

Estudo sobre Formas de Integração dos Princípios Horizontais na Implementação do PESSOAS 2030

Relatório Final

Coimbra, Outubro de 2024

CES | Alta
Colégio de S. Jerónimo
Apartado 3087
3000-995 Coimbra
Portugal
T +351 239 855 570

CES | Sofia
Colégio da Graça
Rua da Sofia, 136-138
3000-389 Coimbra
Portugal
T +351 239 853 649

CES | Lisboa
Picoas Plaza
Rua Viriato, 13 Lj 117/118
1050-227 Lisboa
Portugal
T +351 216 012 848



Centro de Estudos Sociais
Universidade de Coimbra

Centre for Social Studies
University of Coimbra

ces.uc.pt

Relatório

Estudo sobre Formas de Integração dos Princípios Horizontais na Implementação do PESSOAS 2030

Relatório Final

Centro de Estudos Sociais

Coimbra, Outubro de 2024

Apresentação

O Estudo sobre Formas de Integração dos Princípios Horizontais na Implementação do PESSOAS 2030 foi conduzido no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES), por Ana Oliveira (coord.), Fernando Fontes, Mónica Lopes e Neide Areia, com o apoio técnico de Hélia Santos, em resposta à solicitação da Autoridade de Gestão do Programa Temático «Demografia, Qualificações e Inclusão». O Programa Demografia, Qualificações e Inclusão (PDQI), ou PESSOAS 2030, é o programa temático do Portugal 2030 que se dedica a apoiar medidas de política pública destinadas a enfrentar os desafios das qualificações da população, do emprego, da inclusão social e, transversalmente, da questão demográfica.

O Estudo encontra-se previsto no objetivo estratégico + Social – Inclusão e Emprego (OP4) do Plano de Avaliação do PESSOAS 2030, instrumento operacional do Plano Global de Avaliação do Portugal 2030 (PGA PT2030). A sua principal finalidade consiste em analisar o modo como o PESSOAS 2030 pode garantir e reforçar a prossecução dos princípios horizontais definidos no artigo 9.º do Regulamento (EU) 2021/1060, de 24 de junho de 2021, na sua execução, monitorização, reporte e avaliação. Estes princípios horizontais referem-se à garantia dos direitos fundamentais, em conformidade com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, na execução dos Fundos, em matéria de igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação, a que acresce a promoção do desenvolvimento sustentável estabelecido no artigo 11.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), tendo em conta os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, o Acordo de Paris e o princípio de «não prejudicar significativamente».

Este Relatório Final apresenta as estratégias e opções metodológicas adotadas, as análises empíricas realizadas e as principais conclusões e recomendações do Estudo, incluindo a ferramenta de avaliação desenvolvida para apoiar a análise técnica da incorporação dos Princípios Horizontais nas operações financiadas pelo PESSOAS 2030. O presente Relatório constitui o terceiro produto do Estudo, previsto no «Anexo A – Especificações Técnicas», e propõe-se como um instrumento de consulta ao dispor da Autoridade de Gestão.

A equipa do Estudo agradece aos/às representantes das entidades e aos/às técnicos/as responsáveis pela análise de candidaturas do PESSOAS 2030 a colaboração e os contributos partilhados no âmbito de entrevistas, grupos de discussão ou do *workshop*.

Índice

Apresentação	2
1. Resumo.....	4
Summary	8
2. Enquadramento do Estudo	12
2.1. Âmbito e contexto de implementação.....	12
2.2. Os Princípios Horizontais.....	18
2.3. Objetivos do Estudo	22
3. Metodologia do Estudo	24
i) Análise documental.....	26
ii) Análise de benchmarking	28
iii) Análise de conteúdo categorial.....	29
iv) Mecanismos de controlo de qualidade dos produtos e do Estudo.....	35
4. Os Princípios Horizontais.....	38
4.1 Princípio da igualdade de género.....	38
4.2. Princípio da igualdade de acesso	48
4.3. Princípio da não discriminação	53
4.4. Princípio da sustentabilidade ambiental.....	63
5. Integração dos Princípios Horizontais na avaliação do mérito das operações do PESSOAS 2030.....	69
5.1. Perceções das entidades sobre a integração dos Princípios Horizontais.....	70
5.2. Perceções sobre a operacionalização dos critérios de avaliação.....	74
5.3. Guia de apoio às candidaturas	76
6. A operacionalização dos critérios.....	79
6.2. A elaboração da ferramenta de avaliação	94
6.3. <i>Workshop</i> participativo	99
7. Conclusões.....	105
8. Recomendações	110
9. Ferramenta de Avaliação	115
10. Anexo A	226
11. Anexo B	245

1. Resumo

O presente Estudo centra-se na análise da implementação dos Princípios Horizontais estabelecidos pelo Regulamento (UE) 2021/1060 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021 (Regulamento das Disposições Comuns na programação financeira para o período de 2021 a 2027), na governação dos fundos estruturais europeus, nomeadamente:

- i) o respeito pelos direitos fundamentais e a conformidade com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- ii) a igualdade entre homens e mulheres, a transversalização de género e a integração de uma perspetiva de género;
- iii) a não discriminação em razão do género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual; e a acessibilidade das pessoas com deficiência; e
- iv) a promoção do desenvolvimento sustentável, tendo em conta os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, o Acordo de Paris e o princípio de «não prejudicar significativamente».

O objetivo principal do Estudo consiste em desenvolver recomendações para a elaboração de um protocolo de análise dos dois critérios que avaliam o contributo das operações/ações para o cumprimento dos Princípios Horizontais: i) grau de incorporação de medidas e/ou instrumentos que contribuam para a promoção da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação; e ii) grau de incorporação de medidas e/ou instrumentos que contribuam para um maior valor acrescentado ambiental. Este objetivo envolveu a operacionalização dos critérios, aprovados pelo Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030, e a formulação de uma ferramenta de avaliação para a seleção das operações.

Para a concretização deste objetivo, foi construído um modelo de análise, de matriz qualitativa, integrando as seguintes componentes articuladas entre si: i) análise documental dos quadros normativos nacionais e internacionais; ii) comparação com instrumentos e guiões técnicos de avaliação de candidaturas de programas de execução de fundos comunitários (*benchmarking*); e iii) entrevistas com *stakeholders*. No total, foram realizadas entrevistas com representantes de doze entidades e quatro grupos de discussão: dois grupos centrados nas áreas de intervenção da educação e da formação e dois grupos sobre os domínios temáticos da igualdade de género e da igualdade de acesso.

Os diferentes dados e pistas analíticas convergiram no desenvolvimento de uma matriz final de resultados, a partir da qual foi elaborada a ferramenta de avaliação das candidaturas, com a proposta de dois modelos de análise alternativos. A sua conceção teve em consideração a dupla

ponderação da incorporação dos Princípios Horizontais nas operações e do valor acrescentado das operações para a promoção dos Princípios Horizontais, refletida nos quatro domínios temáticos: igualdade de género, igualdade de acesso, não discriminação e sustentabilidade ambiental.

O Estudo integrou dois mecanismos de monitorização e controlo do processo de investigação e dos resultados: i) submissão do protocolo de investigação ao escrutínio da Comissão de Ética do CES, que emitiu um parecer favorável; ii) um *workshop* participativo com técnicos/as responsáveis pela análise de candidaturas submetidas ao PESSOAS 2030, conduzido na última etapa da execução do Estudo, com o objetivo de testar e validar a ferramenta de avaliação.

Com o intuito de recolher informações e pistas analíticas sobre formas de aferir a sua integração nas operações/ações apoiadas pelo PESSOAS 2030, dedicou-se especial atenção à análise dos princípios da igualdade de género, igualdade de acesso, não discriminação e sustentabilidade ambiental. Esta análise compreendeu i) a descrição e enquadramento regulamentar e institucional de cada princípio; ii) a identificação de planos, medidas e instrumentos de implementação de cada um dos princípios, a nível comunitário e nacional; e iii) o mapeamento de grelhas de análise de candidaturas (critérios, indicadores, orientações técnicas, etc.) de vários programas.

A par desta revisão documental, apresenta-se a análise das perceções de diferentes *stakeholders* sobre a integração dos Princípios Horizontais no processo de avaliação da qualidade das candidaturas submetidas ao PESSOAS 2030. Esta análise aborda questões relacionadas com a incorporação dos Princípios Horizontais nas entidades e nas operações, a operacionalização dos critérios de seleção e os desafios da demonstração da contribuição das operações para a promoção dos direitos fundamentais e da sustentabilidade ambiental. Apresenta-se ainda uma sistematização da análise documental de *benchmarking* sobre a operacionalização dos critérios relacionados com os Princípios Horizontais na seleção das operações, percorrendo as opções adotadas pelos diferentes Programas Operacionais na formulação e configuração dos critérios, nos mecanismos de verificação e aferição, e nas escalas de avaliação.

Na triangulação destes dossiers analíticos, descreve-se o processo de elaboração da ferramenta de avaliação: a definição de dois modelos de análise alternativos, as hipóteses de operacionalização dos critérios (o que avaliar e como avaliar), e a apresentação das listagens de apoio à análise técnica. Após compilar as reflexões partilhadas por técnicos/as responsáveis pela

análise de candidaturas durante o *workshop* participativo, são identificadas as principais alterações introduzidas na ferramenta de avaliação, com o intuito de afinar e refinar tanto a sua operabilidade como a sua aplicabilidade.

As principais conclusões deste Estudo referem-se à implementação de uma nova ferramenta de avaliação e às reações que suscita:

As entidades consultadas no âmbito deste Estudo reconhecem a importância da incorporação dos Princípios Horizontais nos programas de execução dos fundos estruturais. Indicam, no entanto, que a sua integração nos critérios de seleção das candidaturas e nas operações representa um desafio, com implicações tanto na fase de conceção das candidaturas como na fase da execução das operações. Estas implicações — que refletem, em parte, resistências frequentemente decorrentes de interpretações equivocadas e distorcidas, quer dos Princípios Horizontais, quer das exigências institucionais a eles associadas — justificam, para a larga maioria das entidades, a necessidade de uma ferramenta de avaliação que seja simples, acessível e moderada nas suas exigências. Um entendimento que, por uma ordem de razão diferente, converge com o da equipa técnica responsável pela avaliação das candidaturas.

A proposta de ferramenta de avaliação apresentada foi desenhada para ser suficientemente flexível para atender a exigências ou prioridades distintas, alinhando-se com os objetivos específicos dos concursos, sem comprometer a relevância da avaliação do contributo das operações para a promoção dos Princípios Horizontais e a adequação ao contexto operacional. A flexibilidade constitui, aliás, uma característica essencial e transversal a este tipo de instrumento, como demonstra a análise de *benchmarking*, que revela que os diferentes Programas Operacionais não adotam uma abordagem rígida em relação à incorporação dos Princípios Horizontais, e estabelecem exigências diferenciadas em grau e parâmetros de análise, consoante os objetivos específicos dos concursos.

O Estudo termina com um conjunto de recomendações práticas, procurando contribuir para uma implementação eficaz do novo modelo de análise das candidaturas.

Ao nível das equipas técnicas, recomenda-se:

- A realização de ações formativas sobre os Princípios Horizontais e o novo modelo de análise, antes da sua implementação.
- A consideração do alargamento do prazo para a análise das candidaturas, tendo em conta o tempo adicional que a aplicação desta nova ferramenta implica.

Ao nível das entidades beneficiárias ou potenciais beneficiárias, recomenda-se:

- A promoção de sessões de esclarecimento sobre os Princípios Horizontais e a nova ferramenta de avaliação das candidaturas.
- A disponibilização de apoio técnico (linha de apoio ou consultoria técnica) contínuo ao longo das várias fases da operação.
- A criação de comunidades de prática ou fóruns de partilha.
- A elaboração de um guia ou outro documento orientador.
- A implementação de mecanismos de monitorização contínua ao longo da execução as operações, nomeadamente mediante a integração e a avaliação da incorporação dos Princípios Horizontais nos relatórios periódicos.

Num outro plano de ação, a Autoridade de Gestão, em colaboração com outras Autoridades de Gestão do Portugal 2030 e a Agência para o Desenvolvimento & Coesão (AD&C), poderá equacionar a criação de um instrumento de monitorização análogo ao «PISA» para acompanhar a evolução da incorporação dos Princípios Horizontais no tecido institucional nacional.

Por último, a ferramenta de avaliação representa a recomendação principal deste Estudo. Esta ferramenta de avaliação inclui a proposta de dois Modelos de Análise: o Modelo A obedece à atual estrutura do procedimento de análise das candidaturas/operações, remetendo a avaliação do compromisso ou incorporação dos Princípios Horizontais para os dois critérios específicos estabelecidos no âmbito da avaliação da «Qualidade da operação»; o Modelo B propõe a transversalização da análise do compromisso e da incorporação dos Princípios Horizontais nos diferentes blocos de avaliação das operações.

Summary

The present study focuses on the analysis of the Horizontal Principles laid down in the Regulation (EU) 2021/1060 of the European Parliament and of the European Council, of 24 June 2021 (Regulation on Common Provisions in financial programming for the period 2021 to 2027), in the governance of European structural funds, particularly:

- i) the respect for fundamental rights and compliance with the Charter of Fundamental Rights of the European Union;
- ii) gender equality, gender mainstreaming, and the integration of a gender perspective;
- iii) no discrimination based on gender, race or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation; and accessibility for people with disabilities; and
- iv) promotion of a sustainable development in line with the United Nations Sustainable Development Goals, the Paris Agreement, and the principle of "do no significant harm."

The main objective of this study is to develop recommendations for creating a protocol with a view to assess the two criteria that measure the contribution of operations/actions towards the fulfilment of the Horizontal Principles: i) the extent to which measures and/or instruments that promote gender equality, equal access, and non-discrimination are incorporated; and ii) the extent to which measures and/or instruments that contribute to a greater environmental added value are incorporated. This objective involved the operationalisation of the criteria approved by the PESSOAS 2030 Monitoring Committee and development of an assessment tool for the selection of operations.

To achieve this objective, a qualitative matrix analysis model was developed, integrating the following components: i) document analysis of national and international regulatory frameworks; ii) comparison with technical application assessment tools and guidelines for European fund programmes; and iii) interviews with stakeholders. On the whole, interviews were conducted with twelve entities' representatives and four discussion groups: two focused on education and training and the other two on the thematic areas of gender equality and equal access.

The various data and analytical insights converged in the development of a final matrix of results, from which the applications evaluation tool was developed, alongside with the proposal of two alternative analysis models. Its design looked upon the double weighting of the incorporation of the Horizontal Principles in operations and the added value of the operations for the promotion of the Horizontal Principles, reflected in the four thematic areas: gender equality, equal access, non-discrimination and environmental sustainability.

The study included two monitoring and control mechanisms: i) submission of the research protocol to the scrutiny of CES Ethics Committee, which issued a favourable opinion; ii) a participatory workshop with the technicians responsible for analysing the applications submitted to PESSOAS 2030, conducted during the final stage of the study with the aim of testing and validating the assessment tool.

To gather information and analytical insights on how to assess the integration into the operations/actions supported by the PESSOAS 2030, special attention was paid to the analysis of the principles of gender equality, equal access, non-discrimination and environmental sustainability. This analysis included i) the description and regulatory and institutional framework of each principle; ii) the identification of plans, measures and instruments for implementing each principle at the community and national levels; and iii) the mapping of application assessment grids (criteria, indicators, technical guidelines, etc.) from various programmes.

Alongside this document review, an analysis of the different stakeholders' perceptions on the the integration of the Horizontal Principles in the application quality assessment process for PESSOAS 2030 is presented. This analysis addresses issues related to the incorporation of the Horizontal Principles into entities and operations, the operationalisation of the selection criteria and the challenges of demonstrating the contribution of operations to the promotion of fundamental rights and environmental sustainability. Furthermore, a systematisation of the document analysis on the operationalisation of the criteria related to the Horizontal Principles in the selection of operations is also presented, covering the options adopted by different Operational Programmes in the formulation and configuration of the criteria, the verification and assessment mechanisms and evaluation scales.

In the triangulating these analytical dossiers, the process of drawing up the assessment tool is described: the definition of two alternative analysis models, the hypotheses for operationalising the criteria (what to assess and how to assess), and the presentation of supporting lists for technical analysis. Upon compiling the reflections shared by the technicians responsible for the application analysis during the participatory workshop, the main introduced changes to the assessment tool are identified, aimed at refining both its operability and applicability.

The main study results refer to the implementation of a new assessment tool and the reactions it elicits:

The consulted entities as part of this study recognise the importance of incorporating the Horizontal Principles into structural fund implementation programmes. However, they point out that integrating them into the application selection criteria and into the operations poses a challenge with implications both at the application design phase and the operations implementation phase. These implications, which partly reflect the resistance often stemming from misinterpretations and distortions of the Horizontal Principles and the associated institutional requirements — justify, for the vast majority of entities, the need for an assessment tool that is simple, accessible and moderate in its requirements. This understanding, for different reasons, aligns with that of the technical team responsible for assessing applications.

The proposed assessment tool was designed to be flexible enough to meet different requirements or priorities, aligning with the specific objectives of Calls for Proposals, without compromising the relevance of assessing the contribution of operations to promoting the Horizontal Principles and the suitability to the operational context. Flexibility is, in fact, an essential and transversal characteristic of this type of instrument, as demonstrated by the benchmarking analysis, which shows that different Operational Programmes do not adopt a rigid approach to incorporating the Horizontal Principles, but establish different requirements in terms of degree and analysis parameters, depending on the specific objectives of the Calls for Proposals.

The study concludes with a set of practical recommendations aimed at contributing to the effective implementation of the new application analysis model.

At the technical team level, the following are recommended:

- Carrying out training on the Horizontal Principles and the new analysis model prior to its implementation.
- Considering should be given to extending the deadline for analysing applications, given the additional time that applying this new tool will require.

At the recipient entities or potential recipient entities level, the following are recommended:

- Promoting information sessions on the Horizontal Principles and the new application assessment tool.
- Providing technical support (helpline or technical advice) throughout the various phases of the operation.
- Creating communities of practice or knowledge-sharing forums.
- Developing a guide or other advisory documents.

- Implementing continuous monitoring mechanisms throughout the implementation of operations, by integrating and assessing the incorporation of the Horizontal Principles in periodic reports.

In another action plan, the PESSOAS 2030 Monitoring Committee, in collaboration with other Portugal 2030 Monitoring Committees and the Agency for Development & Cohesion (AD&C), could consider creating a monitoring tool similar to "PISA" to follow the progress of the incorporation of Horizontal Principles into the national institutional fabric.

Finally, the assessment tool represents the main recommendation of this study. This assessment tool includes the proposal of two Analysis Models: Model A follows the current structure for the application/operation assessment procedure, referring the assessment of commitment or incorporation of the Horizontal Principles to the two specific criteria established within the scope of the "Quality of Operation"; Model B proposes the transversalisation of the assessment of commitment and the incorporation of the Horizontal Principles across the different assessment blocks of the operations.

2. Enquadramento do Estudo

2.1. Âmbito e contexto de implementação

A década de 2020 tem vindo a ser atravessada por problemas e desafios sociais muito diversos e significativos, que interpelaram a União Europeia (UE) ao desenvolvimento de um orçamento empenhado em contribuir para dar resposta às suas exigências mais prementes. Essas exigências dizem respeito ao fomento da recuperação pós-COVID-19, à aceleração da transição ecológica e digital, e à promoção da coesão económica, social e territorial do espaço comunitário europeu.

O Regulamento (UE) 2021/1060 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, veio criar um mecanismo de governação para aplicar estratégias e medidas concebidas para cumprir os objetivos e as metas da União Europeia, estabelecendo disposições comuns para reger oito fundos da UE, cuja execução é partilhada com os Estados-Membros e as regiões. Como consta nesse mesmo Regulamento, a maior parte dos fundos disponibilizados é afeta a cinco objetivos políticos comuns:

1. *Uma Europa mais competitiva e mais inteligente*, impulsionada pela promoção de uma transformação económica inovadora e inteligente e da conectividade das tecnologias da informação e comunicação (TIC) a nível regional;
2. *Uma Europa mais verde, hipocarbónica, em transição para uma economia com zero emissões líquidas de carbono, e resiliente*, impulsionada pela promoção de uma transição energética limpa e equitativa, de investimentos verdes e azuis, da economia circular, da mitigação e adaptação às alterações climáticas, da prevenção e gestão dos riscos e da mobilidade urbana sustentável;
3. *Uma Europa mais conectada*, impulsionada pelo reforço da mobilidade;
4. *Uma Europa mais social e inclusiva*, impulsionada pela aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais;
5. *Uma Europa mais próxima dos/as cidadãos/ãs*, impulsionada pelo fomento do desenvolvimento sustentável e integrado de todos os tipos de territórios e das iniciativas locais.

A par destes objetivos políticos comuns, o Regulamento (UE) 2021/1060 vem, no seu artigo 9.º, estabelecer quatro Princípios Horizontais – previstos no artigo 3.º do Tratado da União Europeia e nos artigos 8.º, 10.º e 11.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia –, que deverão ser respeitados na execução dos fundos. Neste quadro regulamentar, ao longo da elaboração, execução, monitorização, apresentação de relatórios e avaliação dos diferentes Programas, os Estados-Membros e a Comissão deverão assegurar:

- i) o respeito pelos direitos fundamentais e a conformidade com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- ii) a igualdade entre homens e mulheres, a transversalização de género e a integração de uma perspetiva de género;
- iii) a não discriminação em razão do género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual; e a acessibilidade das pessoas com deficiência; e
- iv) a promoção do desenvolvimento sustentável, tendo em conta os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, o Acordo de Paris e o princípio de «não prejudicar significativamente».

O Regulamento (UE) 2021/1060, de carácter geral, prevê ainda que cada um dos fundos da UE prossiga objetivos específicos, definidos nos respetivos regulamentos. É neste âmbito que o Regulamento (UE) 2021/1057 do Parlamento Europeu e do Conselho, também de 24 de junho de 2021, cria um desses fundos – o Fundo Social Europeu Mais (FSE+) –, e estabelece os seus objetivos e regulamento específicos. Neste Regulamento são determinados os objetivos do FSE+, o seu orçamento para o período 2021 a 2027, os modos de execução, as formas de financiamento pela União e as regras de concessão desse financiamento.

O FSE+ procura contribuir para o quarto objetivo político estratégico atrás mencionado – «Uma Europa mais social e inclusiva, através da aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais» (OP4) –, apoiando ações/operações nos domínios de intervenção do emprego e mobilidade laboral, da educação e da inclusão social, incluindo a contribuição para a erradicação da pobreza. No seu artigo 28.º, o Regulamento deste Fundo estabelece também que a sua execução deve obedecer aos Princípios Horizontais, e que todas as operações devem ser selecionadas e executadas na observância da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigo 8.º).

É neste contexto que, em julho de 2022, é aprovado o Acordo de Parceria Portugal 2030 pelo Estado Português e pela Comissão Europeia. Esse Acordo passa por aplicar 23 mil milhões de euros dos fundos europeus em projetos que estimulem e desenvolvam a economia portuguesa, entre 2021 e 2027.

O **Portugal 2030** dá concretização ao Acordo de Parceria entre Portugal e a Comissão Europeia, de modo a implementar a «Estratégia Portugal 2030», aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2020, de 13 de novembro de 2020. Esta Estratégia constitui a principal referência de planeamento das políticas públicas de promoção do desenvolvimento económico e social do país. O Portugal 2030 está alinhado com as quatro agendas temáticas centrais da

Estratégia Portugal 2030: As Pessoas Primeiro — Um melhor equilíbrio demográfico, maior inclusão, menos desigualdade (Agenda 1); Digitalização, Inovação e Qualificações como Motores do Desenvolvimento (Agenda 2); Transição Climática e Sustentabilidade dos Recursos (Agenda 3); e Um País Competitivo Externamente e Coeso Internamente (Agenda 4), mobilizando instrumentos que atuam sobre todas elas.

Esta primeira Agenda Temática – «As pessoas primeiro: Um melhor equilíbrio demográfico, maior inclusão, menos desigualdade» – inspirará a designação e o fundamento do Programa Temático que conduz ao presente estudo. Perante o diagnóstico e as projeções demográficas avançadas na Estratégia, a Agenda «As Pessoas Primeiro» incorpora intervenções focadas em domínios estratégicos, que consubstanciam os objetivos de, entre outros, limitar as perdas demográficas, com recuperação dos saldos natural e migratório, e atenuar os efeitos do envelhecimento da população (sustentabilidade demográfica); diminuir a incidência de fenómenos de exclusão e discriminação (promoção da igualdade de oportunidades); e atenuar os indicadores de desigualdade (combate à privação material).

O Portugal 2030 está igualmente alinhado com as prioridades da União Europeia, estruturando-se em cinco objetivos estratégicos (OP): Portugal mais competitivo e inteligente (OP1), investindo na inovação, na digitalização, na competitividade das empresas, nas competências para a especialização inteligente e no empreendedorismo; Portugal mais verde (OP2), aplicando o Acordo de Paris e investindo na transição para uma economia neutra em carbono, numa maior eficiência energética e na redução das emissões de gases com efeito de estufa para promover a sustentabilidade ambiental; Portugal mais conectado (OP3), com redes de transportes estratégicas; Portugal mais social e inclusivo (OP4), na senda do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, apoiando o emprego de qualidade, a educação, o acesso à cultura, as competências, a inclusão social e a igualdade de acesso aos cuidados de saúde; Portugal Territorialmente mais Coeso e Próximo dos/as Cidadãos/ãs (OP5), através do apoio a estratégias de desenvolvimento a nível local e ao desenvolvimento urbano sustentável. Aos cinco objetivos estratégicos acresce um objetivo específico (OE), dedicado a uma transição justa.

De uma forma interligada, é no âmbito do Objetivo Estratégico 4 – «Portugal + Social» – do Portugal 2030 que se inscreve o Programa Temático Demografia, Qualificações e Inclusão, ou **PESSOAS 2030**. Trata-se de um dos 12 programas que atribuem os fundos por grandes áreas de intervenção ou objetivos estratégicos e que, por essa via, concretizam o Portugal 2030. Este Programa Temático parte do seguinte conjunto de constatações e considerações de matriz sociográfica.

- Nas últimas décadas, Portugal tem vindo a registar uma redução da população em idade ativa, decorrente de um processo de envelhecimento populacional condizente com uma das mais baixas taxas de natalidade da Europa;
- O nível e a severidade do desemprego afetam com maior incidência a população com baixas qualificações, os/as jovens e as mulheres, além dos/as imigrantes, das minorias étnicas e das pessoas com deficiência ou incapacidades (PCDI). A estes grupos sociais acrescem os/as trabalhadores/as em situação precária, seja pelo tipo de vínculo laboral ou pelos efeitos da transição digital e climática na eliminação de postos de trabalho;
- No caso dos/as jovens, persiste uma elevada taxa de desemprego (23,4% em 2021) e instabilidade laboral, com repercussões na conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar. Perduram, ainda, desigualdades de género nas opções formativas e nas saídas profissionais, na divisão do trabalho de “cuidado” e doméstico, nos níveis remuneratórios e na progressão na carreira;
- Os níveis de qualificação dos/as trabalhadores/as e dos/as empresários/as são baixos quando comparados com a média da UE27, com implicações na baixa produtividade, inovação e competitividade das empresas;
- A taxa de graduação de novos/as doutorados/as (formação avançada) posiciona Portugal desfavoravelmente no contexto europeu e coloca entraves ao desenvolvimento do sistema de inovação;
- No que toca às qualificações iniciais, Portugal está aquém da média da UE27, sendo preocupante a entrada de jovens no mercado de trabalho sem completarem o ensino secundário e a persistência de taxas de retenção e desistência no ensino secundário ainda relevantes (8,5% em 2020);
- A taxa de diplomados/as com ensino superior entre os 30 e os 34 anos tem vindo a evoluir favoravelmente (43,7% em 2021), mas está aquém da média da UE, e subsistem défices relevantes na acessibilidade física e na adaptação das infraestruturas de ensino;
- No plano da Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV), a participação de pessoas em formação é reduzida e marcada por fortes assimetrias, sendo 6 vezes maior nos adultos com o ensino superior (21%) do que nos que não completaram o secundário (3,3%);

- Apenas 55% dos/as portugueses/as possuem competências digitais básicas ou mais do que básicas;
- No domínio da inclusão social, a crise gerada pela pandemia COVID-19 teve impactos assimétricos na população, agravando as desigualdades e as condições de vida das pessoas mais vulnerabilizadas, *e.g.*, pessoas idosas, mulheres, crianças e desempregados/as de longa duração, e de outros grupos, como as pessoas com deficiência e incapacidades, migrantes ou minorias étnicas, que também apresentam maiores défices de competências e dificuldades de (re)inserção socioprofissional, continuando a sofrer experiências de discriminação;
- No final de 2020, 2,3 milhões de pessoas encontravam-se em risco de pobreza ou exclusão, entre as quais cerca de 390 mil crianças, o que resulta numa taxa de população em risco de pobreza ou exclusão social de 19,8%.

Tendo como pano de fundo este contexto nacional, o «Portugal + Social» (OP4) alinha-se com as Recomendações Específicas por País (REP) de 2019 e 2020 (1, 2),¹ e com os princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais ligados às áreas do emprego, qualificações e inclusão social.² Este objetivo estratégico sustenta-se nas medidas de política pública em curso, nomeadamente no mercado de trabalho, na promoção do envelhecimento ativo e nas estratégias e planos nacionais.³ Para aprofundar estas políticas, o Programa Demografia, Qualificações e Inclusão (PDQI) é concebido como um instrumento relevante de financiamento para responder a estes constrangimentos e desafios até ao final da década de 2020. O PDQI intervém nos domínios das políticas ativas de emprego, da educação e formação profissional e superior, do combate à privação material, da inclusão social e da igualdade de oportunidades. Essas intervenções, em

¹ Recomendação do Conselho relativa ao Programa Nacional de Reformas de Portugal de 2019 e parecer do Conselho sobre o Programa de Estabilidade de Portugal de 2019 (COM/2019/522 final), disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52019DC0522>

Recomendação do Conselho relativa ao Programa Nacional de Reformas de Portugal de 2020 e parecer do Conselho sobre o Programa de Estabilidade de Portugal de 2020 (COM/2020/522 final), disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A52020DC0522>

² O Pilar Europeu dos Direitos Sociais baseia-se em vinte princípios fundamentais, e está disponível em: https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf

³ *E.g.*, Estratégia Nacional de Igualdade e Não Discriminação 2030; Estratégia Nacional de Combate à Pobreza; Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-25; Estratégias de Desenvolvimento Regional; Estratégia Nacional para a Adaptação às Alterações Climáticas até 2025; Plano Nacional de Saúde 2021-30; Plano Nacional Energia e Clima 2030 (PNEC); Plano Nacional para a Juventude.

conjunto, contribuem igualmente para enfrentar o desafio demográfico, cumprindo quase integralmente o objetivo «Portugal + Social».

Após a publicação do modelo de governação dos fundos europeus, estabelecido no Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, o Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, vem definir o regime geral de aplicação do Portugal 2030 e dos respetivos fundos, designadamente no que respeita à regulamentação aplicável, aos requisitos associados à elegibilidade, às obrigações dos beneficiários e às modalidades e formas de financiamento, de acordo com o estabelecido nos regulamentos comunitários.⁴

Nos termos do Regulamento Geral do Portugal 2030 (Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março), em conformidade com a regulamentação europeia, são estabelecidas as regras gerais relativas aos procedimentos de análise, seleção e decisão das operações a financiar e ao circuito financeiro, impondo (no seu artigo n. 4.º), a todas as entidades envolvidas na implementação dos fundos europeus, o respeito pela Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (e os princípios de igualdade de género e não discriminação e acessibilidade para pessoas com deficiência), a efetiva aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, bem como o dever de contribuir para o desenvolvimento sustentável e para preservar, proteger e melhorar a qualidade do ambiente, tendo em conta o princípio do poluidor-pagador e o princípio «não prejudicar significativamente».

No mesmo sentido, no texto do seu Programa,⁵ o PESSOAS 2030 assume o compromisso de respeitar, na seleção e implementação das ações/operações, os Princípios Horizontais relacionados com a Carta dos Direitos Fundamentais da UE e a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e os princípios de igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação, e as metas ambientais e climáticas, como definido no Regulamento Específico da Área Temática Demografia, Qualificações e Inclusão para o período de programação 2021-2027 (RE DQI).⁶

⁴ Regulamentos (UE) n.ºs 2021/1056, 2021/1057, 2021/1058, e 2021/1060 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021 e nos Regulamentos (UE) n.ºs 2021/1139 e 2021/1147, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2021.

⁵ Aprovado pela Decisão de Execução da Comissão Europeia C (2022) 8753, de 25 de novembro de 2022, com as alterações aprovadas na Decisão de Execução da Comissão Europeia C (2024) 943, de 9 de fevereiro de 2024.

⁶ Portaria n.º 325/2023, de 30 de outubro.

2.2. Os Princípios Horizontais

Os Princípios Horizontais têm vindo a assumir uma progressiva autonomia ao longo dos períodos de programação da política de coesão da UE. No âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) – principal instrumento de financiamento da política de coesão em Portugal para o período de 2007 a 2013 – e dos seus vários Programas Operacionais, o Regulamento Geral dos Fundos Estruturais para 2007-2013 explicitava, no seu artigo 16.º (Igualdade entre homens e mulheres e não discriminação), que:

Os Estados-Membros e a Comissão devem assegurar a promoção da igualdade entre homens e mulheres e da integração da perspectiva do género durante as várias fases de aplicação dos fundos.

Os Estados-Membros e a Comissão devem tomar todas as medidas adequadas para evitar qualquer discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, durante as várias fases de aplicação dos fundos, nomeadamente no que respeita ao acesso aos mesmos. Em especial, a acessibilidade para as pessoas com deficiência é um dos critérios que devem ser respeitados na definição das operações co-financiadas pelos fundos e tidos em conta nas várias fases de aplicação.⁷

Este princípio da igualdade de oportunidades e não discriminação já estava presente em Regulamentos anteriores.⁸ O que se procurou, no quadro comunitário para o período de 2007-2013, foi consolidar e estruturar a aplicação desses princípios ao longo das fases de implementação dos fundos europeus, delegando às Autoridades de Gestão dos diferentes Programas Operacionais competências para associar estes princípios à avaliação da qualidade absoluta e relativa (mérito) dos projetos apresentados (critério diferenciador).

Este objetivo é aprofundado no contexto do Programa-Quadro Portugal 2020, passando a prestar-se especial atenção à operacionalização dos princípios da igualdade de género e igualdade de oportunidades, ao nível da programação, da implementação, da monitorização e da avaliação. No período de programação do Portugal 2020, foi criado um critério de seleção das candidaturas com base no contributo das entidades beneficiárias e das operações para a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e da não discriminação. Procurando conhecer o contexto das entidades beneficiárias e mapear a evolução do paradigma

⁷ Regulamento (CE) n.º 1083/2006 do Conselho, de 11 de julho de 2006, que estabelece disposições gerais sobre o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, o Fundo Social Europeu e o Fundo de Coesão, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 1260/1999. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006R1083&from=hr>

⁸ Como no Regulamento (CEE) n.º 4255/88 do Conselho de 19 de Dezembro de 1988, que estabelece disposições de aplicação do Regulamento (CEE) n.º 2052/88 no que respeita ao Fundo Social Europeu; ou no Regulamento (CE) n.º 1784/1999 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de julho de 1999, relativo ao Fundo Social Europeu.

nacional nestas matérias, este critério de seleção, com configurações de redação alternativas consoante o Programa Operacional e a Tipologia de Operação, previa os seguintes indicadores:

- “Existência de instrumentos que assegurem a igualdade de oportunidades e de género, em particular, no acesso ao ensino, à formação e ao mercado de trabalho” (critério 9, Programa Operacional Capital Humano [POCH]);
- “Existência de instrumentos que asseguram a promoção da igualdade de género e de oportunidades e a inclusão ativa das pessoas com deficiência e/ou incapacidade” (critério 3, Programa Operacional Inclusão Social e Emprego [POISE]);
- “Contributo para a prossecução dos objetivos das políticas de igualdade de oportunidades e de igualdade de género” (critério 4, POISE).

A operacionalização deste critério, especificada nas notas metodológicas integrantes ou anexas aos avisos de abertura para apresentação de candidatura, assume, como se lê nas «Especificações Técnicas» deste Estudo, uma geometria variável consoante o Programa Operacional, a Tipologia de Operação e a maturação da temática no ciclo de vida do PT2020.

A título de exemplo, no Aviso n.º POCH-67-2019-07, apresenta-se em forma de listagem de aspetos/requisitos para verificação e avaliação do cumprimento desse critério. Com base no posicionamento da entidade beneficiária nos escalões de quantificação dos aspetos/requisitos demonstrados na memória descritiva do projeto submetido na candidatura era atribuída uma pontuação valorativa.

Aviso n.º POCH-67-2019-07 – Formação contínua de docentes e outros agentes de educação e formação

Critério 9. Existência de instrumentos que assegurem a igualdade de oportunidades e de género, em particular, no acesso ao ensino, à formação e ao mercado de trabalho:

Promoção da não discriminação e acessibilidade (igualdade de oportunidades) e igualdade de género – Nos casos em que se verifique, a entidade beneficiária compromete-se a assegurar o acesso a formandos em situação de maior vulnerabilidade (como pessoas portadoras de algum tipo de deficiência), através de:

- i. Apoios específicos antes, durante e após a formação;
- ii. Informação específica adequada ao tipo de deficiência;
- iii. Instalações adequadas ao tipo de deficiência;
- iv. Condições de acessibilidade e/ou dispositivos de comunicação adaptados (e.g. língua gestual, braille, rampas de acesso, etc.);
- v. Na seleção dos destinatários, ponderação do contributo para a promoção da igualdade de género em função do número de formandos selecionados;
- vi. Previsão de apoios específicos durante a formação, que promovam a igualdade de género (e.g. em matéria de horários flexíveis e/ou compatíveis com as necessidades de conciliação entre a vida pessoal e profissional; disponibilização de espaços de acolhimento para os filhos dos formandos, durante o período em que decorre a formação (e.g. na Biblioteca Escolar); disponibilização de um assistente operacional para apoio ao local anteriormente mencionado e vigilância das crianças; disponibilização de um assistente operacional para apoio direto nos acessos aos vários espaços da escola, no caso de haver um formando com deficiência física que assim o exija; disponibilização de uma cafetaria escolar aberta até mais tarde).

Ainda no quadro do PT2020, a Agência para o Desenvolvimento e Coesão (AD&C) divulga a Orientação Técnica n.º 3/2020 (OT3), publicada a 16 de novembro de 2020 e revista a 18 de fevereiro de 2021, procurando apoiar as Autoridades de Gestão e os Organismos Intermediários na verificação da integração e promoção dos princípios transversais da igualdade de género entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e não discriminação nas operações do PT2020. Esta OT3 estabelece como requisito o preenchimento de uma checklist por parte da entidade beneficiária, esclarecendo que as respostas não integram qualquer dimensão de avaliação do mérito da operação nem de elegibilidade da operação; não têm reflexo no financiamento nem constituem fator de correção financeira em sede de verificações, controlo e/ou auditoria. Pelo contrário, o objetivo seria promover, junto das entidades beneficiárias, um exercício reflexivo sobre as práticas da sua organização e do seu reflexo ao nível da operação, pensando em quatro blocos temáticos, um por cada dimensão de análise da igualdade:

- Igualdade entre homens e mulheres;
- Direitos das pessoas com deficiência ou incapacidade;
- Luta contra o racismo e a xenofobia;
- Direitos das pessoas LGBTI.

Com a operacionalização da OT3, a escala de apreciação do critério (promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e da não discriminação) passa a contemplar quatro pontos valorativos que mede o rácio de respostas positivas às questões aplicáveis da *checklist*.

Também em matéria de sustentabilidade ambiental, a inclusão das questões/preocupações ambientais nas condições e objetivos dos fundos estruturais não se iniciou com o Portugal 2030. No Programa Operacional Temático Factores de Competitividade 2007-2013 (COMPETE), uma iniciativa do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) financiada pela União Europeia, especificamente através do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), estava prevista para todas as operações financiadas por fundos estruturais a exigência de compatibilidade com as políticas de ambiente e desenvolvimento sustentável. Constava no regulamento do COMPETE que “as autoridades públicas ambientais participarão na definição das normas e dos procedimentos de execução para os eixos prioritários, incluindo a colaboração com as autoridades responsáveis na determinação dos critérios de elegibilidade e de seleção de projetos”.⁹

No âmbito do Portugal 2020, a temática da proteção ambiental é ampliada, nomeadamente através do Programa Operacional Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos (PO SEUR), cujo objetivo estratégico era promover a transição para uma economia mais verde e competitiva em Portugal. Neste Programa Operacional, os critérios de seleção incluíam, entre outros, a valorização de resíduos, a redução da produção e deposição em aterros, e o aumento da reciclagem e da recolha seletiva.¹⁰ Embora o PO SEUR tenha sido o programa mais diretamente relacionado com a sustentabilidade ambiental, outros programas como os Programas Operacionais Regionais também incluíam indicadores sobre a sustentabilidade ambiental na avaliação das operações, especialmente nas candidaturas relacionadas com energias renováveis, eficiência energética e gestão de resíduos.

⁹ Programa Operacional Temático Factores de Competitividade 2007-2013, disponível em: http://www.pofc.qren.pt/resourcesuser/2012/20120113_po_fatores_competitividade.pdf

¹⁰ Os critérios de seleção e respetiva metodologia aprovada pelo Comité de Acompanhamento do PO SEUR na reunião de 16 de março de 2015 estão disponíveis em: <https://poseur.portugal2020.pt/media/3962/metodologia-dos-crit%C3%A9rios-de-sele%C3%A7%C3%A3o.pdf>

Prosseguindo o legado do QREN e do Programa-Quadro Portugal 2020, o PESSOAS 2030 consolida estes propósitos (igualdade/não discriminação e sustentabilidade ambiental) e estabelece dois critérios de seleção de candidaturas, integrando-os na dimensão 4 – Qualidade da Operação. Esses critérios, aprovados em sede própria pelo Comité de Acompanhamento, são os seguintes:

- grau de incorporação de medidas e/ou instrumentos que contribuam para a promoção da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação;
- grau de incorporação de medidas e/ou instrumentos que contribuam para um maior valor acrescentado ambiental.

