

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 perspetiva 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, FSE¹ e FC).

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.

¹ 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, pessoal e familiar para todos, bem como a partilha equitativa da responsabilidade assistencial entre homens e mulheres.

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 constitui fator de correção financeira em sede de verificações, controlo e/ou auditoria.

4. Checklist

É disponibilizada uma versão atualizada² 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.

² 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.

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 as responder adequadamente em verificações no local e a efetuar Balanço Final em sede de pedido de pagamento de saldo final.

18.fevereiro.2021

Checklist

Princípios Transversais da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação

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		

Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação

Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigo 7.º]

Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigos 7.º e 8.º]

Outra legislação aplicável: Em anexo outra legislação nacional e compromissos internacionais relevantes no domínio da igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e da não discriminação

Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários			A preencher pela AG/OI		
	S	N	NA	Evidências documentais (em anexo)	Verificação no Local	Observações
Avaliação Global						
A operação tem em conta aspetos relacionados com a igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual?	-	-	-			
A organização dispõe de indicadores quantitativos e qualitativos desagregados em relação aos aspetos da 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?				<i>Ex: Sistema de Gestão da Qualidade ou Excelência que integre a perspetiva de género</i>		
Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, no ensino e na formação profissional						
A operação promove a igualdade salarial entre homens e mulheres?				<i>Ex: Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens; Balanço social ou qualquer outro documento de gestão onde seja feita a caracterização dos recursos humanos</i>		
A organização dispõe de instrumentos ou foram previstas ações destinadas a promover uma gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos?				<i>Ex: - Plano para a Igualdade; - Plano de Sensibilização e Informação interno; - Plano de Formação; - Produção de suportes comunicacionais como guias, manuais, folhetos, outros</i>		
Existe paridade entre mulheres e homens nos cargos de direção da organização? <i>Nota: Não existe paridade de género se a representatividade dos sexos é inferior a 33,3% em órgãos de administração ou fiscalização das empresas do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, ou a 40% de pessoal dirigente nos órgãos da Administração Pública; NA, por exemplo, no caso de empresários em nome individual</i>				<i>Ex: - Estatutos/Orgânica da entidade; - Guia de boas práticas com regra de paridade de géneros em cargos dirigentes; Balanço social</i>		
Nos mecanismos de gestão das carreiras dos recursos humanos foram estabelecidas práticas não discriminatórias que assegurem o acesso ao ensino e formação profissional e a progressão nas carreiras?				<i>Ex: - Processos de seleção baseados na igualdade e transparência; - Formação profissional em matéria de igualdade de oportunidades; - Registos de participação em seminários, workshops de apoio à valorização/reconversão profissional</i>		
Foram estabelecidos mecanismos e estratégias para aumentar a proporção do sexo sub-representado nos processos de decisão?				<i>Ex: - Contratação de trabalhadores/as do género sub-representado em determinada profissão; - Ações destinadas à eliminação de estereótipos sexistas; Outros</i>		
Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar						
A operação considera a necessidade de observar a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?						

Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários				A preencher pela AG/OI	
	S	N	NA	Evidências documentais (em anexo)	Verificação de Gestão (em que fase?)	Observações
A organização prevê ações destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar?				<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivos ou apoios destinados ao acolhimento de crianças em idade pré-escolar; apoio extraescolar; apoio a outras pessoas a cargo; - Modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial; - Modalidades de horário, como o horário flexível, específico ou jornada contínua; - Posto médico no local de trabalho; - Campanhas de vacinação da gripe sazonal para trabalhadores/as; outros - Apoios às famílias, nomeadamente monoparentais; - Incentivo à alternância de género no apoio à família <p>Este tipo de iniciativas estão normalmente previstas em Regulamento interno ou Balanço Social das organizações</p>		
Promoção da integração de pessoa com deficiência ou incapacidade						
A operação facilita a integração de pessoa com deficiência ou incapacidade?						
A organização adota medidas que permitam responder aos objetivos estratégicos do Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade?				<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atendimento prioritário; - Acessibilidade das instalações; - Acessibilidade das plataformas e ferramentas digitais; - Suportes comunicacionais em braille para pessoas cegas ou amblíopes ou em língua gestual e legendados para pessoas surdas; - Serviços de interpretação de língua gestual; - Sites/suportes digitais/plataformas informáticas acessíveis para pessoas com outras limitações funcionais; - Modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial; - Modalidades de horário como o horário flexível ou específico 		
A organização adota políticas de gestão de recursos humanos que seja favorável à inclusão de pessoa com deficiência ou incapacidade e à melhoria das acessibilidades?				<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quotas de admissão para pessoas com deficiência ou incapacidade; - Formação profissional adaptada para pessoas com deficiência ou incapacidade; - Postos de trabalho adaptados às necessidades 		
Prevenção de práticas discriminatórias						
A operação promove a prevenção de práticas discriminatórias						
A organização adota orientações e/ou procedimentos que promovam a utilização de linguagem e imagens não sexista e inclusiva na comunicação interna e externa?				<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manual ou guia de linguagem inclusiva; - Sessões de sensibilização para a adoção de linguagem e imagens neutras e inclusivas - Manual para apresentação de queixas de discriminação, assédio ou atitudes sexistas; - Sessões informativas ou formação - Adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio e violência no trabalho; - Sessões de sensibilização e informação sobre assédio moral, sexual e violência no trabalho; - Outros mecanismos para detetar e solucionar este tipo de situações 		

