

N.º: S-POISE Lisboa/4121/2020

DATA: 2020-07-07

DIVULGAÇÃO:

INTERNA
 PÚBLICA

N.º PÁGINAS: 4

N.º ANEXOS: -

ASSUNTO: Procedimentos no domínio da Igualdade de oportunidades

A presente Circular Informativa tem por objetivo sistematizar um conjunto de informação adotada pela Autoridade de Gestão do POISE, de forma a assegurar que as entidades beneficiárias promovam o cumprimento dos princípios da igualdade de oportunidades no planeamento e execução das operações e a demonstração do seu efetivo contributo.

Considerando que:

- a) A Carta dos Direitos Fundamentais e o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia estabelecem o princípio da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação como um dos princípios basilares da União.
- b) No plano nacional existem também diversos instrumentos legais, desde logo a Constituição da República Portuguesa, e medidas de política pública que foram adotados com o propósito de concretizar os referidos princípios.
- c) No que toca à igualdade entre mulheres e homens e a recusa de discriminações fundadas no sexo, apesar da vasta legislação internacional, europeia e nacional, continuam a existir assimetrias significativas entre mulheres e homens, seja ao nível da representação nos órgãos de administração das empresas, seja no acesso ao emprego, e assimetrias de rendimento.
- d) Perante a necessidade de continuar a combater as desigualdades que persistem, a nível da União Europeia, decidiu-se mobilizar os Fundos Europeus Estruturais de Investimento (FEEI) com vista a concretizar a promoção da igualdade entre mulheres e homens e da igualdade de oportunidades, princípios estes vertidos no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, adotado por todos os Estados-Membros em novembro de 2017.
- e) No atual Quadro Financeiro Plurianual (QFP), de 2014-2020, esta temática assumiu grande centralidade, sendo exigida a promoção destes princípios ao nível da programação, implementação, monitorização e avaliação do novo ciclo de intervenção dos fundos comunitários, encontrando-se isso mesmo refletido no Regulamento n.º 1303/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro, que estabelece disposições comuns aplicáveis aos FEEI e no Regulamento n.º 1304/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro, relativo ao Fundo Social Europeu (FSE).

- f) A legislação nacional que estabelece o modelo de governação dos FEEI para o período de 2014-2020 e as regras aplicáveis aos programas operacionais para o mesmo período (Decretos-Leis n.ºs 137/2014, de 12 de setembro e 159/2014, de 27 de outubro) reproduziu os objetivos e princípios comunitários associados à igualdade entre mulheres e homens, à igualdade de oportunidades e à não discriminação, assumindo o compromisso de garantir o cumprimento dos normativos aplicáveis nesse domínio e estabelecendo uma disciplina específica.
- g) O POISE, que em Portugal mobiliza verbas do FSE, e respetivo quadro legal que lhe é aplicável, integra as dimensões da igualdade de género e da igualdade de oportunidades e não discriminação, quer ao nível da programação quer ao nível da gestão operacional do ciclo dos projetos nas suas diversas vertentes (seleção e aprovação das operações, implementação e execução dos projetos e monitorização e avaliação).
- h) No QFP para o período 2021-2027, a avaliar pelo teor das discussões que se encontram a decorrer sobre as propostas de regulamentos relativas à política de coesão, a dimensão do princípio da igualdade nas suas diversas vertentes manterá grande centralidade.
- i) Os princípios e valores que balizam a atuação da Autoridade de Gestão do POISE apelam a um forte compromisso neste domínio.

Em face deste enquadramento, serve a presente circular para partilhar com todos os beneficiários e potenciais beneficiários do PO ISE os pressupostos da intervenção da Autoridade de Gestão no âmbito destas políticas e as recomendações a ter em conta pelos beneficiários no planeamento das suas candidaturas e na execução das operações aprovadas:

I - NA SELEÇÃO E APROVAÇÃO DAS CANDIDATURAS

Na fase de seleção e aprovação de candidaturas, sempre que possível e aplicável, são adotadas pela Autoridade de Gestão medidas de discriminação positiva, designadamente:

- **Valorização do mérito das candidaturas que demonstrem contribuir para a promoção da igualdade entre mulheres e homens**

Esta valorização é efetuada com base num critério de seleção transversal destinado a aferir, em concreto: i) a existência de mecanismos que possibilitem a prossecução dos objetivos da política para a igualdade de oportunidades e igualdade de género; e ii) o contributo da candidatura para a prossecução dos objetivos das políticas de igualdade de oportunidades e de igualdade de género.