A operacionalização destes critérios, pela sua multidimensionalidade e pela função e relevância que assumem na aferição do mérito das candidaturas, exige um quadro de referência específico na definição de alguns parâmetros (fatores de ponderação) que, sem restringir a autonomia do trabalho técnico, apoiem a sua análise e garantam a uniformidade dos conceitos e a consistência dos elementos de avaliação nos processos de seleção das operações. É este, em traços gerais, o enquadramento normativo-institucional que dá origem ao **Estudo sobre Formas de Integração dos Princípios Horizontais na Implementação do PESSOAS 2030** (doravante referido como “Estudo”).

2.3. Objetivos do Estudo

Este Estudo encontra-se previsto no objetivo estratégico +Social – Inclusão e Emprego (OP4) do Plano de Avaliação do PESSOAS 2030, aprovado em sintonia com o Plano Global de Avaliação do Portugal 2030 (PGA PT2030) e em linha com as prioridades da União Europeia. É supervisionado pela Autoridade de Gestão do PESSOAS 2030 e financiado pela Assistência Técnica da mesma.

O objetivo principal do Estudo consiste em operacionalizar os dois critérios de seleção das candidaturas que medem o contributo das operações/ações para o cumprimento dos Princípios Horizontais, sem perder de vista a estratégia política que orienta o PESSOAS 2030: responder ao desafio demográfico que o país enfrenta, investir em políticas ativas de emprego, de educação e formação profissional e superior, e articular medidas transversais e específicas que promovam a inclusão social e a igualdade de oportunidades. Para tal, o protocolo de investigação deste Estudo, cuja metodologia e modelo de análise se detalhará infra, envolve duas abordagens analíticas:

- Uma abordagem centrada nos princípios e medidas que fundamentam e concretizam os conceitos de igualdade de género, igualdade de acesso, não discriminação e de sustentabilidade ambiental;
- Uma segunda abordagem focada na operacionalização dos dois critérios, explorando instrumentos e elementos de aferição e de avaliação do grau de incorporação das diferentes medidas e do contributo das operações/ações (i.e., do seu valor acrescentado) para a promoção da igualdade de género, igualdade de acesso, não discriminação e sustentabilidade ambiental e ação climática.

Ao analisar os Princípios Horizontais – igualdade de género, igualdade de acesso, não discriminação e sustentabilidade ambiental e ação climática – e a sua operacionalização em critérios de seleção das operações submetidas ao financiamento do Programa PESSOAS 2030, o Estudo visa apresentar propostas para uma ferramenta de avaliação destes critérios, bem como para a nota metodológica que acompanha e esclarece a sua aplicação. Esta ferramenta de avaliação inclui a apresentação de definições compreensivas dos conceitos-chave; o enquadramento normativo dos critérios de seleção e dos Princípios Horizontais pelos quais se regem; a finalidade que orienta os diferentes eixos de análise e as dimensões em que se desdobram; e uma compilação de instrumentos, medidas e práticas de referência para a aferição da concretização e implementação destes Princípios nas operações e entidades beneficiárias.

3. Metodologia do Estudo

Como já aqui se referiu, o objetivo deste Estudo é desenvolver recomendações para a elaboração de uma ferramenta de análise e aferição do grau de incorporação de medidas e/ou instrumentos que contribuam para a promoção da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação, e sustentabilidade ambiental (Princípios Horizontais) nas operações a selecionar.

Para a concretização deste objetivo, o modelo de análise, de matriz qualitativa, envolveu as seguintes componentes articuladas entre si: i) incursão nos quadros normativos nacionais e internacionais (análise documental); ii) pesquisa comparada de instrumentos e guiões técnicos de avaliação de candidaturas de programas de execução de fundos comunitários (análise de *benchmarking*); iii) auscultação das experiências e perceções de diferentes *stakeholders* (análise de conteúdo categorial ou análise temática).

A matriz qualitativa deste modelo de análise conferiu densidade e elasticidade ao desenho metodológico adotado, permitindo: aceder a perceções e a perspetivas distintas e atender aos contextos e especificidades institucionais e da intervenção (tipologias de operação); ajustar e afinar o exercício da abordagem (métodos de inquirição) e da análise do objeto de estudo; explorar pistas analíticas e aprofundar o processo de reflexão crítica.

Estes elementos constituíram uma condição essencial para que as conclusões, recomendações e a ferramenta de avaliação pudessem ser pertinentes para a Autoridade de Gestão do PESSOAS2030, adequadas e adaptáveis às singularidades das operações e das entidades beneficiárias, e para que acolhessem e integrassem as observações dos *stakeholders* e da equipa técnica responsável pela avaliação das candidaturas.

Desenho metodológico

Com o objetivo de diversificar as fontes de informação sobre medidas de implementação dos diferentes Princípios Horizontais, instrumentos de avaliação e práticas institucionais, a execução do Estudo sustentou-se nas três abordagens mencionadas supra, cujas técnicas de recolha e de análise de dados decorreram de forma paralela e articulada: (i) análise documental, (ii) análise de *benchmarking* documental e (iii) análise de conteúdo categorial de entrevistas e grupos de discussão.

Os diferentes dados e pistas analíticas convergiram no desenvolvimento de uma matriz final de resultados, a partir da qual foram elaboradas as conclusões e recomendações sobre

procedimentos de análise e avaliação de operações. Foram também formuladas duas propostas de ferramenta de avaliação, tendo em consideração a dupla ponderação da incorporação dos princípios horizontais nas operações e do valor acrescentado das operações para os Princípios Horizontais, refletida nos quatro domínios: igualdade de género, igualdade de acesso, não discriminação e sustentabilidade ambiental.

A ferramenta de avaliação (com as duas propostas do modelo de análise) foi apresentada e discutida num *workshop* participativo, que reuniu diferentes técnicos/as envolvidos/as na análise de candidaturas submetidas ao PESSOAS 2030. Conduzido na última etapa da execução do Estudo, o propósito deste método participativo foi triplo: i) ensaiar e testar a aplicabilidade e a adequação da ferramenta de avaliação para os critérios de aferição do grau de incorporação dos Princípios Horizontais nas operações e do valor acrescentado das operações para a promoção desses Princípios; ii) identificar o modelo de análise considerado mais conveniente e compreender as justificações que sustentam essa opção; e iii) aprofundar ou validar as conclusões e recomendações desenvolvidas ao longo do Estudo, colmatando lacunas que porventura persistissem. Este formato colaborativo destaca-se das restantes técnicas de recolha de informação por beneficiar da dinâmica alargada na produção de conhecimento e por operar, simultaneamente, como um mecanismo de controlo de qualidade do Estudo.

De uma forma geral, este desenho metodológico, ilustrado na Figura 1, visou garantir que todas as etapas da pesquisa – da recolha, à análise e à apresentação dos dados – fossem conduzidas de uma forma consistente e coerente. Além disso, procurou mobilizar o conhecimento de sujeitos e de entidades com diferentes níveis de atuação, aprofundando o domínio reflexivo sobre estas matérias.

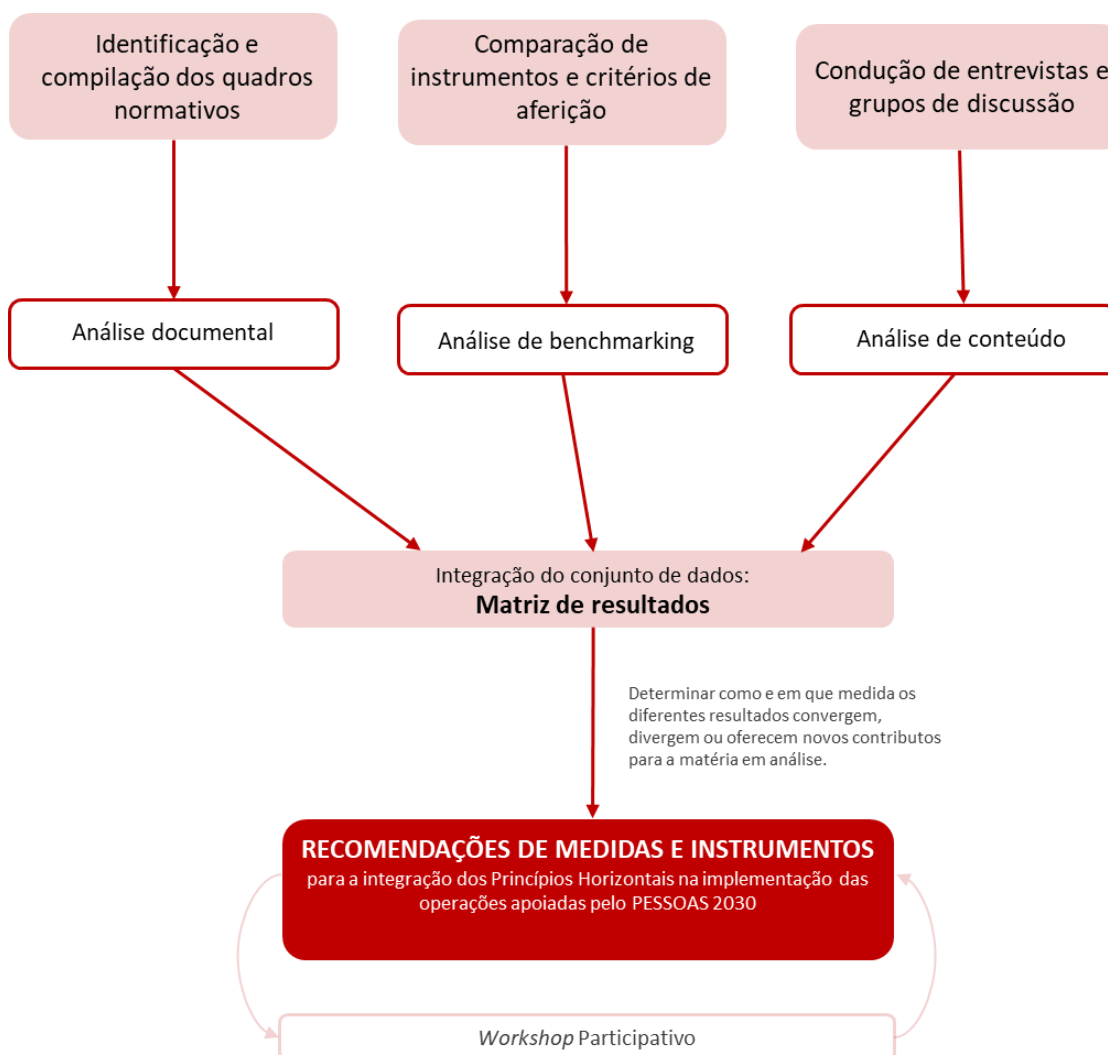


Figura 1 – Desenho metodológico do Estudo

i) Análise documental

A análise documental envolveu a identificação de textos legislativos, regulamentares e institucionais, e a sua compilação e catalogação num arquivo documental. Este arquivo documental constituiu uma base de trabalho, em permanente atualização ao longo da execução do Estudo, e um recurso de anotação, onde foram listadas e descritas as normas referentes ao tema em análise: Tratados, Regulamentos, Pactos, Convenções, Planos de Ação, Estratégias e Planos Nacionais, Legislação (Leis, Decretos, Resoluções, Portarias e outros atos normativos), entre outros documentos relacionados com o PESSOAS 2030 e outros Programas Operacionais implementados no contexto nacional e europeu.

A criação deste arquivo documental, representando já uma produtiva sistematização da sua análise, permitiu não só organizar a informação e localizá-la facilmente, como desenvolver uma

compreensão panorâmica do mapa regulamentar. Além disso, ao obedecer a uma ordem cronológica, permitiu reconstituir a genealogia das figuras e dos instrumentos normativos.

Este arquivo encontra-se organizado pelos seguintes separadores:

- i. Escala da ação (comunitária; nacional);
- ii. Área temática ou dimensão de análise (igualdade de género; igualdade de acesso; não discriminação; sustentabilidade ambiental);
- iii. Estratégias operacionais e regulamentação dos fundos;
- iv. Programas Operacionais e Recursos (*e.g.*, formulários, guiões e documentos de apoio a candidaturas, avisos de abertura de concurso [AAC]);
- v. Relatórios (*e.g.*, relatórios de implementação de Convenções, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Incapacidade; relatórios governamentais, como o relatório da Comissão Europeia Contra o Racismo e Intolerância ou o Relatório sobre o Estado da União da Energia de 2024; ou relatórios académicos, como o do “Estudo de Avaliação da Integração da Perspetiva do Género nos Fundos Estruturais, no Período de Programação 2007-2013”);
- vi. Lista de siglas e acrónimos.

Este arquivo foi fundacional na conceção e condução das diversas tarefas do Estudo: mapeamento do contexto de implementação do presente Estudo; compilação de informação útil à interpretação das categorias analíticas; elaboração dos guiões das entrevistas e dos grupos de discussão; identificação de instrumentos técnicos e programas de execução dos Fundos Europeus; e elaboração da ferramenta de avaliação. Foi também um recurso estratégico para abordar a questão sobre a diferença entre obrigações e valor acrescentado: entre as várias medidas de prossecução dos Princípios Horizontais, com as quais as diferentes entidades beneficiárias se comprometem nas candidaturas/operações, quais correspondem a obrigações legais ou gerais, designadamente nos termos do Regime Geral de Aplicação dos Fundos Europeus do Portugal 2030 (artigo 4.º, Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março), e quais representam contributos adicionais ou valor acrescentado para a promoção desses Princípios Horizontais.

A triangulação deste arquivo documental com as outras fontes de informação (arquivo de *benchmarking* e representações de *stakeholders*) permitiu ampliar e aprofundar a análise e consolidar as conclusões e as recomendações do Estudo.

ii) Análise de benchmarking

A análise de *benchmarking* foi um recurso particularmente útil para identificar e comparar estratégias de operacionalização e de avaliação (procedimentos, critérios, indicadores) e as orientações técnicas que acompanham os diversos programas de execução de Fundos comunitários. Para estruturar este exercício, cujo volume documental se revelou imenso, foi criado um arquivo de benchmarking. À semelhança do arquivo documental, este arquivo de *benchmarking* permitiu organizar a informação, criar escalas de comparação e identificar regularidades e inovações na formulação, disposição e peso dos critérios e itens de aferição do grau de incorporação dos princípios horizontais na avaliação das operações.

Para a criação deste arquivo, que correspondeu à primeira etapa deste exercício de *benchmarking* (recolha de documentação), começámos por identificar outros Programas do Portugal 2030 e programas análogos ao PESSOAS 2030 nos diferentes países europeus, pesquisando os critérios de seleção das operações que as diferentes Autoridades de Gestão adotaram. Posteriormente, procurámos identificar programas de outros fundos estruturais, a decorrer ou já terminados, no plano europeu (*e.g.*, Horizonte Europa, Horizonte 2020, FAMI, Programa LIFE) e nacional (incluindo QREN, Portugal 2020, POISE e POCH). Em terceiro lugar, procurámos localizar concursos, avisos de abertura de concursos e procedimentos de candidaturas, assim como orientações técnicas (como a Orientação Técnica n.º 3/2020 da Agência para o Desenvolvimento e Coesão [AD&C] no âmbito do Portugal 2020). Por fim, procurámos identificar planos, medidas ou instrumentos de implementação dos diferentes Princípios Horizontais e estudos de avaliação sobre a sua implementação.

Numa segunda etapa, procedemos à análise temática dos diferentes documentos identificados, sinalizando, nas notas metodológicas, procedimentos e grelhas de análise, critérios, dimensões e indicadores relacionados com os Princípios Horizontais.

A terceira etapa desta análise de *benchmarking* correspondeu à análise comparada para identificação de formas e fórmulas de operacionalização dos critérios relacionados com os Princípios Horizontais, e para a extração de recomendações. A análise comparada, tendo como referência o PESSOAS 2030, procurou assinalar e detalhar semelhanças e diferenças entre os diferentes programas, recorrendo a uma matriz comparativa para facilitar a análise e a sua visualização. A identificação de boas práticas privilegiou o equilíbrio entre a fiabilidade dos critérios de aferição e a economia do processo de análise, tendo em atenção a relevância, eficácia, aplicabilidade e adequação dos elementos de avaliação.

É com base nesta sistematização que são estruturados os dois Modelos de Análise apresentados. Esta análise de *benchmarking* permitiu, além disso, complementar a listagem de medidas e instrumentos incluídos na ferramenta de avaliação.

iii) Análise de conteúdo categorial

A execução do Estudo exigiu uma incursão preliminar pelas modalidades de avaliação da política pública, bem como um debate cuidadoso sobre a relação entre o objeto em causa e as opções analíticas mais adequadas à sua abordagem. Esse debate foi fundamental para se definir a metodologia da pesquisa, ponderando-se as seguintes componentes-chave:

- Técnicas de recolha de informação (entrevistas, grupos de discussão, *workshop* participativo);
- Procedimentos de recolha (presencial ou online);
- Identificação do universo de entidades relevantes, além dos *stakeholders* referidos no «Anexo A – Especificações Técnicas»;
- Critérios para a seleção das entidades, e técnicas a adotar para as distintas entidades (entrevistas ou grupos de discussão);
- Conceção e formulação de categorias analíticas;
- Elaboração de guiões de entrevista e de grupos de discussão;
- Adoção de instrumentos de transcrição, notação e análise do trabalho de campo empírico.

Na definição das estratégias metodológicas e na delimitação do *corpus empírico*, a equipa do CES dedicou especial atenção aos constrangimentos temporais que afetaram a execução do Estudo, especialmente os condicionamentos associados ao período das férias de verão.

Delimitação do *corpus* empírico das técnicas de inquirição (entrevistas e grupos de discussão)

Procurando adequar as diferentes abordagens metodológicas a uma baliza temporal tão exigente, o planeamento do trabalho de campo integrou critérios para determinar as entidades que seriam entrevistadas e aquelas que participariam nos grupos de discussão. Para esta disposição concorreram diferentes fatores-chave, como o nível de intervenção no PESSOAS 2030 e a relevância para o objeto de estudo.

Neste sentido, o agendamento para a realização de entrevistas concentrou-se, primeiramente, nas entidades com estatuto de Organismo Intermédio ou de beneficiário responsável pela execução da política pública nacional (BREPP), assim como nas entidades consideradas centrais

em cada dimensão de análise do Estudo (igualdade de género, igualdade de acesso, não discriminação e sustentabilidade ambiental e ação climática).

Outras entidades integrariam, no decurso dos agendamentos, a lista de entidades a entrevistar, devido à indisponibilidade para participar nos grupos de discussão para os quais haviam sido inicialmente convidadas. A lista final de entrevistas é a seguinte:

	Código da Entidade	Tipologia das Entidades	Função no PESSOAS 2030	Data da entrevista
1	OI/BREPP_1	Organismo Público	Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030; Organismo Intermédio; Entidade com estatuto de Beneficiário Responsável pela Execução da Política Pública nacional (BREPP);	Resposta ao guião enviada por escrito.
2	OI/BREPP_2	Organismo Público	Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030; Organismo Intermédio; Entidade com estatuto de Beneficiário Responsável pela Execução da Política Pública nacional (BREPP);	11 de julho de 2024
3	BREPP_1	Organismo Público	Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030; Entidade com estatuto de Beneficiário Responsável pela Execução da Política Pública nacional (BREPP);	4 de julho de 2024
4	BREPP_2	Organismo Público	Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030; Entidade com estatuto de Beneficiário Responsável pela Execução da Política Pública nacional (BREPP);	10 de julho de 2024 (Entrevista conjunta)
5	Programa_1	Programa governamental	Programa governamental / Projeto do BREPP_2;	

6	Beneficiária/Comité_1	Organismo Público	Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030; Beneficiária;	16 de julho de 2024
7	Beneficiária/Comité_2	Organismo Público	Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030; Beneficiária;	19 de julho de 2024
8	OI_1	Organismo Público	Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030; Organismo Intermédio;	11 de julho de 2024
9	Beneficiária/Comité_3	Organismo Público	Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030; Beneficiária;	23 de julho de 2024
10	Comité_1	Organismo Público	Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030;	17 de julho de 2024
11	Beneficiária_1	Organização Não-Governamental de Ambiente (ONGA)	Potencial Beneficiária;	17 de julho de 2024
12	Beneficiária_2	Organização Não-Governamental de Desenvolvimento (ONGD)	Potencial Beneficiária;	9 de julho de 2024

Os critérios para a composição dos grupos de discussão seguiram uma lógica equivalente: nível de atuação (potenciais beneficiários, membros do Comité de Acompanhamento, Organismo Intermédio ou BREPP) e área de intervenção; e dimensão de análise do Estudo, privilegiando aqui as organizações não-governamentais (potenciais beneficiárias). A constituição e condução dos grupos de discussão planeados revelou-se particularmente difícil, devido a indisponibilidades várias e a algumas ausências de resposta. Como atrás se mencionou, a equipa do CES considerou prioritário auscultar as entidades indicadas pela Autoridade de Gestão em detrimento da técnica de recolha de informação originalmente pretendida, resultando em grupos com um número reduzido de participantes. A composição dos grupos de discussão é a seguinte:

Grupo de discussão 1: Formação		
Código das Entidades	Tipologia das Entidades	Função no PESSOAS 2030
Beneficiária/Comité_4	Associação nacional sem fins lucrativos	Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030; Beneficiária.
Beneficiária_3	Associação nacional sem fins lucrativos	Beneficiária.
Comité_2	Organismo Público	Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030.

Data: 10 de julho de 2024

Grupo de discussão 2: Educação		
Código das Entidades	Tipologia das Entidades	Função no PESSOAS 2030
Beneficiária/Comité_5	Organismo Público	Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030; Beneficiária.
OI_2	Organismo Público	Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030; Organismo Intermédio.
OI_3	Organismo Público	Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030; Organismo Intermédio.

Data: 11 de julho de 2024

Grupo de discussão 3: Igualdade de género		
Código das Entidades	Tipologias das Entidades	Função no PESSOAS 2030
Beneficiária_4	Organização não-Governamentais (ONG)	Beneficiária.
Beneficiária_5	Organização não-Governamentais (ONG)	Potencial beneficiária.
Beneficiária_6	Organização não-Governamentais (ONG)	Beneficiária.

Data: 8 de julho de 2024

Grupo de discussão 4: Igualdade de acesso		
Código das Entidades	Tipologia das Entidades	Função no PESSOAS 2030
Beneficiária_7	Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS)	Potencial beneficiária.
Beneficiária_8	Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS)	Potencial beneficiária.
Beneficiária_9	Associação de Direito Público	Potencial beneficiária.
Beneficiária_10	Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social	Potencial beneficiária.

Data: 16 de julho de 2024

Transcrição e análise

A transcrição das entrevistas e dos grupos de discussão foi complementada com a elaboração de uma sinopse – estas sinopses estão no Anexo A deste Relatório Final. Para facilitar a comparação e a dedução de pistas e padrões, as transcrições das entrevistas e dos grupos de discussão foram inseridas numa matriz analítica, permitindo um corte analítico horizontal (por entrevista ou grupo de discussão) e vertical (por categoria analítica). Esta análise, simultaneamente em profundidade e cruzada, permitiu compreender e contextualizar os dados, identificar tópicos ou dimensões recorrentes, e sinalizar medidas e práticas institucionais que se

revelaram úteis para a formulação das conclusões e recomendações deste Estudo, bem como para a elaboração das listagens da ferramenta de avaliação.

A **matriz de dados** distribui-se pelas seguintes categorias analíticas:

1. Identificação da entrevista/grupo de discussão:
 - i. Entidade(s);
 - ii. Data da entrevista/grupo de discussão;
2. Contextualização da entidade:
 - iii. Papel ou nível de intervenção no PESSOAS 2030 (Organismo Intermédio, BREPP, Comité de Acompanhamento, Beneficiária, Potencial Beneficiária);
 - iv. Área de atuação (campo ou esfera de ação);
 - v. Tipologia(s) de operação;
3. Experiência com processos de candidatura e/ou operações apoiadas:
 - vi. Sim ou não; PESSOAS 2030 ou outros programas (quais)?
 - vii. Perceções sobre os processos de candidaturas;
4. Os Princípios Horizontais
 - viii. Perceções gerais sobre a incorporação dos Princípios Horizontais como critérios de avaliação da qualidade das operações;
 - ix. Boas práticas institucionais;
 - x. Desafios na incorporação dos Princípios nas operações e entidades;
5. Metodologia e critérios de avaliação das operações:
 - xi. Critério para aferir o grau de incorporação dos princípios da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação nas operações/entidades (esta diferença é significativa);
 - xii. Critério para aferir o grau de incorporação do princípio da sustentabilidade ambiental e ação climática nas operações/entidades (esta diferença é significativa);
 - xiii. Obrigações legais gerais *versus* valor acrescentado;
 - xiv. Especificidades das tipologias de operação.
6. Medidas e instrumentos que contribuam para a promoção dos princípios horizontais:
 - xv. Igualdade de género;
 - xvi. Igualdade de acesso;
 - xvii. Não discriminação;
 - xviii. Sustentabilidade ambiental e ação climática.
7. Recomendações.

A definição destas categorias e a organização dos dados das entrevistas e dos grupos de discussão a partir delas implicou um processo criativo e dinâmico, que exigiu ajustes à medida que novas informações desafiaram este sistema de classificação. A revisão e revalidação da matriz e das categorias analíticas, em função também de uma compreensão mais afinada do objeto e dos objetivos do Estudo, contribuíram para a estruturação e sistematização dos dados e, desta forma, para a consolidação dos resultados do Estudo.

Relativamente à experiência das entidades com o PESSOAS 2030, é preciso ter em conta que, à data das entrevistas, apesar de vários avisos de abertura de candidaturas, o número de operações submetidas e aprovadas era ainda reduzido. Esta dimensão de análise tem, portanto, uma aplicação limitada.

*

* *

Apesar do rigor e da meticulosidade que orientaram a recolha e a análise empírica, importa reconhecer que qualquer abordagem metodológica possui limitações analíticas, especialmente no que diz respeito ao potencial de generalização dos resultados, e enfrenta constrangimentos técnicos decorrentes das condições da pesquisa, incluindo a disponibilidade das pessoas e entidades para participar nas tarefas ou atividades do Estudo.

Além disso, a subjetividade inerente à análise qualitativa, tanto na recolha como na interpretação dos dados, recomenda a adoção de estratégias de triangulação e de validação para mitigar riscos ou possíveis enviesamentos. Estes mecanismos de validação foram integrados no desenho metodológico, como se detalhará em seguida.

iv) Mecanismos de controlo de qualidade dos produtos e do Estudo

Como já aqui se fez referência, a equipa integrou dois mecanismos de monitorização e avaliação do processo de investigação e dos resultados do Estudo.

Quanto ao processo de pesquisa, o protocolo de investigação deste Estudo foi submetido ao escrutínio da Comissão de Ética do CES,¹¹ que emitiu um parecer favorável sobre o cumprimento

¹¹ A Comissão de Ética do CES (CE-CES), criada em 2017, é uma entidade independente, multidisciplinar e de consulta, dedicada à promoção e garantia de padrões éticos na investigação científica, ensino e atividades de extensão do CES. De acordo com a Regulamentação da CE-CES, esta é orientada pelos princípios de dignidade e não discriminação, além do respeito pela autonomia, responsabilidade, liberdade intelectual, integridade, transparência e prestação de contas.

dos requisitos éticos formais no que diz respeito aos processos de recolha e arquivamento da informação (entrevistas e grupos de discussão), incluindo a declaração de consentimento informado a apresentar às/aos participantes no estudo. A par desta validação institucional, a equipa do CES comprometeu-se com os princípios éticos fundamentais que configuram uma investigação responsável.¹² São eles: confiabilidade (*i.e.*, garantia da qualidade da investigação, refletida no desenho metodológico, nas técnicas de recolha de informação e na análise dos resultados); honestidade na execução da pesquisa; e respeito pelos/as participantes deste Estudo. Sublinhe-se, ainda, que o Estudo foi desenvolvido de acordo com as diretrizes éticas e metodológicas internacionais para o desenvolvimento de investigação com seres humanos¹³ em contexto *online*.¹⁴ Especificamente, antes de se dar início a qualquer entrevista individual ou ao debate em contexto de grupo de discussão, os objetivos do Estudo, os respetivos pressupostos éticos e o processo de armazenamento dos dados foram apresentados aos/às participantes. As entrevistas/grupos de discussão só prosseguiram após o consentimento informado prestado pelos/as participantes, com a devida permissão para gravar o áudio para posterior transcrição *verbatim* e análise de conteúdo.

Quanto aos resultados do Estudo, foi dinamizado um *workshop* participativo com técnicos/as envolvidos/as na análise de candidaturas submetidas ao PESSOAS 2030, com o intuito de apresentar e testar a ferramenta de avaliação desenvolvida. Este *workshop*, inicialmente concebido para ser realizado com os/as representantes das entidades entrevistados/as, foi reestruturado na sequência da entrega do Relatório Final Preliminar. A equipa do Estudo optou por concentrar a sua atenção na operacionalização dos critérios (objetivo central do Estudo), evitando a dispersão sinalizada no Parecer da AG ao Relatório Final Preliminar. Nesse sentido, considerou-se prioritário envolver técnicos/as com experiência direta na análise de candidaturas, dado o conhecimento especializado, e a capacidade para fornecer um contributo mais focado e alinhado com os objetivos específicos deste Estudo e com os desafios inerentes à criação de uma ferramenta de avaliação. Este método colaborativo permitiu testar a adequação dos Modelos de Análise, dos eixos e dimensões que os compõem, das escalas de avaliação e das

¹² All European Academies (2017), *The European Code of Conduct for Research Integrity*, <https://allea.org/wp-content/uploads/2023/06/European-Code-of-Conduct-Revised-Edition-2023.pdf>.

¹³ American Psychological Association (2023), *Ethical principles of psychologists and code of conduct* (2002, amended effective June 1, 2010, and January 1, 2017). <http://www.apa.org/ethics/code/index.html>.

¹⁴ Roberts, L. D., & Allen, P. J. (2015). Exploring ethical issues associated with using online surveys in educational research. *Educational Research and Evaluation*, 21(2), 95-108, <https://doi.org/10.1080/13803611.2015.1024421>.

listagens com medidas e instrumentos que acompanha a ferramenta de avaliação, identificando lacunas e apontando pistas para o seu aperfeiçoamento. Uma sinopse deste *workshop* participativo encontra-se no Anexo B deste Relatório Final.

4. Os Princípios Horizontais

4.1 Princípio da igualdade de género

A igualdade de género não é um princípio ou uma preocupação recente no quadro da União Europeia (UE). As suas raízes remontam aos primórdios da integração europeia, com o Tratado de Roma, de 1957, a consagrar o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual, no seu artigo 119.º. Nas décadas seguintes, a igualdade de género ganhou progressivamente destaque na agenda europeia e importância enquanto área política. Diversos Tratados e Diretivas consolidaram e expandiram este princípio da igualdade, centrado inicialmente na igualdade salarial e no emprego e abrangendo gradualmente diversas esferas da vida social, profissional e económica. Em 2000, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia consagrou a igualdade de género como um direito fundamental, constituindo um marco histórico na sua institucionalização.

Ao longo dos anos, a abordagem política evoluiu de um modelo de proteção jurídica contra a discriminação em razão do sexo (igualdade de tratamento) para a conceção de medidas mais proativas destinadas a superar as desvantagens históricas enfrentadas pelas mulheres e a alcançar a igualdade efetiva, nomeadamente através da promoção da “transversalização da perspetiva de género”. A transversalização da perspetiva de género (ou *gender mainstreaming*) surgiu pela primeira vez no âmbito da União Europeia em 1996. O conceito foi formalmente introduzido na Plataforma de Ação de Pequim de 1995 e a União Europeia adotou este compromisso em 1996, com a Comunicação da Comissão Europeia intitulada “Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities”.¹⁵ Esta iniciativa representa o início, se não da integração, pelo menos da intenção de integração sistemática da perspetiva de género em todas as políticas e ações da UE.

A par disto, a UE estabeleceu diversas instituições e mecanismos para promover a igualdade de género, dispondo de um conjunto abrangente de instrumentos jurídicos e de medidas políticas, nomeadamente ao nível dos seguintes eixos:

- **Financiamento:** programas específicos que apoiam iniciativas destinadas a promover a igualdade de género a nível nacional e local, tais como o Programa PROGRESS (2007-2013), o Programa DAPHNE ou o Programa Cidadãos, Igualdade, Direitos e Valores (CIDV) (2021-

¹⁵ A Comunicação da Comissão Europeia “Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities” está disponível em língua inglesa em: <https://aei.pitt.edu/3991/1/3991.pdf>

2027); e outros instrumentos financeiros, como os Fundos Europeus Estruturais e de Investimento ou os Programas-Quadro de Investigação e Inovação (Horizonte 2020, Horizonte Europa), que, além de afetarem parte dos recursos para operações e investigações nesta matéria, estabeleceram o princípio da igualdade de género como requisito/critério de elegibilidade na sua implementação;

- **Estratégias e Planos de Ação:** documentos que definem objetivos e metas para alcançar a igualdade de género em diferentes áreas, incluindo o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 (Conselho da UE), o Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019 (Comissão Europeia), o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, o Plano de ação UE 2017-2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, a Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores (2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019), a Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2023, o Plano de Ação da UE para os Direitos Humanos e a Democracia (2020-2024), e ainda, em curso, a Estratégia para a Igualdade de Género (2020-2025)¹⁶ e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, constituída por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;¹⁷
- **Monitorização e Avaliação:** mecanismos para acompanhar os progressos e identificar áreas que necessitam de maior atenção. Destacam-se, neste domínio, a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA), responsável por observar a implementação dos direitos fundamentais na UE, incluindo a igualdade de género, e produzir relatórios para orientação dos Estados membros, e o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), uma agência da UE dedicada a promover a igualdade de género e apoiar a integração da perspectiva de género em todas as políticas e ações da UE.

No contexto nacional, o processo de adesão de Portugal à União Europeia contribuiu significativamente para o avanço nesta matéria, através da transposição de diversas diretivas e políticas comunitárias. Desde então, Portugal implementou várias medidas políticas, entre as quais se destacam as seguintes:

¹⁶ A *Estratégia para a Igualdade de Género (2020-2025)* da Comissão Europeia está disponível em: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pt

¹⁷ A *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável* está disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>

-
- 1997** — I Plano Global para a Igualdade – aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97, de 24 de março;
- Lei Constitucional n.º 1/97, de 20 de setembro, que procedeu à 4.ª revisão constitucional, passando o art.º 9.º, alínea h), a considerar como tarefa fundamental do Estado a promoção da igualdade entre homens e mulheres, e estabelecendo-se, no artigo 109.º, o princípio de não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos;
- 1999** — Plano Nacional contra a Violência Doméstica, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/99, de 15 de junho;
- 2003** — II Plano Nacional contra a Violência Doméstica, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2003, de 7 de julho;
- 2006** — Lei da Paridade, Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, que estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos;
- 2007** — Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos;
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio, aprova a orgânica da CIG com a missão de garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género;
- III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de junho;
- III Plano Nacional contra a Violência Doméstica (2007-2010), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 83/2007, de 22 de junho;
- Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) para o período 2007-2013, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 86/2007, de 3 de julho. Trata-se de um documento estratégico que enquadra a concretização em Portugal de políticas de desenvolvimento económico, social e territorial, através dos fundos estruturais e de coesão associados à política de coesão da União Europeia. O seu Eixo Prioritário 7 – “Igualdade de Género” tinha como objetivo fundamental difundir uma cultura de igualdade, através da integração da perspetiva de género nas estratégias de educação e formação, a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, a

conciliação entre a vida profissional e familiar, a prevenção da violência de género e a promoção da eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e de capacitação dos atores relevantes para a sua prossecução;

- 2009** — Plano Nacional de Ação para Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000), adotada em 31 de outubro de 2000, sobre “mulheres, paz e segurança” (2009-2013);
- 2010** — IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica (2011-2013), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010, de 17 de dezembro;
- 2011** — IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação (2011-2013), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro;
- 2013** — V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014-2017), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro;
- V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação (2014-2017), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro;
- 2014** — II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014-2018) (II PNA 1325), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2014, de 14 de agosto;
- 2018** — Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (2018-2030), «Portugal + Igual», aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- 2019** — III Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2019-2022), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 128/2019, de 26 de julho de 2019.
-

Na matéria diretamente relacionada com o objeto deste Estudo, está atualmente em vigor a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND), «Portugal +**

Igual».¹⁸ Esta estratégia, aprovada em 2018, marca um novo ciclo programático que está alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. A ENIND define um conjunto de metas e ações para alcançar a igualdade de género em Portugal até 2030, apoiando-se em três Planos de Ação, cada um com objetivos estratégicos e específicos e medidas concretas:

- **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH):** Este plano visa promover a não discriminação em razão do sexo e a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, em áreas como a educação, formação, mercado de trabalho, saúde, cultura e participação política.
- **Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD):** Este plano tem como objetivo combater a violência contra as mulheres e a violência doméstica, através de medidas de prevenção, apoio às vítimas e punição dos agressores.
- **Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC):** Este plano visa combater a discriminação contra pessoas LGBTQIA+, através de medidas de sensibilização, educação e promoção da igualdade de direitos.

Definindo como linhas transversais à ENIND e aos três Planos de Ação a interseccionalidade, a territorialização e a promoção de parcerias, esta Estratégia assenta em quatro eixos principais que representam as grandes metas de ação global e estrutural até 2030:

- a) Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança a todos os níveis e em todos os domínios;
- b) Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;
- c) Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;
- d) Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e da violência exercida contra as pessoas LGBTI.

¹⁸ A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 está disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/resolucao-conselho-ministros/2018-219990677>

Considerando o ciclo programático de 12 anos da ENIND (2018-2030), a execução dos planos de ação foi organizada em períodos de quatro anos. Após o primeiro quadriénio, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023 aprovou os Planos de Ação para o período de 2023-2026.¹⁹ Em conformidade com a alínea f) do n.º 7 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio (que aprovou a ENIND), a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) realizou a avaliação da execução das medidas de cada um dos Planos de Ação referentes ao período de 2018 a 2021 (primeiro quadriénio). Na sua avaliação, a CIG conclui que o PAOIEC foi o Plano com a execução mais elevada (85%), seguido pelos PAIMH e PAVMVD, ambos com uma taxa de execução de 79%.²⁰

Numa escala mais ampla de monitorização, o *Estudo de Avaliação da Integração da Perspetiva do Género nos Fundos Estruturais, no Período de Programação 2007-2013*, ainda que referente a um ciclo de programação recuado, apresenta conclusões pertinentes para o objeto do presente Estudo.²¹ Conduzido por uma equipa do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES) para o Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, I. P. (IGFSE), o objetivo duplo deste estudo era compreender o modo como a transversalização da perspetiva de género estava a ser concretizada nos programas do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) – a base institucional para o apoio comunitário a Portugal no período de 2007 a 2013, através do Fundo Social Europeu (FSE) e do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) –, e analisar o contributo destes fundos europeus para a concretização das políticas públicas nacionais de igualdade de género.

O estudo concluiu que o grau de incorporação da perspetiva de género nos fundos estruturais se vai desvanecendo à medida que se percorre as suas várias etapas e se passa da conceção, à operacionalização, execução e avaliação. Além disso, apesar de o documento de enquadramento estratégico (QREN) referir de forma sistemática a inclusão da perspetiva de género no diagnóstico socioeconómico e na definição de prioridades e objetivos da programação, a perspetiva de género não foi integrada com a mesma centralidade em todos os

¹⁹ A Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023 está disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2023/08/15700/0001200092.pdf>

²⁰ O Relatório Final de Monitorização da ENIND, redigido pela CIG, encontra-se disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/07/ENIND_relatorio-final_2018-2021.pdf

²¹ O “Estudo de Avaliação da Integração da Perspetiva do Género nos Fundos Estruturais, no Período de Programação 2007-2013”, de Julho de 2013, foi elaborado por Virgínia Ferreira (coord.), Rosa Monteiro, Mónica Lopes, Hernâni Veloso Neto e Lina Coelho. Está disponível em: http://www.pofc.qren.pt/ResourcesUser/2014/Monitorizacao_Avaliacao/Estudos_Avaliacao/Aval_Globais/20140305_EstuAval_Genero_FundosEstruturais.pdf

programas nacionais temáticos, nem em todos os programas operacionais regionais. Segundo o estudo, entre os programas nacionais temáticos, apenas o desenho do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) evidencia uma inclusão sistemática da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens, sendo disso ilustrativas a inclusão de um eixo específico dedicado à promoção da igualdade de género e a forma como esta perspetiva estava presente no processo de avaliação e seleção das candidaturas de algumas tipologias nos restantes eixos prioritários. A integração da igualdade de género nas grelhas de análise das candidaturas, no caso de diversas tipologias dos Programas Operacionais do FSE (em especial naquelas que não tinham a igualdade de género como principal objetivo – como é o caso da formação), a inclusão nos formulários de candidatura de um campo destinado à explicitação do contributo do projeto para a igualdade de género e a obrigatoriedade de fornecer informação desagregada por género foram apontadas como indicativas da transversalização da perspetiva de género nos procedimentos.

Apesar de a transversalização da perspetiva de género estar circunscrita ao POPH, o estudo destaca a importância dos fundos estruturais para a intervenção em prol da igualdade de género, pelas seguintes razões:

- mobilização de uma abordagem dual de intervenção, com base em medidas de carácter estrutural, incidindo sobre normas e práticas institucionais, e em medidas orientadas para problemas e públicos específicos;
- intervenção ao nível dos indivíduos (formação, aconselhamento e incentivos), das entidades empregadoras (apoiando planos para a igualdade internos) e do contexto socioeconómico (apoiando criação de redes e de equipamentos sociais);
- disponibilização de recursos que de outro modo não estariam disponíveis para a construção da igualdade de género;
- abertura de um espaço político para a igualdade de género, através da mobilização de milhares de organizações do setor público, central e local, e privado, lucrativo ou não, para ações focalizadas na problemática da igualdade de género;
- capacitação de milhares de pessoas e de organizações sobre igualdade de género, através do envolvimento em ações de formação, nomeadamente num setor estratégico como o da consultadoria às empresas pela sua influência no tecido empresarial, em especial as pequenas e médias empresas, em larga maioria em Portugal;
- sensibilização para os desafios da construção da igualdade de género em públicos com lugares institucionais estratégicos, pela sua capacidade de influência;

- apoio a atividades de organizações de defesa dos direitos das mulheres, que dificilmente encontrariam outras fontes de financiamentos;
- exposição de milhares de pessoas a campanhas e a conteúdos multimédia de natureza diversa veiculados nos meios de comunicação social;
- estímulo à criatividade discursiva e artística com o intuito de vencer resistências à problemática da igualdade de género.

Estes resultados, de natureza material e imaterial – como o aprofundamento do conhecimento ou a capacitação individual dos atores e públicos expostos às ações de sensibilização/formação –, ficam aquém das expectativas do estudo, que defende que as políticas públicas de igualdade de género deverão orientar e transformar as estruturas socioeconómicas, as culturas organizacionais e as normas e valores sociais.