Parecer global conclusivo (a preencher pela AG/OI em sede de análise de candidatura)

Parecer:

Balanço Final (a preencher pela entidade beneficiária em sede de pedido de pagamento de saldo final)

Anexo I – Legislação Aplicável

Compromissos internacionais

- Declaração Universal dos Direitos Humanos [Artigo 7.º];
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [TÍTULO III – IGUALDADE - Artigos 20.º a 26.º];
- Tratado da União Europeia e Tratado de Funcionamento da União Europeia [PARTE II – NÃO DISCRIMINAÇÃO E CIDADANIA DA UNIÃO];
- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)
- Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência (2009-2019)
- Estratégia Europeia para a Deficiência (2010-2020)
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial

Legislação na área da Igualdade de Género

Bases Gerais

- **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»**, que integra o **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)**, aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- **3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar**;
- Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania;
- **Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto**, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [**Legislação consolidada**] - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º;
- **Constituição da República Portuguesa** - **Princípio da igualdade** [Artigo 13.º]; **Reconhecimento da maternidade e a paternidade** como valores sociais eminentes [artigo 68.º];

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- **Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto**, que aprova **medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor** e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um **relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres**, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- **Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro**, que cria um mecanismo de **proteção para trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes**;
- **Portaria n.º 84/2015, de 20 de março**, cria e regulamenta a medida de **Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho**, que consiste na concessão ao empregador de natureza jurídica privada de um apoio financeiro que visa incentivar a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão;
- **Lei n.º 26/2019, de 28 de março**, Regime da **representação equilibrada entre homens e mulheres** no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública;
- Lei Orgânica da Assembleia da República n.º 1/2019, de 29 de março, que procede à segunda alteração à Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, que aprova a Lei da Paridade;
- **Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto**, que institui a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa;
- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março**, promove um maior **equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas** e institui **mecanismos de promoção da igualdade salarial**;
- **Resolução do Conselho de Ministros de n.º 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 e a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização das empresas;

Conciliação vida profissional com a vida privada

- **Lei n.º 90/2019, de 4 setembro**, que reforça a proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e os Decretos-Leis n.ºs 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, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade;
- **Decreto-Lei n.º 85/2019, de 7 de janeiro**, que permite trabalhadores/as da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no primeiro dia do ano letivo;
- **Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro**, recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Legislação na área da Violência Doméstica

Bases Gerais

- [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»](#), que integra o **Plano de Ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD)**, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- Código Penal [38.ª Alteração] pela [Lei nº 83/2015, de 5 de agosto](#), criação dos crimes de mutilação genital feminina, perseguição e casamento forçado e alteração aos crimes sexuais.