As entidades beneficiárias devem identificar as medidas e ações concretas e verificáveis que serão adotadas com vista a contribuir para a prossecução desses princípios. Deixamos, a título indicativo alguns exemplos: demonstrar que dispõem de creche/infantário disponível para dependentes dos trabalhadores/formandos; propor-se organizar a formação dirigida a ativos empregados em horário pós-laboral, com o objetivo de promover a conciliação a vida profissional com a vida pessoal e familiar dos formandos; fixar requisitos de

acesso suscetíveis de garantir a priorização nas ações de formação de participantes do sexo sub-representado na respetiva área profissional.

▪ Aplicação de critério de desempate entre candidaturas

Para efeitos de desempate entre candidaturas a Autoridade de Gestão pondera os seguintes critérios (vd n.º 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação):

- ✓ Critério A - maior representatividade de mulheres nos órgãos de direção, de administração e de gestão;
- ✓ Critério B - maior igualdade salarial entre mulheres e homens que desempenhem as mesmas ou idênticas funções.

Para efeitos de demonstração destes dois critérios devem ser apresentados pelas entidades beneficiárias os seguintes elementos:

- ✓ Critério A: Ata de nomeação da direção ou documento equivalente, tal como a Certidão Permanente do Registo Comercial atualizada ou a publicação em Diário da República da nomeação dos dirigentes dos organismos da administração pública.
- ✓ Critério B: Anexo A do Relatório Único (relativo aos Quadro de Pessoal). No caso das entidades que não estão obrigadas a apresentar anualmente informação sobre a atividade social, designadamente o Anexo A do relatório Único, deverão ser apresentados os elementos tidos por convenientes para fazer a demonstração requerida.

II - NA IMPLEMENTAÇÃO E EXECUÇÃO DAS OPERAÇÕES

Com vista a avaliar a integração da perspetiva da igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e da não discriminação na execução das operações financiadas, a AG adotou a *Checklist* divulgada pela Agência para a Coesão e Desenvolvimento, I.P., com a seguinte designação “*Avaliação da Integração da Perspetiva da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e da não discriminação, em operações cofinanciadas*”.

Esta *checklist* é de aplicação transversal a todas as tipologias de operações do PO ISE e é solicitada pela Autoridade de Gestão aos beneficiários em todas as operações financiadas.

Em sede de preenchimento da referida *checklist* os beneficiários devem procurar identificar e comprovar algumas ações, designadamente nos seguintes domínios:

- ✓ **Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho e na formação profissional** - se foram previstas ações destinadas a promover uma gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos; se a operação promoveu a igualdade salarial entre mulheres e homens; se foram estabelecidos mecanismos e estratégias adotados com vista a aumentar a proporção do sexo sub-representado nos processos de decisão;

- ✓ **Conciliação da vida profissional e familiar** - se foram adotadas ações previstas a facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- ✓ **Prevenção de práticas discriminatórias** - se foram adotadas orientações e /ou procedimentos que promovam a utilização de linguagem não sexista e inclusiva na comunicação interna e externa; se foram desenvolvidas medidas de prevenção de situações de assédio.

As entidades beneficiárias devem garantir que o processo técnico da operação contém toda a documentação relevante para demonstrar a promoção dos princípios da igualdade de género, igualdade de oportunidade e não discriminação, quando aplicável, e que é conservada evidência documental suficiente acerca da informação prestada na referida *checklist*.

III – NA MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

Por forma a poder ser acompanhada e conseqüentemente avaliada a contribuição das operações na prossecução dos objetivos e princípios em vigor, nomeadamente o princípio da igualdade entre mulheres e homens e da igualdade de oportunidades e não discriminação, a execução física recolhida pelos beneficiários no Sistema de Informação é desagregada por sexo.

As entidades beneficiárias devem assegurar o fornecimento de elementos necessários às atividades de monitorização e de avaliação do PO ISE e colaborar nos processos de inquirição relacionados com as mesmas.

A Comissão Diretiva