*

* *

Com base no levantamento e análise de diversos programas e ações, apresentam-se, em seguida, algumas estratégias e instrumentos de implementação dos Princípios Horizontais para a promoção da igualdade de género entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e não discriminação em razão do género. Estas propostas serviram de inspiração para a elaboração da ferramenta de avaliação e para a revisão da nota metodológica que acompanha o processo de candidaturas ao PESSOAS 2030.

No âmbito do Programa-Quadro de Investigação e Inovação – **Horizonte Europa (2021-2027)**²² –, a igualdade de género é abordada a partir de três níveis de ação:

- *Plano de Igualdade de Género*: a existência de um Plano de Igualdade de Género tornou-se um critério de elegibilidade para determinadas categorias de entidades jurídicas (organismos públicos, instituições de ensino superior e organizações de investigação) dos Estados-Membros da UE e de países terceiros associados ou que desejem participar no Horizonte Europa;
- *Integração da dimensão de género na investigação*: A inclusão da dimensão de género nos conteúdos de investigação e inovação é um requisito padrão, avaliado no critério da

²² A «Igualdade de género na investigação e inovação» faz parte da Estratégia de investigação e inovação 2020-2024 da Comissão Europeia, e está disponível em: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

excelência do projeto, a menos que a descrição do tópico especifique explicitamente o contrário;

- *Equilíbrio de género*: aumentar o equilíbrio entre os géneros em todo o programa é um objetivo do programa, com uma meta de 50% de mulheres nos conselhos de administração, grupos de peritos e comités de avaliação relacionados com o Horizonte Europa. Além disso, o equilíbrio de género nas equipas de investigação constitui um critério de diferenciação para propostas com a mesma pontuação.

No seguimento da edição anterior (i.e., Horizonte 2020), estes diferentes níveis refletem e procuram aprofundar o compromisso do programa com a promoção da igualdade de género, estabelecendo-a como uma prioridade transversal na sua execução. Para assegurar a relevância e eficácia dos Planos para a Igualdade de Género (critério de elegibilidade), o Horizonte Europa publicou um guia orientador²³ que define os requisitos obrigatórios dos Planos – documentos formais e públicos, assinados pelos órgãos de direção; inclusão de recursos dedicados e específicos; recolha de dados desagregados por género; e realização de ações de sensibilização e formação sobre igualdade de género – e fornece exemplos e boas práticas para auxiliar as instituições na elaboração e implementação desses Planos. Em termos de conteúdo, o guia recomenda que os Planos abordem as seguintes áreas, utilizando medidas e objetivos concretos:

- Equilíbrio entre vida profissional e familiar e cultura organizacional;
- Equilíbrio entre os géneros na liderança e na tomada de decisões;
- Igualdade de género no recrutamento e na progressão na carreira;
- Integração da dimensão do género nos conteúdos de investigação e ensino;
- Medidas contra a violência baseada no género, incluindo o assédio sexual.

O EIGE (European Institute for Gender Equality) – agência da União Europeia dedicada, como o nome indica, a promover a igualdade de género e a eliminar a discriminação com base no género na Europa – dispõe de vários recursos para apoiar a implementação de políticas nesta área, como os seguintes *kits de ferramentas (toolkits)*:

- GEAR – Igualdade de género no meio académico e na investigação;
- Comunicação sensível ao género;
- Avaliação do impacto no género;
- Orçamentação com base no género;

²³ O guia sobre os Planos para a Igualdade de Género do Horizonte Europeia está disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

- Formação em igualdade de género;
- Transformação institucional do género;
- Avaliação sensível às questões de género para um futuro sustentável para todos;
- Contratação pública sensível às questões de género;
- Parlamentos sensíveis ao género;
- Avaliação e gestão dos riscos;
- Equilíbrio entre vida profissional e familiar no sector das TIC.²⁴

A nível nacional, a CIG – organismo nacional oficial responsável pela promoção e defesa do princípio da igualdade de género – também disponibiliza documentos orientadores e recursos úteis (guias, manuais, referenciais...²⁵) que visam apoiar diferentes tipos de entidades e organismos a integrar a perspetiva de género em diversas áreas setoriais e domínio de atuação. É o caso das seguintes ferramentas:

- Guiões de Educação, Género e Cidadania;
- Referenciais de formação aprovados pela CIG;
- Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (nas empresas);
- Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública;
- Manual de Linguagem Inclusiva (do Conselho Económico e Social);
- Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Municípios;
- Guia Metodológico Orçamento do Estado com impacto de género – Um Guia Metodológico para o Estado Português – projeto piloto em 2018;
- Guia de Requisitos Mínimos para Programas e Projetos de Prevenção Primária da Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica;
- Protocolo para a definição de procedimentos de atuação destinado à prevenção, deteção e proteção de crianças (presumíveis) vítimas de tráfico de seres humanos - Sistema de Referência Nacional.

²⁴ As ferramentas e guias do EIGE estão disponíveis em: <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides>

²⁵ Disponíveis em: <https://www.cig.gov.pt/bases-dedados/documentacao/#igualdade%20entre%20Mulheres%20e%20Homens>

4.2. Princípio da igualdade de acesso

O princípio da igualdade de acesso resulta do trabalho do movimento internacional de pessoas com deficiência, herdeiro dos diferentes movimentos nacionais emergentes a partir da década de 1960, e da atenção de organismos supranacionais como a Organização das Nações Unidas (ONU) e a União Europeia (UE) ao longo dos últimos cinquenta anos. A aceleração das interligações globais e do rápido crescimento de organizações internacionais após o fim da Segunda Guerra Mundial (Held, 2006²⁶), aquilo que, vulgarmente, designamos por globalização (Giddens, 1993²⁷) teve como consequências, entre outras, o aprofundamento da integração internacional e regional a nível político e social, a transformação de muitos direitos em direitos supranacionais e o potenciar da capacidade de influência mútua entre os diferentes países.

No que se refere aos direitos das pessoas com deficiência, a globalização representou, também, uma oportunidade para o desenvolvimento de um Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, na senda, como referido, dos diferentes movimentos de Pessoas com Deficiência a nível nacional. A ação deste movimento, suscitou junto de organismos supranacionais como a Organização das Nações Unidas (ONU) e a União Europeia (UE), um interesse crescente pelas questões da deficiência e pelos direitos das pessoas com deficiência. De um tema invisível, a deficiência emergiu na década de 1970 como um novo campo de intervenção política tanto a nível nacional como internacional. O crescente interesse destas organizações internacionais como a ONU e, mais tarde, a UE transformaram a deficiência numa questão global e regional através da emissão de recomendações, declarações e diretivas (Oorschot e Hvinden, 2001;²⁸ Priestley, 2007²⁹). Isto significou, também, que estas instituições ganharam um poder crescente na definição de princípios orientadores e de políticas de deficiência, estabelecendo padrões e formas de ação para os diferentes Estados. A implementação do princípio da Igualdade de acesso, entre os princípios transversais a implementar no âmbito do Programa PESSOAS 2030, constitui mais um passo neste processo de reconhecimento da igualdade de direitos de todas as pessoas independentemente das suas características, crenças e pertenças e de afirmação das agências europeias na padronização de práticas dos diferentes Estados-Membro.

²⁶ Held, David (2006), *Models of Democracy*. Cambridge: Polity Press.

²⁷ Giddens, Anthony (1993), *Sociology*. Cambridge: Polity.

²⁸ Oorschot, W. van; Hvinden, B. (2001), "Introduction: Towards Convergence? Disability Policies in Europe", *In* W van Oorschot, B. Hvinden (orgs.), *Disability Policies in European Countries*. The Hague: Kluwer Law International, 3-12.

²⁹ Priestley, M. (2007), "In search of European disability policy: Between national and global", *ALTER, Revue européenne de recherche sur le handicap*, 1, 61-74.

De seguida apresentamos uma breve análise histórica da forma como a deficiência foi considerada por estas duas importantes entidades supranacionais.

A ONU deu o primeiro passo na área da deficiência a nível supranacional com a aprovação da Declaração sobre os Direitos das Pessoas Deficientes Mentais em 1971 (Resolução 2856 - XXVI),³⁰ seguida logo pela Declaração sobre os Direitos das Pessoas Deficientes (Resolução 3447 (XXX))³¹ em 1975. 1981 foi declarado Ano Internacional das Pessoas com Deficiência (Resolução 31/123) pela ONU, no final do qual criou um Programa Mundial de Ação Relativa às Pessoas Deficientes (Resolução 37/52) que definia uma estratégia global para a prevenção da incapacidade, reabilitação, igualdade de oportunidades e participação social das pessoas com deficiência. De forma a dar tempo aos diferentes Estados para implementarem este Programa, a ONU declarou 1983-1992 como a Década das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas (Resolução 37/52). Em 1989, a ONU adotou as Diretrizes de Tallinn para a Ação sobre o Desenvolvimento de Recursos Humanos no Domínio da Deficiência (Resolução 38/28) na área da educação e do emprego. Em 1991 criou os Princípios para a Proteção das Pessoas com Doença Mental e para a Melhoria dos Cuidados de Saúde Mental (Resolução, 46/119). Em 1992, o dia 3 de dezembro foi declarado Dia Internacional das Pessoas Deficientes (Resolução, 47/3) (alterado em 2007 para Dia Internacional das Pessoas com Deficiência – Resolução 62/127). Em 1993, no final da Década das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas, a ONU aprovou as Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência (Resolução 48/96).³² Em 2002, a ONU proclamou o período entre 2003 e 2012 como a Década Árabe das Pessoas com Deficiência, e o mesmo período foi escolhido para celebrar a Década das Pessoas com Deficiência da Ásia e do Pacífico e a Década Africana das Pessoas com Deficiência. O envolvimento contínuo das Nações Unidas na área da deficiência culminou com a aprovação, em 2006, da **Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)** e do seu Protocolo Facultativo (Resolução 61/106).³³ Estes dois documentos, ratificados por Portugal em 2009 (Resolução da Assembleia da República n.º 56/2009), são estruturantes das políticas e ações subsequentes. A CDPD assume especial relevância, não só por ser o

³⁰ Disponível em: <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-dtosdeficientesmentais.pdf>

³¹ Disponível em: <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/decl-dtosdeficientes.pdf>

³² Disponível em: <https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/regrasgerais-igualdadeoportunidades.pdf>

³³ Disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/pessoas_deficiencia_convencao_sobre_direitos_pessoas_com_deficiencia.pdf

primeiro Tratado de direitos humanos do século XXI, mas por afirmar um conjunto de princípios gerais orientadores para a área da deficiência. Tal como a CDPD estabelece no artigo 2º:

Os princípios da presente Convenção são: a) O respeito pela dignidade inerente, autonomia individual, incluindo a liberdade de fazerem as suas próprias escolhas, e independência das pessoas; b) Não discriminação; c) Participação e inclusão plena e efectiva na sociedade; d) O respeito pela diferença e aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e humanidade; e) Igualdade de oportunidade; f) Acessibilidade; g) Igualdade entre homens e mulheres; h) Respeito pelas capacidades de desenvolvimento das crianças com deficiência e respeito pelo direito das crianças com deficiência a preservarem as suas identidades.

Este conjunto de medidas, desenvolvidas ao longo dos últimos 50 anos, evidencia o envolvimento significativo da ONU na área da deficiência. A aprovação, em primeiro lugar, das Normas-tipo sobre a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência e, mais recentemente, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência demonstra o profundo envolvimento da ONU nos direitos das pessoas com deficiência em todo o mundo e a sua tentativa de influenciar e envolver os diferentes Estados-nação no respeito destes direitos.

A Comunidade Económica Europeia (CEE) entrou no campo da deficiência em meados da década de 1970. Em 1974, o Conselho de Ministros da CEE adotou um Programa de Ação Social (Resolução do Conselho adotada em 21 de janeiro de 1974) com um conjunto de objetivos a alcançar no período 1974-1976, incluindo sete ações imediatas a serem tomadas pelo Conselho. Entre estas ações contava-se a extensão do apoio do artigo 4.º do Fundo Social Europeu aos trabalhadores migrantes e com deficiência e o desenvolvimento de um programa de ação para trabalhadores deficientes numa economia de mercado aberto (Commission of the European Communities, 1974: 1³⁴). Esta declaração de intenções foi concretizada com a criação do Programa de Ação Comunitária para a Reabilitação Profissional das Pessoas com Deficiência (Resolução do Conselho de 27 de junho de 1974). Em 1981, a CEE cria uma divisão para a integração económica, social e cultural das pessoas com deficiência e a adoção de medidas promotoras do desenvolvimento de programas de ação anuais na área deficiência. O 1.º Programa de Ação Comunitária para a Integração Social das Pessoas com Deficiência foi lançado em 1983 (1983-1988) (Resolução do Conselho de 21 de dezembro de 1981) (Commission of the

³⁴ Commission of the European Communities 1974. *Progress Report on the Implementation of the Social Action Programme. Information – Social Affairs, 70/74.*

European Communities, 1992;³⁵ Mourão-Ferreira, sem data³⁶). Em 1988, foi lançado o 2.º Programa de Ação para o período 1988-1991 (Decisão 88/231/EED do Conselho de 18 de abril de 1988) sob o título «Pessoas com Deficiência na Comunidade Europeia Vivendo Independentemente numa Sociedade Aberta», conhecido por HELIOS. Este programa manteve a maior parte das atividades do seu antecessor (principalmente focadas no trabalho e no emprego), mas complementou-as com uma nova questão – a vida independente. O terceiro e último Programa de Ação foi lançado em 1993 (Decisão 93/136/CEE do Conselho, de 25 de fevereiro de 1993), designado por HELIOS II. Em 1986 a CEE emitiu uma Recomendação sobre o Emprego de Pessoas com Deficiência na Comunidade Europeia (Recomendação 86/379/CEE do Conselho de 24 de julho de 1986) e em 1993 foi organizado o 1º Parlamento Europeu das Pessoas com Deficiência.

Em 2002, a UE declarou o ano 2003 como o Ano Europeu das Pessoas com Deficiência (Resolução 2001/903/CE de 3 de dezembro de 2001), para comemorar o décimo aniversário da aprovação pela ONU das Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência.

Os tratados da União Europeia e o Tratado de Funcionamento da União Europeia, na sua versão assinada em Lisboa em 2007, constituíram, também, importantes passos na definição dos valores pelos quais a União se deve reger e de afirmação de competências e medidas no combate à sua violação. Entre estes valores, plasmados nos artigos 2.º e 3.º dos diferentes tratados da União Europeia, destacam-se os valores da não discriminação, da igualdade e do respeito pela dignidade humana e pelos direitos humanos. Entre os diferentes tratados, importa destacar o Tratado de Amesterdão, assinado em 1997, pela introdução da discriminação das pessoas com deficiência como uma nova questão na abordagem da deficiência a nível europeu. Este valor ficou plasmado no seu artigo 13.º, onde se previam medidas para combater a discriminação com base em vários motivos, incluindo a deficiência. Um dos resultados da afirmação deste valor foi a aprovação em 2000 por parte da UE de uma diretiva que proíbe a discriminação no emprego com base na deficiência, na idade, na religião, na crença e na orientação sexual (Diretiva do Conselho de 27 de novembro de 2000) (os países da UE estavam

³⁵ Commission of the European Communities 1992. *Report by the Commission to the European Parliament and the Council on the Implementation and Results of the HELIOS Programme (1988-1991)*.

³⁶ Mourão-Ferreira, M.P. (sem data), "O Envolvimento da Comunidade Europeia nos Programas dirigidos à população com deficiência – Breve balanço da intervenção", *Hélios II - Boletim Informativo*, 4-6.

obrigados a incorporá-la na legislação nacional até ao final de 2003 ou, devido a questões culturais, até ao final de 2006).

O Tratado de Lisboa, assinado em 2007, que transforma a Comunidade Europeia na União Europeia e substitui o antigo Tratado que institui a Comunidade Europeia pelo novo Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE), possibilita também mais um passo na afirmação do conjunto de valores e princípios que vinham sendo delineados pela UE. Em primeiro lugar, o TFUE veio afirmar a defesa destes princípios ao conferir à União Europeia competência para combater a discriminação em razão de um conjunto de características, incluindo deficiência (Artigo 19.º do TFUE). Em segundo, o Tratado de Lisboa permitiu a entrada em vigor da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) já aprovada em 2000 pelo Conselho Europeu realizado em Nice. Esta Carta assume extrema importância no contexto da afirmação do princípio da igualdade de acesso. Assim a CDFUE apresenta um capítulo autónomo intitulado, precisamente, IGUALDADE (ver Título III), onde estabelece, no que diz respeito ao princípio da igualdade de acesso, a igualdade perante a lei (Artigo 20.º), a não-discriminação em razão de diferentes atributos incluindo a deficiência (Artigo 21.º) e onde afirma os direitos das pessoas com deficiência, estipulando que “A União reconhece e respeita o direito das pessoas com deficiência a beneficiarem de medidas destinadas a assegurar a sua autonomia, a sua integração social e profissional e a sua participação na vida da comunidade” (Artigo 26.º).

Os imperativos de melhoria das condições de vida e de trabalho das populações dentro do espaço da União Europeia, estipulados quer pelo Tratado da União Europeia (ver art. 3º) quer pelo Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (ver art. 9º), levam à proclamação em 2017 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS). Este instrumento estrutura-se em torno de vinte princípios e direitos fundamentais, divididos por três domínios: igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho; mercados de trabalho dinâmicos e condições de trabalho justas; e proteção social e inclusão. Entre os diferentes princípios e direitos, o princípio 17º estabelece que “As pessoas com deficiência têm direito a um apoio ao rendimento que lhes garanta uma vida digna, a serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e na sociedade e a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades”.

O imperativo nacional de renovação das políticas ao nível da deficiência encetado com a aprovação da nova **Lei de bases da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência** (Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto), bem como a necessidade de alinhamento e efetivação dos princípios e orientações estabelecidos pela CDPD, a nível nacional e europeu, levam ao desenvolvimento de um conjunto de instrumentos estratégicos. Assistimos,

assim, à aprovação em 2006 do «I Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade» para os anos de 2006 a 2009 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/2006, de 21 de setembro) a que se seguiu a Estratégia Nacional para a Deficiência 2011-2013 (ENDEF) (Resolução do Conselho de Ministros n.º 97/2010, de 14 de Dezembro) e mais recentemente, após um vazio de 7 anos, a **Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD 2021-2025)** (Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021, de 31 de agosto). Não obstante a fraca efetivação e o impacto limitado nas vidas das pessoas com deficiência e na sociedade portuguesa destes diferentes documentos estratégicos e o já admitido baixo nível de execução da ENIPD 2021-2025 por parte da tutela, este documento não deixa de ser um importante documento estratégico orientador das políticas de deficiência, da reforma legal e das ações direcionadas à sociedade e às pessoas com deficiência de acordo com os princípios da CDPD e da construção de uma sociedade inclusiva. A ENIPD 2021-2025 está estruturada em oito eixos estratégicos, sendo definidos para cada um deles objetivos gerais e objetivos específicos a atingir e apresentados os respetivos indicadores e medidas. Além disso, define também as ações necessárias para a sua concretização, as entidades responsáveis pela sua implementação e os parceiros envolvidos. Os oito eixos estratégicos são: (1) cidadania, igualdade e não discriminação; (2) promoção de um ambiente inclusivo; (3) educação e qualificação; (4) trabalho, emprego e formação profissional; (5) promoção da autonomia e da vida independente; (6) medidas, serviços e apoios sociais; (7) cultura, desporto, turismo e lazer; (8) conhecimento, investigação, inovação e desenvolvimento.

Foram, assim, dados importantes passos para a afirmação do princípio da igualdade de acesso para todas as pessoas, independente de terem ou não um qualquer tipo de incapacidade e de terem ou não necessidades específicas a que é necessário dar resposta nos diferentes contextos de vida e sectores da sociedade. A sua transposição surge de forma mais efetiva no artigo 9.º do Regulamento (UE) 2021/1060 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, que estabelece como um dos quatro Princípios Horizontais que deverão ser respeitados na execução dos fundos comunitários: “a não discriminação em razão do género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual; e a acessibilidade das pessoas com deficiência”.

4.3. Princípio da não discriminação

A conceção e implementação institucionais do princípio da não discriminação e do princípio da igualdade de género estão profundamente interligadas, e as suas bases encontram-se nas fases

iniciais da integração europeia. Tal como referido a propósito do princípio da igualdade de género, o Tratado de Roma, assinado em 1957, já incluía disposições relacionadas com a não discriminação, ainda que, à data, o entendimento sobre a não discriminação estivesse limitado à nacionalidade dos trabalhadores. O objetivo, neste Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia (CEE), era garantir a livre circulação de trabalhadores e a igualdade de tratamento entre cidadãos dos diferentes Estados-Membros no mercado de trabalho. Ao longo das décadas seguintes, a UE aprovou diferentes diretivas e regulamentos que foram ampliando a noção e o âmbito da não discriminação. O Tratado de Maastricht, de 1992 (Tratado da União Europeia), representou um avanço significativo ao incorporar a noção de cidadania europeia e ao comprometer a UE com a promoção de uma sociedade inclusiva. No ano seguinte, é criada a Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI), uma instituição independente do Conselho da Europa, para promover a igualdade e combater o racismo, a discriminação e a intolerância na Europa. A ECRI começou a funcionar de forma ativa em 1996, altura em que começou a cumprir a sua função e a realizar atividades de monitorização (avaliação da implementação de políticas contra o racismo e a intolerância nos Estados-Membros) e emissão de recomendações (para melhorar as políticas e práticas nacionais).

Posteriormente, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, adotada em 2000 e juridicamente vinculativa desde a entrada em vigor do Tratado de Lisboa (2009), elevou o princípio da não discriminação à categoria de direito fundamental, consolidando e ampliando a proteção contra a discriminação em razão de outros motivos/fatores como o sexo, etnia, raça, religião e crenças, deficiência ou a orientação sexual. Como se lê no artigo 21.º (não discriminação) da Carta:

1. É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.
2. No âmbito de aplicação dos Tratados e sem prejuízo das suas disposições específicas, é proibida toda a discriminação em razão da nacionalidade.

Também no ano de 2000 são publicadas as Diretivas 2000/43/CE e 2000/78/CE, apontadas como marcos na legislação da União Europeia sobre a não discriminação. A Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, conhecida como a **Diretiva da Igualdade Racial**, aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica. Esta diretiva proíbe a discriminação direta e indireta, o assédio, a instrução no sentido de discriminar e os atos de retaliação no acesso ao emprego, condições de trabalho, incluindo a

promoção, a remuneração e o despedimento, no acesso à formação profissional, no envolvimento em organizações de trabalhadores ou patronais e em qualquer organização profissional, bem como no acesso à proteção social e aos cuidados de saúde, à educação, aos benefícios sociais e no acesso e fornecimento de bens e prestação de serviços, incluindo a habitação. A Diretiva exige ainda que todos os Estados-Membros designem um ou mais órgãos (organismos para a igualdade) que proporcionem assistência independente às vítimas de discriminação, promovam a igualdade, levem a cabo inquéritos independentes, publiquem relatórios independentes e formulem recomendações.

Por sua vez, a Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, proibindo a discriminação em razão da religião ou das convicções, da deficiência, da idade ou da orientação sexual.

Desde então, a União Europeia tem continuado a expandir e a aprofundar as normas em matéria de não discriminação, compreendendo diferentes formas e manifestações de discriminação. Em 2013, o Conselho aprovou uma recomendação que insta à adoção de medidas numa série de domínios, nomeadamente a luta contra a discriminação, a fim de reforçar a integração das pessoas ciganas.³⁷ A recomendação tem por base a Diretiva 2000/43/CE e sublinha a importância da sua aplicação prática. Especificamente no que diz respeito à discriminação, a recomendação convida os países da UE a:

- Aplicar plenamente a Diretiva 2000/43/CE, que estabelece um quadro jurídico para o combate à discriminação baseada em motivos de origem racial ou étnica. Os acórdãos do Tribunal de Justiça da União Europeia em diversos processos servem como ponto de referência para aferir a compatibilidade das leis e práticas com os direitos humanos;
- Aplicar medidas para pôr termo à segregação (ou seja, ações destinadas a acabar com a separação de diferentes grupos da população) das pessoas ciganas tanto a nível regional como local. Essas medidas, centradas na proteção dos direitos humanos, devem ser acompanhadas por campanhas de formação e informação adequadas dirigidas aos funcionários públicos da administração local e grupos de cidadãos relevantes, bem como às próprias pessoas ciganas;

³⁷ Recomendação do Conselho, de 9 de dezembro de 2013, relativa a medidas eficazes para a integração dos ciganos nos Estados-Membros (2013/C 378/01). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:378:0001:0007:PT:PDF>

- Assegurar que os casos de desalojamento forçado estão em plena conformidade com a legislação da UE e com as outras obrigações internacionais em matéria de direitos humanos, designadamente as da Convenção Europeia dos Direitos Humanos;
- Aplicar medidas para combater a discriminação e os preconceitos em relação às pessoas ciganas em todos os quadrantes da sociedade:
 - sensibilizar para as vantagens da integração das pessoas ciganas, tanto junto das comunidades ciganas como do público em geral;
 - sensibilizar o público para os problemas enfrentados pelas pessoas ciganas, utilizando materiais didáticos relevantes;
 - combater a retórica contra as pessoas ciganas e o incitamento a odiá-las, bem como outros comportamentos que possam incitar à discriminação e ao preconceito.

Além disto, a Recomendação insta os países da UE a acompanhar e avaliar a eficácia das medidas que adotam tanto no que diz respeito às estratégias nacionais de integração das pessoas ciganas como no quadro de políticas de inclusão social mais abrangentes, definindo metas ou recolhendo dados qualitativos ou quantitativos sobre os efeitos sociais e económicos das medidas adotadas.

Esta Recomendação surge no âmbito do quadro europeu para as estratégias nacionais de integração dos ciganos até 2020 (2011-2020)³⁸ e do programa plurianual sobre os ciganos (2012-2020), desenvolvido pela Agência dos Direitos Fundamentais da UE. Findo esse período de programação, a Comissão adotou o **Quadro estratégico da UE relativo aos ciganos para 2020-2030**. Este novo quadro estratégico representa a primeira contribuição direta para a execução do Plano Europeu de Ação contra o racismo – 2020-2025, e abrange sete domínios principais: igualdade, inclusão, participação, educação, emprego, saúde e habitação.

O **Plano de Ação da UE contra o Racismo 2020-2025**³⁹ surge na sequência da proposta da Comissão de 2008⁴⁰ para garantir a igualdade de tratamento independentemente da religião ou

³⁸ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: “Um quadro europeu para as estratégias nacionais de integração dos ciganos até 2020”. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0173&from=en>

³⁹ Uma União da igualdade: plano de ação da UE contra o racismo 2020-2025 está disponível em: https://commission.europa.eu/document/beb25da4-e6b9-459e-89f7-bcdbc3a8f0c8_en

⁴⁰ Proposta para uma Diretiva do Conselho que aplique o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, independentemente da religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual (apresentada

crença, deficiência, idade ou orientação sexual, e da decisão-quadro do mesmo ano relativa à luta por via do direito penal contra certas formas e manifestações de racismo e xenofobia,⁴¹ complementada pela **Diretiva Direitos das Vítimas**.⁴² Apesar dos diferentes esforços comunitários, como consta no preâmbulo desse Plano de Ação, continuam a existir problemas na abordagem a esta questão. Por um lado, a legislação europeia contra a discriminação, para lá das esferas do emprego e da formação profissional, aplica-se apenas ao género e à origem racial ou étnica, não existindo uma abordagem transversal que abranja todas as formas de discriminação. Por outro lado, persistem preocupações sobre o enquadramento e efetiva criminalização, nos articulados penais nacionais, do discurso de ódio e dos crimes de ódio. Neste contexto, o Plano de Ação contra o Racismo tem-se concentrado em incentivar e acompanhar a definição de Planos Nacionais contra o Racismo, facultando aos Estados-Membros orientações comuns sobre a preparação, desenvolvimento, execução e controlo, e avaliação dos Planos.

A par destes dois instrumentos – Quadro estratégico da UE relativo aos ciganos para 2020-2030 e Plano de Ação da UE contra o Racismo (2020-2025) –, está em curso a **Estratégia para a igualdade de tratamento das pessoas LGBTIQ 2020-2025**.⁴³ Trata-se da primeira estratégia sobre a igualdade das pessoas LGBTIQ na UE e define uma série de medidas específicas, que se articulam em torno de quatro pilares principais:

Combater a discriminação: A proteção jurídica contra a discriminação é um fator essencial para promover a igualdade das pessoas LGBTIQ. A Comissão comprometeu-se a fazer um balanço da situação, nomeadamente no que diz respeito ao setor do emprego, e com base nas conclusões desse relatório a apresentar propostas legislativas, em especial sobre o reforço do papel dos organismos responsáveis pela igualdade de tratamento. Além disso, a Comissão comprometeu-

pela Comissão). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0426:FIN:EN:PDF>

⁴¹ Decisão-Quadro 2008/913/JAI do Conselho, de 28 de novembro de 2008, relativa à luta por via do direito penal contra certas formas e manifestações de racismo e xenofobia. Tal exige que os Estados-Membros criminalizem a incitação pública à violência ou ao ódio por razões de raça, cor, religião, ascendência ou origem nacional ou étnica (incluindo em linha). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008F0913>

⁴² A Diretiva 2012/29/UE exige que os Estados-Membros garantam um tratamento justo e não discriminatório das vítimas da criminalidade, prestando especial atenção às vítimas de crimes cometidos por motivos de preconceito ou de discriminação. Ver o documento de 2017 sobre os princípios fundamentais do apoio às vítimas para as ligações entre a Diretiva Direitos das Vítimas e a proteção contra os crimes de ódio, em http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48874

⁴³ A Estratégia para a igualdade de tratamento das pessoas LGBTIQ 2020-2025 está em disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0698>

se a apresentar um quadro regulamentar que abordará, especificamente, o risco de parcialidade e de discriminação inerente aos sistemas de inteligência artificial (IA).

Garantia da segurança das pessoas LGBTIQ: O número de pessoas LGBTIQ que são vítimas de crimes de ódio e de discursos de incitamento ao ódio e à violência é desproporcional e as fracas taxas de denúncia de crimes de ódio continuam a ser um problema grave. A fim de harmonizar as medidas de proteção contra os crimes de ódio e os discursos de incitamento ao ódio contra as pessoas LGBTIQ, a Comissão comprometeu-se a apresentar uma iniciativa com vista a alargar a lista de «crimes reconhecidos pela UE» a fim de abranger os crimes de ódio e os discursos de incitamento ao ódio, em especial contra pessoas LGBTIQ. A Comissão comprometeu-se a proporcionar oportunidades de financiamento para iniciativas que visem combater os crimes de ódio e os discursos de incitamento ao ódio e à violência contra as pessoas LGBTIQ.

Proteção dos direitos das famílias arco-íris: Devido a diferenças entre as legislações nacionais dos Estados-Membros, os laços familiares podem por vezes deixar de ser reconhecidos quando as famílias arco-íris atravessam as fronteiras internas da UE. A Comissão comprometeu-se a apresentar uma iniciativa legislativa sobre o reconhecimento mútuo da parentalidade e a explorar possíveis medidas de apoio ao reconhecimento mútuo das parcerias entre pessoas do mesmo género nos Estados-Membros.

Igualdade das pessoas LGBTIQ em todo o mundo: Em muitas partes do mundo, as pessoas LGBTIQ são vítimas de violações e abusos graves dos seus direitos. A Comissão comprometeu-se a apoiar ações destinadas a garantir a igualdade das pessoas LGBTIQ no âmbito do Instrumento de Vizinhança, de Cooperação para o Desenvolvimento e de Cooperação Internacional (NDICI), do Instrumento de Assistência de Pré-Adesão (IPA) e do Fundo para o Asilo e a Migração.

No contexto nacional, em 2013, pela primeira vez, foi aprovada uma estratégia especificamente direcionada para as pessoas ciganas em Portugal: a **Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)**, criada através da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 25/2013, de 27 de março.⁴⁴ Em 29 de novembro 2018, a RCM 154/2018 veio rever a referida ENICC e alargar a sua vigência até 2022, com o objetivo de ajustar os seus objetivos e metas e, consequentemente, potenciar o impacto na melhoria das condições de vida das pessoas e

⁴⁴ A *Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas* está disponível em: https://www.acm.gov.pt/documents/10181/52642/Publicac%CC%A7a%CC%83o+ENICC_PT_bx.pdf/b20a9b54-a021-4524-87df-57a0a740057c

comunidades ciganas. A 3 de maio de 2023, o período de vigência da ENICC foi prorrogado até 31 de dezembro de 2023, através da RCM 36/2023. A ENICC surge, neste contexto, como uma plataforma para o desenvolvimento de uma intervenção alargada e articulada, onde os vários ministérios, municípios, organizações da sociedade civil, academia e comunidades ciganas, entre outras organizações, contribuem ativamente para a concretização de oito objetivos estratégicos, que se desagregam em objetivos específicos.

1. Melhorar a eficácia na implementação da ENICC e reforçar o conhecimento sobre pessoas ciganas;
 - 1.1. Melhorar os mecanismos de acompanhamento e monitorização da ENICC, a nível nacional, regional e local;
 - 1.2. Melhorar a informação e o conhecimento da situação das pessoas ciganas;
2. Promover uma cidadania inclusiva e de não discriminação;
 - 2.1. Promover medidas de não discriminação e de combate ao anticiganismo;
 - 2.2. Promover a participação cívica, política, cultural e associativa, e o voluntariado de pessoas ciganas;
3. Reforçar a intervenção em mediação intercultural;
 - 3.1. Reconhecer e reforçar a intervenção em mediação intercultural;
4. Promover a igualdade entre mulheres e homens nas medidas de integração de pessoas ciganas;
 - 4.1. Incentivar e apoiar a participação na vida profissional, cívica e política de raparigas e mulheres ciganas;
 - 4.2. Reforçar a prevenção e o combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas ciganas;
 - 4.3. Desenvolver formas de transversalização da igualdade entre mulheres e homens na ENICC;
5. Garantir condições efetivas de acesso à educação, sucesso educativo e aprendizagem ao longo da vida de pessoas ciganas;
 - 5.1. Promover e reforçar a capacidade dos agrupamentos de escolas e das escolas não agrupadas para a integração e o sucesso educativo das crianças e jovens ciganas/os no ensino básico e secundário;
 - 5.2. Promover a integração e o sucesso de alunos/as ciganos/as no ensino superior;
 - 5.3. Reforçar as competências básicas de homens e mulheres ciganos/as iletrados/as;
 - 5.4. Capacitar profissionais da segurança social e de proteção de crianças e jovens;
6. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de pessoas ciganas no mercado de trabalho e na atividade profissional;
 - 6.1. Garantir condições de acesso das pessoas ciganas ao emprego por conta de outrem e à criação do próprio emprego;
 - 6.2. Informar e sensibilizar as entidades empregadoras para a contratação de pessoas ciganas;

7. Garantir as condições para uma efetiva igualdade de acesso a uma habitação adequada por parte de pessoas ciganas;

7.1. Melhorar as condições de habitação de pessoas e famílias ciganas e eliminar a segregação espacial;

8. Garantir condições efetivas de ganhos em saúde ao longo dos ciclos de vida de pessoas ciganas;

8.1. Promover condições de acesso de pessoas ciganas aos serviços de saúde;

8.2. Capacitar profissionais de saúde dos Cuidados de Saúde Primários e dos Cuidados Hospitalares.

A ENICC foi coordenada pelo Alto Comissariado para as Migrações, I.P. (ACM, I.P.), com o apoio do Conselho Consultivo para a Integração das Comunidades Ciganas (CONCIG), e entre outras medidas destaca-se a publicação do *Guia para a Conceção de Planos Locais para a Integração das Comunidades Ciganas*.⁴⁵ Terminado o período da sua implementação, e da execução do Fundo de Apoio à Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (FAPE), não está em curso nenhuma nova estratégia específica sobre comunidades ciganas.

Em curso está o **Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 - Portugal contra o racismo** (PNCRD 2021-2025).⁴⁶ O PNCRD 2021-2025 é o primeiro plano nacional nesta matéria e estrutura-se em quatro princípios – desconstrução de estereótipos; coordenação, governança integrada e territorialização; intervenção integrada no combate às desigualdades; e interseccionalidade –, desagregados por dez áreas de intervenção:

- a) Governação, informação e conhecimento para uma sociedade não discriminatória;
- b) Educação e cultura;
- c) Ensino superior;
- d) Trabalho e emprego;
- e) Habitação;
- f) Saúde e ação social;
- g) Justiça, segurança e direitos;
- h) Participação e representação;
- i) Desporto;

⁴⁵ *Guia para a Conceção de Planos Locais para a Integração das Comunidades Ciganas*, disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/27754/Guia+PlanosLocaisIntegrac%CC%A7a%CC%83oComunidadesCiganas.pdf/6c09e9b5-3d7d-43df-892b-9d044c89438d>

⁴⁶ O *Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 - Portugal contra o racismo* está disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDI3NgEAKTS69AUAAAA%3d>

j) Meios de comunicação e o digital.

A implementação do PNCRD 2021-2025, coordenada pela Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros (SGPCM) com o apoio consultivo da Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial (CICDR), inclui uma perspetiva de género, designadamente através da desagregação por sexo dos respetivos indicadores de monitorização.

Importa dar nota de que diversas medidas políticas e instrumentos jurídicos destinados a promover o princípio da igualdade de género – como a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 da Comissão Europeia ou os mecanismos de financiamento, descritos anteriormente –, a nível comunitário e nacional, são integrados e abrangidos por este princípio da não discriminação. É o caso da **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND)**, «Portugal + Igual», já referida no âmbito do princípio da igualdade de género, e dos três Planos de Ação que a compõem: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH); Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD); e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC).

A propósito deste último plano, o primeiro investimento em políticas públicas autónomas neste domínio, e de acordo com o «Estudo de monitorização e avaliação da estratégia nacional para a igualdade e a não discriminação»,⁴⁷ conduzido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do ISCSP, o PAOIEC tem sido especialmente bem-sucedido no combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC) no mercado de trabalho, na adequação e apoio de respostas especializadas das ONGs LGBTI e na capacitação dos órgão de polícia criminal (OPC) na investigação dos crimes e discursos de ódio em razão da OIEC.

*

* *

No âmbito do princípio da não discriminação, identificamos de seguida algumas das estratégias e instrumentos que servem como exemplo ou referência na nota metodológica que acompanha a ferramenta de avaliação proposta.

⁴⁷ O Sumário Executivo do “Estudo de monitorização e avaliação da estratégia nacional para a igualdade e a não discriminação” está disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/01/Relato%CC%81rio-Final-de-Avaliac%CC%A7a%CC%83o-ENIND-e-PAPCTSH_Sumario-Executivo.pdf

Cartas da Diversidade

As cartas da diversidade são uma iniciativa da Comissão Europeia para encorajar e ajudar as organizações dos setores público e privado da UE a conceberem e aplicarem políticas e práticas internas em matéria de diversidade e inclusão. Ao assinarem a carta, as organizações assumem o compromisso público de promover a diversidade e a inclusão no local de trabalho. As cartas são organizadas a nível nacional, existindo uma carta por país. As 26 cartas nacionais estão integradas na Plataforma das Cartas da Diversidade da UE para promover o intercâmbio de boas práticas e obter inspiração em políticas de sucesso levadas a cabo noutra país da UE.

A Carta Portuguesa para a Diversidade é gerida pela Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI),⁴⁸ e tem como princípio a diversidade, entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

Guia para a Prevenção e Combate à Discriminação Racial nas Escolas

O *Guia para a Prevenção e Combate à Discriminação Racial nas Escolas*,⁴⁹ elaborado pelo Alto Comissariado para as Migrações, I.P. e pela Comissão para Igualdade e Contra a Discriminação Racial, pretende apoiar as escolas e profissionais da educação na definição de estratégias específicas e na identificação de práticas de prevenção e combate à discriminação racial nos vários espaços e tempos da vida escolar. O Guia apresenta elementos que enquadram a temática do racismo e da discriminação racial e a sua aplicação aos contextos educativos, facultando pistas práticas para reconhecer, prevenir e agir perante comportamentos e processos discriminatórios. Disponibiliza, também, recursos de apoio para o desenvolvimento de atividades destinadas a combater e prevenir a discriminação racial.

Kit Intercultural Escolas

⁴⁸ A Carta Portuguesa para a Diversidade está disponível em: <https://www.appdi.pt/carta-portuguesa-para-a-diversidade/>

⁴⁹ O *Guia para a Prevenção e Combate à Discriminação Racial nas Escolas* está disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/233158/Guia-para-a-Preven%C3%A7%C3%A3o-e-Combate-%C3%A0-Discrimina%C3%A7%C3%A3o-Racial-nas-Escolas-2022.pdf/9b20c922-6214-4be1-91c5-7ed9b4141cfe?version=1.0&previewFileIndex=>

O Kit Intercultural Escolas⁵⁰ integra um conjunto de materiais em torno da temática da interculturalidade, especialmente vocacionados para o contexto escolar. Estes materiais foram concebidos pelo Gabinete ENTRECULTURAS e pelo ACM, I.P., em estreita colaboração com outros parceiros.

Learning Hub da Fundação Aga Khan

O *Learning Hub* (Centro de Aprendizagem) da Fundação Aga Khan é uma plataforma de aprendizagem online dirigida a profissionais de desenvolvimento internacional e organizações da sociedade civil.⁵¹ O Centro de Aprendizagem oferece diversos cursos, incluindo sobre inclusão e diversidade, transversalização da dimensão de género na gestão de projetos, técnicas de facilitação e envolvimento comunitário, e desenvolvimento de estratégias organizacionais.⁵²

4.4. Princípio da sustentabilidade ambiental

Meia década depois do primeiro aviso formal à Humanidade para uma futura crise ambiental,⁵³ Ripple *et al.* (2017)⁵⁴ reúne mais de 15.000 membros da comunidade científica para alertar os decisores políticos mundiais e a sociedade civil de que estaríamos inequivocamente a experienciar uma **Emergência Climática**,⁵⁵ resultado do fracasso institucional e social na prevenção dos problemas ambientais previstos vinte e cinco anos antes. Mais recentemente, num tom particularmente alarmante, a comunidade científica voltou a salientar:

⁵⁰ O *Kit Intercultural Escolas* está disponível em: <https://www.acm.gov.pt/pt/-/kit-intercultural>

⁵¹ O *Learning Hub* está disponível no seguinte endereço eletrónico: <https://the.akdn/pt/recursos-e-media/recursos/centro-de-aprendizagem>

⁵² Veja-se, a este propósito, a iniciativa *Escolas 2030*, coordenada pela fundação Aga Khan a que se juntou recentemente a fundação Santander Portugal, para apoiar na capacitação de 1500 professores com novas competências, em Portugal, e alargar o número de escolas que já beneficiam daquele programa. “Santander e Aga Khan aliam-se na formação de 1500 professores”, *Diário de Notícias*, 26 de setembro de 2024. Disponível em: <https://www.dn.pt/723125091/santander-e-aga-khan-aliam-se-na-formacao-de-1500-professores/>

⁵³ Este documento, datado de 1992, foi assinado por mais de 1500 reconhecidos cientistas e foi enviado internacionalmente aos líderes governamentais da época. O documento alerta para a necessidade de os indivíduos adotarem medidas imediatas para mitigarem a crescente degradação ambiental. O apelo foi coordenado por Henry Way Kendall, galardoado com o Nobel da Física em 1990 e fundador da *Union of Concerned Scientists* [cf. <https://www.ucsusa.org/>].