Violência doméstica

- **Regime Jurídico Aplicável à Violência Doméstica** [[Legislação consolidada](#)], aprovado pela Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro;
- [Diretiva n.º 5/2019, 4 de dezembro](#), estabelece procedimentos específicos a observar pelos magistrados e agentes do Ministério Público na área da violência doméstica;
- [Resolução de Conselho de Ministros M n.º 139/2019, de 19 de agosto](#), que aprova medidas de prevenção e combate à violência doméstica;
- [Despacho nº 9494/2019, de 14 de outubro](#), cria o **Programa Nacional de Prevenção da Violência no Ciclo de Vida**, no âmbito da DGS, com o objetivo de reforçar mecanismos de prevenção, diagnóstico e intervenção;
- [Lei n.º 80/2019, de 2 de setembro](#), assegura formação obrigatória aos magistrados em matéria de direitos humanos e violência doméstica, procedendo à terceira alteração à Lei n.º 2/2008, de 14 de janeiro, que regula o ingresso nas magistraturas, a formação de magistrados e a natureza, estrutura e funcionamento do Centro de Estudos Judiciários;
- [Portaria n.º 197/2018, de 06 de julho](#), procede à regulamentação do [Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro](#), diploma que regula as condições de organização e funcionamento das estruturas de atendimento, respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo que integram a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, prevista na Lei nº 112/2009, de 16 de setembro;
- Estatuto da Vítima, aprovado pela [Lei nº 130/2015, de 4 de setembro](#);

Vigilância eletrónica

- [Lei n.º 33/2010, de 2 de setembro](#), diploma que regula a utilização de meios técnicos de controlo à distância (Vigilância Eletrónica), com as alterações introduzidas pelo Decreto Lei n.º 94/2017, de 23 de agosto;
- [Portaria n.º 220-A/2010, de 16 de abril](#), alterada pela Portaria n.º 63/2011, de 23 de março, 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 estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas.

Legislação na área não discriminação em razão da deficiência ou incapacidade

Bases gerais

- [Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência](#) (em curso)
- 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;
- O regime jurídico de acessibilidade ao meio edificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro;

Igualdade no acesso ao emprego e à formação

- [Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro](#), que cria o **Estatuto do Cuidador Informal** e altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e a Lei n.º 13/2003, de 21 de maio;
- Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- [Decreto-Lei nº 129/2017 de 9 de outubro](#), que aprova o programa "Modelo de Apoio à Vida Independente" (MAVI);
- Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, com as alterações introduzidas pela lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelo Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro e pelo Decreto-lei n.º 108/2015, de 17 de junho, que o republica, diploma que cria o **Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade** (PEAQPDI) 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, alterado pelo [Despacho n.º 9251/2016, de 20 de julho](#), que o republica, e do qual é parte integrante o **Regulamento da Medida de Qualificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade**, de acordo com os procedimentos inerentes à organização, desenvolvimento, avaliação e certificação que constam do [Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com deficiência e Incapacidade](#).

Legislação na área da não discriminação no combate ao racismo e à xenofobia

Bases Gerais

- Regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, estabelecido pela [Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto](#);
- Regime Jurídico do Combate à Violência, ao Racismo, à Xenofobia e à Intolerância nos Espetáculos Desportivos – Lei nº 39/2009, de 30 de julho, alterado pelas Lei n.º 52/2013, de 25 de julho, e pela [Lei n.º 113/2019, de 11 de setembro](#), que a republica;
- Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º [[Legislação consolidada](#)]

Legislação na área da não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais

Bases Gerais

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), aprovada pela [RCM n.º 61/2018, de 21 de maio](#);
- [Lei n.º 38/2018 de 7 de agosto](#), que estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa;
- [Despacho n.º 7247/2019, de 16 de agosto](#), que estabelece as medidas administrativas que as escolas devem adotar para implementação do previsto no n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto.

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º [[Legislação consolidada](#)]

Anexo II – Conceitos

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.