⁵⁴ Ripple, W. J., Wolf, C., Newsome, T. M., Galetti, M., Alamgir, M., Crist, E., Mahmoud, M. I., & Laurance, W. F. (2017), “World scientists’ warning to humanity: A second notice”, *BioScience*, 67(12), 1026-1028. <https://doi.org/10.1093/biosci/bix125>

⁵⁵ O Parlamento Europeu declara, em novembro de 2019, na Resolução do Parlamento Europeu sobre a emergência climática e ambiental [2019/2930(RSP)], uma emergência climática e ambiental.

Estamos perante um ‘código vermelho’ no planeta Terra. A humanidade enfrenta inequivocamente uma Emergência Climática. A escala do sofrimento humano incalculável, já imenso, tem vindo a crescer rapidamente com o escalar dos desastres climáticos. Por isso, instamos os cientistas, cidadãos e líderes mundiais a [...] adotarem as medidas necessárias rapidamente, para evitar as piores consequências das alterações climáticas. (Ripple *et al.*, 2022, p. 1149⁵⁶)

De forma consequente às alterações dos padrões climáticos (cf. Ripple *et al.*, 2022), também a União Europeia [UE] enfrenta desafios particularmente complexos, tal como o aumento da frequência e intensidade das catástrofes relacionadas com o clima ou a perda de biodiversidade (e.g., Domeisen *et al.*, 2023;⁵⁷ Little *et al.*, 2023⁵⁸). Ademais outros problemas ambientais, tal como a sobreexploração e o esgotamento dos recursos naturais não renováveis e a poluição que, não obstante a óbvia associação com o desequilíbrio dos ecossistemas naturais, impacta significativamente vários setores da sociedade (e.g., Economia) (e.g., Xiong *et al.*, 2023⁵⁹).

Dadas as suas características geográficas, topográficas, orográficas e climáticas, Portugal encontra-se entre os países europeus com maior vulnerabilidade aos riscos amplificados pelas alterações climáticas (e.g., fenómenos meteorológicos extremos, incêndios rurais), sendo formalmente considerado pela comunidade científica um *hot-spot* para as consequências das alterações dos padrões climáticos (e.g., Böhnisch *et al.*, 2021;⁶⁰ Guerreiro *et al.*, 2017⁶¹). Urge – por isso – a implementação de modelos de gestão que ofereçam respostas concertadas a nível nacional e ações/medidas adequadas a nível territorial/local e, tal como o disposto no Art. 9.º da Lei nº 98/2021 (Lei de Bases do Clima), a participação ativa dos cidadãos nos processos de governança ambiental e climática.

Enquadramento regulamentar e institucional – União Europeia

⁵⁶ Ripple, W. J., Wolf, C., Gregg, J. W., Levin, K., Rockström, J., Newsome, T. M., Betts, M. G., Huq, S., Law, B. E., Kemp, L., Kalmus, P., & Lenton, T. M. (2022), "World scientists' warning of a climate emergency 2022", *BioScience*, 72(12), 1149-1155. <https://doi.org/10.1093/biosci/biac083>

⁵⁷ Domeisen, D. I., Eltahir, E. A., Fischer, E. M., Knutti, R., Perkins-Kirkpatrick, S. E., Schär, C., Seneviratne, S. I., Weisheimer, A., & Wernli, H. (2023), "Prediction and projection of heatwaves", *Nature Reviews Earth & Environment*, 4(1), 36-50. <https://doi.org/10.1038/s43017-022-00371-z>

⁵⁸ Little, A. S., Priestley, M. D., & Catto, J. L. (2023), "Future increased risk from extratropical windstorms in Northern Europe", *Nature Communications*, 14(1). <https://doi.org/10.1038/s41467-023-40102-6>

⁵⁹ Xiong, Y., Guo, H., Nor, D. D., Song, A., & Dai, L. (2023), "Mineral resources depletion, environmental degradation, and exploitation of natural resources: COVID-19 aftereffects", *Resources Policy*, 85, 103907. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2023.103907>

⁶⁰ Böhnisch, A., Mittermeier, M., Leduc, M., & Ludwig, R. (2021), "Hot spots and climate trends of meteorological droughts in Europe—assessing the percent of normal index in a single-model initial-condition large ensemble", *Frontiers in Water*, 3. <https://doi.org/10.3389/frwa.2021.716621>

⁶¹ Guerreiro, S. B., Kilsby, C., & Fowler, H. J. (2017), "Assessing the threat of future megadrought in Iberia", *International Journal of Climatology*, 37(15), 5024-5034. <https://doi.org/10.1002/joc.5140>

Avisada dos desafios de índole ambiental presentes e projetados para o médio-/longo-prazo, a política europeia no domínio do ambiente tem por base o artigo 191.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) que, conforme o disposto no seu n.º 1, versa nos objetivos: preservação, proteção e melhoria da qualidade do ambiente; proteção da saúde das pessoas; utilização prudente e racional dos recursos naturais; promoção, no plano internacional, de medidas destinadas a enfrentar os problemas regionais ou mundiais do ambiente, e designadamente a combater as alterações climáticas. Ademais, a política ambiental da UE é fundamentalmente sustentada *“nos princípios da precaução e da ação preventiva, da correção, prioritariamente na fonte, dos danos causados ao ambiente e do poluidor-pagador”* (n.º 2 do Art. 191.º do TFUE). Na ocorrência de danos, os poluidores são obrigados a tomar as medidas adequadas para reparar esses danos, devendo suportar os respetivos custos, conforme o disposto na diretiva relativa à responsabilidade ambiental em termos de prevenção e reparação de danos ambientais (Diretiva 2004/35/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de abril de 2004). A UE estabelece, ainda, o princípio *“não prejudicar significativamente”*, também denominado *“do no significant harm”* [DNSH], um regime para a promoção do investimento sustentável e simultaneamente critério de elegibilidade de acesso a fundos europeus, conforme o disposto no Art.º 17, *“Prejuízo significativo para os objetivos ambientais”*, do Regulamento (UE) 2020/852 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2020. O regulamento supra descrito sustenta-se em seis objetivos: Mitigação das alterações climáticas; Adaptação às alterações climáticas; Utilização sustentável e proteção dos recursos hídricos e marinhos; Transição para uma economia circular; Prevenção e controlo da poluição; e Proteção e restauro da biodiversidade e dos ecossistemas.

A política europeia em matéria de ambiente consolida-se no Pacto Ecológico Europeu – um pacote de medidas destinado a permitir que a UE atinja a neutralidade carbónica até 2050 – que se materializa na Lei Europeia em matéria de Clima e que cria o regime para alcançar a neutralidade climática, conforme o disposto no Regulamento (UE) 2021/1119 do Parlamento Europeu e do Conselho de 30 de junho de 2021.

In fine, importa salientar que a UE e as Nações Unidas partilham esforços para fomentar um futuro mais sustentável. Neste âmbito, a UE lidera mundialmente a execução da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, donde os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) orientam todas as ações da UE e Estados-Membros, são integrados nas políticas pertinentes da UE e consolidam a ambição da sustentabilidade a nível de UE.

Enquadramento regulamentar e institucional – Portugal

Em matéria de ambiente, Portugal dispõe de um quadro legislativo e institucional sustentado no acervo das normas ambientais da UE (e.g., Art. 11.º do TFUE), que considera os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, o Acordo de Paris e o princípio “não prejudicar significativamente”. Destaque para o Art. 66º da Constituição da República Portuguesa (Ambiente e qualidade de vida); a Lei n.º 19/2014, de 14 de abril, que define as bases da política de ambiente (Lei de Bases do Ambiente); e, mais recentemente, para a Lei n.º 98/2021, de 31 de dezembro, que define as bases da política do clima (Lei de Bases do Clima). Relativamente à Lei de Bases do Clima (Lei n.º 98/2021), esta veio consolidar objetivos (Art. 3.º) e princípios (Art. 4.º) da política do clima e para a ação climática através de políticas públicas. Esta Lei de Bases estabelece, ainda, disposições para o financiamento sustentável (“Princípios de financiamento sustentável”, Art. 34.º), as quais dispõem a priorização do financiamento de atividades alinhadas com a política climática (Alínea a), Art. 34.º) e o desinvestimento progressivo em ativos que não correspondam a atividades ambientalmente sustentáveis (Alínea e), Art. 34.º). Alinhado com o estabelecido nas alíneas anteriormente mencionadas, o Decreto-Lei n.º 20-A/2023 estabelece o regime geral de aplicação dos fundos europeus do Portugal 2030, donde dispõe que todas as entidades envolvidas na implementação dos fundos europeus devem: contribuir para o desenvolvimento sustentável, enquanto objetivo fundamental e abrangente da UE, que tem por finalidade melhorar de forma contínua a qualidade de vida e o bem-estar das gerações atuais e futuras, conjugando o desenvolvimento económico com a defesa do ambiente e a justiça social (alínea c), Art. 4.º) e contribuir para preservar, proteger e melhorar a qualidade do ambiente (...) tendo em conta o princípio do poluidor-pagador e o princípio “não prejudicar significativamente”, não apoiando ou realizando atividades que causem danos significativos a qualquer objetivo ambiental (alínea d), Art. 4.º).

O Valor Acrescentado Ambiental no PESSOAS 2030

O Portugal 2030, alinhado com as prioridades da União Europeia, estrutura-se em vários objetivos estratégicos (OP), como já anteriormente mencionado, interessando para esta matéria o **“Portugal mais verde” (OP2)**, que aplique o Acordo de Paris e invista na transição energética, nas energias renováveis e na luta contra as alterações climáticas” (Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro, que estabelece o modelo de governação dos fundos europeus para o período de programação 2021-2027). Assim, é no reconhecimento da emergência climática, que o OP2 é orientado para a transição ecológica ao incorporar as metas da descarbonização, da eficiência energética e reforço das energias renováveis; e ao apoiar a inovação, a economia circular e a mobilidade sustentável. Posto isto, o PESSOAS 2030, programa temático do Portugal 2030,

encontra no seu enquadramento a ambição de incorporar medidas e ou instrumentos que contribuam para um maior valor acrescentado ambiental, que trará uma maior consistência aos investimentos cofinanciados pelos fundos europeus. De notar, contudo, que no que concerne às matérias de ambiente, clima e sustentabilidade ambiental, especificamente concretizadas na **alínea c) e d) do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março**, os critérios de elegibilidade do Regulamento Específico do Programa Demografia, Qualificações e Inclusão (RE DQI, artigo 4.º do RE DQI, Portaria n.º 325/2023 de 30 de outubro) devem respeitar aqueles que são os objetivos ambientais e climáticos da legislação de base sem, no entanto, se traduzir em condições de elegibilidade específicas atentando às tipologias de operação apoiadas pelo PESSOAS 2030.

Em síntese, em sede de análise de candidaturas a financiamento pelo programa PESSOAS 2030, deve assegurar-se que as entidades/operações cumpram com:⁶²

(1) o disposto nas “Obrigações Gerais”, particularmente nas alíneas c) e d) do artigo 4º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março;

(2) o princípio “não prejudicar significativamente” [DNSH];

(3) o requisito de contribuir para pelo menos um dos seis objetivos ambientais definidos pela Taxonomia Europeia, conforme o regulamento relativo ao estabelecimento de um regime para a promoção do investimento sustentável, e que altera o Regulamento (UE) 2019/2088:

3.1. Mitigação das alterações climáticas, com o contributo para o controlo e redução da emissão de gases com efeito de estufa (GEE);

3.2. Adaptação às alterações climáticas, com soluções de adaptação que permitam reduzir o potencial impacto negativo dos riscos climáticos atuais e futuros sobre a atividade, as pessoas, a natureza ou os ativos da empresa;

3.3. Utilização sustentável e proteção dos recursos hídricos e marinhos, com medidas que evitem o desperdício de recursos e prevejam a reutilização de água e garantam a redução e controlo das emissões poluentes;

3.4. Transição para uma economia circular, com apostas na reutilização e reciclagem de materiais e resíduos;

⁶² Cf. Nota Interna: “Procedimento de Análise de Candidaturas. Valor Acrescentado das Operações para os Princípios Horizontais.”

3.5. Prevenção e controlo da poluição, através de sistemas e medidas de proteção e controlo ambiental e de emissões poluentes;

3.6. Proteção e restauro da biodiversidade e dos ecossistemas, através de sistemas de gestão sustentável dos recursos.

5. Integração dos Princípios Horizontais na avaliação do mérito das operações do PESSOAS 2030

Enquanto Programa Operacional, o PESSOAS 2030 representa uma evolução que integra as áreas de intervenção anteriormente cobertas pelo POISE (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego), pelo POCH (Programa Operacional Capital Humano) e pelo POAPMC (Programa Operacional Apoio às Pessoas Mais Carenciadas). O POISE destinava-se sobretudo às áreas da inclusão social e do emprego, apoiando ações/operações voltadas para a promoção da inclusão ativa, a melhoria do acesso ao emprego, o apoio à mobilidade laboral e a luta contra a pobreza e a exclusão social. O POCH centrava-se no desenvolvimento do capital humano, apoiando ações/operações vocacionadas para melhorar a educação e formação profissional, aumentar o nível de qualificações da população, facilitar a transição dos jovens para o mercado de trabalho e promover a aprendizagem ao longo da vida. Por seu lado, o POAPMC foi estabelecido como um instrumento de combate à pobreza e à exclusão social em Portugal, numa lógica de intervenção mediante apoio alimentar, assim como no desenvolvimento de medidas de capacitação para a inclusão. O PESSOAS 2030 reúne e expande esses objetivos, adotando uma abordagem integrada e abrangente dos desafios socioeconómicos e demográficos nacionais, nomeadamente no que diz respeito ao reforço da coesão social e territorial. A concentração de domínios e dimensões no PESSOAS 2030 constitui uma vantagem importante na abordagem às diferentes questões sociais. No entanto, esta abrangência temática torna mais exigente a formulação de elementos de avaliação transversais que tenham em consideração a diversidade das áreas de intervenção e as especificidades das tipologias de operação.

*

* *

Nesta secção, apresentamos uma análise das perceções e experiências de diferentes *stakeholders*, entrevistados/as no âmbito deste Estudo, sobre a integração dos Princípios Horizontais no processo de avaliação do mérito das candidaturas submetidas ao PESSOAS 2030. Esta análise aborda questões relacionadas com a implementação dos Princípios Horizontais, a operacionalização dos critérios de seleção e os desafios da demonstração da contribuição das operações para a promoção dos direitos fundamentais e da sustentabilidade ambiental. O ponto 5.3. sistematiza alguns itens que poderão constar num guia de apoio às candidaturas – uma ferramenta solicitada por várias entidades.

5.1. Percepções das entidades sobre a integração dos Princípios Horizontais

As entidades consultadas reconhecem, de uma forma geral, o mérito e a relevância da incorporação dos Princípios Horizontais nos diferentes programas de execução dos fundos estruturais. No entanto, expressaram que a integração desses princípios nos critérios de seleção, por via da aferição do mérito das candidaturas, acrescenta complexidade ao processo, especialmente na fase de elaboração das candidaturas (quando é necessário descrever a forma como esses princípios estão incorporado) e na previsão de efeitos ou impacto das ações propostas (ao demonstrar como contribuem para a promoção dos princípios). Esta dificuldade é manifestada por ONG e por organismos públicos, incluindo aqueles que acumulam a condição de beneficiários e Organismos Intermédios em diferentes tipologias de operação.

Embora haja um consenso sobre a importância e os desafios da inclusão dos Princípios Horizontais na avaliação do mérito das operações revela, quando aprofundado, um padrão que decorre do grau de envolvimento das entidades em matérias especificamente orientadas para estes princípios.

Para as **entidades cuja atuação não está diretamente centrada em nenhum dos Princípios Horizontais** — como aquelas que operam nas áreas de qualificação, emprego ou inclusão — predomina a visão de que a incorporação destes princípios deve ser analisada de forma integrada e ajustada à realidade das diferentes áreas de intervenção e ao público-alvo das operações. Este entendimento desdobra-se em quatro perspetivas centrais (não necessariamente mutuamente exclusivas): a) algumas das dimensões de análise/avaliação podem não ser aplicáveis às suas candidaturas pela natureza da entidade, das ações propostas ou do público-alvo — uma *condição institucional* que, segundo essas entidades, não deveria comprometer a aprovação da candidatura; b) certas operações cumprem funções básicas ou primárias e, por isso, deveriam ser entendidas como uma etapa preliminar para a criação de condições que possibilitem a concretização subsequente dos direitos sociais ou a responsabilização ambiental estabelecidos nos referidos princípios — uma *circunstância social* (base na pirâmide de necessidades de Maslow) que, no entender dessas entidades, não deve comprometer a aprovação da candidatura; c) a dimensão da entidade pode comprometer o alcance do cumprimento e da promoção dos diferentes princípios — uma *capacidade operacional* que também não deverá comprometer a aprovação das candidaturas; ou d) o investimento é direcionado para a formulação de respostas eficientes que satisfaçam requisitos pró-forma, sem que isso corresponda a uma intenção direta ou efetiva de incorporação dos princípios — uma *abordagem estratégia* para contornar um obstáculo à obtenção do apoio.

As **entidades diretamente envolvidas em áreas ou objetivos de intervenção relacionados com a promoção dos Princípios Horizontais**, por seu lado, destacaram a relevância do Princípio que orienta a sua atividade, contrapondo ao que identificam como indiferença ou resistência institucionais a importância de um compromisso sério e urgente com a sua incorporação nas operações e nas entidades. Este entendimento traduz-se, nomeadamente, nas seguintes configurações:

No plano da igualdade de género, as entidades com uma intervenção direcionada para esta matéria são críticas de uma certa ligeireza ou superficialidade na abordagem deste princípio. Por exemplo, ao nível das formações ou dos planos para a igualdade, entendem que não há controlo sobre os/as formadores/as ou sobre os conteúdos das formações, nem sobre o teor desses planos para a igualdade. Também a desagregação dos dados por género deveria, na ótica destas entidades, ser um meio de diagnóstico sobre o qual atuar e não um fim, em si mesmo. As entidades que não têm uma intervenção direta nesta área expressam uma visão crítica quanto à aplicação inflexível do princípio da igualdade de género. Demonstram receio de que medidas como as quotas de género possam ser vistas como formas de "engenharia social", levantando preocupações sobre a imposição de uma abordagem normativa rígida.

No plano da igualdade de acesso, o cenário é semelhante: as entidades com intervenção na área da deficiência afirmam que esta questão não é tratada com a seriedade ou a abrangência que merece. Apontam que, muitas vezes, as entidades justificam a falta de investimento com a ideia de que não têm ninguém a necessitar de determinado apoio ou recurso, não se apercebendo das barreiras existentes e do seu efeito limitativo ou dissuasor. Um exemplo mencionado é o da plataforma *Balcão dos Fundos*, gerida pela Agência para o Desenvolvimento e Coesão (AD&C), que não é acessível a pessoas cegas, afetando diretamente a capacidade dos/as trabalhadores/as desempenharem as suas funções. Por sua vez, as entidades que não têm intervenção (direta) nesta matéria dizem-se limitadas na sua capacidade de ação, nomeadamente devido ao alcance das operações que coordenam. Várias sugeriram que a aplicação dos requisitos de acessibilidade pode ser injustificada em tipologias de operação que não têm como público-alvo pessoas com deficiência, defendendo que se deve ajustar o grau de exigência à especificidade de cada operação.

No plano da não discriminação, além da resistência a algumas medidas de ação afirmativa, como é o caso das quotas, apenas relativamente ao Ensino Superior foi referida a possibilidade de a comunidade cigana poder justificar um regime especial. Um exemplo frequentemente citado pelas entidades foi a *checklist* de verificação da igualdade de género e igualdade de oportunidades, emitida pela AD&C conforme as orientações da OT n.º 3, exigida no final das

operações apoiadas pelo Portugal 2020. Esta *checklist* visava garantir a conformidade com os mecanismos de promoção da igualdade e não discriminação, solicitando a comprovação documental de que as entidades atendiam a critérios relacionados com a desagregação de dados quantitativos e qualitativos, abordando questões de igualdade de género, igualdade de oportunidades, e discriminação com base na deficiência, raça, origem étnica, religião, idade e orientação sexual. Mesmo sem implicar necessariamente a recolha de dados sobre todas as dimensões de desigualdade de forma rígida, esta *checklist* gerou apreensão entre as entidades, principalmente porque muitas delas não teriam sistemas de gestão que recolhessem indicadores quantitativos e qualitativos desagregados por critérios como género, deficiência, raça, ou orientação sexual. Além disso, expressaram desconforto com a necessidade de recolher dados sobre aspetos sensíveis, como a orientação sexual, sob o argumento de que o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) proíbe a recolha de tais informações sem o consentimento explícito das pessoas envolvidas. Vários *stakeholders*, evidenciando um entendimento limitado do conceito de igualdade, expressaram também incompreensão sobre a necessidade de apresentar esses indicadores, afirmando que estes não influenciam os critérios de seleção dos/as participantes nas operações, isto é, que não são fatores determinantes nem para exclusão nem para inclusão. De forma análoga às entidades que operam na esfera da igualdade de género ou igualdade de acesso, as entidades com intervenção direta em questões relacionadas com a não discriminação – entendidas, para efeitos deste Estudo, como discriminações que não estão abrangidas pelos princípios da igualdade de género e igualdade de acesso para pessoas com deficiência –, apontam a falta de reconhecimento da dimensão estrutural das discriminações na abordagem institucional. Especificamente sobre a desagregação dos dados por indicadores quantitativos sobre a origem racial ou étnica, a possibilidade desse levantamento é considerada positiva por permitir mapear as desigualdades – com as necessárias cautelas, como a anonimização dos dados e a realização de ações de formação ou sensibilização sobre a recolha de dados eticamente sensíveis.

Por fim, **no plano da sustentabilidade ambiental e ação climática**, as respostas das entidades sem intervenção direta nesta matéria são muito variadas: várias entidades, sobretudo as com maior capacidade orçamental e recursos humanos, afirmaram que era muito fácil responder a esse critério; outras (sobretudo ONG, com baixa capacidade orçamental e com poucos recursos humanos) afirmaram que esse critério era o mais difícil de responder. As entidades públicas relataram várias medidas que já tinham implementadas, como a desmaterialização, a redução ou eliminação do uso de papel, ações internas que visavam uma cultura organizacional ecológica, com medidas incluídas nos planos estratégicos e nos planos de atividades anuais para a

promoção da redução da pegada ecológica, redução de consumos, separação do lixo, alteração das lâmpadas, etc. Nestes casos, e na maioria das situações, as entidades tentam atender a este critério procurando demonstrar a sua incorporação ou cumprimento através de medidas ou procedimentos implementados nas próprias entidades; a sua incorporação nas operações é percebida como mais complexa, e as ações tendem a ser demonstradas sobretudo através de iniciativas de sensibilização ou pela inclusão de temas ambientais nos conteúdos formativos. Por seu lado, as entidades diretamente envolvidas em questões ambientais afirmam que a sua consideração deve preceder estas medidas e ser integrada logo no diagnóstico das necessidades das operações, tendo em conta o contexto territorial.

Embora as diferentes finalidades sociopolíticas – promoção da igualdade de género, igualdade de acesso, não discriminação ou sustentabilidade ambiental – sejam, no plano discursivo, compreendidas pelas entidades auscultadas, identificam-se dois desfasamentos interligados que merecem destaque pelo seu impacto na incorporação efetiva destes Princípios pelas entidades. O primeiro desfasamento reflete a **discrepância percebida entre os Princípios Horizontais e o objeto específico das operações financiadas**. Alguns/mas representantes de entidades consideram que muitas das medidas associadas aos Princípios Horizontais, embora formalmente relevantes para a avaliação da qualidade das candidaturas, são desajustadas ou não diretamente aplicáveis ao contexto ou objetivo das suas operações. Isso gera uma percepção de que tais critérios são exigências "pró-forma", o que pode resultar numa incorporação superficial ou ajustada às expectativas percebidas, sem que estas medidas se traduzam em mudanças reais na execução ou no impacto das operações. O segundo desfasamento decorre **da forma como os Princípios são compreendidos ou apresentados**, sendo frequentemente interpretados como inflexíveis ou inadequados ao contexto específico das operações. Em algumas entidades, a incorporação destes Princípios é vista como uma exigência externa que, em certos casos, ignora a especificidade da operação e do público-alvo. Por exemplo, em centros de acolhimento para vítimas de violência doméstica, onde o público é predominantemente feminino, ou em programas de formação segregados por género ou faixa etária, como centros de detenção para jovens rapazes, a aplicação rígida de alguns princípios é percebida como desajustada, pela impossibilidade de selecionar o 'universo'. Independentemente da exatidão ou validade objetiva destas percepções, elas reforçam uma noção de imposição externa e tecnocrática, que muitos/as responsáveis pelas operações interpretam como desconsideração pelas especificidades das suas ações e uma distração em relação ao foco principal das suas atividades.

Não obstante estas dissonâncias de ordem técnica ou programática, o processo de elaboração das candidaturas e a necessidade de atender ao compromisso com estes Princípios – sobretudo

no que diz respeito à sustentabilidade ambiental e ação climática – acabou por ser entendido pela generalidade dos/as *stakeholders* como um **momento de sensibilização para estas matérias**. Ao serem confrontadas com a exigência de responder a esse critério, as entidades foram levadas a refletir sobre as suas práticas – o que já é feito e o que pode ainda ser ajustado –, a tornar evidentes ou a consolidar essas práticas, e a procurar informações e referências (enquadramentos normativos, guias, exemplos de medidas, ações, boas práticas, etc.), cumprindo uma função pedagógica que acabou por ser valorizada.

5.2. Perceções sobre a operacionalização dos critérios de avaliação

A dificuldade de avaliar estas matérias foi reconhecida de uma forma transversal. Às dificuldades na definição de critérios e de como se avaliar os critérios, soma-se um equilíbrio difícil entre subjetividade e objetividade. Por um lado, a definição de requisitos objetivos e objetiváveis (mensuráveis), importantes para assegurar a transparência e a comparabilidade das avaliações, pode revelar-se penalizadora para muitas entidades (exequibilidade), desajustada às possibilidades de ações (aplicabilidade), ou desarticulada do sentido e do fundamento dos Princípios (relevância). Por outro lado, um grau mais elevado de subjetividade no processo de avaliação, permitindo uma compreensão porventura mais generosa das práticas e do contexto das entidades, oferece diretrizes menos claras e limita a capacidade de escrutínio.

No balanço destes métodos, as pessoas entrevistadas manifestaram uma clara preferência pela manutenção de um campo aberto de resposta, valorizando a flexibilidade e a oportunidade de desenvolver e contextualizar a entidade e o âmbito de intervenção da operação, por oposição à possibilidade de um conjunto pré-definido de opções a que teriam de corresponder (uma espécie de *checklist* acompanhada da demonstração de evidências). Esse formato é particularmente defendido quando se considera o impacto da operação na promoção dos diferentes Princípios Horizontais, uma área em que os/as *stakeholders* sinalizaram dificuldades significativas. Por exemplo, quanto ao número de participantes em determinada ação/operação (entendido como um indicador compreensível e adequado), o campo aberto permite complementar dimensões que essa métrica não abrange, como a alteração de hábitos das pessoas ou a aquisição de novas competências, seja no domínio ambiental ou da participação na vida da comunidade. Esse campo aberto único apresenta também, segundo os/as entrevistados/as, a vantagem de não espartilhar os critérios, tornando o preenchimento do formulário de candidatura mais consistente e articulado, e evitando repetições que, de outra forma, ocorreriam.

De qualquer forma, as entrevistas e os grupos de discussão não conseguiram aprofundar, com o nível de detalhe e abrangência pretendidos, a componente técnica da operacionalização dos critérios, nomeadamente no que se refere a modelos, métodos ou escalas de avaliação, instrumentos e mecanismos de aferição e de monitorização, bem como formulações ou fatores de ponderação. Também não conseguiram avançar ou concretizar alternativas à ferramenta ou metodologia de avaliação, tendendo as entidades a direcionar as respostas para os aspetos que constituem o foco das suas preocupações: a complexidade destes novos critérios, as limitações operacionais para a sua implementação, e os constrangimentos de natureza vária que afetam o funcionamento das entidades, resultantes nomeadamente do sistema e da estrutura de financiamento.

Em relação à primeira ordem de preocupações – complexidade dos critérios e limitações operacionais para a sua implementação –, a solução transversal passaria pela simplificação do processo das avaliações, tornando-o menos exigente para as entidades. Em relação à segunda ordem de preocupações, o sistema de financiamento, ainda que estas questões extravasem o âmbito deste Estudo, importa sinalizar algumas das dimensões mencionadas, dada a sua relevância e as implicações que apresentam para as entidades: o intervalo entre a execução das despesas e o seu reembolso; a alteração nas rubricas orçamentais, com mudanças na modalidade da contratação pública e nas tabelas salariais dos recursos humanos, e a não elegibilidade dos subsídios de turno; ou a metodologia de custos simplificados e valor do custo/formando. Esta última questão do custo por formando revelou-se particularmente problemática para as entidades que desenvolvem operações/ações no âmbito da promoção da igualdade de acesso das pessoas com deficiência. Tratando-se de um universo de participantes especialmente vulnerável, caracterizado por uma elevada taxa de absentismo, os cortes no valor do custo/formando são frequentes e muito penalizadores para as entidades, tendo sido reportada a descontinuação de cursos de formação por razões estritamente relacionadas com o modelo de financiamento. Problemas desta ordem são tanto mais acentuados quanto menor é a dimensão da entidade, devido à menor capacidade para absorver despesas não elegíveis e para suportar os custos até ao seu reembolso. Este exemplo tem o mérito de ilustrar o modo como diferentes entraves operacionais comprometem o princípio que os fundos europeus pretendem promover: afinal, são os constrangimentos associados à deficiência ou à incapacidade das pessoas que dificultam ou *impedem* a existência ou continuidade das ações/operações de que eram o público-alvo.

5.3. Guia de apoio às candidaturas

A par destas dificuldades e dos desafios encontrados, foram também várias as boas práticas institucionais identificadas ao longo das entrevistas e dos grupos de discussão. Muitas dessas práticas serviram de inspiração para as listagens da ferramenta de avaliação e às recomendações formuladas no âmbito deste relatório.

As entidades expressam, ainda assim, a necessidade de um guia de apoio às candidaturas, que inclua recursos úteis ao planeamento e desenho das operações, bem como à elaboração das candidaturas. Esse guia deve apresentar, de uma forma simples e clara, o que se pretende aferir em matéria de incorporação dos Princípios Horizontais nos diferentes campos do formulário de candidaturas – por exemplo, responder a determinadas Estratégias nacionais ou regionais, incorporar procedimentos de seleção dos/as participantes, mecanismos de monitorização, inclusão de conteúdos, ferramentas de gestão de recursos humanos, entre outros. Para tal, o guia deve listar os mecanismos de referência (com hiperligações para os documentos e entidades relevantes) em matéria de igualdade de género, igualdade de acesso, não discriminação e sustentabilidade ambiental; exemplos de medidas e instrumentos que podem consultar e adotar nas operações e nas próprias entidades; referenciais formativos; e outros documentos pertinentes no âmbito da tipologia de operação. Esse guia pode basear-se na informação e na estrutura da ferramenta de avaliação e servir como uma base de trabalho a ser atualizada à medida que as operações forem aprovadas. É importante notar que as operações aprovadas podem servir como exemplos de boas práticas a ser incluídos no guia, funcionando como recursos de apoio à elaboração das candidaturas.

Além disso, as entidades devem ser incentivadas a adotar, entre outros procedimentos:

- uma abordagem sistémica e integrada para abordar problemas complexos e multidimensionais, reconfigurando as operações tendo por base os Princípios Horizontais e indo além do seu nível de ação habitual;
- um modelo territorial que permita o desenvolvimento de soluções mais específicas, eficazes e adaptadas às necessidades e características de cada contexto, sobretudo em matéria de sustentabilidade ambiental e ação climática, potencializando o impacto positivo das operações;
- ações e técnicas de sensibilização, sobre direitos fundamentais ou questões ambientais e alterações climáticas, privilegiando a capacitação das pessoas para a adoção de boas práticas ao nível individual e comunitário, alinhadas com os objetivos estratégicos nacionais e da UE.

Exemplos de itens e outros instrumentos destinados a facilitar o processo de elaboração das candidaturas:

- Definição compreensiva dos princípios horizontais;
- Compromissos e normas nacionais e internacionais: identificar os instrumentos jurídicos de referência associados a cada critério (Princípios Horizontais);
- Políticas nacionais: identificar as diferentes estratégias nacionais e mecanismos, incentivando as operações a tentar responder aos eixos;
- Planos municipais: incentivar as entidades a responder aos eixos estratégicos dos diferentes planos municipais;
- Iniciativas públicas e locais no âmbito das políticas públicas;
- Esclarecimento e exemplos de medidas que promovam a igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação;
- Esclarecimento e exemplos de medidas que contribuam para a concretização de medidas e ações que promovam os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e a adoção de práticas que respeitem o princípio de «não prejudicar significativamente»; Por exemplo: i) promoção das melhores práticas conhecidas (reutilização em lugar de destruição); ii) soluções de eficiência energética nas infraestruturas e/ou equipamentos; iii) inclusão de novas tecnologias ou dispositivos eficientes; iv) inclusão de medidas para mitigar e reduzir os eventuais impactos ambientais negativos (partilha de viaturas, protocolos para recolha de resíduos, como pilhas, equipamentos elétricos e eletrónicos [EEE], tinteiros e *toners*); ou exemplos de práticas sustentáveis: processos de desmaterialização (redução de papel); redução dos consumos energéticos (substituição de lâmpadas, sistema de sensores), de consumo de água (reaproveitamento de água, torneiras, autoclismos), separação do lixo e reciclagem; gestão de resíduos; recolha de pilhas; reciclagem de paletes;
- Referenciais de conteúdos e certificações;
- Ferramentas de comunicação – e.g., WCAG (*Web Content Accessibility Guidelines*), AAA;
- Envolvimento de associações pequenas, nomeadamente através dos Contratos Locais de Desenvolvimento Social (CLDS);
- Abordagens interdisciplinares: incentivar as operações a procurarem responder ou a estarem alinhadas com o Plano Nacional das Artes (2019-2029) – <https://culturaportugal.gov.pt/pt/participar/plano-nacional-das-artes/> e <https://www.pna.gov.pt/> – e/ou com o Plano Nacional de Cinema 2021-2030 – <https://pnc.gov.pt/>;

- Medidas no âmbito escolar e formativo, como o Parlamento Jovem ou as Eco-Escolas (<https://ecoescolas.abaae.pt/>), um programa internacional da “Foundation for Environmental Education”, desenvolvido em Portugal desde 1996 pela ABAE (atualmente designada ABAAE – Associação Bandeira Azul de Ambiente e Educação). Este programa pretende encorajar ações e reconhecer o trabalho de qualidade desenvolvido pelas escolas, no âmbito da Educação Ambiental para a Sustentabilidade.⁶³

⁶³ A nível nacional, há atualmente 2020 Eco-Escolas galardoadas. Veja-se, a título de exemplo, a Escola Secundária de Fafe (distrito de Braga) e a longa lista de atividades que tem desenvolvido em matéria de sustentabilidade ambiental, ao longo dos últimos anos letivos: <https://ecoescolas.abaae.pt/escola/escola-secundaria-de-fafe/>

6. A operacionalização dos critérios

Tal como consta no Manual de seleção das operações elaborado pela Comissão Europeia,⁶⁴ a implementação dos Programas Operacionais enfrenta uma série de desafios comuns, que se manifestam nomeadamente nos seguintes níveis:

- i) equilíbrio: os critérios de seleção não são equilibrados, ou são demasiado rigorosos ou demasiado amplos; existem demasiados ou insuficientes critérios de seleção;
- ii) operacionalização: dificuldades na conversão da legislação comunitária e nacional em critérios claros e operacionais;
- iii) classificação: o sistema de avaliação e de pontuação das operações não é suficientemente explicado, e dessa forma apresenta problemas de transparência; ou ainda os critérios são complexos e difíceis de compreender e avaliar.

Estes desafios estão associados a problemas, igualmente comuns, que podem assumir as seguintes formas:

- i) critérios excessivamente rigorosos podem levar à desistência de vários candidatos adequados, enquanto critérios excessivamente amplos podem atrair muitos candidatos desadequados, o que afeta negativamente a fase de avaliação das propostas; um número excessivo de critérios de seleção cria uma sobrecarga significativa e conduz a processos de seleção mais longos, mais queixas e mais recursos administrativos e porventura judiciais. Por outro lado, um número insuficiente de critérios pode tornar o processo de seleção menos eficaz, uma vez que os critérios podem não ser suficientes para verificar se as operações têm a qualidade exigida e se estão alinhadas com os objetivos dos Programas;
- ii) os critérios de seleção podem tornar-se vagos e difíceis de cumprir e de avaliar;
- iii) os candidatos não conseguem pré-avaliar o seu próprio projeto e calcular uma pontuação esperada, o que pode desencorajar as candidaturas (especialmente quando a preparação das candidaturas requer um esforço significativo para reunir a documentação técnica), ou pode haver muitas queixas de candidatos não selecionados; os candidatos podem não ter capacidade para calcular os critérios e, por conseguinte, não se candidatarem; ou os candidatos podem ter de fazer várias perguntas metodológicas às Autoridades de Gestão durante a fase de

⁶⁴ “Handbook on selection of operations – Towards simplification - Analysis of selection of operations Taking stock of practices in the EU Member States”, disponível em: <https://www.iapmei.pt/PRODUTOS-E-SERVICOS/Incentivos-Financiamento/Documentos-Incentivos/KN-03-23-121-EN-N.aspx>

apresentação de candidaturas, aumentando o ónus para as Autoridades. Com critérios complexos, tanto os requerentes como os avaliadores podem cometer mais erros na candidatura e durante a avaliação. Este facto pode prolongar o tempo de avaliação e aumentar os pedidos de esclarecimento e as reclamações.

Perante este cenário, a Comissão Europeia avança com as seguintes sugestões para a identificação de possíveis soluções, com as quais a equipa deste Estudo concorda:

- Permitir uma consulta específica das partes interessadas (*stakeholders*) sobre os critérios de seleção, para garantir que os critérios refletem os objetivos do convite e as necessidades dos grupos-alvo;
- Realizar uma consulta com uma amostra de potenciais beneficiários e partes interessadas para testar os critérios antes do lançamento do convite e, ao mesmo tempo, gerir corretamente os conflitos de interesse;
- Envolver peritos na decisão sobre os critérios de seleção e tornar os critérios específicos ao contexto do convite;
- Explicar claramente nos Avisos de Abertura dos Concursos a pontuação associada a cada critério e o peso relativo desse critério. É igualmente importante fornecer orientações pormenorizadas sobre a forma como os critérios serão avaliados.
- Os critérios de seleção devem ser simples, claros e facilmente quantificáveis. As Autoridades de Gestão devem fornecer uma metodologia clara sobre a forma como os critérios serão quantificados e avaliados. A consulta das partes interessadas e dos peritos durante a elaboração/validação dos critérios poderá facilitar este processo.

Apesar de os dois critérios de seleção já terem sido aprovados de forma transversal pelo Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030, os desafios e problemas permanecem relevantes, sendo este Estudo concebido precisamente para facilitar a sua operacionalização. Esta secção é especificamente dedicada a esse exercício, começando, no ponto 6.1., por apresentar uma análise comparativa da operacionalização dos critérios relacionados com os Princípios Horizontais em diferentes Programas Operacionais. O ponto 6.2. descreve o processo de elaboração da ferramenta de avaliação: a definição do modelo de análise, as hipóteses de operacionalização dos critérios (o que avaliar e como avaliar), e a apresentação das listagens de apoio à análise técnica. O último ponto percorre algumas reflexões partilhadas durante o *workshop* participativo, realizado com técnicos/as que analisam candidaturas no âmbito do PESSOAS 2030, e as alterações introduzidas na ferramenta de avaliação após essa atividade.

6.1. Análise comparativa da operacionalização dos Princípios Horizontais

Este primeiro ponto centra-se numa análise comparativa da operacionalização dos Princípios Horizontais em diferentes Programas do Fundo Social Europeu Mais (FSE+), incluindo programas do Portugal 2030 e outros programas comunitários análogos ao PESSOAS 2030, e de outros fundos, como o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER). Este exercício de comparação, com base na análise de *benchmarking* e na análise de conteúdo das entrevistas e grupos de discussão, pretendeu identificar o modo como diferentes programas estão a operacionalizar os critérios relacionados com os Princípios Horizontais. Em particular, procurou-se compreender o modo como esses critérios foram conceptualizados e integrados nas grelhas de avaliação das operações e nos guias que acompanham os avisos de abertura de concursos, e identificar elementos de verificação que apoiem a análise técnica das candidaturas submetidas ao financiamento do PESSOAS 2030 (e.g., indicadores mensuráveis, medidas e procedimentos de referência, instrumentos de monitorização, mecanismos de acompanhamento).

De uma forma geral, estes programas atendem às seguintes dimensões nos seus critérios:

- a) Relevância e alinhamento das operações/ações com os objetivos do programa. A relevância das operações em relação aos objetivos estratégicos e específicos estabelecidos é um fator de avaliação, a partir de critérios como o alinhamento da operação com prioridades temáticas, objetivos de desenvolvimento regional ou setorial, e contribuição para metas específicas nacionais e da União Europeia.
- b) Qualidade da proposta. A qualidade técnica e financeira das operações, incluindo a clareza dos objetivos, a viabilidade da implementação, a robustez do plano de trabalho e a coerência do orçamento proposto são critérios de avaliação transversais à generalidade dos concursos para financiamento.
- c) Capacidade de implementação. Este campo reporta-se à avaliação da capacidade das entidades beneficiárias para executar as operações propostas, considerando a experiência prévia, os recursos humanos e técnicos disponíveis, e a capacidade de gestão financeira.
- d) Impacto e inovação. Neste campo, é avaliado o potencial impacto das operações em termos de resultados esperados, benefícios socioeconómicos e valor acrescentado ambiental. É também considerada a sustentabilidade dos resultados a longo prazo e a capacidade de gerar valor acrescentado para as comunidades e/ou economias locais. A capacidade de as operações introduzirem inovações tecnológicas, sociais ou organizacionais é um critério frequentemente

avaliado, tal como o potencial de replicabilidade e transferibilidade dos resultados para outros contextos.

e) Monitorização e gestão de riscos. A avaliação da capacidade de identificar e gerir riscos associados às operações, incluindo riscos técnicos, financeiros, legais ou regulamentares, a par dos mecanismos de supervisão e reporte são uma componente transversalmente aferida.

Como deu conta um *stakeholder* entrevistado, membro de um Organismo Intermédio em diferentes Programas Operacionais do Portugal 2030, uma novidade neste quadro comunitário é a exigência, nas grelhas de avaliação/seleção das candidaturas dos Programas Regionais, da inclusão de mecanismos de promoção da igualdade de género e igualdade de oportunidades, e o alinhamento com os ODS considerados prioritários para Portugal. Sem o cumprimento destas condições, a candidatura não é aprovada. Trata-se de uma alteração substancial em relação ao anterior quadro comunitário, que se aplica a todos os Programas Operacionais e não apenas ao PESSOAS 2030, ainda que o nível ou o rigor desta exigência seja diferenciada. Segundo o mesmo entrevistado, nas grelhas de avaliação das operações dos Programas Regionais, estão incluídos cinco mecanismos de igualdade de género e oportunidades, e compete às Autoridades de Gestão verificar se a entidade tem, ou não tem, previstos os mecanismos e se respondem aos ODS. Esses mecanismos e os ODS estão indicados na grelha de avaliação e são explícitos; tal como o limite mínimo que deve ser considerado para que a candidatura seja aprovada: o equivalente a suficiente, i.e., a pontuação de 3 valores.

Contrariamente a esta indicação, na consulta realizada ao **NORTE 2030** constatou-se que nem todos os Avisos de Abertura de Concurso (AAC) explicitavam os critérios de seleção. Entre os que o faziam, vários não incluíam qualquer referência à igualdade de género, igualdade de acesso ou não discriminação, constando apenas elementos relacionados com a sustentabilidade ambiental. Não é o caso do Aviso NORTE2030-2024-33,⁶⁵ que abre concurso para uma tipologia de operação integrável no âmbito das operações do PESSOAS 2030 (Cursos Técnicos Superiores Profissionais [TeSP]), apoiado pelo FSE+.

Neste concurso, os critérios de seleção estão organizados em dois níveis. Os critérios de 1.º nível representam categorias principais ou gerais que estruturam a avaliação. No caso deste

⁶⁵ Código do aviso NORTE2030-2024-33; data de publicação: 16/07/2024. Aviso para apresentação de candidaturas, Cursos Técnicos Superiores Profissionais (TeSP) - Entidades Públicas – Ciclo 2024/2026, disponível em: <https://www.norte2030.pt/storage/app/media/3.%C2%BA%20Aviso%20TESP%20NORTE2030%20julho2024.pdf>

concurso, são dois os critérios de 1.º nível: A) Mais-valia socioeconómica e ambiental do projeto; B) Eficácia e eficiência do projeto. Por sua vez, estes critérios de 1.º nível subdividem-se em critérios de 2.º nível, mais específicos e concretos, que serão avaliados dentro de cada categoria principal. Neste caso, o critério de 1.º nível «Mais-valia socioeconómica e ambiental do projeto» subdivide-se em cinco critérios de 2.º nível: 1. Promoção da eficiência económica do mercado de trabalho por via do aumento da empregabilidade; 2. Promoção da equidade social por via de medidas proativas na promoção da igualdade de oportunidades e de género no acesso, na frequência e no apoio à inserção no mercado de trabalho; 2.1. Promoção da igualdade de oportunidades;⁶⁶ 2.2. Promoção da igualdade de género;⁶⁷ 3. Contributo do projeto para a Estratégia Regional de Especialização Inteligente (S3 Norte 2027); 4. Contributo do projeto para a coesão regional através da oferta educativa nos territórios de baixa densidade; 5. Contributo do projeto para a sustentabilidade ambiental.⁶⁸ O outro critério de 1.º nível «Eficácia e eficiência

⁶⁶ São avaliados os seguintes requisitos:

- i. na seleção dos destinatários, é promovido o acesso de pessoas em situação de maior vulnerabilidade, como as pessoas com deficiência, imigrantes e outras;
- ii. são previstos apoios específicos durante e/ou após a operação a grupos mais vulneráveis (p. ex., em matéria de apoios pedagógicos durante a ação de formação ou de ações de acompanhamento após a formação);
- iii. a instituição tem ativos serviços específicos ou com uma ação dirigida aos grupos mais vulneráveis;
- iv. estão ativas parcerias com organizações promotoras da igualdade de oportunidades (p. ex., com entidades ligadas às pessoas com deficiência, a imigrantes ou outras).

Alto: a candidatura demonstra proatividade e a adoção de medidas concretas em três, incluindo obrigatoriamente o segundo, ou em quatro requisitos. (5 pontos)

Médio: a candidatura demonstra proatividade em dois dos requisitos referidos, incluindo obrigatoriamente o segundo. (3 pontos)

Baixo: a candidatura não demonstra proatividade em nenhum dos requisitos ou só a demonstra num deles. (1 ponto)

⁶⁷ São avaliados os seguintes requisitos:

- i. é considerado o contributo da operação para a promoção da igualdade de género em função, nomeadamente, da maior incidência do abandono escolar nos jovens do género masculino ou da sub-representação de um dos géneros em determinadas áreas de formação e saídas profissionais;
- ii. são previstos apoios específicos durante e/ou após a operação que promovem a igualdade de género (p. ex., em matéria de serviços para acolhimento de crianças, de horários flexíveis e/ou mais compatíveis com as necessidades de conciliação entre a vida pessoal e profissional, etc.);
- iii. é disponibilizada e valorizada a informação da operação por género;
- iv. estão ativas parcerias com organizações promotoras da igualdade de género.

Alto: a candidatura demonstra proatividade e a adoção de medidas concretas em três, incluindo obrigatoriamente o segundo, ou em quatro requisitos. (5 pontos)

Médio: a candidatura demonstra proatividade e a adoção de medidas concretas em dois dos requisitos referidos. (3 pontos)

Baixo: a candidatura não demonstra proatividade e a adoção de medidas concretas em nenhum dos requisitos ou só a demonstra num deles. (1 ponto)

⁶⁸ Este critério avalia os contributos do projeto para a concretização de medidas de preservação e melhoria da qualidade do ambiente e de gestão sustentável dos recursos naturais, a fim de assegurar um

do projeto» subdivide-se em dois critérios de 2.º nível: 6. Qualidade da montagem técnico-financeira do Projeto; 6.1. Contributo do projeto para os indicadores de realização e de resultado específicos no Programa; 6.2. Acompanhamento dos estudantes durante e após a conclusão da formação; 7. Qualidade da montagem organizativa e institucional do Projeto.

No Programa Regional Alentejo, **ALENTEJO2030**, nomeadamente no AAC ALT2030-2024-6,⁶⁹ publicado a 15 de maio de 2024, para ações de capacitação para a inovação social, os dois critérios que avaliam os Princípios Horizontais incidem sobre os mecanismos de igualdade de género e oportunidades e os ODS, tal como referido pelo *stakeholder* entrevistado. O critério que analisa a incorporação da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação é formulado da seguinte maneira:

[Bloco da Qualidade da operação]

4.3 - Garantir a aplicação de instrumentos que assegurem a igualdade de oportunidades e de género (*)

4.3.1 - Promoção da não discriminação e acessibilidade e promoção da igualdade de género, avaliando:

desenvolvimento sustentável. No que respeita ao período de realização da operação e às instalações em que funcionam os cursos a apoiar, pretende-se valorizar a adoção de medidas nas seguintes vertentes:

- i. a preservação, a proteção e a melhoria da qualidade do ambiente;
- ii. a utilização prudente e racional dos recursos naturais (uso racional da água; biodiversidade e uso da terra; fonte dos materiais);
- iv. o combate às alterações climáticas (redução de emissões de carbono e prevenção de riscos);
- v. a redução da poluição ambiental (emissões tóxicas e resíduos; material de embalagem e resíduos; resíduos eletrónicos), poluição sonora e visual;
- v. a otimização da eficiência energética.

Para o efeito, a entidade beneficiária deverá apresentar evidências da efetiva adoção ou intenção de adotar medidas concretas, designadamente:

- . campanhas de sensibilização dos alunos e RH da instituição, desenvolvimento de material de informação sobre questões ambientais;
- . relatórios de sustentabilidade e incorporação das preocupações ambientais em regulamentos internos, orientações de gestão;
- . o acesso e a utilização de Tecnologias de Informação e Comunicação;
- . a oferta de cursos ou módulos de formação com incidência nas áreas temáticas da sustentabilidade ambiental.

Alto: a entidade promotora demonstra adotar medidas concretas em quatro ou nas cinco vertentes. (5 pontos)

Médio: a entidade promotora demonstra adotar medidas concretas em duas ou três das cinco vertentes. (3 pontos)

Baixo: a entidade promotora não demonstra adotar medidas concretas em nenhuma das vertentes ou só a demonstra numa delas. (1 ponto)

⁶⁹ AAC ALT2030-2024-6 disponível em: <https://portugal2030.pt/wp-content/uploads/sites/3/2024/05/ALT2030-2024-6.pdf>

- i) na seleção dos destinatários, é garantido o acesso de pessoas em situação de maior vulnerabilidade, como as pessoas com deficiência, imigrantes e outras;
- ii) são previstos apoios específicos durante e/ou após a operação a grupos mais vulneráveis (p. ex., em matéria de apoios pedagógicos durante a ação ou ações de acompanhamento após a conclusão da operação);
- iii) assegura-se condições de acessibilidade a participantes e/ou dispositivos de comunicação adaptados (p. ex., linguagem gestual e braille);
- iv) é considerado o contributo da operação para a promoção da igualdade de género em função, nomeadamente, da sub-representação de um dos géneros em determinadas áreas de ação;
- v) são previstos apoios específicos durante e/ou após a operação que promovem a igualdade de género (p. ex., em matéria de serviços para acolhimento de crianças, de horários flexíveis e/ou mais compatíveis com as necessidades de conciliação entre a vida pessoal e profissional, etc.).

A escala de avaliação é a seguinte:

Muito bom: A candidatura demonstra proatividade e a adoção de medidas concretas em três ou mais itens. (5 pontos)

Suficiente: A candidatura demonstra proatividade e a adoção de medidas concretas em um ou dois dos itens. (3 pontos)

Muito insuficiente: A candidatura não demonstra proatividade nem adoção de medidas concretas em qualquer um dos requisitos. (1 ponto)

(*) A atribuição da notação de insuficiente ou muito insuficiente ou nula, determinará a não elegibilidade do projeto.

O critério da sustentabilidade ambiental surge da seguinte forma:

4.4 - Garantir a implementação de instrumentos ou boas práticas que promovam os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (*)

4.4.1 - Contributo da intervenção para os objetivos previstos nos ODS da ONU

Escala de avaliação:

Muito bom: O projeto subjacente ao plano de capacitação contribui para o cumprimento de pelo menos dois ODS, sendo pelo menos um deles um daqueles em que Portugal materializa as suas prioridades estratégicas. (5 pontos)

Suficiente: O projeto subjacente ao plano de capacitação contribui para apenas um ODS, sendo este um daqueles em que Portugal materializa as suas prioridades estratégicas. (3 pontos)

Muito insuficiente: O projeto subjacente ao plano de capacitação não contribui para nenhum ODS em que Portugal materializa as suas prioridades estratégicas. (1 ponto)

(*) A atribuição da notação de insuficiente ou muito insuficiente ou nula, determinará a não elegibilidade do projeto.

Tal como referido pelo mesmo *stakeholder*, este AAC estabelece, na primeira fase do processo de decisão das candidaturas – de verificação das condições de elegibilidade dos beneficiários (estabelecidas no regulamento geral de aplicação dos Fundos, no regulamento específico e no aviso de concurso) –, o cumprimento dos Princípios Horizontais de igualdade de oportunidades e de género, e de sustentabilidade (através da atribuição de uma avaliação positiva nos respetivos critérios de seleção) como condição de elegibilidade.

Por seu lado, no âmbito do **LISBOA 2030** (LISBOA2030-2024-15),⁷⁰ constam como condições de elegibilidade o princípio de “Não Prejudicar Significativamente” (*Do No Significant Harm – DNSH*) e o apoio aos objetivos em matéria de alterações climáticas nos seguintes termos: “De acordo com o texto do PR Lisboa 2030, no Objetivo Específico 1.1, as intervenções previstas foram avaliadas como compatíveis com o princípio “Não Prejudicar Significativamente” (DNSH), na aceção do artigo 17.º do Regulamento (UE) 2020/852 do Parlamento Europeu e do Conselho, uma vez que respeitam a orientação técnica do MRR relativa ao DNSH”. As condições e orientações em matéria de DNSH e alterações climáticas – idênticas às previstas no PESSOAS 2030, tal como especificado no ponto 4.4. «O Valor Acrescentado Ambiental no PESSOAS 2030» – são as seguintes:

1. As intervenções objeto de financiamento deverão contribuir, quando aplicável, para o cumprimento dos objetivos ambientais definidos nos termos do artigo 17.º do Regulamento (UE) 2020/852, concretamente os seguintes:

- A) A mitigação das alterações climáticas;
- B) A adaptação às alterações climáticas;
- C) A utilização sustentável e proteção dos recursos hídricos e marinhos;
- D) A transição para uma economia circular;

⁷⁰ Aviso para apresentação de candidaturas (LISBOA2030-2024-15), disponível em: <https://portugal2030.pt/wp-content/uploads/sites/3/2024/04/LISBOA2030-2024-15-Aviso-Infraestruturas-Cientificas-Lx2030-1.pdf>

- E) A prevenção e o controlo da poluição;
- F) A proteção e o restauro da biodiversidade e dos ecossistemas.

Neste âmbito, as operações a candidatar ao presente aviso devem fundamentar num campo aberto as medidas aplicáveis para cada um dos objetivos nos termos dos artigos 10º a 16º do referido do Regulamento (UE) 2020/852.

O Aviso para apresentação de candidaturas estabelece ainda condições específicas que devem ser cumpridas sempre que as intervenções envolvam construção/reabilitação, tais como: contemplar a redução do uso de energia e o aumento da eficiência energética e térmica ou considerar o reaproveitamento dos recursos hídricos.

Os princípios da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação recebem uma atenção muito reduzida no âmbito deste aviso do LISBOA 2030. As condições de igualdade de acesso e não discriminação (pessoas e territórios) constam como uma das condições específicas ou normas técnicas a observar pelos beneficiários ou operações: “alínea cc. Assegurar condições de igualdade de acesso, inclusão, não discriminação (pessoas e territórios), devendo existir uma preocupação com a acessibilidade (física e digital) por pessoas portadoras de deficiência”. O AAC anuncia uma *checklist* sobre igualdade de oportunidades, que deverá ser preenchida pelas entidades, sem informação sobre a sua relevância para a análise do mérito das candidaturas. A equipa deste Estudo não conseguiu aceder a essa *checklist*.

No caso de programas comunitários análogos ao PESSOAS 2030, em Espanha, o «**Programa Operativo FSE+ de Empleo, Formación, Educación y Economía Social 2021-2027 (EFESO)**»⁷¹ especifica os critérios de seleção das operações no âmbito do programa, distinguindo entre critérios obrigatórios e critérios de valorização. Para ser selecionada, uma operação deve cumprir todos os critérios obrigatórios. No caso de um concurso público, os critérios de valorização, embora não sendo obrigatórios na sua totalidade para cada uma das operações, permitem avaliar a adequação da operação a selecionar de acordo com os princípios de economia, eficácia e eficiência ou priorizar aquelas que, respeitando os critérios obrigatórios, melhor contribuam para o cumprimento dos objetivos específicos. Entre os 25 critérios obrigatórios listados, os seguintes estão relacionados, mais ou menos diretamente, com o objeto deste Estudo e têm a seguinte formulação:

⁷¹ Programa FSE+ 2021-2027 *Empleo, Educación, Formación y Economía Social* (EFESO), disponível em: https://mpt.gob.es/dam/es/portal/politica-territorial/local/coop_econom_local_estado_fondos_europeos/fondos_europeos/2021-2027_FSE/CriteriosSeleccionOperacionesEFESOaprobados_v1_05_08_2023.pdf

Critério 6. A operação proposta inclui valores objetivos para os indicadores de realização e de resultado mais relevantes (pelo menos um) previstos para o objetivo específico da prioridade em que se insere e estes valores são proporcionais ao método de definição dos valores objetivos. Os valores esperados devem ser desagregados por sexo sempre que se trate de pessoas singulares.

Critério 8. A proposta de operação é consistente com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, em particular com as que se referem ao direito da proteção judicial efetiva e a um juiz imparcial, proteção dos dados pessoais, direitos da criança, integração das pessoas com deficiência, proteção ambiente, diversidade linguística, segurança no trabalho, liberdade de expressão e informação, liberdade de reunião e associação, direito à educação, liberdade de empresa, direito à propriedade, proteção em caso de regresso, expulsão e extradição e respeito pela vida privada e familiar; a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), em conformidade com a Decisão 2010/48/CE do Conselho; regulamentos sobre contratação pública e auxílios estatais.

Critério 16. A operação proposta respeita o princípio da igualdade entre mulheres e homens, conforme estabelecido no artigo 9.2 do RDC e nos artigos 3.º e 6.º do RFSE+.

Critério 17. A operação proposta respeita os princípios da igualdade de oportunidades e da não discriminação, previstos no artigo 9.º, n.º 3 do RDC e nos artigos 6.º e 28.º do RFSE+.

Critério 18. A operação proposta respeita o princípio da acessibilidade, conforme estabelecido no artigo 9.º do RDC e no artigo 6.º do RFSE+.

Critério 19. A operação proposta respeita o princípio do desenvolvimento sustentável, conforme estabelecido nos artigos 9º e 73º do RDC e no artigo 6º do RFSE+.

Os princípios horizontais surgem também nos critérios valorativos – pensados para avaliar a idoneidade e qualidade da operação, de forma a priorizar candidaturas em procedimentos concorrenciais. Na listagem de critérios disponíveis, distribuídos por quatro blocos de áreas, os seguintes poderão aplicar-se no âmbito deste Estudo:

Bloco 1 – Referente à relevância da operação:

Critério 5. Aplicação da perspetiva de género no diagnóstico da operação.

Critério 9. Contribuição da proposta de operação para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente para, entre outros objetivos, qualquer um dos seguintes: a) a participação sustentável das mulheres num quadro de igualdade no emprego, promovendo a

sua incorporação e promoção no mesmo, e reduzir a segregação (horizontal e vertical) com base no sexo, bem como as disparidades de género, incluindo as disparidades salariais; b) a eliminação e/ou redução de estereótipos e preconceitos de género; c) a conciliação e a corresponsabilidade da vida privada e profissional em termos da distribuição equitativa de responsabilidades entre mulheres e homens; d) ou feminização da pobreza; e) não discriminação com base no género; f) a prevenção, deteção e erradicação do assédio sexual e do assédio baseado no sexo; g) interseccional, acrescentando ao fator condicionante derivado do sexo, da idade, de ter alguma deficiência ou de viver em situação de pobreza.

Critério 10. Contribuição da operação para os princípios horizontais previstos no artigo 9º do RDC e no artigo 6º da Portaria 2021/1057. Como exemplo, podem ser usados os seguintes subcritérios:

Subcritério 10.01. Contribuição para a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, sem discriminação baseada no género, origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

Subcritério 10.02. Promoção da transição do cuidado residencial ou institucional para o cuidado familiar e local.

Subcritério 10.03. Maior acessibilidade para pessoas com deficiência, também em termos de tecnologias de informação e comunicação.

Subcritério 10.04. Promoção do desenvolvimento sustentável.

Bloco 2 – Relativo ao plano de trabalho e ao conteúdo técnico da operação:

Critério 17: Aplicação de uma perspetiva de género na definição do plano de trabalho e do conteúdo técnico das atividades, bem como na execução, acompanhamento e avaliação da operação.

Bloco 3 – Relativamente ao impacto potencial da operação:

Critério 20: Impacto esperado nos participantes e no seu ambiente. Os seguintes subcritérios podem ser utilizados como exemplos:

Subcritério 20.06. Impacto na redução das disparidades entre homens e mulheres.

Bloco 4 – Relativamente à capacidade de gestão do beneficiário do FSE+:

Critério 26: Qualidade dos sistemas de controlo de despesas, prevenção de riscos e gestão administrativa e de RH (certificados ISO e planos de igualdade, entre outros).

Apesar do desdobramento dos critérios no Programa espanhol EFESO, não é clara a sua operacionalização, nem são explícitos os elementos de aferição – o que limita o estabelecimento de um nível de exigência comparativo com o que é implementado pelo PESSOAS 2030. De qualquer forma, esta estrutura revelou-se particularmente útil para a elaboração da ferramenta de avaliação, particularmente do Modelo B, que se detalhará posteriormente.

Seguindo uma estrutura semelhante, com critérios obrigatórios e de valoração, os Programas Regionais espanhóis estabelecem, tal como os portugueses, critérios específicos para a seleção das operações, coerentes com a estratégia global do programa e com a abordagem de cada objetivo específico.⁷² No caso das operações apoiadas pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) – como é o caso do **Programa do País Basco** (CPSO-Programa del País Vasco FEDER 2021-2027)⁷³ –, todas as tipologias de operação preveem a inclusão dos seguintes mecanismos: Declaração do impacto ambiental da operação (em sintonia com a Declaração Ambiental Estratégica do Programa FEDER 2021-2027 do País Basco) – esta Declaração não configura condição de elegibilidade ou critério de priorização, uma vez que as ações incluídas neste objetivo específico não têm, pela sua natureza, impacto no ambiente; Avaliação do princípio de 'não prejudicar significativamente' o ambiente; Proteção contra as alterações climáticas.

Em matéria de igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação, apesar da sua apresentação como princípios transversais a todas as ações, as tipologias de operação não estabelecem necessariamente os três princípios como critérios de seleção. Um exemplo: no **Programa da Comunidade de Madrid** FEDER 2021-2027,⁷⁴ no âmbito do Objetivo Específico 4.2. «Promover o acesso equitativo a serviços inclusivos e de qualidade no domínio da educação, da formação e da aprendizagem ao longo da vida através do desenvolvimento de infraestruturas acessíveis, incluindo a promoção de resiliência no caso da educação e da formação em linha e à distância», são estabelecidos os seguintes critérios de elegibilidade (requisitos básicos):

⁷² Veja-se, a título de exemplo, o Programa da Estremadura, disponível em: <https://www.juntaex.es/documents/77055/1158713/Metodolog%C3%ADa+Procedimiento+y+CSO+FSE%2B+Extremadura+Definitivo.pdf/6f828106-ce64-4fa5-1761-8f26846f4317?t=1718010931013>

⁷³ Critérios e procedimentos de seleção das operações do Programa do País Basco FEDER 2021-2027, disponível em: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/feder_21_27/es_def/adjuntos/Criterios-y-Procedimientos-de-Seleccion-de-Operaciones-v.1.0-.pdf

⁷⁴ Critérios e procedimentos de seleção das operações do Programa da Comunidade de Madrid FEDER 2021-2027, disponível em: https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/cpsos_1_md.pdf

1. Todos os investimentos em infraestruturas e serviços nos domínios do emprego, da educação, da habitação, dos cuidados de saúde, do turismo social, cultural e sustentável devem ser formulados e selecionados em resposta às necessidades e aos desafios territoriais, tendo em conta a disponibilidade de infraestruturas e serviços e prestando especial atenção à resolução do problema da segregação educativa e espacial. Devem também ser coerentes com as condições favoráveis relevantes nos termos do n.º 2 do artigo 73.º do RDC e, se for caso disso, com as estratégias sectoriais relevantes dos programas.

2. Embora seja permitido o financiamento do ensino especial, os investimentos que promovam a igualdade de acesso ao ensino regular devem continuar a ser uma prioridade, nomeadamente para as pessoas com deficiência, e garantir a igualdade de tratamento para assegurar a plena integração e inclusão das pessoas com deficiência.

3. As instituições só serão elegíveis para financiamento se estiverem em conformidade com o princípio da desinstitucionalização e com uma abordagem centrada na pessoa.

4. Complementaridade com outros fundos/instrumentos de financiamento da UE. Será assegurado que não haverá duplo financiamento nas despesas das operações selecionadas, evitando a concorrência de duas fontes de financiamento europeu nas mesmas operações.

5. As ações do Objetivo Específico 4.2 serão alinhadas com a Estratégia de Madrid para o Emprego 2021-2023 (Media 31 de Desenvolvimento da programação dos Centros Nacionais de Referência) e com o Plano de Ação Plurianual 2019-2022 de cada um dos cinco Centros Nacionais de Referência.

A par destes critérios, surgem as mesmas condições ambientais: Declaração do impacto ambiental da operação; Avaliação do princípio de 'não prejudicar significativamente' o ambiente; e Proteção contra as alterações climáticas. O princípio da igualdade de género não é, portanto, e para esta tipologia, um critério de seleção – pelo menos, um critério de seleção autónomo. Embora possa constituir uma componente crítica da avaliação do mérito das candidaturas, a aplicação prática e a consideração deste ou destes princípios (igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação) como critérios de seleção autónomos podem variar consoante o contexto e as diretrizes de implementação dos programas e das tipologias de operação em questão.

No caso do **Interreg NEXT MED Programme**,⁷⁵ um programa financiado pela União Europeia, através do FEDER, que apoia a cooperação transnacional através do financiamento de projetos conjuntos que visam tornar o espaço mediterrânico mais resistente aos desafios comuns que enfrenta, os Princípios Horizontais surgem operacionalizados da seguinte forma:

Em que medida a proposta tem em conta os princípios horizontais (relevantes) e assegurará o cumprimento, durante a fase de execução, de:

- respeito dos direitos fundamentais;
- promoção da igualdade de género;
- prevenção da discriminação, incluindo a igualdade de acesso para pessoas com deficiência;
- promoção do desenvolvimento sustentável;
- cumprimento do princípio de “não causar danos significativos” (se aplicável);
- promoção dos princípios fundamentais da Nova Bauhaus Europeia, i.e., apoio a projetos que sejam sustentáveis, estéticos e inclusivos (quando aplicável).

Esta operacionalização apresenta uma abordagem ampla e flexível, que permite ajustar o nível de exigência em função do contexto das áreas de intervenção e das especificidades das tipologias de operação. Esta flexibilidade, embora vantajosa pela adaptabilidade que oferece, revela uma fragilidade significativa, devido à ausência de parâmetros concretos e precisos. A indefinição pode resultar numa aplicação desigual, permitindo que a avaliação da incorporação dos Princípios dependa, em larga medida, da interpretação das equipas técnicas e do grau de empenho das entidades (Organismos Intermédios e potenciais beneficiárias) no cumprimento desses requisitos.

O **Programa PEACE PLUS**⁷⁶ – um novo programa transfronteiriço da UE para reforçar a paz, a reconciliação e a cooperação transfronteiriça entre a Irlanda e a Irlanda do Norte – distingue-se dos programas anteriores e do PESSOAS 2030 em dois aspetos.

⁷⁵ Diretrizes para os candidatos – Primeiro convite à apresentação de propostas do Interreg NEXT MED Programme disponível em: https://www.interregnextmed.eu/wp-content/uploads/2023/12/2.-Interreg-NEXT-MED_Guidelines-for-Applicants_v-1.0.pdf

⁷⁶ O guia “Demonstrar a Contribuição para os Princípios Horizontais. Orientações para Candidatos”, do Programa PEACE PLUS, está disponível em: https://static.gluons.ai/com_Qnwc2EZmEg/support/Horizontal_Principles_Applicant_Guidance.pdf

Em primeiro lugar, estabelece normas ou obrigações mínimas em matéria de igualdade e sustentabilidade que as candidaturas deverão cumprir. Estas obrigações incluem: uma análise da igualdade, tendo em conta o impacto do projeto; a presença de, pelo menos, um objetivo explícito da igualdade e um objetivo explícito da sustentabilidade; avaliações do impacto no plano da igualdade e da sustentabilidade; apresentação de dados e indicadores desagregados por grupos protegidos; inclusão de resultados sobre o compromisso da igualdade e da sustentabilidade nos relatórios; e o compromisso de acessibilidade nas ações e disseminação da operação. Neste programa, as candidaturas não precisam de apresentar o modo como estas obrigações serão cumpridas, uma vez que não são um objeto autónomo de avaliação do mérito das candidaturas – embora possam surgir referências nas ações propostas como demonstração da sua contribuição para a promoção dos Princípios Horizontais. É assumido pelo Programa que, ao aceitarem a carta de oferta ou ao assinarem um acordo de parceria, as entidades beneficiárias estão a concordar trabalhar de forma proativa para cumprir tais normas mínimas. Tal não significa que não haja lugar à avaliação da contribuição das operações para os Princípios Horizontais; pelo contrário, essa avaliação é transversal às candidaturas, sendo esperado que estes Princípios integrem o projeto desde o seu desenho e façam parte das ações quotidianas das operações.

Em segundo lugar, o Programa PEACE PLUS criou três categorias⁷⁷ para os projetos (são as próprias entidades que se identificam com a categoria que consideram mais adequada) e estabeleceu graus ou áreas de exigência distintos, de acordo com essas categorias. Por exemplo, abordagens ou prioridades centradas na caracterização dos/as participantes da operação, ou na análise orçamental por género ou ainda na representação de grupos sub-representados em posições de direção.

A análise de *benchmarking* aqui sistematizada, que, por economia de texto, não recupera a análise desenvolvida ao longo deste relatório – nomeadamente em torno de programas do QREN ou do Horizonte Europa –, serviu como exercício preliminar para a elaboração da ferramenta de avaliação. Esta análise mostra que os diversos programas de execução dos fundos europeus não adotam uma abordagem rígida em relação aos Princípios Horizontais, sobretudo quando considerados como quatro Princípios distintos ou autonomizáveis, como ocorre neste

⁷⁷ Como consta no guia do Programa PEACE Plus, para tornar a avaliação dos Princípios Horizontais mais relevante para os projetos, foram identificadas três categorias de intervenção: Categoria A: Igualdade e inclusão social; Categoria B: Justiça nos sistemas e instituições; Categoria C: Infraestruturas e ambiente físico.

Estudo. Desta forma, no âmbito do PESSOAS 2030, a Autoridade de Gestão e os Organismos Intermédios poderão determinar exigências distintas – tanto em grau como em parâmetros –, consoante as tipologias de operação, assegurando a relevância da avaliação do contributo das operações para a promoção desses Princípios e a adequação às realidades operacionais.

6.2. A elaboração da ferramenta de avaliação

Neste ponto, pretendemos sintetizar o exercício de elaboração da ferramenta de avaliação, identificando as hipóteses de trabalho formuladas e as decisões adotadas. Esta ferramenta parte da definição dos dois critérios de aferição do grau de incorporação dos Princípios Horizontais pelas operações, aprovada pelo Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030, e procura densificar a operacionalização em vigor dos dois critérios.

Na triangulação da análise documental, da consulta aos/às *stakeholders* e da análise de *benchmarking*, esta ferramenta procurou integrar as diferentes preocupações manifestadas e as boas práticas identificadas, privilegiando a opção de um campo aberto – onde as entidades podem descrever e contextualizar as ações, os procedimentos e os públicos-alvo – e o desdobramento dos critérios por eixos e dimensões de análise, que apoiem a equipa técnica a identificar as questões que devem ser consideradas na avaliação das candidaturas.

Estrutura da ferramenta

i) Modelo de Análise

Foram ensaiados vários modelos de análise, entre os quais: o teste PISA⁷⁸ (tal como sugerido por um *stakeholder* durante uma entrevista), diferentes *checklists* a serem preenchidas pelas entidades beneficiárias; grelhas de avaliação com uma combinação diferenciada de eixos de análise, tais como: compromisso institucional, alinhamento com estratégias nacionais e/ou

⁷⁸ O Teste PISA – ou ferramenta equivalente – permitiria avaliar o conhecimento, o nível de compreensão e a capacidade analítica das entidades sobre as dimensões em análise (igualdade de género, de acesso, não discriminação e sustentabilidade ambiental), além de promover a reflexão sobre práticas existentes e estimular a inovação nas abordagens. Ou seja, permitiria perceber se as entidades compreendem a importância dos Princípios Horizontais (e o grau de profundidade dessa compreensão). No entanto, este tipo de teste apresenta limitações, uma vez que não avalia a incorporação dos Princípios através de medidas ou instrumentos concretos e práticos, precisando de ser complementado com outras formas de avaliação mais práticas e orientadas para medidas e/ou resultados.

No quadro atual, não se revela a ferramenta mais adequada para a análise do mérito e seleção das operações.

regionais, implementação de medidas e instrumentos, capacitação e sensibilização, monitorização e reporte; e o modelo do EFESO (programa espanhol).

Entre os diferentes modelos de análise, o modelo vigente no PESSOAS 2030 foi considerado o mais adequado, por ser equilibrado e simples. O campo aberto para a fundamentação dos critérios permite flexibilidade nas respostas às entidades, e a equipa técnica poderá orientar-se por parâmetros de verificação que complementam os exemplos que constam na nota metodológica. Estes parâmetros, funcionando como *checklists*, seriam orientados para dimensões consideradas relevantes – por exemplo, compromisso institucional (planos internos, etc.), alinhamento com estratégias europeias, nacionais ou regionais (Convenções, Pilar Europeu, ODS, etc.), implementação de procedimentos, práticas, atividades ou instrumentos, capacitação e sensibilização (campanhas, formação, etc.), e monitorização e reporte (desagregação dos dados, etc.).

Além deste modelo de análise, considerou-se produtiva a possibilidade de apresentar um modelo alternativo com uma abordagem distinta. O modelo de análise B, como veio a ser designado, procura transversalizar a análise da incorporação dos Princípios Horizontais nos quatro blocos de avaliação, operando como subcritérios. Neste sentido, não são reservados campos específicos para a demonstração da promoção dos Princípios Horizontais; a sua ponderação deve ser realizada na resposta a todos os blocos e critérios de avaliação: adequação à estratégia; impacto; capacidade de execução; qualidade da operação.

ii) Operacionalização dos critérios

Várias hipóteses foram formuladas e testadas para definir as dimensões a serem analisadas pelos critérios. Por exemplo, tendo como inspiração os modelos do Horizonte 2020 e Horizonte Europa, os critérios poderiam avaliar o cumprimento dos objetivos relacionados com os Princípios Horizontais através da resposta a compromissos estratégicos europeus ou nacionais, como o compromisso estratégico para a igualdade de género, a Estratégia para os direitos das pessoas com deficiência, ou os objetivos da taxonomia ambiental da União Europeia. Já seguindo o modelo do programa espanhol EFESO, cada critério poderia ser organizado em três blocos de avaliação: relevância da operação, plano de trabalho e conteúdo técnico da operação, e impacto da operação.

No final, e através da combinação de diferentes elementos, foram definidos quatro eixos de análise para cada um dos critérios do Modelo A:

Eixo 1. Relevância da operação para a promoção dos Princípios Horizontais

Dimensões de análise:

- 1.1. Integração da perspetiva
- 1.2. Contribuição para os Princípios Horizontais
- 1.3. Consistência e Articulação das medidas

Eixo 2. Incorporação dos Princípios Horizontais no plano de trabalho e conteúdo técnico da operação

Dimensões de análise:

- 2.1. Integração da perspetiva
- 2.2. Articulação e/ou complementaridade das ações

Eixo 3. Impacto da operação para a promoção dos Princípios Horizontais

Dimensões de análise:

- 3.1. Impacto nos/as participantes ou destinatários/as
- 3.2. Impacto na comunidade e/ou instituições

Eixo 4. Capacidade de gestão da entidade beneficiária

Dimensões de análise:

- 4.1. Mecanismos e protocolos de gestão
- 4.2. Medidas institucionais e outros projetos
- 4.3. Parcerias ou redes

O Modelo B, num exercício equivalente, procurou definir eixos de análise para operacionalizar cada um dos subcritérios em função do respetivo Bloco de Avaliação. Neste modelo, os subcritérios foram estruturados a partir dos seguintes eixos de análise:

Bloco de Avaliação 1: Adequação à Estratégia

Eixos de Análise do subcritério 1.1.:

- 1.1.1. Alinhamento com Estratégias Europeias, Nacionais e Regionais
- 1.1.2. Implementação de medidas, instrumentos e procedimentos
- 1.1.3. Abordagem integrada

Bloco de avaliação 2: Impacto

Eixos de Análise do subcritério de avaliação 2.1.:

- 2.1.1. Contribuição da operação para os princípios da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação
- 2.1.2. Contribuição da operação para o princípio da sustentabilidade ambiental e ação climática

Bloco de avaliação 3: Capacidade de execução

Eixos de Análise do subcritério 3.1.:

3.1.1. Integração de ferramentas, procedimentos ou práticas na operação

3.1.2. Integração de ferramentas, procedimentos ou práticas na entidade beneficiária

Bloco de avaliação 4: Qualidade da operação

Eixos de Análise do subcritério de avaliação 4.1.:

4.1.1. Integração da perspectiva de género e dos Princípios Horizontais

4.1.2. Ferramentas para a igualdade de oportunidades e não discriminação

4.1.3. Ferramentas para a sustentabilidade ambiental

4.1.4. Monitorização de dados de género e não discriminação

4.1.5. Monitorização de dados ambientais

iii) Escalas de avaliação

Foram consideradas diversas escalas de avaliação, incluindo a utilizada no PESSOAS 2030, que privilegiam métricas quantitativas (como o número de ações ou de medidas) ou abordagens mais qualitativas (como o grau de relevância, o nível de implementação ou a demonstração de compromissos). Todas apresentam vantagens e desvantagens. No caso das escalas de teor quantitativo, algumas das vantagens incluem a facilidade de mensuração e comparação entre candidaturas, assim como a rapidez na avaliação, uma vez que as informações podem ser mais fáceis de processar. Em contrapartida, este tipo de escala frequentemente desconsidera o conteúdo das ações e a sua articulação. As escalas qualitativas, por sua vez, permitem uma compreensão mais abrangente e ajustada aos contextos, significados e impactos das ações. No entanto, o processo de avaliação pode ser mais demorado e dependente de conhecimentos técnicos por parte da equipa que avalia as candidaturas, além de a comparabilidade entre as candidaturas ser mais complexa.

Uma segunda ordem de problemas relaciona-se com a compreensão do critério “grau de incorporação de medidas ou instrumentos para a promoção de igualdade de género, acesso e não-discriminação”. Este critério abrange três problemáticas sociais distintas – igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação –, que podem ser entendidas, no âmbito das políticas que regulam os fundos estruturais europeus, como interligadas e resultantes de uma mesma matriz social que se pretende enfrentar: as desigualdades sociais. A este propósito, foram equacionadas diferentes alternativas: considerar estes três princípios como autónomos e igualmente obrigatórios; entendê-los como autónomos, mas tornar facultativo o cumprimento específico de cada um deles; ou concebê-los como um continuum dentro da mesma matriz dos direitos sociais fundamentais. Cada abordagem apresenta implicações significativas,

nomeadamente na definição das escalas de avaliação e no exercício de ponderação de um patamar mínimo necessário para a aprovação das candidaturas. Por exemplo, para cumprir esse patamar mínimo, bastaria a indicação de medidas destinadas a um ou dois dos princípios, ou deveria ser exigida a presença de todos?

Optou-se por considerar os três princípios como autónomos e igualmente obrigatórios. Para tal, e para efeitos de avaliação, foi necessário delimitar o princípio da não discriminação, de modo a não se sobrepor aos princípios da igualdade de género (discriminação com base no género) e da igualdade de acesso (discriminação com base na deficiência).

Em síntese, foram apresentadas duas escalas de avaliação alternativas: uma considera a relevância das medidas e a quantidade de princípios abordados (um, dois ou os três princípios); a outra densifica o grau de relevância, mas não distingue o cumprimento de cada princípio individualmente. Esta discussão não se colocou no âmbito do critério da sustentabilidade ambiental, integrando a ação climática na compreensão e operacionalização desse conceito. Para aferir este critério, optou-se por uma escala de matriz qualitativa, graduando a relevância das medidas propostas.

Adicionalmente, os eixos foram ponderados de forma diferenciada, quer no Modelo A (dentro de cada um dos critérios) quer no Modelo B (dentro de cada um dos subcritérios), atribuindo um valor acrescido à incorporação de medidas e instrumentos, bem como à sua incorporação na operação (por oposição à sua incorporação na entidade beneficiária).

iv) Apresentação das listagens para apoio à análise técnica

Na nota interna do procedimento de análise de candidaturas do PESSOAS 2030, as listas para apoio à análise técnica são ordenadas por critério de avaliação. Seguindo, de alguma forma, esse modelo, as listas propostas foram organizadas por 'Princípio Horizontal', abrangendo cada um dos quatro princípios os seguintes campos:

I) Estratégias e instrumentos políticos de promoção da igualdade de género:

- i) Estratégias europeias;
- ii) Estratégias nacionais;
- iii) Estratégias regionais/locais;

II) Exemplos de medidas e instrumentos adotados pela entidade beneficiária a considerar como de valor acrescentado;

III) Exemplos de medidas e instrumentos adotados na operação a considerar como de valor acrescentado;

IV) Entidades ou mecanismos de referência na promoção da igualdade de género;

V) Nota: A não considerar em sede de análise.

Cada campo foi composto por medidas identificadas nas entrevistas, na análise de benchmarking, na literatura, na política pública e nos regulamentos normativos que orientam estas matérias.

6.3. *Workshop* participativo

O *workshop* participativo decorreu no dia 1 de outubro de 2024, via *Zoom*, com a participação de técnicos/as responsáveis pela avaliação das candidaturas submetidas ao financiamento do PESSOAS 2030. Estruturado em três partes, o *workshop* incluiu um bloco inicial expositivo, dedicado à apresentação da ferramenta de avaliação; um segundo bloco com um exercício prático de análise de candidaturas, aplicando os dois modelos de análise; e um bloco final de debate sobre a ferramenta de avaliação e a sua aplicabilidade.