- «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 - Artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [Legislação consolidada];
- «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 - Artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [Legislação consolidada];
- «Bifobia», prática ou atitude negativa relativamente à bissexualidade ou a pessoas bissexuais, com base no preconceito.
- Bissexual: pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas de ambos os sexos;
- «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 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 ou incapacidade, 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)];
- «Expressão de género», modo como cada pessoa exprime a sua identidade de género, envolvendo aspetos diversos como o comportamento, o vestuário, a expressão verbal e expressão corporal, e que, ao contrário da identidade de género, corresponde ao que pode ser observado do exterior [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)];
- «Género», atributos e expectativas socialmente associadas a ser-se do sexo feminino ou do sexo masculino, bem como às relações entre mulheres e homens; atributos, expectativas e relações socialmente construídos, variando consoante a sociedade e o período histórico; abrange um conjunto amplo de representações relativas a comportamentos que condicionam o que é esperado, permitido e valorizado numa mulher ou num homem; na maioria das sociedades, existem diferenças e desigualdades entre mulheres e homens no que diz respeito às responsabilidades atribuídas, às atividades empreendidas, ao acesso aos recursos e ao controlo sobre os mesmos, bem como às oportunidades no acesso à tomada de decisão. O género inclui-se num contexto sociocultural mais abrangente, no qual se integram outros fatores importantes para a sua análise como a origem racial e étnica, a idade, o nível de pobreza, etc. [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)];
- «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 ou incapacidade, idosos isolados e crianças;
- «Heterossexual», pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas de sexo diferente do seu [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)];
- «Homofobia», prática ou atitude negativa relativamente à homossexualidade ou a pessoas homossexuais, com base no preconceito [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)];
- «Homossexual», pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo [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)];
- «Identidade de género», experiência interna e individual sentida por cada pessoa relativamente ao género com que se identifica, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído à nascença. Pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência ou do corpo por meios cirúrgicos, farmacológicos ou de outra natureza e outras expressões de género, incluindo o comportamento, o vestuário, a expressão verbal e corporal [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)];
- «Igualdade de género», direitos, responsabilidades e oportunidades 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;
- «Orientação sexual», atração afetiva e/ou sexual por pessoas de sexo diferente (heterossexual), do mesmo sexo (gay ou lésbica) ou de mais do que um sexo (bissexual) [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)];
- «Participação equilibrada por género», representação de mulheres ou homens em órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa não inferior a 33,3%, ou em cargos dirigentes nos órgãos da Administração Pública 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 mulheres e homens em graus, níveis de responsabilidade ou cargos específicos;
- «Sexo», características biológicas que definem os seres humanos como mulher ou homem [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)];
- «Trans», sinónimo de transgénero, pessoa cuja identidade de género não corresponde ao sexo que lhe foi atribuído à nascença, que pode desejar ou não a modificação da aparência ou do corpo por meios cirúrgicos, farmacológicos ou de outra natureza [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)];
- «Transfobia», prática ou atitude negativa relativamente à transexualidade ou a pessoas trans, com base no preconceito [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)];
- «Violência de género», a violência dirigida contra uma pessoa devido ao seu sexo, à sua identidade de género ou à sua expressão de género ou que afete de forma desproporcionada pessoas de um sexo particular - é considerada violência baseada no género; pode traduzir-se em danos físicos, sexuais, emocionais ou psicológicos, ou em prejuízos económicos para a vítima. A violência baseada no género é considerada uma forma de discriminação e uma violação das liberdades fundamentais da vítima, e inclui a violência nas relações de intimidade, a violência sexual (nomeadamente violação, agressão e assédio sexual), o tráfico de seres humanos, a escravatura e diferentes formas de práticas tradicionais nefastas, tais como os casamentos forçados, a mutilação genital feminina e os chamados crimes de honra. As mulheres vítimas de violência baseada no género e os/as seus/suas filhos/as necessitam, muitas vezes, de apoio e proteção especializados, devido ao elevado risco de vitimização secundária e repetida, de intimidação e de retaliação ligado a esse tipo de violência [Fonte: in Definição de violência de género adaptada a partir dos considerandos da DIRETIVA 2012/29/UE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 25 de outubro de 2012 que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade e que substitui a Decisão-Quadro 2001/220/JAI do Conselho];
- «Violência contra as mulheres», constitui uma violação dos direitos humanos e é uma forma de discriminação contra as mulheres, abrangendo todos os atos de violência de género que resultem, ou possam resultar, em danos ou sofrimentos físicos, sexuais, psicológicos ou económicos para as mulheres, incluindo a ameaça de tais atos, a coação ou a privação arbitrária da liberdade, tanto na vida pública como na vida privada; tem uma base estrutural e socialmente construída e é uma das formas mais comuns de violência baseada no género [Fonte: in Artigo 3 – “Definições”, alínea a) da Convenção de Istambul];
- «Violência doméstica», abrange todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem na família ou na unidade doméstica, ou entre cônjuges ou ex-cônjuges, ou entre companheiros ou ex-companheiros, quer o agressor coabite ou tenha coabitado, ou não, com a vítima [Fonte: in Artigo 3 – “Definições”, alínea b) da Convenção de Istambul]. integra o **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)**, aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;