As reflexões partilhadas durante o *workshop* serão sistematizadas em torno dos principais elementos que estruturaram a elaboração da ferramenta de avaliação: os modelos de análise e a operacionalização dos critérios.

Modelos de Análise

De uma forma geral, os dois modelos foram considerados bem sustentados e abrangentes, sendo compreensível, de um ponto de vista teórico, o racional que orienta a ponderação e a avaliação do contributo das operações para a promoção dos Princípios Horizontais. No entanto, foram identificados dois problemas centrais, interligados, que dizem respeito à complexidade e à exequibilidade da ferramenta de avaliação proposta.

Complexidade da avaliação. Os critérios relacionados com o contributo das operações para os Princípios Horizontais apresentam, na ferramenta de avaliação proposta, um grau de complexidade superior ao de todos os restantes critérios, apesar de não serem necessariamente o objeto ou o objetivo das operações. Com esta nova ferramenta, a equipa técnica terá de realizar três análises por candidatura, precisando de percorrer, em cada uma delas, o formulário completo: a análise da operação em função dos objetivos específicos do AAC, a análise do princípio de igualdade e a análise da sustentabilidade ambiental – sendo que a avaliação dos Princípios Horizontais será a que mais tempo exigirá em cada candidatura. Esta exigência acrescida não recai apenas sobre a equipa técnica responsável pela avaliação, mas também

sobre as entidades beneficiárias, que terão de elaborar as candidaturas e preencher os formulários. Muitas destas entidades já enfrentam diversos constrangimentos e, com a nova ferramenta, estarão sujeitas a um esforço adicional significativo.

Exequibilidade da ferramenta. Foi transversalmente referida a preocupação sobre a exequibilidade da ferramenta, em ambos os modelos de análise, dado o volume de candidaturas apresentadas, os prazos estabelecidos para a análise das candidaturas e a dimensão das equipas técnicas.

No caso de um concurso concorrencial, e tendo em conta os prazos para a análise e a dimensão das equipas, nenhum dos modelos se revela viável, pelo menos na sua totalidade. É generalizada a opinião de que não é exequível analisar 50, 100, 200 ou 300 candidaturas recorrendo a uma grelha de análise específica para a avaliação dos Princípios Horizontais, considerando o número de itens a avaliar e o grau de detalhe que ambos os modelos requerem; a que acresce a avaliação de todos os outros domínios.

No caso de um concurso não concorrencial, a exigência da ferramenta de avaliação proposta, independentemente do modelo de análise, poderá revelar-se ainda mais desajustada. Não se trata, em abstrato, de uma menor obrigação em atender aos requisitos, em comparação com as entidades envolvidas em concursos concorrenciais; no entanto, na prática, o rigor dessa exigência é, pelo menos em parte, mitigado pela natureza do concurso.

De uma forma geral, a ferramenta proposta é entendida como um recurso que dificultará o trabalho da equipa técnica, independentemente do modelo de análise adotado, na medida em que a sua aplicação tornará o processo de análise significativamente mais demorado.

Entre os dois modelos de análise, os/as técnicos/as manifestaram preferência pelo Modelo A. Esta escolha é justificada pela maior familiaridade com a estrutura e pela delimitação da avaliação dos critérios a dois campos específicos no âmbito do bloco de avaliação do mérito das candidaturas. Este formato contribui para uma identificação mais ágil e eficaz dos elementos a serem considerados no processo avaliativo. Por seu lado, o Modelo B é percecionado como mais complexo e denso, em parte por ser significativamente diferente do atual modelo de análise. Vários/as intervenientes salientaram o receio de que o desdobramento dos critérios em subcritérios e destes em fatores de ponderação (eixos e dimensões) possa tornar a tarefa particularmente minuciosa, complicada e demorada.

Embora o modelo de análise B surja como mais difícil de aplicar para a equipa técnica, foi sugerido que poderá ser facilitador para as entidades beneficiárias, uma vez que estas

conseguirão corresponder com maior eficácia aos diferentes elementos requeridos ou valorizados. Ou seja, o modelo A integra, nesses dois campos específicos, a informação solicitada nos outros blocos de avaliação (adequação, impacto e capacidade de execução). Por sua vez, no Modelo B, essa informação é solicitada diretamente nos campos dos blocos de avaliação, o que pode facilitar a compreensão, por parte das entidades, sobre o que se pretende.

Em suma, a manutenção de campos específicos no Modelo A constitui uma das razões, possivelmente a mais relevante, para a preferência da equipa técnica. No entanto, como se tornou evidente ao longo do *workshop*, a análise técnica vai além do que está previsto nos campos específicos, seja no caso dos critérios relacionados com os Princípios Horizontais como nos demais critérios, compreendendo a informação presente no *Balcão dos Fundos* e na memória descritiva. Por exemplo: na grelha de análise, existe um campo aberto destinado a responder ao critério da igualdade de género, é esse o foco da análise. Tal não significa que outros elementos, presentes em diferentes partes do formulário, não sejam assinalados e valorizados nessa avaliação. O que foi constatado no *workshop* é que a concentração da informação em campos específicos facilita a análise. Embora, para as entidades, possa ser mais claro o que se pretende avaliar se as informações forem solicitadas ao longo dos diferentes campos do formulário, para a equipa técnica isso torna a análise mais morosa.

Operacionalização dos critérios

As reflexões sobre a operacionalização dos critérios centraram-se nos seguintes domínios:

Conceção dos Princípios Horizontais. A divisão do princípio da não discriminação e da igualdade de oportunidades, quer ao nível conceptual quer da sua operacionalização, foi uma preocupação identificada durante o *workshop*, uma vez que pode comprometer a intenção e o foco desse princípio.

Duplicação da análise. Nas candidaturas que respondem a Avisos de Abertura de Concurso (AAC) dirigidos a matérias na órbita dos Princípios Horizontais, como a igualdade de género ou a igualdade de acesso para pessoas com deficiência, os demais critérios da avaliação já contemplam a incorporação desses princípios, o que pode resultar na duplicação dos critérios de análise.

Relevância da entidade. A ferramenta de avaliação beneficia entidades com um histórico sólido e anos de atuação na área de intervenção, na medida em que inclui itens que validam essa esfera. Esta valorização tende a favorecer as entidades mais consolidadas, podendo prejudicar aquelas que estão a iniciar a sua atividade.

Desdobramento dos critérios ou subcritérios. Este foi o domínio mais debatido durante o *workshop*. Foi sugerido por diferentes técnicos/as que, para efeitos de avaliação, se mantivessem apenas os eixos de análise, excluindo as dimensões de análise como fatores de ponderação. Esta solução permitiria agilizar o processo de análise ao evitar a duplicação dos fatores de ponderação, a excessiva pormenorização da análise e a exigência acrescida, contribuindo para simplificar o trabalho técnico e reduzir o tempo necessário para esse exercício. Esta alteração beneficiaria igualmente as entidades, facilitando a elaboração das candidaturas.

A questão, colocada aos/às técnicos/as, relativa às dificuldades acrescidas pelo desdobramento dos eixos em dimensões, assim como a proposta de que as dimensões funcionassem como itens de verificação (ou questões orientadoras), sem que lhes fosse atribuído um peso específico na avaliação, suscitou respostas diversas, tendencialmente favoráveis à eliminação de fatores de ponderação.

— A dificuldade decorre do facto de essas dimensões terem de ser analisadas e avaliadas, independentemente de serem consideradas fatores de ponderação autónomos. Embora essa operacionalização possa parecer ideal, a sua concretização para a equipa técnica e para as entidades revela-se muito exigente, podendo comprometer a atribuição de uma pontuação mínima necessária para a aprovação das candidaturas, devido ao elevado nível de exigência imposto pela grelha de análise.

— Os eixos e as dimensões permitem identificar a informação relevante e fazer a interligação entre as diversas partes do formulário da candidatura a que recorrer para recolher dados pertinentes para a avaliação de cada parâmetro. Esta articulação entre a informação constante na candidatura (como o diagnóstico de necessidades, indicadores, resultados esperados, informações sobre a entidade, parcerias ou desenvolvimento de outro tipo de projetos ou iniciativas) e os quatro eixos facilita a análise, na medida em que direciona para as fontes de informação necessárias. O problema reside na sua ponderação, que torna o exercício significativamente mais complexo, especialmente se for necessário procurar informações relativas a cada dimensão e avaliar a sua pertinência.

— A proposta de que o foco da avaliação se centre nos eixos pode constituir uma hipótese de simplificação; o desdobramento dos eixos por dimensões permitiria à equipa técnica balizar a sua análise.

— A proposta de retirar as dimensões de análise e de ponderar exclusivamente os quatro eixos, apesar de ser tido em consideração o que está definido nas dimensões, reduziria a complexidade da ferramenta e facilitaria o processo de análise.

Escalas de avaliação. Embora o tópico das escalas de avaliação não tenha sido abordado em profundidade, convém registrar a observação de que, em larga medida devido ao elevado número de parâmetros de avaliação, as escalas propostas foram consideradas complexas e exigentes. No mesmo sentido do ponto anterior, a simplificação dos eixos de análise e uma conceção mais integrada e unificada dos princípios da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação foram entendidas como úteis.

Nota: A equipa deste Estudo considera que essa decisão cabe à Autoridade de Gestão do PESSOAS 2030. Na ferramenta de avaliação que acompanha este relatório final, os eixos e as dimensões de análise mantêm a função de ponderação na avaliação dos critérios. Essa opção decorre da convicção de que será mais simples para a Autoridade de Gestão eliminar essa ponderação, se assim o decidir, do que adicioná-la posteriormente, caso a tivéssemos eliminado.

*

* *

Após o *workshop*, e tendo em consideração os contributos dos e das técnicas, a equipa do Estudo procurou clarificar a definição e a abrangência dos Princípios Horizontais, em especial o princípio da não discriminação; agregar e afinar as dimensões e os eixos de análise; consolidar as orientações de apoio à equipa técnica; agilizar as escalas de avaliação; e complementar as listagens de apoio, que, nesta versão final, passam a ser apresentadas por eixo-dimensão de avaliação (no caso do Modelo A) e por bloco-subcritério (no caso do Modelo B).

Mantendo uma estrutura semelhante, a ferramenta foi substancialmente alterada após o *workshop*, resultando numa versão mais detalhada e operacional. Nos modelos de análise técnica, além de uma organização mais coerente (nomeadamente, com os formulários de candidatura) e intuitiva das dimensões dentro de cada eixo ou bloco, foram introduzidas descrições mais claras e questões orientadoras para cada dimensão. Estas questões visam orientar a análise, proporcionando maior clareza sobre o que se espera em cada componente de avaliação, facilitando assim a consistência na aplicação dos critérios. Em cada um dos modelos, são agora apresentadas duas opções de escalas de avaliação que oferecem diferentes possibilidades para a pontuação das candidaturas: uma mais focada na resposta a cada um dos princípios horizontais, a outra mais centrada nos critérios de relevância dos instrumentos,

medidas ou práticas propostos. Ambas as opções foram aprimoradas com notas explicativas detalhadas, permitindo uma melhor compreensão das classificações.

O refinamento das listas de apoio à análise das candidaturas também representou um avanço significativo na operacionalização da ferramenta de avaliação. Essas listas seguem agora de perto a estrutura dos modelos de análise (eixo-dimensão no Modelo A e bloco-subcritério no Modelo B), o que proporciona uma maior coerência e alinhamento entre as componentes de avaliação e os respectivos elementos de verificação, e é facilitador da análise pela equipa técnica. As listas incluem agora um conjunto mais amplo, organizado e coerente de elementos de aferição e exemplos práticos, que operacionalizam de forma clara as questões orientadoras propostas nos modelos, permitindo à equipa técnica uma avaliação mais criteriosa e objetiva. A construção das listas de verificação na ferramenta de avaliação foi pensada para proporcionar uma abordagem flexível e adaptável às áreas de intervenção das operações, como qualificação, emprego ou inclusão social. Embora as listas não se encontrem organizadas de forma rígida por áreas de intervenção específicas, elas foram estruturadas de maneira a se adequarem transversalmente a diferentes contextos. Por outro lado, as listas incluem exemplos específicos e diferenciados para cada área, oferecendo referências diretas que apoiam uma análise mais precisa e eficiente das candidaturas.

7. Conclusões

Este relatório final reúne e organiza as informações e dados obtidos ao longo do Estudo, procurando facultar uma visão geral e articulada dos Princípios Horizontais e da sua incorporação nas operações e entidades beneficiárias, de forma a apoiar a Autoridade de Gestão do PESSOAS 2030 na revisão do protocolo de análise e da ferramenta de avaliação das candidaturas submetidas a financiamento. Procurou igualmente apresentar, de forma detalhada, os passos metodológicos assumidos ao longo do Estudo, de modo a ser possível reconstituir o percurso analítico, as hipóteses de trabalho, os desafios encontrados e as soluções adotadas. Esta abordagem, além de procurar garantir o rigor que se imprimiu a este trabalho, visa acautelar a possibilidade de retomar encruzilhadas analíticas e assumir outras soluções, permitindo que a ferramenta desenvolvida se mantenha relevante e operacional ao longo do tempo.

*

A configuração dos princípios da igualdade de género, igualdade de acesso, não discriminação e sustentabilidade ambiental como Princípios Horizontais no âmbito da execução dos fundos estruturais da União Europeia (UE) revela não apenas a importância e relevância atribuídas a estas matérias, como a estratégia de consolidar o quadro de políticas e vincular diferentes entidades aos compromissos nacionais e comunitários estabelecidos.

Ao nível do princípio da igualdade de género, um pilar das políticas da UE, a transversalização da perspectiva de género veio reforçar e nortear a implementação da estrutura de políticas também em Portugal, de que é exemplo a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (2018-2030). Por seu lado, o princípio da igualdade de acesso, impulsionado por movimentos internacionais e pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, recebeu especial destaque no âmbito do Regulamento das Disposições Comuns (RDC) – conjunto de normas que regem a gestão e a aplicação dos fundos europeus no âmbito da política de coesão da UE –, precisamente por se reconhecer as dificuldades associadas à sua implementação, como evidenciam a baixa execução e impacto da Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025. O princípio da não discriminação, cujas raízes remontam à instituição da atual União Europeia, é associado a um crescente número de dimensões ou fatores de discriminação. Na economia deste Estudo, esse princípio materializa-se nas políticas dirigidas à discriminação com base na origem racial (como é o caso do Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025) ou étnica (considerada na Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas) – domínios particularmente

contestados pelas organizações da sociedade civil, em virtude quer da definição das próprias políticas quer do desfasamento na sua implementação –, e com base na orientação sexual e identidade de género (abrangidas no Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais, da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030). O princípio da sustentabilidade ambiental e ação climática emerge mais recentemente em resposta à emergência climática, sendo progressivamente integrado nas preocupações e estratégias políticas da UE e nacionais. Este princípio tem vindo a concretizar-se em vários instrumentos, como o Plano Nacional Energia e Clima 2030 ou a Estratégia Nacional para a Adaptação às Alterações Climáticas, que sustentam a importância do desenvolvimento sustentável e da participação cidadã nas medidas de mitigação e adaptação climáticas.

Neste contexto, o PESSOAS 2030, prosseguindo o legado dos anteriores Programas-Quadro, estabelece dois critérios de avaliação da qualidade das operações a partir da aferição do grau de incorporação de medidas e/ou instrumentos que contribuam quer para a promoção da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação, quer para a sustentabilidade ambiental e ação climática.

De uma forma geral, as entidades consultadas no âmbito deste Estudo (enquanto beneficiárias ou potenciais beneficiárias, BREPP, organismos intermédios ou membros do Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030) reconhecem a importância da incorporação destes princípios nos diferentes programas de execução dos fundos estruturais. Afirmam, no entanto, que a sua integração nos critérios de seleção das candidaturas e nas operações representa um desafio, com implicações tanto na fase de conceção das candidaturas como na fase da execução das operações. Por um lado, na elaboração das candidaturas, as entidades manifestam dificuldades na descrição da incorporação destes princípios, na demonstração dos efeitos ou impacto das ações propostas para a promoção dos princípios ou ainda na monitorização e reporte dos dados relacionados com as ações, os/as participantes e as entidades. Por outro lado, a capacidade operacional das entidades é frequentemente apontada como um entrave, sendo referidos constrangimentos de vária ordem, como a escassez ou limitação dos recursos, a falta de capacitação das equipas ou restrições de natureza técnica que impedem ou condicionam a sua implementação.

Além disso, várias entidades referem o que entendem ser uma descoincidência entre a finalidade dos Princípios Horizontais e os objetivos específicos das operações, o que as leva a considerar muitas das medidas como desnecessárias, desadequadas ou irrelevantes – e que

resulta numa abordagem superficial e meramente protocolar. Ao mesmo tempo, a perceção de uma imposição externa que desconsidera a realidade e as especificidades das entidades e das operações intensifica as resistências à sua implementação e compromete a eficácia dos mecanismos de promoção dos Princípios, numa lógica circular: a resistência à incorporação compromete a implementação, que por sua vez compromete a efetividade, que por sua vez alimenta a resistência.

Importa notar que, em larga medida, a resistência observada decorre de uma interpretação equivocada e muitas vezes distorcida, quer dos Princípios Horizontais (nomeadamente, a sua finalidade, função, alcance, impacto, e os respetivos instrumentos e mecanismos de promoção), quer das exigências institucionais a eles associadas, como se verifica na questão da desagregação de dados. Esta perceção reflete-se igualmente na reflexão sobre a operacionalização dos critérios, um domínio sobre o qual não têm uma opinião aprofundada ou articulada. Em vez disso, as entidades tenderam a focar-se nas limitações operacionais e nos entraves de ordem técnica inerentes às operações e/ou áreas de intervenção, justificando, nessas circunstâncias (limitações e entraves), a necessidade de uma ferramenta de avaliação que seja simples, acessível e moderada nas suas exigências. Regista-se, na mesma linha, a clara preferência pela manutenção de um campo aberto de resposta, valorizando a flexibilidade e a oportunidade de desenvolver e contextualizar a entidade e o âmbito de intervenção da operação – por oposição à possibilidade de um conjunto pré-definido de itens a que teriam de corresponder (uma espécie de *checklist* acompanhada da sua demonstração).

Num outro prisma de análise, este Estudo procedeu a uma análise comparativa (*benchmarking*) da operacionalização dos critérios relacionados com os Princípios Horizontais em diferentes Programas do Fundo Social Europeu Mais (FSE+) e de outros fundos comunitários, como o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER). Essa análise mostrou diferentes abordagens na concretização dos Princípios, incluindo na formulação dos critérios, na sua configuração em eixos e parâmetros de análise, e na ponderação destes itens como fatores de avaliação das operações. Alguns exemplos:

Formulação dos critérios. No âmbito do Portugal 2030, enquanto alguns programas, como o PESSOAS 2030 e o ALENTEJO 2030, nos seus Avisos de Abertura de Concurso (AAC), apresentam critérios específicos para avaliar o mérito das candidaturas por via da análise da incorporação de medidas que promovam os Princípios Horizontais (igualdade de género, de acesso e não discriminação, e sustentabilidade ambiental), outros, como o LISBOA 2030 ou o NORTE 2030, apresentam a sustentabilidade ambiental e ação climática como um critério de seleção, mas os

‘princípios sociais’ são apresentados de uma forma genérica – como uma das condições específicas ou normas técnicas a observar pelos beneficiários ou operações – ou nem são explicitados.

Configuração dos critérios. O Programa espanhol EFESO é, porventura, o Programa que se afigura mais complexo, com uma lista de 25 critérios obrigatórios (entre os quais, 6 relacionados com os Princípios Horizontais), e 31 critérios de valoração (6 dos quais relacionados com os Princípios), alguns desdobrados em subcritérios. Para ser selecionada, uma operação deve cumprir todos os critérios obrigatórios; os critérios de valoração, não sendo obrigatórios na sua totalidade para cada uma das operações, permitem avaliar a adequação da operação a selecionar de acordo com os princípios de economia, eficácia e eficiência ou priorizar aquelas que, respeitando os critérios obrigatórios, melhor contribuam para o cumprimento dos objetivos específicos. Não fica, no entanto, muito claro o modo como o Programa operacionaliza estes 12 critérios, nem são explícitos os elementos de aferição ou o modelo de resposta nos formulários das candidaturas – o que limita a determinação de um nível de exigência comparativo com o que é implementado nos outros Programas, incluindo no PESSOAS 2030. De qualquer forma, esta configuração dos critérios de seleção – que, embora possa parecer uma multiplicação, corresponde, em rigor, a um desdobramento de critérios – revelou-se particularmente útil na estrutura da ferramenta de avaliação proposta.

Fatores de ponderação na avaliação. O Programa PEACE PLUS, por sua vez, define normas mínimas em igualdade e sustentabilidade que as candidaturas devem cumprir, tais como: uma análise de igualdade; a definição de objetivos explícitos relacionados com a igualdade e a sustentabilidade; a avaliação do impacto no domínio da igualdade e da aplicação do princípio «não prejudicar significativamente»; a apresentação de dados e indicadores desagregados “por grupos protegidos”; o reporte de resultados sobre ações de igualdade e de sustentabilidade; e o compromisso de acessibilidade nas ações e na disseminação das operações. Apesar dessas obrigações, as candidaturas não precisam de detalhar como as vão cumprir, já que estas não são avaliadas de uma forma autónoma no mérito das candidaturas – embora possam ser mencionadas como evidência da contribuição da operação para os Princípios Horizontais. Além destes requisitos mínimos, o PEACE PLUS categoriza os projetos em três grupos, cabendo às entidades escolher a categoria em que se integram – Categoria A: Igualdade e inclusão social; Categoria B: Justiça nos sistemas e instituições; Categoria C: Infraestruturas e ambiente físico. Cada categoria apresenta diferentes níveis e áreas de exigência, com prioridades que podem incluir a caracterização dos/as participantes das ações (no caso dos projetos de Categoria A), a

análise orçamental por género (no caso de projetos da Categoria C), ou a inclusão de grupos sub-representados em cargos de direção (no caso de projetos na Categoria B).

Funcionando como uma base de trabalho para a conceção e revisão da ferramenta de avaliação do PESSOAS 2030, esta análise de *benchmarking* permitiu compreender que os diferentes Programas não adotam uma abordagem rígida em relação aos Princípios Horizontais – especialmente quando considerados como quatro Princípios distintos ou autonomizáveis, como ocorre neste Estudo e na ferramenta proposta –, e estabelecem exigências diferenciadas em grau e parâmetros de análise, consoante os objetivos específicos dos concursos.

Relativamente ao primeiro aspeto, o entendimento sobre o critério que analisa a incorporação dos princípios da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação foi objeto de ampla reflexão. Foram equacionadas diferentes alternativas, algumas adotadas pelos diferentes Programas: considerar estes três princípios como autónomos e igualmente obrigatórios; entendê-los como autónomos, mas tornar facultativo o cumprimento específico de cada um deles; ou concebê-los como um continuum dentro da mesma matriz dos direitos sociais fundamentais. Cada abordagem apresenta implicações significativas, nomeadamente na definição das escalas de avaliação e no exercício de ponderação de um patamar mínimo necessário para a aprovação das candidaturas. A equipa do Estudo decidiu considerar os três princípios como autónomos e igualmente obrigatórios, uma vez que se tratam de problemáticas sociais distintas que não devem ser secundarizadas entre si. Para tal, e para efeitos de avaliação, foi necessário delimitar o princípio da não discriminação, de modo a não se sobrepor aos princípios da igualdade de género (discriminação com base no género) e da igualdade de acesso (discriminação com base na deficiência).

Relativamente ao segundo aspeto, a ferramenta de avaliação proposta revela-se suficientemente flexível para acomodar exigências ou prioridades diferenciadas, de acordo com os objetivos específicos dos AAC, sem comprometer a relevância da avaliação do contributo das operações para a promoção dos Princípios Horizontais e a adequação ao contexto operacional. Da mesma forma, embora as reflexões dos e das responsáveis pela análise técnica das candidaturas ao PESSOAS 2030 e as dificuldades manifestadas pelas entidades auscultadas tenham sido acolhidas, os eixos e as dimensões de análise da ferramenta de avaliação mantêm a função de fatores de ponderação na avaliação dos critérios. A equipa deste Estudo concluiu que a decisão sobre o modelo de análise e sobre o papel e o peso dos parâmetros de avaliação cabe à Autoridade de Gestão do PESSOAS 2030.

8. Recomendações

A operacionalização dos critérios relacionados com os Princípios Horizontais, pela sua multidimensionalidade e pela função e relevância que assumem na avaliação do mérito das candidaturas, exigiu um quadro de referência específico para a definição de alguns parâmetros (fatores de ponderação) que, sem restringir a autonomia do trabalho técnico, apoiassem a sua análise e garantissem a uniformidade dos conceitos e a consistência dos elementos de avaliação nos processos de seleção das operações. Uma vez que este quadro de referência pode não ser evidente para as equipas técnicas responsáveis pela avaliação das candidaturas:

- Recomenda-se a **realização de ações formativas** sobre os Princípios Horizontais e o novo modelo de análise, antes da sua implementação. A ferramenta desenvolvida oferece a estrutura e uma base para a definição dos conteúdos importantes para orientar estas formações.
- Recomenda-se, igualmente, que se considere o **alargamento do prazo para a análise das candidaturas**, dado o tempo acrescido que a aplicação desta nova ferramenta implica.

A compreensão clara dos objetivos políticos e da prioridade atribuída aos Princípios Horizontais é essencial para uma implementação eficaz. No entanto, foi identificado que muitas entidades enfrentam dificuldades no entendimento e integração desses princípios nas suas operações. Em várias entrevistas e grupos de discussão, os Princípios Horizontais foram por vezes percecionados como desafios ou obstáculos a superar. Para garantir a sua correta incorporação, é necessário fomentar um entendimento positivo e construtivo destes Princípios, de modo a reduzir resistências em todos os níveis da operação, desde os formadores/as e professores/as até ao pessoal técnico e dirigentes.

Além disso, as entidades beneficiárias devem estar plenamente informadas sobre os recursos necessários para a elaboração das candidaturas, uma vez que o novo modelo de análise introduz mudanças significativas em relação aos anteriores. Estes ajustes exigem um esforço acrescido na integração e articulação da promoção dos Princípios Horizontais no desenho e execução das operações, o que pode ser facilitado por um melhor planeamento de prazos e recursos. Pelo que:

- Recomenda-se a realização de **sessões de esclarecimento sobre os Princípios Horizontais** e a nova ferramenta de avaliação das candidaturas, direcionadas a potenciais beneficiários, BREPP e aos Organismos Intermédios. Estas sessões não apenas orientariam sobre o funcionamento da ferramenta, mas também destacariam a relevância da correta integração dos Princípios Horizontais em todas as fases das operações.

- Complementarmente, seria importante oferecer **apoio técnico contínuo às entidades beneficiárias**. Este acompanhamento poderia incluir uma linha de apoio ou consultoria técnica disponível ao longo das várias fases da operação. As sessões de esclarecimento e o apoio técnico permitiriam um alinhamento mais consistente com os objetivos do programa, e uma resposta ágil e eficaz a desafios que possam surgir durante a execução.
- Para reforçar estas ações, recomenda-se a **criação de comunidades de prática ou fóruns de partilha**, onde as entidades beneficiárias possam trocar informações e discutir questões técnicas, financeiras, e de monitorização de métricas. Estas comunidades de prática serviriam como um espaço colaborativo para resolver problemas em tempo real, partilhar boas práticas e alinhar abordagens entre diferentes entidades. Além de fortalecer a implementação dos Princípios Horizontais, estas redes colaborativas complementariam o apoio técnico, fornecendo uma estrutura contínua para o aperfeiçoamento das operações.

Recomenda-se ainda a elaboração de um **guia ou outro documento orientador para as entidades beneficiárias**. Um guia claro e prático, destinado às entidades beneficiárias, pode facilitar a compreensão dos Princípios Horizontais e apoiar a sua integração nas operações. O ponto 5.3. deste relatório e a ferramenta de avaliação desenvolvida neste Estudo oferecem uma base sólida para a criação deste guia, ao fornecer uma estrutura organizada e orientações práticas. Concretamente, a ferramenta pode contribuir para o guia da seguinte forma:

- ✓ Delimitação concetual: o guia deverá iniciar com uma explicação clara dos Princípios Horizontais, fundamentada na delimitação concetual presente na ferramenta. Isso assegura que as entidades compreendam plenamente os conceitos de igualdade de género, igualdade de acesso, não discriminação e sustentabilidade ambiental e ação climática.
- ✓ Modelo de análise: A estrutura por eixos e dimensões da ferramenta, acompanhada de questões orientadoras, pode ser adaptada no guia, oferecendo às entidades um apoio para planearem ações específicas e incorporarem os Princípios Horizontais ao longo das suas operações.
- ✓ Apoio à implementação: As listas de apoio à análise técnica com elementos de aferição e exemplos de medidas adaptáveis a diferentes tipologias de operação presentes na ferramenta são úteis para apoiar as entidades na conceção de medidas concretas e relevantes. É recomendável que o guia inclua uma lista de recursos práticos, como manuais, guias e outros materiais de referência, que podem ser agregados e completados a partir do conjunto de recursos técnicos partilhados no relatório (ponto 4) e ferramenta de avaliação deste estudo (nas listas de apoio). Estes recursos oferecem suporte adicional às entidades no

desenho e implementação de instrumentos, medidas ou práticas para a integração dos princípios horizontais nas operações.

- ✓ Monitorização: As orientações sobre monitorização contínua, contidas na ferramenta, podem ser utilizadas no guia para apoiar as entidades na avaliação e ajustamento das suas práticas ao longo da operação.

Contudo, a natureza e extensão da informação incluída no guia deve ser cuidadosamente ponderada. Primeiro, é recomendável equilibrar o nível de detalhe fornecido para garantir que as orientações sejam claras e completas, sem sobrecarregar as entidades beneficiárias com excesso de informação que possa dificultar a sua aplicação prática. O guia deve encontrar um equilíbrio entre fornecer orientações claras e detalhadas, sem perder a flexibilidade necessária para permitir que as entidades adaptem as medidas às suas realidades operacionais. Um dos aspetos a considerar é a diversidade das operações no âmbito do PESSOAS 2030, abrangendo áreas de intervenção diversas. O guia deve ser aplicável a uma ampla variedade de operações, desde as mais simples às mais complexas, fornecendo exemplos práticos e orientações ajustadas a cada área, mas sem transformar-se numa lista rígida de procedimentos. Finalmente, há que considerar o risco de as entidades adotarem uma abordagem de *checklist*, aplicando as medidas de forma mecânica, sem uma reflexão profunda sobre a sua adequação e efetividade. Para mitigar este risco, o guia deve incluir orientações claras explicitando que as listas de apoio da ferramenta foram concebidas como exemplos e que o foco deve estar na adaptação criativa e consequente das medidas ao contexto de cada operação. Todavia, para garantir que a abordagem *checklist* é evitada, é fundamental que o acompanhamento e monitorização da integração dos princípios horizontais na implementação das operações também sejam reforçados ao longo de toda a execução dos projetos.

→ Para além da avaliação das candidaturas, é crucial a **implementação de mecanismos de monitorização contínua** da incorporação dos Princípios Horizontais nas operações. A avaliação desses princípios apenas no momento da candidatura não assegura uma implementação eficaz e sustentável ao longo do ciclo da operação. Sugerem-se alguns mecanismos:

- Integrar a monitorização dos Princípios Horizontais nos relatórios periódicos requeridos para a monitorização das operações. Estes relatórios devem incluir campos dedicados especificamente à descrição do progresso na implementação das ações de promoção dos Princípios Horizontais e respetivos resultados/impactos. Devem também conter informações sobre o progresso de indicadores de realização e de resultado, além de eventuais desvios, ajustes necessários e alocação de recursos.

- Incluir indicadores específicos de promoção dos Princípios Horizontais nos quadros de avaliação das operações. Conforme proposto na ferramenta de avaliação, a monitorização deve recorrer a métodos mistos, mediante a combinação de indicadores quantitativos e qualitativos, ajustados às diferentes tipologias de operações (qualificação, emprego, inclusão social), permitindo uma avaliação mais adaptada ao contexto de cada operação.
- Criar ou adaptar uma plataforma digital para submissão contínua de dados relativos aos Princípios Horizontais. Esta plataforma pode ser utilizada para relatórios intercalares e para submissão de feedback em tempo real, permitindo que as entidades reportem progressos e dificuldades na implementação das suas medidas de Princípios Horizontais.
- Institucionalizar workshops regulares para partilha de boas práticas e dificuldades na implementação dos Princípios Horizontais. Estes eventos podem servir como momentos de troca de experiências e orientação para apoiar a melhoria das práticas das entidades beneficiárias.
- Organizar visitas técnicas às entidades beneficiárias para verificar a execução das ações no terreno, garantindo que as medidas planeadas estão a ser implementadas e ajustadas conforme necessário.

A ferramenta de avaliação desenvolvida neste estudo apoia diretamente este processo de monitorização ao fornecer:

- ✓ Parâmetros claros para avaliação da execução das ações e medição de resultados, com indicadores de progresso e impacto adaptáveis às tipologias das operações.
 - ✓ Facilitação da recolha e análise de dados, ao incluir diretrizes para a monitorização de resultados e impactos, como a recolha de dados desagregados por género e outros fatores de discriminação.
 - ✓ Mecanismos de feedback incorporados, permitindo que as entidades ajustem as suas práticas ao longo do tempo, garantindo uma implementação mais eficaz e adaptativa dos Princípios Horizontais.
- **Integração de aprendizagens na revisão de políticas:** As aprendizagens obtidas durante a monitorização das operações, designadamente através dos relatórios de progresso e das visitas técnicas, poderão ser usadas para ajustar políticas e mecanismos de financiamento em fases futuras do programa PESSOAS 2030.

A Autoridade de Gestão, em colaboração com outras Autoridades de Gestão do Portugal 2030 e a Agência para o Desenvolvimento & Coesão (AD&C), poderia criar um instrumento análogo ao PISA. A ferramenta «PISA for Schools»,^[1] desenvolvida em 2012 pela OCDE, permite às escolas e redes escolares locais avaliar os resultados de aprendizagem dos/as alunos/as. Inspirando-se nesta abordagem, o novo instrumento (questionário) poderia ser constituído por combinações de itens dos vários Princípios Horizontais e ser aplicado às entidades beneficiárias, incluindo organismos públicos, ONG, BREPP e aquelas que exercem paralelamente a função de Organismos Intermédios. Os resultados permitiriam identificar práticas e fatores que influenciam o desempenho das entidades e das operações em diversos domínios. Este instrumento poderia, por exemplo: monitorizar a presença de mulheres em posições de liderança; avaliar o impacto de políticas de igualdade no recrutamento e na progressão na carreira; verificar a eficácia das políticas de licença parental na promoção da igualdade de género no local de trabalho; testar a adequação das infraestruturas físicas e a acessibilidade das tecnologias da comunicação; analisar a diversidade social em posições de liderança e em todas as camadas organizacionais; ou acompanhar práticas de sustentabilidade e avaliar o seu impacto no plano ambiental e económico e nas atividades humanas. Se este modelo de análise não se revelou adequado como ferramenta de seleção das candidaturas – um argumento que se mantém – poderá ser um instrumento útil de monitorização da incorporação dos Princípios Horizontais no tecido institucional nacional.

9. Ferramenta de Avaliação

Estrutura:

Delimitação concetual e normativa.....	118
i. Definição compreensiva dos conceitos	118
Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação	118
Sustentabilidade ambiental e ação climática.....	119
ii. Enquadramento normativo	120
Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação	120
Sustentabilidade ambiental e ação climática.....	122
Modelo de análise – A	125
I – Apresentação do Modelo A.....	125
i. Descrição do Modelo.....	125
ii. Blocos de avaliação.....	125
iii. Critérios de avaliação	125
II. Operacionalização do primeiro critério de avaliação.....	125
i. Quatro eixos de análise	125
III – Operacionalização do segundo critério de avaliação.....	129
i. Quatro eixos de análise:	129
IV – Fórmulas e Escalas de Pontuação	133
Modelo de Análise – B.....	138
V – Apresentação do Modelo B.....	138
i. Descrição do modelo	138
ii. Quatro blocos de avaliação	138
VI – Bloco de avaliação 1: Adequação à Estratégia	138
i. Subcritério de avaliação	138
ii. Operacionalização do subcritério 1.1.....	138
VII – Bloco de avaliação 2: Impacto.....	139
i. Subcritério de avaliação	139
ii. Operacionalização do subcritério 2.1.....	139
VIII – Bloco 3: Capacidade de execução	141
i. Subcritério de avaliação 3.1.	141
ii. Operacionalização do subcritério 3.1.....	141
iii. Subcritério de avaliação 3.2.	142

iv. Operacionalização do subcritério 3.2.	142
IX – Bloco 4: Qualidade da Operação.....	143
i. Subcritério de avaliação 4.1	143
ii. Operacionalização do subcritério 4.1.....	143
iii. Subcritério de avaliação 4.2.	145
iv. Operacionalização do subcritério 4.2.	145
X – Fórmulas e Escala de pontuação.....	146
XI – LISTAS PARA APOIO À ANÁLISE TÉCNICA	149
Modelo A	150
Eixo 1 – Adequação e relevância da operação para a promoção dos Princípios Horizontais.....	150
Dimensão 1: Coerência da operação com os objetivos e medidas de política pública no domínio da igualdade de género, da igualdade de acesso, da não discriminação e da sustentabilidade ambiental.....	151
Dimensão 2: Relevância da operação para promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso, da não discriminação, e da sustentabilidade ambiental e ação climática na área de intervenção	162
Eixo 2 – Incorporação dos Princípios Horizontais no plano de trabalho e conteúdo técnico da operação.....	164
Dimensão 1: Integração dos princípios dos Princípios Horizontais nas ações/atividades da operação.....	164
Dimensão 2: Acompanhamento e monitorização da implementação dos Princípios Horizontais	172
Eixo 3 – Impacto da operação para a promoção dos Princípios Horizontais.....	173
Eixo 4 – Capacidade de execução da entidade beneficiária no domínio dos Princípios Horizontais	176
Dimensão 1: Adequação dos recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados para promover os Princípios Horizontais	177
Dimensão 2: Capacidade institucional e de gestão da entidade beneficiária na promoção dos Princípios Horizontais	178
Modelo B	188
Bloco 1 - Adequação à Estratégia.....	188
Subcritério 1.1. Adequação da operação às estratégias e medidas de política pública na área de intervenção da iniciativa orientadas para promoção dos Princípios Horizontais.....	188
Bloco 2 – Impacto	199
Subcritério 2.1. Contribuição da operação para a promoção dos Princípios Horizontais na área de intervenção da tipologia.	199

Bloco 3 – Capacidade de execução	202
Subcritério 3.1. Integração dos Princípios Horizontais na alocação dos recursos financeiros, físicos, tecnológicos e humanos às ações propostas.	203
Subcritério 3.2. Capacidade de gestão da entidade beneficiária no domínio dos Princípios Horizontais	204
Bloco 4 – Qualidade de Operação	211
Subcritério 4.1. Coerência e adequação do diagnóstico de necessidades, dos objetivos definidos e do plano de trabalho na integração dos Princípios Horizontais.....	211
Dimensão 1 – Integração dos Princípios Horizontais no diagnóstico das necessidades, e na definição e enquadramento dos objetivos da operação.	211
Dimensão 2 - Integração dos Princípios Horizontais no plano de trabalho da operação .	213
Subcritério 4.2. Adequação dos mecanismos de acompanhamento, monitorização e avaliação da eficácia da operação para acompanhar e avaliar a implementação dos Princípios Horizontais.....	222

Delimitação concetual e normativa

i. Definição compreensiva dos conceitos

Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação

Igualdade de género – É o princípio segundo o qual homens e mulheres, em toda a sua diversidade, devem ter os mesmos direitos, responsabilidades e oportunidades em todas as esferas da vida, incluindo no emprego, educação, política, e na vida familiar e social. A igualdade de género implica a eliminação de todas as formas de preconceito, discriminação e violência com base no género, e das barreiras institucionais, económicas, políticas e sociais que limitam a participação em condições de igualdade. Segundo a Estratégia da União Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025, e em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, a igualdade de género é essencial para a criação de sociedades justas e sustentáveis, promovendo o crescimento económico e a coesão social. No contexto de Portugal, o compromisso com a igualdade de género é reafirmado na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual, que define medidas concretas para eliminar desigualdades e promover a igualdade de género.⁷⁹

Igualdade de acesso – É o princípio segundo o qual todas as pessoas, independente da sua incapacidade, das suas características e das suas necessidades específicas, têm as mesmas oportunidades de vida na comunidade, de acesso e usufruto dos mesmos ambientes construídos e virtuais, das mesmas tecnologias de informação e comunicação, dos mesmos transportes e infraestruturas, dos mesmos serviços, em condições de igualdade com as pessoas sem incapacidade ou sem quaisquer necessidades específicas, nos diferentes contextos de vida e sectores da sociedade.⁸⁰ A igualdade de acesso implica a eliminação de todas as formas de preconceito, discriminação e violência com base na deficiência e/ou no tipo de incapacidade, e das barreiras institucionais, económicas, políticas e sociais que limitam a participação das pessoas com deficiência em condições de igualdade com as pessoas sem deficiência. O carácter imperativo da igualdade de acesso tem sido plasmado em documentos e instrumentos estratégicos internacionais como a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS) e a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 da Comissão Europeia. A nível nacional, o compromisso com a igualdade de acesso

⁷⁹ Fontes: Comissão Europeia, *Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*; Conselho da Europa, *Gender Equality Strategy 2024-2029*; Nações Unidas, *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*, Objetivo 5: Igualdade de Género; Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 do XXI Governo Constitucional português, *Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual (2018-2030)*.

⁸⁰ Adaptado a partir da definição de acessibilidade oferecida pela *Union of Equality - Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030*, que refere o seguinte: “Accessibility to the built and virtual environments, to information and communication technologies (ICT), goods and services, including transport and infrastructure, is an enabler of rights and a prerequisite for the full participation of persons with disabilities on an equal basis with others.” (Comissão Europeia, 2021: 6)

European Commission. 2021. *Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>

tem emergido nas diferentes estratégias e planos de ação para a integração e inclusão das pessoas com deficiência, tais como a mais recente Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025, que define orientações políticas e as ações necessárias para a implementação dos princípios da CDPD e da construção de uma sociedade mais inclusiva.

Não discriminação – Este princípio estabelece que todas as pessoas devem ser tratadas de forma igual, sem distinção ou exclusão com base em características como a raça, origem étnica ou social, género, orientação sexual, deficiência, idade, religião, opinião política ou qualquer outro fator. A não discriminação implica a eliminação de todas as formas de tratamento desigual ou discriminatório que criem desvantagens para pessoas ou grupos em qualquer contexto, incluindo o emprego, educação, saúde, acesso a serviços ou participação na vida pública e social. De acordo com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, este princípio é um pilar fundamental para garantir a igualdade de oportunidades e a justiça social. Em Portugal, a Constituição da República Portuguesa, juntamente com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e o Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação, reafirma o compromisso de combater todas as formas de discriminação como meio essencial para garantir uma sociedade inclusiva e justa.⁸¹ Para efeitos deste trabalho, o princípio da não discriminação não inclui os fatores de discriminação já cobertos pelos conceitos/princípios da “igualdade de género” e da “igualdade de acesso”, nomeadamente o género e a deficiência.

Sustentabilidade ambiental e ação climática

Sustentabilidade ambiental – Refere-se à capacidade de preservar e proteger os recursos naturais e os ecossistemas do território para as gerações atuais e futuras, garantindo que o desenvolvimento económico e o bem-estar social possam acontecer, sem comprometer o equilíbrio ecológico. O compromisso com a sustentabilidade ambiental pressupõe a implementação de práticas que minimizam o impacto negativo das operações no meio ambiente (princípio 'não prejudicar significativamente', na sigla inglesa DNSH) e promovem a utilização eficiente e responsável dos recursos naturais, a redução da poluição, a preservação da biodiversidade e a promoção da ação climática.

Ação climática – Refere-se à implementação de medidas e iniciativas para enfrentar e mitigar os efeitos das alterações climáticas, bem como para adaptar-se aos seus impactos (*e.g.*, eventos meteorológicos extremos). Compreende esforços coordenados e concertados ao nível global, nacional, local e individual para reduzir as emissões de gases com efeito de estufa (GEE), promover a resiliência das comunidades e ecossistemas às alterações climáticas, e promover uma transição para economias sustentáveis (*e.g.*, economia circular) e de baixo carbono. A ação climática compreende duas dimensões: mitigação e adaptação. A mitigação das alterações climáticas pressupõe a implementação de medidas que visem, sobretudo, a redução das emissões de GEE (*e.g.*, eficiência energética, adoção de energias renováveis, conservação de florestas e solos, enquanto sumidouros de carbono, e inovação tecnológica). A adaptação às

⁸¹ Fontes: Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia; Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia; Constituição da República Portuguesa; Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (Portugal + Igual); Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação.

alterações climáticas pressupõe a implementação de estratégias para lidar com os impactos e consequências das alterações dos padrões climáticos (*e.g.*, eventos meteorológicos extremos, incêndios rurais, seca). Exemplos de estratégias de adaptação às alterações climáticas consistem numa gestão responsável dos recursos hídricos; existência de planos de contingência/emergência na entidade, a implementar em caso de catástrofe; transição para infraestruturas mais resilientes; capacitação das comunidades e indivíduos para a adaptação aos riscos específicos do território.

Ambientalmente responsável – Considera-se ambientalmente responsável, uma atividade que contribua para pelo menos um dos 6 objetivos ambientais definidos pela Taxonomia europeia, designadamente:

- Mitigação das alterações climáticas, com o contributo para o controlo e redução da emissão de gases com efeito de estufa (GEE) – nomeadamente em situações básicas, como reduzindo o envio de comunicações desnecessárias ou regulando o uso de ar condicionado;
- Adaptação às alterações climáticas, com soluções de adaptação que permitam reduzir o potencial impacto negativo dos riscos climáticos atuais e futuros sobre a atividade, as pessoas, a natureza ou os ativos da empresa;
- Utilização sustentável e proteção dos recursos hídricos e marinhos, com medidas que evitem o desperdício de recursos e prevejam a reutilização de água e garantam a redução e controlo das emissões poluentes – nomeadamente, controlando o fluxo de águas de descarga sanitária ou o aproveitamento de águas pluviais;
- Transição para uma economia circular, com apostas na reutilização e reciclagem de materiais e resíduos – por exemplo, com a aquisição de papel ou materiais de consumo reciclados, desincentivando a impressão em papel e regulando a utilização em frente e verso;
- Prevenção e controlo da poluição, através de sistemas e medidas de proteção e controlo ambiental e de emissões poluentes – em atividades com potencial de poluição significativo, dada a sua natureza e a capacidade de produção das instalações associadas;
- Proteção e restauro da biodiversidade e dos ecossistemas, através de sistemas de gestão sustentável dos recursos – nomeadamente, adotando práticas que reduzam o consumo de energia elétrica, fomentando a reutilização e a reciclagem, respeitando espaços e espécies protegidas.

ii. Enquadramento normativo

Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação

A operação cumpre com o exposto nas alíneas a) e b) do artigo 4º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, sendo apresentada na candidatura informação e evidência quantitativa e/ou qualitativa que permita aferir o contributo adicional da operação para a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e os princípios de igualdade de género e não discriminação e acessibilidade para pessoas com deficiência referidos nos n.ºs 1 a 3 do artigo 9.º do Regulamento (UE) n.º 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021.

Acessoriamente, e do ponto de vista das políticas públicas, a operação e a entidade beneficiária, alinham-se no cumprimento, designadamente, de um ou mais princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, bem como nos propósitos definidos no Plano de Ação aprovado.

Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março

Artigo 4.º – Obrigações gerais

Todas as entidades envolvidas na implementação dos fundos europeus devem:

- a) Respeitar as disposições aplicáveis da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e os princípios de igualdade de género e não discriminação e acessibilidade para pessoas com deficiência referidos nos n.ºs 1 a 3 do artigo 9.º do Regulamento (UE) n.º 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021;
- b) Adotar mecanismos que garantam uma efetiva aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, criando as necessárias condições para a comunicação dos casos de não conformidade e de eventuais queixas relativas ao incumprimento das referidas disposições;

[...]

Regulamento (UE) n.º 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021 [Regulamento das Disposições Comuns – RDC]

Artigo 9.º – Princípios horizontais

1. Os Estados-Membros e a Comissão garantem o respeito pelos direitos fundamentais e a conformidade com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia na execução dos Fundos.
2. Os Estados-Membros e a Comissão asseguram que a igualdade entre homens e mulheres, a transversalização de género e a integração de uma perspetiva de género sejam tidas em consideração e promovidas ao longo da elaboração, execução, monitorização, reporte e avaliação dos programas.
3. Os Estados-Membros e a Comissão tomam as medidas adequadas para evitar discriminações em razão do género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, durante a elaboração, execução, monitorização, apresentação de relatórios e avaliação dos programas. A acessibilidade das pessoas com deficiência deve ser especialmente tida em conta ao longo da elaboração e execução dos programas.

Sustentabilidade ambiental e ação climática

A operação cumpre com o exposto nas alíneas c) e d) do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, sendo apresentada na candidatura informação e evidência quantitativa e/ou qualitativa que permita aferir o contributo adicional da operação para os princípios e tratados da União Europeia em termos de desenvolvimento sustentável e do princípio “não prejudicar significativamente” nenhum dos objetivos ambientais na aceção do artigo 17.º do Regulamento (UE) 2020/852 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2020 (Regulamento da Taxonomia da UE), designadamente por via de procedimentos, práticas, atividades ou instrumentos relativos a essas matérias.

A operação cumpre com o exposto nas alíneas a) e b) do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março, sendo apresentada na candidatura informação e evidência quantitativa e/ou qualitativa que permita aferir o contributo adicional da operação para a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e os princípios de igualdade de género e não discriminação e acessibilidade para pessoas com deficiência referidos nos n.ºs 1 a 3 do artigo 9.º do Regulamento (UE) n.º 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021.

Acessoriamente, e do ponto de vista das políticas públicas, a operação e a entidade beneficiária, alinham-se no cumprimento, designadamente, de um ou mais princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, bem como nos propósitos definidos no Plano de Ação aprovado.

Decreto-Lei n.º 20-A/2023, de 22 de março

Artigo 4.º – Obrigações gerais

Todas as entidades envolvidas na implementação dos fundos europeus devem:

[...]

c) Contribuir para o desenvolvimento sustentável, enquanto objetivo fundamental e abrangente da União Europeia, que tem por finalidade melhorar de forma contínua a qualidade de vida e o bem-estar das gerações atuais e futuras, conjugando o desenvolvimento económico com a defesa do ambiente e a justiça social;

d) Contribuir para preservar, proteger e melhorar a qualidade do ambiente, tal como previsto no artigo 11.º e no n.º 1 do artigo 191.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, tendo em conta o princípio do poluidor-pagador e o princípio «não prejudicar significativamente», não apoiando ou realizando atividades que causem danos significativos a qualquer objetivo ambiental na aceção do artigo 17.º do Regulamento (UE) 2020/852 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2020 (Regulamento da Taxonomia da UE);

[...]

Regulamento (UE) n.º 2021/1060, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021 [Regulamento das Disposições Comuns – RDC]

Artigo 9.º – Princípios horizontais

[...]

4. A consecução dos objetivos dos Fundos é feita em consonância com o objetivo de promoção do desenvolvimento sustentável estabelecido no artigo 11.º do TFUE, tendo em conta os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, o Acordo de Paris e o princípio de «não prejudicar significativamente».

A consecução dos objetivos dos Fundos é feita no pleno respeito do acervo ambiental da União.

Regulamento (UE) 2020/852 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2020 [Regulamento da Taxonomia da UE]

Artigo 17.º – Prejuízo significativo para os objetivos ambientais

1. Para efeitos do artigo 3.º, alínea b), tendo em conta o ciclo de vida dos produtos e serviços resultantes de uma atividade económica, incluindo dados das análises do ciclo de vida efetuadas, considera-se que essa atividade económica prejudica significativamente:

a) A mitigação das alterações climáticas, se essa atividade der origem a emissões significativas de gases com efeito de estufa;

b) A adaptação às alterações climáticas, se essa atividade der origem a um aumento dos efeitos negativos do clima atual e do clima futuro previsto, sobre a própria atividade, as pessoas, a natureza ou os ativos;

c) A utilização sustentável e a proteção dos recursos hídricos e marinhos, se essa atividade prejudicar:

i) o bom estado ou o bom potencial ecológico das massas de água, incluindo as águas de superfície e subterrâneas, ou

ii) o bom estado ambiental das águas marinhas;

d) A economia circular, incluindo a prevenção e a reciclagem de resíduos:

i) se essa atividade der origem a ineficiências significativas na utilização dos materiais ou na utilização direta ou indireta de recursos naturais, como as fontes de energias não renováveis, as matérias-primas, a água e os solos, numa ou várias fases do ciclo de vida dos produtos, nomeadamente em termos de durabilidade, reparabilidade, atualização, reutilização ou reciclagem dos produtos,

ii) se essa atividade conduzir a um aumento significativo da produção, da incineração ou da eliminação de resíduos, com exceção da incineração de resíduos perigosos não recicláveis, ou

- iii) se a eliminação a longo prazo dos resíduos puder vir a causar danos significativos e de longo prazo no ambiente;
 - e) A prevenção e controlo da poluição, se essa atividade der origem a um aumento significativo das emissões de poluentes para o ar, a água ou o solo, relativamente à situação anterior ao início da atividade; ou
 - f) A proteção e o restauro da biodiversidade e dos ecossistemas, se essa atividade:
 - i) prejudicar, de forma significativa, as boas condições e a resiliência dos ecossistemas, ou
 - ii) prejudicar o estado de conservação dos habitats e das espécies, incluindo os de interesse da União.
2. Ao avaliar uma atividade económica em função dos critérios estabelecidos no n.º 1, são tidos em conta tanto o impacto ambiental da própria atividade como o impacto ambiental dos produtos e serviços resultantes dessa atividade ao longo de todo o seu ciclo de vida, considerando-se nomeadamente a produção, utilização e fim de vida desses produtos e serviços.

Modelo de análise – A

I – Apresentação do Modelo A

i. Descrição do Modelo

Este modelo obedece à atual estrutura do procedimento de análise das candidaturas/operações, remetendo a avaliação do compromisso ou incorporação dos Princípios Horizontais para os dois critérios específicos estabelecidos no âmbito da avaliação da «Qualidade da operação».

Embora no Modelo A os Princípios Horizontais sejam avaliados e pontuados no bloco de avaliação «Qualidade da Operação», a sua operacionalização requer uma análise transversal da candidatura. Tal pressupõe que os princípios de igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação, e de sustentabilidade ambiental e ação climática sejam considerados pelas entidades beneficiárias e constituam um foco de análise técnica nas diversas componentes da candidatura/operação.

ii. Blocos de avaliação

Quatro blocos de avaliação:

1. Adequação à Estratégia
2. Impacto
3. Capacidade de execução
4. Qualidade de Operação

iii. Critérios de avaliação

Dois critérios de avaliação no âmbito do Bloco 4 – Qualidade de Operação:

- 4.1. Grau de incorporação de instrumentos, medidas ou práticas que acrescentem valor em termos de igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação.
- 4.2. Grau de incorporação de instrumentos, medidas ou práticas que contribuam para um maior valor acrescentado ambiental.

II. Operacionalização do primeiro critério de avaliação

Critério 1: Grau de incorporação de instrumentos, medidas ou práticas que acrescentem valor em termos de igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação.

i. Quatro eixos de análise

Eixo 1 – Coerência e relevância da operação para a promoção dos Princípios Horizontais

Eixo 2 – Incorporação dos Princípios Horizontais no plano de trabalho e conteúdo técnico da operação

Eixo 3 – Impacto da operação para a promoção dos Princípios Horizontais

Eixo 4 – Capacidade de gestão da entidade beneficiária no domínio dos Princípios Horizontais

Eixo 1 – Coerência e relevância da operação para a promoção dos Princípios Horizontais

Este eixo avalia a coerência da operação com os objetivos de política pública no domínio da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação, assim como a sua relevância para a promoção desses princípios na área de intervenção, com base no diagnóstico das necessidades.

Duas dimensões a considerar na análise:

Dimensão 1 – Coerência da operação com os objetivos e medidas de política pública no domínio da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação na respetiva área de intervenção.

Questões orientadoras

- » A operação articula-se com as políticas públicas (nacionais e regionais) que promovem a igualdade de género, a inclusão de pessoas com deficiência e a não discriminação na respetiva área de intervenção?

Dimensão 2 – Integração da perspetiva de género e dos princípios da igualdade de acesso e não discriminação no diagnóstico das necessidades, e na definição e enquadramento dos objetivos da operação.

Questões orientadoras

- » O diagnóstico de necessidades foi realizado integrando a perspetiva de género, o princípio da acessibilidade para pessoas com deficiência, e o princípio da não discriminação (designadamente, em função da origem étnica, racial ou nacional, orientação sexual, identidade e expressão de género), de molde a considerar as necessidades, interesses e prioridades específicos de diferentes grupos?
- » Os grupos-alvo foram consultados diretamente para garantir que as suas necessidades específicas foram identificadas e abordadas?
- » Os objetivos da operação refletem as necessidades identificadas em termos de igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação?

Eixo 2 – Incorporação dos Princípios Horizontais no plano de trabalho e conteúdo técnico da operação

Este eixo avalia a integração da perspetiva de género e dos princípios da igualdade de acesso e não discriminação na definição do plano de trabalho e do conteúdo técnico das atividades, analisando o modo como estes princípios são operacionalizados nas atividades/ações propostas e monitorizados ao longo da operação.

Duas dimensões a considerar na análise:

Dimensão 1 – Integração dos princípios da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação nas ações/atividades da operação.

Questões orientadoras:

- » A operação integra instrumentos, procedimentos ou iniciativas que promovam a igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação (designadamente com base na origem racial, étnica ou territorial, orientação sexual e identidade e expressão de género), nomeadamente em relação a direitos, participação/representação, acesso e uso de recursos, e normas e valores que afetam os comportamentos?

Tipos de ações a considerar:

- Ações formativas no domínio da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não-discriminação;
- Revisão/adaptação de estruturas e procedimentos institucionais (reformulação de políticas e práticas para eliminar barreiras à igualdade);
- Ações de sensibilização/comunicação;
- Medidas de ação positiva (*e.g.*, definição de limiares mínimos de participação, e/ou incentivos à participação/contratação de grupos sub-representados);
- Pesquisa e trabalho analítico;
- Estabelecimento de parcerias com organizações ou redes que promovam a igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação;
- Produção de recursos técnicos (*e.g.*, guias ou outras ferramentas);
- Disponibilização de serviços (serviços de apoio, como creches, aconselhamento e suporte);
- Capacitação e tutoria/mentoria.

Dimensão 2 – Acompanhamento e monitorização da implementação dos princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação.

Questões orientadoras:

- » A operação prevê a recolha, análise e reporte de informação desagregada por género (e, sempre que pertinente e exequível, em função de outros fatores de discriminação) ao longo de todas as fases de implementação?
- » A operação inclui um sistema de acompanhamento e monitorização da implementação dos Princípios Horizontais, com base na recolha e análise de dados quantitativos ou qualitativos sobre os resultados das atividades, em termos de igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação?

Eixo 3 – Impacto da operação para a promoção dos Princípios Horizontais

Este eixo avalia o impacto potencial da operação para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação, quer ao nível dos participantes ou destinatários/as, quer ao nível institucional e comunitário.

Duas dimensões a considerar na análise:

Dimensão 1 — Efeitos previstos nos/as participantes ou destinatários/as.

Questões orientadoras:

- » Que efeitos se encontram previstos nos/as participantes ou destinatários/as da operação, nomeadamente ao nível:
 - da participação e inclusão de grupos sub-representados;

- das alterações nas condições de vida, trabalho ou formativas;
- da sensibilização (consciencialização para as discriminações com base no género, deficiência, origem racial ou étnica, identidade e expressão de género, orientação sexual);
- da capacitação (desenvolvimento de qualificações, competências ou habilidades)?

Dimensão 2 — Efeitos previstos na comunidade e/ou instituições locais.

Questões orientadoras:

- » Que efeitos se encontram previstos nos/as participantes ou destinatários/as da operação, nomeadamente ao nível:
 - da participação comunitária (envolvimento da comunidade em iniciativas locais, eventos ou decisões)
 - da capacitação das instituições locais;
 - do estabelecimento de redes ou parcerias;
 - do fortalecimento da coesão social (criação de redes de apoio, nomeadamente rede de mentoria ou grupos comunitários).

Eixo 4 – Capacidade de execução da entidade beneficiária no domínio dos Princípios Horizontais

Este eixo avalia a adequação dos recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados para promover a igualdade de género, a igualdade de acesso e a não discriminação na operação, assim como a capacidade institucional e de gestão da entidade beneficiária na promoção dos Princípios Horizontais, através da análise da existência de políticas ou protocolos/planos de ação formais, iniciativas já implementadas, e parcerias estratégicas.

Duas dimensões a considerar na análise:

Dimensão 1 – Recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados à integração dos princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação na operação.

Questões orientadoras:

- » A operação aloca recursos suficientes e adequados (físicos, tecnológicos e humanos) para promover a igualdade de género, a igualdade de acesso e a não discriminação?
- » Os recursos alocados incluem infraestruturas e tecnologias acessíveis, bem como recursos humanos capacitados para a integração da perspectiva de género e dos princípios da igualdade de acesso e da não discriminação?
- » Existe coerência entre os recursos alocados e as ações específicas destinadas à promoção dos Princípios Horizontais?

Dimensão 2 — Existência de políticas/planos formais e práticas efetivas (nos últimos 5 anos) para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação na entidade beneficiária.

Questões orientadoras:

- » A entidade beneficiária apresenta evidências da existência:
 - de políticas/planos formais ou protocolos institucionais para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação?
 - de medidas concretas ou ações específicas implementadas nos últimos 5 anos para promover a igualdade de género, a igualdade de acesso e a não discriminação na sua estrutura interna?
 - de participação, nos últimos 5 anos, em projetos e/ou parcerias estratégicas para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação?

III – Operacionalização do segundo critério de avaliação

Critério 2: Grau de incorporação de instrumentos, medidas ou práticas que contribuam para um maior valor acrescentado ambiental.

i. Quatro eixos de análise:

Eixo 1 – Adequação e relevância da operação para a promoção dos Princípios Horizontais

Eixo 2 – Incorporação dos Princípios Horizontais no plano de trabalho e conteúdo técnico da operação

Eixo 3 – Impacto da operação para a promoção dos Princípios Horizontais

Eixo 4 – Capacidade de gestão da entidade beneficiária

Eixo 1 – Coerência e relevância da operação para a promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática

Este eixo avalia a coerência da operação com os objetivos de política pública no domínio da sustentabilidade ambiental e ação climática, assim como a sua relevância para a promoção deste princípio na área de intervenção, com base no diagnóstico das necessidades.

Duas dimensões a considerar análise:

Dimensão 1 – Coerência da operação com os objetivos e medidas de política pública no domínio da sustentabilidade ambiental e ação climática.

Questões orientadoras

- » A operação articula-se com as políticas públicas (nacionais e regionais) que promovem a sustentabilidade ambiental e ação climática na respetiva área de intervenção?

Dimensão 2 – Integração da perspetiva da sustentabilidade ambiental e ação climática no diagnóstico das necessidades, e na definição e enquadramento dos objetivos da operação.

Questões orientadoras

- » O diagnóstico de necessidades foi realizado integrando a perspetiva ambiental?
- » Os objetivos da operação refletem as necessidades identificadas em termos de sustentabilidade ambiental e ação climática?

Eixo 2 – Incorporação da perspectiva de sustentabilidade ambiental no plano de trabalho e conteúdo técnico da operação

Este eixo avalia a integração da perspectiva da sustentabilidade ambiental e ação climática na definição do plano de trabalho e do conteúdo técnico das atividades, analisando o modo como este princípio é operacionalizado nas ações propostas e monitorizado ao longo da operação.

Duas dimensões a considerar análise:

Dimensão 1 – Integração da perspectiva ambiental nas ações/atividades da operação.

Questões orientadoras

- » A operação integra instrumentos, procedimentos ou iniciativas que promovam a sustentabilidade ambiental e ação climática?
- » A operação integra métodos, recursos ou práticas que demonstrem que a operação é ambientalmente responsável?

Tipos de ações a considerar:

- Ações formativas no domínio da sustentabilidade e ação climática;
- Revisão/adaptação de estruturas e procedimentos institucionais (reformulação de políticas e práticas para assegurar que as operações eliminam ou minimizam o impacto ambiental);
- Ações de sensibilização/comunicação;
- Medidas de ação positiva (*e.g.*, incentivos para a adoção de práticas sustentáveis);
- Pesquisa e trabalho analítico;
- Estabelecimento de parcerias com organizações ou redes ambientais;
- Produção de recursos técnicos (*e.g.*, guias ou outras ferramentas).

Dimensão 2 – Acompanhamento e monitorização da implementação da perspectiva da sustentabilidade ambiental e ação climática.

Questões orientadoras

- » A operação inclui um sistema de recolha, análise e reporte de dados quantitativos ou qualitativos sobre o impacto ambiental das atividades, nomeadamente em termos de redução de emissões, eficiência no uso de recursos e sustentabilidade ao longo de todas as fases da operação?

Eixo 3 – Impacto da operação para a promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática

Este eixo avalia o impacto potencial da operação para a promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática, quer ao nível dos/as participantes ou destinatários/as, quer ao nível institucional e comunitário.

Duas dimensões a considerar na análise:

Dimensão 1 — Efeitos previstos nos/as participantes ou destinatários/as.

Questões orientadoras:

- » Que efeitos se encontram previstos nos/as participantes ou destinatários/as da operação, nomeadamente ao nível:
 - da participação em atividades de ação climática;
 - das alterações nos comportamentos ambientais;
 - da sensibilização ambiental (consciencialização sobre a poluição ambiental, questões e práticas de sustentabilidade ambiental e ação climática);
 - da capacitação para a mitigação e adaptação às alterações climáticas?

Dimensão 2 — Efeitos previstos na comunidade e/ou instituições locais.

Questões orientadoras:

- » Que efeitos se encontram previstos ao nível da comunidade e/ou instituições locais, nomeadamente ao nível:
 - da participação comunitária (envolvimento da comunidade em iniciativas locais, eventos ou decisões);
 - da capacitação das comunidades e indivíduos para a adaptação aos riscos específicos do território;
 - da capacitação das instituições locais para a resiliência das comunidades e ecossistemas às alterações climáticas, e para a transição para economias sustentáveis;
 - do estabelecimento de redes ou parcerias;
 - do fortalecimento da coesão social (criação de redes ou grupos comunitários para a implementação de estratégias para lidar com os impactos e consequências das alterações dos padrões climáticos, como eventos meteorológicos extremos, incêndios rurais ou seca).

Eixo 4 – Capacidade de execução da entidade beneficiária no domínio da sustentabilidade ambiental e ação climática

Este eixo avalia a adequação dos recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados para promover a sustentabilidade ambiental e ação climática na operação, assim como a capacidade institucional e de gestão da entidade beneficiária na promoção da sustentabilidade ambiental, através da análise da existência de políticas ou protocolos/planos de ação formais, iniciativas já implementadas, e parcerias estratégicas.

Duas dimensões a considerar na análise:

Dimensão 1 — Recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados à integração da sustentabilidade ambiental e ação climática na operação.

Questões orientadoras:

- » A operação aloca recursos suficientes e adequados (físicos, tecnológicos e humanos) para promover a sustentabilidade ambiental e ação climática?
- » Os recursos alocados incluem práticas e tecnologias sustentáveis, como a redução de emissões e a gestão eficiente de recursos?
- » Existe coerência entre os recursos alocados e as ações específicas destinadas à promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática?

Dimensão 2 — Existência de políticas/planos formais e práticas efetivas (nos últimos 5 anos) para a promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática na entidade beneficiária.

Questões orientadoras:

- » A entidade beneficiária apresenta evidências da existência de políticas, planos formais ou protocolos institucionais que promovam a sustentabilidade ambiental, a ação climática e o princípio de ‘não prejudicar significativamente’, nomeadamente certificações, planos de contingência, estratégias de governação?
- » A entidade beneficiária apresenta evidências de medidas/ações concretas implementadas nos últimos 5 anos que contribuam para a sustentabilidade ambiental e ação climática?
- » A entidade beneficiária apresenta evidências de participação, nos últimos 5 anos, em projetos e/ou parcerias estratégicas que promovam a sustentabilidade ambiental e ação climática?

IV – Fórmulas e Escalas de Pontuação

Modelo A**Escala de pontuação dos critérios de avaliação da incorporação dos Princípios Horizontais**

Critério 1: Grau de incorporação de instrumentos, medidas ou práticas que acrescentem valor em termos de igualdade de género, de igualdade de acesso e da não discriminação

OPÇÃO A

Numa escala de 0 a 5, em que 0 corresponde a “nada relevante”, 1 corresponde a “pouco relevante”, 2 corresponde a “relevante para um Princípio Horizontal”, 3 corresponde a “relevante para 2 ou mais Princípios Horizontais”, 4 corresponde a “muito relevante para 1 ou 2 Princípios Horizontais”, e 5 corresponde a “muito relevante para todos os Princípios Horizontais”, avalie o critério de acordo com o eixo e a dimensão de análise.

Descrição da escala:

0 – Nada relevante: A candidatura não apresenta qualquer consideração ou medida para a igualdade de género, para a igualdade de acesso ou para a não discriminação.

1 – Pouco relevante: A candidatura menciona os Princípios Horizontais de forma superficial, sem ações concretas ou compromissos claros.

2 – Relevante para um Princípio Horizontal: A candidatura inclui medidas específicas que promovem apenas um dos Princípios Horizontais, com garantias claras de integração nas atividades planeadas.

3 – Relevante para dois ou para todos os Princípios Horizontais: A candidatura aborda dois ou mais Princípios Horizontais, apresentando ações concretas que demonstram algum compromisso com a promoção daqueles princípios, mas a integração dessas ações nas diferentes fases e atividades da operação é limitada.

4 – Muito relevante para um ou dois Princípios Horizontais: A candidatura demonstra um compromisso robusto com um ou dois Princípios Horizontais, integrando-os de forma coerente e transversal nas atividades propostas.

5 – Muito relevante para todos os Princípios Horizontais: A candidatura demonstra um forte compromisso com a integração de todos os Princípios Horizontais, com uma abordagem coesa e transversal, refletindo um elevado potencial para promover mudanças significativas e sustentáveis.

OPÇÃO B

Numa escala de 0 a 5, em que 0 corresponde a “irrelevante”, 1 corresponde a “relevância muito baixa”, 2 corresponde a “relevância baixa”, 3 corresponde a “relevância moderada”, 4 corresponde

a “relevância elevada”, e 5 corresponde a “relevância muito elevada”, avalie o critério de acordo com o eixo e as dimensões de análise.

Descrição da escala:

0 – Irrelevante:

A candidatura não inclui qualquer consideração ou medida para a igualdade de género, para a igualdade de acesso ou para a não discriminação.

1 – Relevância muito baixa:

Os princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação são mencionados de forma superficial, sem compromissos ou medidas concretas. A promoção destes Princípios na operação/entidade beneficiária é insignificante ou inexistente.

2 – Relevância baixa:

A importância dos Princípios Horizontais é reconhecida, mas as medidas propostas são limitadas a um único Princípio ou de pequena escala. As ações propostas são insuficientes para mitigar as desigualdades com base no género, na deficiência e noutros fatores de discriminação no contexto da intervenção.

3 – Relevância moderada:

Existem ações tangíveis para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso ou da não discriminação, mas não são integradas nas diferentes fases e atividades da operação. O potencial impacto das ações na mitigação das desigualdades é modesto.

4 – Relevância elevada:

Os princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação são componentes significativas em diferentes fases e atividades da operação. As medidas propostas têm potencial para gerar impacto positivo relevante para a promoção destes Princípios.

5 – Relevância muito elevada:

A operação demonstra um compromisso robusto com a integração dos princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação. As ações propostas são estratégicas, transversais e integradas, promovendo mudanças estruturais com elevado potencial de impacto positivo na promoção destes Princípios.

Nota: Para efeitos de avaliação, consideram-se os princípios da igualdade de género (entre homens e mulheres), da igualdade de acesso (para pessoas com deficiência) e da não discriminação (outros fatores de discriminação, designadamente: origem racial e étnica, nacionalidade, idade, orientação sexual, características sexuais e identidade e expressão de género) como Princípios Horizontais autónomos. Estes princípios poderão ter uma ponderação diferenciada conforme a relevância para a tipologia de operação e o impacto previsto na comunidade e nos/as participantes ou destinatários/as da operação.

%	Eixos de Análise	Dimensões de Análise	Avaliação						%
			0	1	2	3	4	5	
20%	1. Adequação e relevância da operação para a promoção dos Princípios Horizontais	1.1. Adequação da operação aos objetivos e medidas de política pública no domínio da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação na respetiva área de intervenção.							30%
		1.2. Integração dos princípios da igualdade de género, igualdade de acesso e da não discriminação no diagnóstico das necessidades, e na definição e enquadramento dos objetivos da operação.							70%
40%	2. Incorporação dos Princípios Horizontais no plano de trabalho e conteúdo técnico da operação	2.1. Integração dos princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação nas ações/atividades da operação							70%
		2.2. Acompanhamento e monitorização da implementação dos princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação							30%
20%	3. Impacto da operação para a promoção dos Princípios Horizontais	3.1. Efeitos previstos nos/as participantes ou destinatários/as.							80%
		3.2. Efeitos previstos na comunidade e/ou instituições locais.							20%
20%	4. Capacidade de execução da entidade beneficiária no domínio dos Princípios Horizontais	4.1 Recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados à integração dos princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação na operação							40%
		4.2. Existência de políticas/planos formais e práticas efetivas (nos últimos 5 anos) para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação na entidade beneficiária							60%

Critério 2: Grau de incorporação de instrumentos, medidas ou práticas que contribuam para um maior valor acrescentado ambiental

Numa escala de 0 a 5, em que 0 corresponde a “irrelevante”, 1 corresponde a “relevância muito baixa”, 2 corresponde a “relevância baixa”, 3 corresponde a “relevância moderada”, 4 corresponde a “relevância elevada”, e 5 corresponde a “relevância muito elevada”, avalie o critério de acordo com o eixo e a dimensão de análise.

Descrição da escala:**0 – Irrelevante:**

A candidatura não inclui qualquer consideração ou medida relacionada com a sustentabilidade ambiental e ação climática;

1 – Relevância muito baixa:

A sustentabilidade ambiental é mencionada de forma superficial, sem ações concretas ou compromisso evidente. A responsabilidade ambiental da operação/entidade beneficiária é insignificante ou inexistente.

2 – Relevância baixa:

A importância da sustentabilidade ambiental é reconhecida, mas a integração de medidas é limitada ou de pequena escala. A responsabilidade ambiental da operação/entidade beneficiária é modesta, e as ações propostas não estão vinculadas aos resultados esperados.

3 – Relevância moderada:

Existem medidas tangíveis de sustentabilidade ambiental, mas não são integradas nas diferentes fases e atividades da operação.

4 – Relevância elevada:

A sustentabilidade ambiental é uma componente significativa em diferentes fases e atividades da operação. As medidas propostas têm um impacto positivo relevante para o ambiente e ação climática.

5 – Relevância muito elevada:

A sustentabilidade ambiental é um elemento central nas diferentes fases, componentes e atividades da operação. A operação/entidade beneficiária é ambientalmente responsável, apresenta um compromisso elevado com o impacto ambiental das suas práticas e demonstra uma integração estratégica e inovadora para a ação climática.

%	Eixos de Análise	Dimensões de Análise	Avaliação						%
			0	1	2	3	4	5	
20%	1. Relevância da operação para a promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática	1.1. Adequação da operação aos objetivos e medidas de política pública no domínio da sustentabilidade ambiental e ação climática.							30%
		1.2. Integração da perspectiva da sustentabilidade ambiental e ação climática no diagnóstico das necessidades, e na definição e enquadramento dos objetivos da operação.							70%

40%	2. Incorporação da perspetiva de sustentabilidade ambiental e ação climática no plano de trabalho e conteúdo técnico da operação	2.1. Integração da perspetiva ambiental nas ações/atividades da operação							70%
		2.2. Acompanhamento e monitorização da implementação da perspetiva da sustentabilidade ambiental e ação climática							30%
20%	3. Impacto da operação para a promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática	3.1. Efeitos nos/as participantes ou destinatários/as.							80%
		3.2. Efeitos na comunidade e/ou instituições locais.							20%
20%	4. Capacidade de execução da entidade beneficiária no domínio da sustentabilidade ambiental e ação climática	4.1 Recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados à integração da sustentabilidade ambiental e ação climática.							40%
		4.2. Existência de políticas/planos formais e práticas efetivas (nos últimos 5 anos) para a promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática.							60%

Modelo de Análise – B

V – Apresentação do Modelo B

i. Descrição do modelo

Este modelo propõe a transversalização da análise do compromisso e da incorporação dos Princípios Horizontais nos diferentes blocos de avaliação das operações.

ii. Quatro blocos de avaliação

1. Adequação à Estratégia
2. Impacto
3. Capacidade de execução
4. Qualidade de Operação

VI – Bloco de avaliação 1: Adequação à Estratégia

Critério de seleção:

Adequação da operação aos objetivos e medidas de política pública na área de intervenção da iniciativa.

i. Subcritério de avaliação

Adequação da operação às estratégias e medidas de política pública na área de intervenção da iniciativa orientadas para promoção dos Princípios Horizontais.

Questão orientadora:

- » Ao integrar a operação na estratégia e nos objetivos políticos da área de intervenção da tipologia, a operação considera os Princípios Horizontais, nomeadamente através da articulação com os objetivos e medidas de política pública no domínio da igualdade de género, da igualdade de acesso, da não discriminação, e da sustentabilidade ambiental e ação climática?

ii. Operacionalização do subcritério 1.1.

Eixo de Análise 1 — Alinhamento com estratégias e medidas de política pública nacionais e regionais orientadas para promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação

Este eixo avalia a articulação da operação com estratégias e medidas de política pública nacionais e regionais orientadas para a promoção dos Princípios Horizontais da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação, incluindo: as Estratégias Nacionais para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) (2018-2030), para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD 2021-2025), e para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC); os Planos Nacionais de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025; e os Planos Municipais/Intermunicipais para a Igualdade e a Não Discriminação, para a Inclusão das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade, e de Combate ao Racismo e à Discriminação.

Questão orientadora

- » A operação articula-se com as políticas públicas (nacionais e regionais) que promovem a igualdade de género, a inclusão de pessoas com deficiência e a não discriminação na respetiva área de intervenção?

Eixo de Análise 2 — Alinhamento com estratégias e medidas de política pública nacionais e regionais orientadas para promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática

Este eixo avalia a articulação da operação com estratégias e medidas de política pública nacionais e regionais orientadas para a promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática, incluindo: as Estratégias Nacionais para a Adaptação às Alterações Climáticas (ENAA) e para a Educação Ambiental (ENEA); o Plano Nacional de Energia e Clima 2030 (PNEC); e os Planos Municipais/Intermunicipais de Ambiente e Desenvolvimento.

Questão orientadora

- » A operação articula-se com as políticas públicas (nacionais e regionais) que promovem a sustentabilidade ambiental e ação climática na respetiva área de intervenção?

VII – Bloco de avaliação 2: Impacto

Critério de seleção:

Contributo da operação para as ações estratégicas na área de intervenção da iniciativa.

i. Subcritério de avaliação

Contribuição da operação para a promoção dos Princípios Horizontais na área de intervenção da tipologia.

Questão orientadora:

- » Ao prever o impacto da operação na área de intervenção da tipologia, foi considerada a promoção dos Princípios Horizontais da igualdade de género, da igualdade de acesso, da não discriminação e da sustentabilidade ambiental e ação climática?

ii. Operacionalização do subcritério 2.1.

Eixo de Análise 1 - Contribuição da operação para a promoção da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação na área de intervenção da tipologia.

Este eixo avalia em que medida a previsão do impacto da operação na área de intervenção da tipologia considera a integração e promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação. Para tal, importa aferir se e de que modo a operação contribuirá para a mitigação das desigualdades com base no género, na deficiência ou noutros fatores de discriminação.

Questões orientadoras:

- » A operação potencia a mitigação das desigualdades com base no género, na deficiência e noutros fatores de discriminação (designadamente: origem étnica ou racial, identidade e expressão de género, orientação sexual)?
- » De que forma a operação contribui para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação, nomeadamente ao nível:
 - da participação e inclusão de grupos sub-representados;

- das alterações nas condições de vida, trabalho ou formativas;
- da sensibilização (consciencialização para as discriminações com base no género, na deficiência ou incapacidade, na origem racial ou étnica, na nacionalidade, na religião, na identidade ou expressão de género, na orientação sexual ou outras);
- da participação comunitária (envolvimento da comunidade em iniciativas locais, eventos ou decisões)
- da capacitação das instituições locais;
- do estabelecimento de redes ou parcerias;
- do fortalecimento da coesão social (criação de redes de apoio, nomeadamente redes de mentoria ou grupos comunitários)
- da capacitação (desenvolvimento de qualificações, competências ou habilidades)?

Eixo de Análise 2 — Contribuição da operação para a promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática na área de intervenção da tipologia.

Este eixo avalia em que medida a previsão do impacto da operação na área de intervenção da tipologia considera a integração e promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática, analisando de que modo a operação contribuirá para a mitigação dos impactos ambientais negativos.

Questões orientadoras:

- » A operação potencia a mitigação de impactos ambientais negativos?
- » De que forma a operação contribui para a sustentabilidade ambiental e ação climática, nomeadamente ao nível:
 - da participação em atividades de ação climática;
 - das alterações nos comportamentais ambientais;
 - da sensibilização ambiental (consciencialização sobre a poluição ambiental, questões e práticas de sustentabilidade ambiental e ação climática);
 - da capacitação para a mitigação e adaptação às alterações climáticas;
 - da participação comunitária (envolvimento da comunidade em iniciativas locais, eventos ou decisões);
 - da capacitação das comunidades e indivíduos para a adaptação aos riscos específicos do território;
 - da capacitação das instituições locais para a resiliência das comunidades e ecossistemas às alterações climáticas, e para a transição para economias sustentáveis;
 - do estabelecimento de redes ou parcerias;
 - do fortalecimento da coesão social (criação de redes ou grupos comunitários para a implementação de estratégias para lidar com os impactos e consequências das alterações dos padrões climáticos, como eventos meteorológicos extremos, incêndios rurais ou seca)?

VIII – Bloco 3: Capacidade de execução

Critério de seleção:

Adequação dos meios físicos, tecnológicos e humanos às ações propostas.

i. Subcritério de avaliação 3.1.

Integração dos Princípios Horizontais na alocação dos recursos físicos, tecnológicos e humanos às ações propostas.

Questão orientadora

- » A operação assegura a consideração dos Princípios Horizontais da igualdade de género, da igualdade de acesso, da não discriminação e da sustentabilidade ambiental e ação climática na alocação dos recursos físicos, tecnológicos e humanos necessários para a execução das ações?

ii. Operacionalização do subcritério 3.1.

Eixo de Análise 1: Adequação dos recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados à integração dos princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação

Este eixo avalia se os recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados são adequados à incorporação dos Princípios Horizontais, analisando em que medida a alocação de recursos reflete um compromisso efetivo com a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação nas ações propostas e verificando a coerência entre os recursos alocados e as ações destinadas à integração destes princípios.

Questões orientadoras:

- » A operação aloca recursos suficientes e adequados (físicos, tecnológicos e humanos) para promover a igualdade de género, a igualdade de acesso e a não discriminação?
- » Os recursos alocados incluem infraestruturas e tecnologias acessíveis, bem como recursos humanos capacitados para a integração da perspectiva de género e dos princípios da igualdade de acesso e da não discriminação?
- » Existe coerência entre os recursos alocados e as ações específicas destinadas à promoção dos Princípios Horizontais?

Eixo de Análise 2: Adequação dos recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados à integração da sustentabilidade ambiental e ação climática

Este eixo avalia a adequação dos recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados para promover a sustentabilidade ambiental e ação climática nas ações propostas, analisando a coerência entre os recursos alocados e as ações destinadas a promover a sustentabilidade ambiental.

Questões orientadoras:

- » A operação aloca recursos suficientes e adequados (físicos, tecnológicos e humanos) para promover a sustentabilidade ambiental e ação climática?
- » Os recursos alocados incluem práticas e tecnologias sustentáveis, como a redução de emissões e a gestão eficiente de recursos?

- » Existe coerência entre os recursos alocados e as ações específicas destinadas à promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática?

iii. Subcritério de avaliação 3.2.

Capacidade de gestão da entidade beneficiária no domínio dos Princípios Horizontais.

Questão orientadora

- » A entidade beneficiária demonstra capacidade instalada de implementação de instrumentos, procedimentos, iniciativas ou operações/projetos para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso, da não discriminação, e da sustentabilidade ambiental e ação climática?

iv. Operacionalização do subcritério 3.2.

Eixo de Análise 1: Integração de ferramentas, procedimentos ou práticas para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação na entidade beneficiária

Este eixo avalia a capacidade institucional e de gestão da entidade beneficiária na promoção dos Princípios Horizontais de igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação, através da análise da existência de políticas ou protocolos/planos de ação formais, ações/medidas concretas já implementadas, e parcerias estratégicas.

Questões orientadoras:

- » A entidade beneficiária apresenta evidências da existência:
 - de políticas/planos formais ou protocolos institucionais para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação?
 - de medidas concretas ou ações específicas implementadas nos últimos 5 anos para promover a igualdade de género, a igualdade de acesso e a não discriminação na sua estrutura interna?
 - de participação, últimos 5 anos, em projetos e/ou parceria estratégicas para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação?

Eixo de Análise 2: Integração de ferramentas, procedimentos ou prática para a sustentabilidade ambiental e ação climática na entidade beneficiária

Este eixo avalia a capacidade institucional e de gestão da entidade beneficiária na promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática, através da análise da existência de políticas ou protocolos/planos de ação formais, ações/medidas concretas já implementadas, e parcerias estratégicas.

Questões orientadoras:

- » A entidade beneficiária apresenta evidências da existência:
 - de políticas, planos formais ou protocolos institucionais que promovam a sustentabilidade ambiental, a ação climática e o princípio de 'não prejudicar significativamente', nomeadamente certificações, planos de contingência, estratégias de governação?

- de medidas concretas ou ações específicas implementadas nos últimos 5 anos que contribuam para a sustentabilidade ambiental e ação climática?
- de participação, nos últimos 5 anos, em projetos e/ou parcerias estratégicas que promovam a sustentabilidade ambiental e ação climática?

IX – Bloco 4: Qualidade da Operação

Critério de seleção 4.1.:

Coerência e adequação da operação e do plano de trabalho face ao diagnóstico de necessidades e aos objetivos visados.

i. Subcritério de avaliação 4.1

Coerência e adequação do diagnóstico de necessidades, dos objetivos definidos e do plano de trabalho na integração dos Princípios Horizontais.

Questão orientadora

- » O diagnóstico de necessidades, os objetivos definidos e o plano de trabalho da operação consideram, de forma coerente e adequada, a perspectiva de género e os Princípios Horizontais da igualdade de acesso, da não discriminação, e da sustentabilidade ambiental e ação climática?

ii. Operacionalização do subcritério 4.1.

Eixo de Análise 1 – Coerência do diagnóstico de necessidades, dos objetivos definidos e do plano de trabalho na integração dos princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação

Duas dimensões a considerar na análise:

Dimensão 1 – Integração dos princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação no diagnóstico das necessidades, e na definição e enquadramento dos objetivos da operação.

Questões orientadoras

- » O diagnóstico de necessidades foi realizado integrando a perspectiva de género, o princípio da acessibilidade para pessoas com deficiência, e o princípio da não discriminação (designadamente, em função da origem étnica, racial ou territorial, da orientação sexual, e da identidade e expressão de género), de molde a considerar as necessidades, interesses e prioridades específicos de diferentes grupos?
- » Os objetivos da operação refletem claramente as necessidades identificadas em termos de igualdade de género, de igualdade de acesso e de não discriminação?

Dimensão 2 – Integração dos princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação no plano de trabalho da operação

Questões orientadoras:

- » A operação integra instrumentos, procedimentos ou iniciativas que promovam a igualdade de género, a igualdade de acesso e a não discriminação (designadamente com

base na origem racial, étnica ou territorial, na orientação sexual e na identidade e expressão de género), nomeadamente em termos de participação, representação, acesso a recursos e reconhecimento?

Tipos de ações/medidas a considerar:

- Ações formativas no domínio da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não-discriminação;
 - Revisão/adaptação de estruturas e procedimentos institucionais (reformulação de políticas e práticas para eliminar barreiras à igualdade);
 - Ações de sensibilização/comunicação;
 - Medidas de ação positiva (e.g., definição de limiares mínimos de participação, e/ou incentivos à participação/contratação de grupos sub-representados);
 - Pesquisa e trabalho analítico;
 - Estabelecimento de parcerias com organizações ou redes que promovam a igualdade de género, a igualdade de acesso e a não discriminação;
 - Produção de recursos técnicos (e.g., guias ou outras ferramentas);
 - Disponibilização de serviços (serviços de apoio, como creches, aconselhamento e suporte);
 - Ações de capacitação e mentoria.
- » Os instrumentos, procedimentos ou iniciativas para promover a igualdade de género, a igualdade de acesso e a não discriminação são os mais adequados face ao diagnóstico de necessidades e objetivos visados?

Eixo de Análise 2 – Coerência e adequação do diagnóstico de necessidades, dos objetivos definidos e do plano de trabalho na integração do princípio da sustentabilidade ambiental e ação climática

Duas dimensões a considerar análise:

Dimensão 1 – Integração da perspetiva da sustentabilidade ambiental e ação climática no diagnóstico das necessidades, e na definição e enquadramento dos objetivos da operação.

Questões orientadoras

- » O diagnóstico de necessidades foi realizado integrando a perspetiva ambiental?
- » Os objetivos da operação refletem as necessidades identificadas em termos de sustentabilidade ambiental e ação climática?

Dimensão 2 – Integração da perspetiva ambiental nas ações/atividades da operação

Questões orientadoras

- » A operação integra instrumentos, procedimentos ou iniciativas que promovam a sustentabilidade ambiental e ação climática?
- » A operação integra métodos, recursos ou práticas que demonstrem que a operação é ambientalmente responsável?
- » Os instrumentos, procedimentos ou iniciativas são adequados para promover a sustentabilidade ambiental e ação climática, de acordo com o diagnóstico de necessidades e os objetivos definidos?

Critério de seleção 4.2.:

Existência de mecanismos de acompanhamento, monitorização e avaliação da eficácia da operação.

iii. Subcritério de avaliação 4.2.

Adequação dos mecanismos de acompanhamento, monitorização e avaliação da eficácia da operação para acompanhar e avaliar a implementação dos Princípios Horizontais.

Questão orientadora

- » A perspetiva de género e os Princípios Horizontais da igualdade de acesso, da não discriminação e da sustentabilidade ambiental e ação climática são considerados no desenho dos mecanismos de acompanhamento, monitorização, avaliação da eficácia da operação?

iv. Operacionalização do subcritério 4.2.

Eixo de Análise 1 – Acompanhamento, monitorização e avaliação da eficácia da operação na implementação dos princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação

Este eixo avalia a adequação dos mecanismos de acompanhamento, monitorização e avaliação para acompanhar e medir a eficácia da operação na implementação dos princípios de igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação.

Questões orientadoras:

- » É prevista a recolha, análise e reporte de informação desagregada por género (e, sempre que pertinente e exequível, em função de outros fatores de discriminação) ao longo de todas as fases da operação?
- » A operação inclui um sistema de acompanhamento e monitorização da implementação dos Princípios Horizontais, com base na recolha e análise de dados quantitativos e qualitativos sobre os resultados das atividades, em termos de igualdade de género, de igualdade de acesso e de não discriminação?

Eixo de Análise 2 – Acompanhamento, monitorização e avaliação da eficácia da operação na implementação da perspetiva da sustentabilidade ambiental e ação climática

Este eixo avalia a adequação dos mecanismos de acompanhamento, monitorização e avaliação para acompanhar e medir a eficácia da operação na implementação do princípio da sustentabilidade ambiental e ação climática.

Questão orientadora:

- » A operação inclui um sistema de recolha, análise e reporte de dados quantitativos e qualitativos sobre o impacto ambiental das atividades, nomeadamente em termos de redução de emissões, eficiência no uso de recursos e sustentabilidade ao longo de todas as fases da operação?

X – Fórmulas e Escala de pontuação

Modelo B

Escala de pontuação dos subcritérios de avaliação da incorporação dos Princípios Horizontais

Numa escala de 0 a 5, em que 0 corresponde a “irrelevante”, 1 corresponde a “relevância muito baixa”, 2 corresponde a “relevância baixa”, 3 corresponde a “relevância moderada”, 4 corresponde a “relevância elevada”, e 5 corresponde a “relevância muito elevada”, avalie o subcritério de acordo com o critério a que está associado, e com o eixo e a dimensão de análise.

Descrição da escala:

0 – Irrelevante:

A candidatura não inclui qualquer consideração ou medida para a igualdade de género, para a igualdade de acesso ou para a não discriminação // para a sustentabilidade ambiental e ação climática.

1 – Relevância muito baixa:

Os princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação // da sustentabilidade ambiental e ação climática são mencionados de forma superficial, sem compromissos ou medidas concretas. A promoção destes Princípios na operação/entidade beneficiária é insignificante ou inexistente.

2 – Relevância baixa:

A importância dos Princípios Horizontais é reconhecida, mas as medidas propostas são limitadas a um único Princípio ou de pequena escala. As ações propostas são insuficientes para mitigar as desigualdades com base no género, na deficiência e noutros fatores de discriminação no contexto da intervenção. // A importância da sustentabilidade ambiental é reconhecida, mas a integração de medidas é limitada ou de pequena escala. A responsabilidade ambiental da operação/entidade beneficiária é modesta, e as ações propostas não estão vinculadas aos resultados esperados.

3 – Relevância moderada:

Existem ações tangíveis para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso ou da não discriminação, mas não são integradas nas diferentes fases e atividades da operação. O potencial impacto das ações na mitigação das desigualdades é modesto. // Existem medidas tangíveis de sustentabilidade ambiental, mas não são integradas nas diferentes fases e atividades da operação.

4 – Relevância elevada:

Os princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação são componentes significativas em diferentes fases e atividades da operação. As medidas propostas

têm potencial para gerar impacto positivo relevante para a promoção destes Princípios. // A sustentabilidade ambiental é uma componente significativa em diferentes fases e atividades da operação. As medidas propostas têm um impacto positivo relevante para o ambiente e ação climática.

5 – Relevância muito elevada:

A operação demonstra um compromisso robusto com a integração dos princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação. As ações propostas são estratégicas, transversais e integradas, promovendo mudanças estruturais com elevado potencial de impacto positivo na promoção destes Princípios. // A sustentabilidade ambiental é um elemento central nas diferentes fases, componentes e atividades da operação. A operação/entidade beneficiária é ambientalmente responsável, apresenta um compromisso elevado com o impacto ambiental das suas práticas e demonstra uma integração estratégica e inovadora para a ação climática.

Nota: Para efeitos de avaliação, consideram-se os princípios da igualdade de género (entre homens e mulheres), da igualdade de acesso (para pessoas com deficiência) e da não discriminação (outros fatores de discriminação, designadamente: origem racial e étnica, nacionalidade, idade, orientação sexual, características sexuais e identidade e expressão de género) como Princípios Horizontais autónomos. Estes princípios poderão ter uma ponderação diferenciada conforme a relevância para a tipologia de operação e o impacto previsto na comunidade e nos/as participantes ou destinatários/as da operação.

Subcritérios	Eixos de Análise	Avaliação					%	
1. ADEQUAÇÃO À ESTRATÉGIA							10%	
		0	1	2	3	4	5	
1.1. Adequação da operação às estratégias e medidas de política pública na área de intervenção da iniciativa orientadas para promoção dos Princípios Horizontais	1.1.1. Alinhamento com estratégias e medidas de política pública nacionais e regionais orientadas para promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação							50%
	1.1.2. Alinhamento com estratégias e medidas de política pública nacionais e regionais orientadas para promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática							50%
2. IMPACTO							10%	
		0	1	2	3	4	5	
2.1. Contribuição da operação para a promoção dos Princípios	2.1.1. Contribuição da operação para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação na área de intervenção da tipologia.							50%

Horizontais na área de intervenção da tipologia.	2.1.2. Contribuição da operação para a promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática na área de intervenção da tipologia.									50%
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	-----

3. CAPACIDADE DE EXECUÇÃO										10%
		0	1	2	3	4	5			
3.1. Integração dos Princípios Horizontais na alocação dos recursos financeiros, físicos, tecnológicos e humanos às ações propostas	3.1.1. Adequação dos recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados à integração dos princípios da igualdade de género, igualdade de acesso e da não discriminação									25%
	3.1.2. Adequação dos recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados à integração da sustentabilidade ambiental e ação climática									25%
3.2. Capacidade de gestão da entidade beneficiária no domínio dos Princípios Horizontais	3.2.1. Integração de ferramentas, procedimentos ou prática para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação na entidade beneficiária									25%
	3.2.2. Integração de ferramentas, procedimentos ou prática para a sustentabilidade ambiental e ação climática na entidade beneficiária									25%

4. CAPACIDADE DE EXECUÇÃO										10%
		0	1	2	3	4	5			
4.1. Coerência e adequação do diagnóstico de necessidades, dos objetivos definidos e do plano de trabalho na integração dos Princípios Horizontais	4.1.1. Coerência e adequação do diagnóstico de necessidades, dos objetivos definidos e do plano de trabalho na integração dos princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação									25%
	4.1.2. Coerência e adequação do diagnóstico de necessidades, dos objetivos definidos e do plano de trabalho na integração do princípio da sustentabilidade ambiental e ação climática									25%
4.2. Adequação dos mecanismos de acompanhamento, monitorização e avaliação da eficácia da operação para acompanhar e avaliar a implementação dos Princípios Horizontais.	4.2.1. Acompanhamento, monitorização e avaliação da eficácia da operação na implementação dos princípios da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação									25%
	4.2.2. Acompanhamento, monitorização e avaliação da eficácia da operação na implementação da perspectiva da sustentabilidade ambiental e ação climática									25%

XI – LISTAS PARA APOIO À ANÁLISE TÉCNICA

Modelo A

As listas de apoio à análise técnica integram elementos de verificação e exemplos de medidas que visam constituir-se como parâmetros de referência para os/as técnicos/as na análise de candidaturas no que toca ao valor acrescentado das operações para os Princípios Horizontais. Estas medidas são indicativas e adaptáveis às áreas de intervenção das operações, como as áreas da qualificação, do emprego ou da inclusão social, oferecendo uma abordagem flexível. Embora as listas não se encontrem organizadas de forma rígida por áreas de intervenção específicas, elas foram estruturadas de maneira a se adequarem transversalmente aos diferentes contextos. Por outro lado, as listas incluem exemplos específicos e diferenciados para cada área, oferecendo referências diretas que apoiam uma análise mais precisa e eficiente das candidaturas.

Seguindo de perto a estrutura do modelo de análise técnica, as listas para apoio à análise estão organizadas por 'Eixo de análise' (e, dentro de cada eixo, por dimensão de análise) dos dois critérios específicos estabelecidos no âmbito do Bloco 4 – Qualidade de Operação:

Eixo 1 – Adequação e relevância da operação para a promoção dos Princípios Horizontais;

Eixo 2 – Incorporação dos Princípios Horizontais no plano de trabalho e conteúdo técnico da operação;

Eixo 3 – Impacto da operação para a promoção dos Princípios Horizontais;

Eixo 4 – Capacidade de gestão da entidade beneficiária.

Embora os dois critérios do Bloco 4 — (4.1) *Grau de incorporação de instrumentos, medidas ou práticas que acrescentem valor em termos de igualdade de género, de igualdade de acesso e de não discriminação*; e (4.2) *Grau de incorporação de instrumentos, medidas ou práticas que contribuam para um maior valor acrescentado ambiental* — sejam distintos, os Eixos de Análise aplicam-se de forma comum a ambos.

Para evitar a duplicação de listas, os elementos de aferição e os exemplos – com a exceção do Eixo 1 (dimensão 1) – relativos aos Princípios Horizontais da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação são apresentados de forma agregada nos Eixos de Análise, de modo a assegurar uma análise funcional, integrada e coerente. O princípio da sustentabilidade ambiental e ação climática é tratado de forma autónoma em todos os eixos, reconhecendo a sua especificidade e evitando sobreposições com os outros princípios.

Eixo 1 – Adequação e relevância da operação para a promoção dos Princípios Horizontais

Coerência da operação com os objetivos de política pública no domínio da igualdade de género, da igualdade de acesso, da não discriminação e da sustentabilidade ambiental e ação climática, assim como a sua relevância para a promoção desses princípios na área de intervenção, com base no diagnóstico das necessidades.

Dimensão 1: Coerência da operação com os objetivos e medidas de política pública no domínio da igualdade de género, da igualdade de acesso, da não discriminação e da sustentabilidade ambiental

Articulação com Diretrizes, Planos de Ação ou Linhas Orientadoras, a nível europeu, nacional ou regional/local, que definem objetivos e metas para alcançar a igualdade de género, a igualdade de acesso, a não discriminação e a sustentabilidade ambiental e ação climática em diferentes áreas. Poderão servir como referenciais normativos para a elaboração e avaliação das operações.

As políticas europeias fornecem referenciais normativos fundamentais para definir objetivos e metas em diferentes áreas. Não obstante, ao considerar a concretização das políticas europeias nos instrumentos nacionais, pretende-se que a análise da operação se aproxime e adapte ao contexto específico de implementação, na área de intervenção em que se enquadra a tipologia da operação. Isto permite avaliar se as operações estão a cumprir os objetivos estabelecidos a nível europeu, mas também se estão alinhadas com as políticas nacionais específicas, garantindo uma coerência entre os compromissos internacionais e a realidade nacional.

Princípio da igualdade de género

Estratégias e instrumentos de política europeia para a promoção da igualdade de género:

- Pilar Europeu dos Direitos Sociais;
- Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores (2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019);
- Regulamento (UE) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho de 12 de fevereiro de 2021, que cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência, nomeadamente os considerandos 28 e 39;
- Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2023;
- Plano de Ação da UE para os Direitos Humanos e a Democracia (2020-2024);
- Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados;
- Estratégia para a Igualdade de Género (2020-2025) da Comissão Europeia – https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pt;
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, constituída por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – <https://sdgs.un.org/2030agenda>.

Estratégias nacionais:

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) (2018-2030), «Portugal + Igual», aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio:
 - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH). Objetivos Estratégicos:

- 1 — Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.
- 2 — Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.
- 3 — Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.
- 4 — Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.
- 5 — Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.
- 6 — Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.
- 7 — Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social

○ Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD). Objetivos Estratégicos:

- 1 — Prevenir — erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.
- 2 — Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção.
- 3 — Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização.
- 4 — Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.
- 5 — Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.
- 6 — Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/resolucao-conselho-ministros/2018-219990677>

- III Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2019-2022), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 128/2019, de 26 de julho de 2019. Objetivos estratégicos:

- 1 – Reforçar a integração da agenda Mulheres, Paz e Segurança, bem como da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens, na intervenção do Estado Português nos âmbitos nacional, regional e internacional;
- 2 – Proteger os direitos humanos das mulheres e raparigas e punir todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas, incluindo a violência sexual;
- 3 – Promover a participação das mulheres e dos/as jovens na prevenção dos conflitos e nos processos de construção de paz;
- 4 – Promover a integração da agenda Mulheres, Paz e Segurança no trabalho das organizações da sociedade civil.

Estratégias regionais/locais:

- Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação

Lista de municípios com Planos para a Igualdade:

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2024/07/Lista-Planos-Municipais-para-a-Igualdade-e-Nao-Discriminacao-junho-2024.pdf>

- Planos Intermunicipais para a Igualdade

Lista Planos Intermunicipais para a Igualdade:

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2022/02/Lista-Planos-Intermunicipais-para-a-Igualdade-fev-2022.pdf>

Entidades ou mecanismos de referência na promoção da igualdade de género:

- Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) – responsável por observar a implementação dos direitos fundamentais na UE, incluindo a igualdade de género, e produzir relatórios para orientação dos Estados membros
- Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) – agência da UE dedicada a promover a igualdade de género e apoiar a integração da perspetiva de género em todas as políticas e ações da EU
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Princípio da igualdade de acesso

Estratégias europeias/globais:

- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) (UN).
- Comentário Geral nº. 5 sobre viver de forma independente e ser incluído na comunidade (Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2017).
- Diretrizes sobre desinstitucionalização, inclusive em emergências (Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 9 Setembro 2022).
- Estratégia para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 (Comissão Europeia).
- Pilar Europeu dos Direitos Sociais – Pilar 17 – Inclusão das Pessoas com Deficiência (Comissão Europeia).
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE).
- Diretiva (UE) 2016/2102 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de outubro de 2016, relativa à acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos do setor público.

Regulamentos e estratégias nacionais:

- Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD 2021-2025). Objetivos gerais:
 - Garantir a participação das pessoas com deficiência em condições de igualdade e equidade com as demais.
 - Promover a inclusão, igualdade e a prevenção da violência nas organizações e na comunidade.
 - Promover ambientes físicos e de informação e comunicação acessíveis e resilientes.
 - Promover sinergias entre domínios setoriais.
 - Reforçar os mecanismos de apoio à aprendizagem e à consolidação do atual sistema de educação inclusiva.

- Promover a qualificação de nível superior para pessoas com deficiência.
- Dinamizar o sistema de apoio à inserção profissional das pessoas com deficiência.
- Criar condições de contexto promotoras da empregabilidade das pessoas com deficiência.
- Criar condições junto de pessoas e famílias para a autonomização e vida independente de pessoas com deficiência.
- Capacitar instituições e comunidades para a autonomização e vida independente de pessoas com deficiência.
- Consolidar o Modelo de Apoio à Vida Independente para Pessoas com Deficiência ou Incapacidade e a política de não institucionalização em Portugal.
- Desenvolver o empreendedorismo e o autoemprego das pessoas com deficiência.
- Criar condições junto de pessoas e famílias para a autonomização e vida independente de pessoas com deficiência.
- Capacitar instituições e comunidades para a autonomização e vida independente de pessoas com deficiência.
- Consolidar o Modelo de Apoio à Vida Independente para Pessoas com Deficiência ou Incapacidade e a política de não institucionalização em Portugal.
- Promover, alargar e incrementar uma rede inovadora de serviços, equipamentos e apoios sociais, adequada às características dos territórios e ao perfil das necessidades das pessoas com deficiência e suas famílias.
- Reforçar, modernizar e simplificar as prestações sociais de apoio às pessoas com deficiência.
- Promover o acesso à cultura e a programas culturais inclusivos.
- Dinamizar a prática desportiva em todas as idades.
- Promover práticas de turismo e lazer inclusivas.
- Conhecer e caracterizar as pessoas com deficiência e os seus contextos.
- Aprofundar o conhecimento científico e tecnológico nos domínios da inclusão e da deficiência.
- Dinamizar a cooperação internacional e a partilha de experiências e promover a inclusão da pessoa com deficiência na política da Cooperação Portuguesa
- Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho - estabelece os princípios e as normas que garantem a educação inclusiva.
- Decreto-Lei nº 129/2017 de 9 de outubro - aprova o programa "Modelo de Apoio à Vida Independente" (MAVI).
- Portaria n.º 415/2023, de 7 de dezembro - estabelece as condições e regras de criação e de atividade dos centros de apoio à vida independente (CAVI), as pessoas destinatárias abrangidas e as condições de elegibilidade e de financiamento.
- Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto – Lei que proíbe e pune a discriminação, direta ou indireta, em razão da deficiência.
- Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto - Aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais.
- Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto - Lei de bases da prevenção, habilitação, reabilitação e participação das pessoas com deficiência.

Estratégias regionais/locais:

- Estratégia Municipal para a área da Deficiência. Exemplo da Câmara Municipal de Almada: <https://www.am-almada.pt/wp-content/uploads/2021/05/Ata-N58-Proposta->

[3.18-Proposta-de-Definicao-de-uma-Estrategia-Municipal-para-a-area-da-Deficiencia-proposta.pdf](#)

- Planos Municipais para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade. Exemplos:
 - Plano Municipal para a Inclusão Social das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades (CM Matosinhos) - <https://www.cm-matosinhos.pt/servicos/comunicacao-e-imagem/noticias/noticia/apresentacao-do-plano-municipal-para-a-inclusao-social-da-pessoa-com-deficiencia-ou-incapacidade>
 - Planos de Promoção de Acessibilidade (CM Vila Franca de Xira) - <https://www.cm-vfxira.pt/viver/ambiente/plano-de-acessibilidades>
 - Plano de Acessibilidades pedonal de Lisboa (CM Lisboa) - https://www.lisboa.pt/fileadmin/portal/temas/mobilidade/plano_acessibilidade_e_pedonal/Plano_Acessibilidade_Vol_1_Objetivos_e_Enquadramento.pdf
 - Plano de ação para a área da Deficiência (CM Amadora) - https://www.cm-amadora.pt/images/INTERVENCAO_SOCIAL/PESSOAS_DEFICIENCIA/PDF/Plano_acao_para_area_da_deficiencia_e_incapacidade_2024_2025.pdf
- Provedor Municipal das Pessoas com Deficiência. Exemplos:
 - Provedor do Cidadão com Deficiência ou Incapacidade do Município de Vila Real – <https://vilareal.pt/index.php/rss/provedor-do-cidadao-com-deficiencia-ou-incapacidade-do-municipio-de-vila-real>
 - Provedoria Municipal das Pessoas com Incapacidade (Lousã) – <https://cm-lousa.pt/atividades-municipais/provedoria-mun-das-pessoas-com-incapacidades/>
 - Provedor Municipal das Pessoas com Deficiência (Matosinhos) – <https://www.cm-matosinhos.pt/servicos/acao-social-e-saude/areas-de-intervencao/deficiencia/projetos-servicos/provedor-municipal-das-pessoas-com-deficiencia>
- Balcão da Inclusão. Exemplos:
 - Balcão de Inclusão da Segurança Social - <https://www.seg-social.pt/balcao-da-inclusao>
 - Balcão de Inclusão Porto - <https://coesaosocial.cm-porto.pt/pessoas-com-deficiencia/gabinete-de-inclusao>
 - Balcão de Inclusão Lagos - <https://www.cm-lagos.pt/areas-de-atuacao/intervencao-social/balcao-da-inclusao>
- Guia de Recursos para a área da Deficiência e Incapacidade. Exemplo da Câmara Municipal da Amadora – https://www.cm-amadora.pt/images/INTERVENCAO_SOCIAL/PESSOAS_DEFICIENCIA/PDF/guia_recursos_pessoas_deficiencia_2023.pdf

Entidades ou mecanismos de referência na promoção da igualdade de acesso e direitos das pessoas com deficiência:

- Associação Portuguesa de Deficientes (APD)
- Associação dos Deficientes das Forças Armadas (ADFA)

- Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO)
- Instituto Nacional para a Reabilitação (INR, I.P.)
- Centro de Apoio à Vida Independente (CVI)
- Confederação Nacional dos Organismos de Deficientes (CNOD)
- Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social (FENACERCI)
- Federação Portuguesa das Associações de Surdos (FPAS)
- Federação Portuguesa Para A Deficiência Mental (HUMANITAS)
- Federação das Associações Portuguesas de Paralisia Cerebral (FAPPC)
- Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social (FENACERCI)
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)

Princípio da não discriminação

(Não são incluídas medidas ou ferramentas de promoção da não discriminação em razão do género ou da deficiência, uma vez que essa informação está contemplada nos dois pontos anteriores.)

Estratégias europeias de promoção da não discriminação:

- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- Quadro estratégico da UE relativo aos ciganos para 2020-2030;
- Plano de Ação da UE contra o Racismo 2020-2025;
- Estratégia para a igualdade de tratamento das pessoas LGBTIQ 2020-2025.

Estratégias Nacionais:

- Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 - Portugal contra o racismo (PNCRD 2021-2025). Áreas de intervenção: a) Governação, informação e conhecimento para uma sociedade não discriminatória; b) Educação e cultura; c) Ensino superior; d) Trabalho e emprego; e) Habitação; f) Saúde e ação social; g) Justiça, segurança e direitos; h) Participação e representação; i) Desporto; j) Meios de comunicação e o digital.
- Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC). Objetivos estratégicos:
 - 1 — Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC.
 - 2 — Garantir a transversalização das questões da OIEC.
 - Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para a promoção da igualdade em função da OIEC
 - Transversalizar as questões da igualdade em função da OIEC no quadro legal
 - Empoderar e apoiar as organizações da sociedade civil e as suas iniciativas, na área OIEC
 - Implementação e monitorização da Estratégia de Saúde para as Pessoas LGBTI+
 - Promover a igualdade em função da OIEC nos locais de trabalho dos setores público e privado
 - Desconstruir estereótipos em função da OIEC
 - Promover a visibilidade das pessoas LGBTI+ na esfera pública
 - 3 — Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada
 - Prevenir e combater a violência e o discurso de ódio com base na OIEC

- Promover serviços de apoio especializados para a prevenção e combate à discriminação e violência em função da OIEC
- Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC). Objetivos estratégicos:
 1. Melhorar a eficácia na implementação da ENICC e reforçar o conhecimento sobre pessoas ciganas;
 2. Promover uma cidadania inclusiva e de não discriminação;
 3. Reforçar a intervenção em mediação intercultural;
 4. Promover a igualdade entre mulheres e homens nas medidas de integração de pessoas ciganas;
 5. Garantir condições efetivas de acesso à educação, sucesso educativo e aprendizagem ao longo da vida de pessoas ciganas;
 6. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de pessoas ciganas no mercado de trabalho e na atividade profissional;
 7. Garantir as condições para uma efetiva igualdade de acesso a uma habitação adequada por parte de pessoas ciganas;
 8. Garantir condições efetivas de ganhos em saúde ao longo dos ciclos de vida de pessoas ciganas.
- Estratégia Nacional de Combate à Pobreza. Eixos estratégicos:
 - a) Reduzir a pobreza nas crianças e jovens e nas suas famílias;
 - b) Promover a integração plena dos jovens adultos na sociedade e a redução sistémica do seu risco de pobreza;
 - c) Potenciar o emprego e a qualificação como fatores de eliminação da pobreza;
 - d) Reforçar as políticas públicas de inclusão social, promover e melhorar a integração societal e a proteção social de pessoas e grupos mais desfavorecidos;
 - e) Assegurar a coesão territorial e o desenvolvimento local;
 - f) Fazer do combate à pobreza um desígnio nacional.

Estratégias regionais/locais:

- Planos Municipais de Combate ao Racismo e à Discriminação;
- Planos Municipais e Intermunicipais para a igualdade e a não discriminação;
- Planos Municipais para a Integração de Migrantes (PMIM):
<https://www.acm.gov.pt/pt/web/10181/planos-municipais#:~:text=Os%20Planos%20Municipais%20para%20a,dos%20imigrantes%20na%20sociedade%20portuguesa>
 Cf. Índice dos Municípios Amigos dos Imigrantes e da Diversidade (IMAD) - ferramenta de diagnóstico:
<https://www.acm.gov.pt/documents/10181/99316/RMAD+Questiona%CC%81rio+Final.pdf/91ee4457-bf5c-4e6c-8653-0609368bc4c1>;
- Estratégias locais de combate à pobreza. Exemplos:
 - » Estratégia Local Integrada de Combate à Pobreza e à Exclusão Social de Ponta Delgada: <https://www.cm-pontadelgada.pt/p/combatepobreza>
 - » Estratégia Local Integrada Combate à Pobreza em Lisboa: <https://observatorio-lisboa.eapn.pt/ficheiro/Estrategia-local-combate-a-pobreza-Lisboa.pdf>

Entidades ou mecanismos de referência na promoção da não discriminação:

- Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial (CICDR)

- Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA)
- Observatório das Migrações
- Observatório das Comunidades Ciganas
- CIG

Princípio da sustentabilidade ambiental e ação climática

Estratégias e instrumentos de política europeia para a promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática:

- Taxonomia da União Europeia para investimentos sustentáveis, conforme Regulamento (UE) 2020/852 do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2020, relativo ao estabelecimento de um regime para a promoção do investimento sustentável, e que altera o Regulamento (UE) 2019/2088, com particular ênfase para os:
 - Artigo 17.º “*Prejuízo significativo para os objetivos ambientais*”, i.e., o princípio “*não prejudicar significativamente*” (*Do No Significant Harm*, ou DNSH)
 - Artigo 9.º “*Objetivos ambientais*”, donde se estabelecem seis objetivos ambientais:
 - a) A mitigação das alterações climáticas
 - b) A adaptação às alterações climáticas
 - c) A utilização sustentável e proteção dos recursos hídricos e marinhos
 - d) A transição para uma economia circular
 - e) A prevenção e o controlo da poluição
 - f) A proteção e o restauro da biodiversidade e dos ecossistemas
- Regulamento (UE) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho de 12 de fevereiro de 2021, que cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência, nomeadamente o Artigo 5.º “*Princípios Horizontais*”, donde (...) 2. *O mecanismo apoia apenas medidas que respeitem o princípio de “não prejudicar significativamente”.*
- Acordo de Paris, donde a UE se compromete a cumprir com os objetivos do Acordo do Paris, que visa manter o aumento da temperatura global abaixo de 2°C, preferencialmente 1.5°C. A Lei Europeia em Matéria de Clima – Regulamento (UE) 2021/1119 – transforma o compromisso de neutralidade climática em legislação vinculativa e estabelece um roteiro para as metas de 2030 e 2050.
- Lei Europeia em Matéria de Clima: Regulamento (UE) 2021/1119 que cria o regime para alcançar a neutralidade climática e que altera os Regulamentos (CE) n.º 401/2009 e (UE) 2018/1999 (“Lei europeia em matéria de clima”).
- Pacto Ecológico Europeu (*European Green Deal*), estratégia da UE que tem por objetivo alcançar a neutralidade climática até 2050 e promover a sustentabilidade em diversos setores. O pacto é apoiado por um conjunto robusto de regulamentações, diretivas e leis que constituem a base legal para a implementação das suas metas ambientais e climáticas. Entre as iniciativas que sustentam essa estratégia, destaca-se o **Objetivo 55 (Fit for 55)**, um conjunto de propostas destinadas a rever e atualizar a legislação da UE, assegurando que as políticas da União estejam alinhadas com os seus objetivos climáticos acordados.

- Plano de Ação para a Economia Circular (PACEC), que versa sobre a promoção da reciclagem, reutilização de materiais, e redução de resíduos, através da revisão de regulamentações e diretivas. Destacam-se as revisões das Diretivas 2008/98/CE e 94/62/CE, por de constituírem de eventual interesse para as operações financiadas pelo programa PESSOAS 2030.
- Estratégia de Biodiversidade da UE para 2030, sustentada em regulamentos e diretivas que visam a proteção e recuperação dos ecossistemas naturais da Europa.
- Estratégia do Prado ao Prato (Farm to Fork Strategy) para um sistema alimentar justo, saudável e respeitador do ambiente, e que funciona em concertação com a Estratégia de Biodiversidade da UE para 2030.
- Fundo para uma Transição Justa (FTJ), que visa apoiar as pessoas, a economia e o ambiente dos territórios que enfrentam dificuldades socioeconómicas graves resultantes da transição para uma União Europeia (UE) com impacto neutro no clima.

Estratégias nacionais:

- Lei de Bases do Clima (LBC), Lei n.º 98/2021, de 31 de dezembro. A LBC consolida objetivos, princípios e obrigações para os diferentes níveis de governação para a ação climática através de políticas públicas e estabelece novas disposições em termos de política climática.
- Lei de Bases do Ambiente (LBA), Lei n.º 19/2014 de 14 de abril. A LBA consagra disposições relativas à gestão do solo e do subsolo e dispõe dos seguintes instrumentos legislativos nacionais:
 - Regime Geral de Gestão de Resíduos (RGGR).
 - Regime Jurídico da Responsabilidade por Danos Ambientais (regime da responsabilidade ambiental).
 - Prevenção e Controlo Integrados da Poluição (PCIP).
 - Regime Jurídico da Avaliação de Impacte Ambiental (AIA).
- Lei da Água: Lei n.º 58/2005, que elabora o Plano Nacional da Água.
- Roteiro para a Neutralidade Carbónica 2050, que estabelece a visão e as trajetórias para que o país atinja a neutralidade carbónica até 2050. Principais objetivos:
 - Reduzir as emissões de CO₂ entre 85% e 90% até 2050;
 - Aumentar o recurso a energias renováveis, para atingir uma quota significativa na matriz energética;
 - Promover a economia circular e a eficiência energética em todos os setores.
- Quadro Estratégico de Política Climática (QEPiC), i.e., Programa Nacional para as Alterações Climáticas e a Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas, que determina os valores de redução das emissões de gases com efeito de estufa para 2020 e 2030 e cria a Comissão Interministerial do Ar e das Alterações Climáticas.
- Plano Nacional de Energia e Clima (PNEC). Plano elaborado com o objetivo de facilitar o cumprimento das metas da UE em termos de ação climática e energética. Principais metas:
 - Redução de 45%-55% das emissões de GEE até 2030;
 - Alcançar 47% de energias renováveis no consumo total de energia até 2030
 - Melhorar a eficiência energética em 35% até 2030
 - Promover a mobilidade elétrica e de soluções de transporte público mais sustentáveis

- Plano de Ação para a Economia Circular (PAEC): proposto para o horizonte 2023-2027, visa a transição para um modelo de desenvolvimento económico e social regenerativo, eficiente, produtivo e inclusivo.
- Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas (ENAA) prorrogada até 31 de dezembro de 2025, integra seis áreas temáticas transversais a todos os setores: investigação e inovação, financiamento e implementação, cooperação internacional, comunicação e divulgação, adaptação no ordenamento do território e adaptação na gestão dos recursos hídricos. Constituem os grupos setoriais: Agricultura; Biodiversidade; Economia (indústria, turismo e serviços); Energia e Segurança Energética; Florestas; Saúde Humana; Segurança de Pessoas e Bens; Transportes e Comunicações; e Zonas Costeiras e Mar.
- Roteiro Nacional para a Adaptação 2100 (RNA 2100): Avaliação da vulnerabilidade do território português às alterações climáticas no século XXI:
<https://apambiente.pt/clima/projetos-em-adaptacao>
- Fundo Ambiental.
- Estratégia Nacional de Conservação da Natureza e Biodiversidade 2030 (ENCNB 2030). Três objetivos principais:
 - Melhorar o estado de conservação do património natural
 - Promover o reconhecimento do valor do património natural
 - Fomentar a apropriação dos valores naturais e da biodiversidade pela sociedade
- Estratégia Nacional para as Florestas.

Estratégias regionais/locais:

- Planos Regionais de Ação Climática (PRAC): Artigo 14.º "Políticas climáticas regionais e locais", da Lei de Bases do Clima, Lei n.º 98/2021 de 31 de dezembro. Os PRAC são desenvolvidos em articulação com as cinco Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR) no território continental, e de forma independente nos arquipélagos dos Açores e da Madeira:
 - PRAC Norte
 - PRAC Centro
 - PRAC Lisboa e Vale do Tejo (LVT)
 - PRAC Alentejo
 - PRAC Algarve
 - Plano Regional para as Alterações Climáticas dos Açores (PRAC Açores)
 - Plano Regional de Adaptação às Alterações Climáticas da Região Autónoma da Madeira (PRAAC-RAM).
- Planos Municipais de Ação Climática (PMAC): Artigo 14.º "Políticas climáticas regionais e locais", da Lei de Bases do Clima, Lei n.º 98/2021 de 31 de dezembro
- Planos Intermunicipais de Adaptação às Alterações Climáticas (PIAAC), desenvolvidos pelas Comunidades Intermunicipais (CIMs) das seguintes regiões (conforme NUTS II):
 - Região Norte (e.g., CIM do Alto Minho, CIM do Cávado, CIM do Tâmega e Sousa);
 - Região Centro (e.g., CIM da Beira Baixa, CIM do Médio Tejo, CIM da Região de Coimbra);
 - Região de Lisboa e Vale do Tejo (e.g., CIM da Lezíria do Tejo, CIM do Oeste);
 - Região Alentejo (e.g., CIM do Alentejo Litoral, CIM do Baixo Alentejo);
 - Região do Algarve: Comunidade Intermunicipal do Algarve.

- Planos Municipais de Adaptação às Alterações Climáticas (PMAAC), desenvolvidos pelos municípios, com o objetivo de identificar as vulnerabilidades do território às alterações climáticas e definir estratégias de adaptação ao risco climáticos, promovendo a resiliência das comunidades às consequências das alterações climáticas. Exemplos:
 - Plano Metropolitano de Adaptação às Alterações Climáticas (cf. <https://www.aml.pt/iniciativas/plano-adaptacao-alteracoes-climaticas/>)
 - Plano Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas de Valongo (cf. <https://ambiente.cm-valongo.pt/pages/674>)
 - Plano Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas de Aveiro (cf. <https://www.cm-aveiro.pt/servicos/ambiente/plano-municipal-de-adaptacao-as-alteracoes-climaticas>)
 - Plano Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas de Lagos (cf. <https://www.cm-lagos.pt/areas-de-atuacao/ambiente/alteracoes-climaticas>)
 - Plano Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas de Montemor-o-Novo (cf. <https://www.cm-montemornovo.pt/pmaac/>)
- Instrumentos de Gestão Territorial de âmbito Intermunicipal: Lei de Bases da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo (LBPSOTU), Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT).
 - Planos diretores intermunicipais
 - Planos de urbanização intermunicipais
 - Planos de pormenor intermunicipais
- Outros programas, iniciativas, projetos locais:
 - Projeto ClimAdaPT.Local, coordenado pela Agência Portuguesa do Ambiente (APA) e pelo Centro de Estudos e Gestão Ambiental (CEGA) (cf. <https://www.adapt-local.pt/>)
 - Programas “Aldeia Segura” e “Pessoas Seguras”, criados pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 157-A/2017, de 27 de outubro (cf. <https://aldeiasseguras.pt/>)
 - Programa Eco-Escolas, integrado do programa internacional da “Foundation for Environmental Education”, coordenado em Portugal pela Associação Bandeira Azul da Europa (ABAE) com o apoio de várias entidades governamentais (cf. <https://ecoescolas.abae.pt/>)

Entidades ou mecanismos de referência na promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática:

- Agência Portuguesa do Ambiente (APA)
- Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas (ICNF)
- Direção-Geral de Energia e Geologia (DGEG)
- Comissão para a Ação Climática (CAC)
- Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos (ERSE)
- Sistema Nacional de Informação de Recursos Hídricos - SNIRH
- Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil – ANEPC
- Conselho Nacional do Ambiente e do Desenvolvimento Sustentável - CNADS

Dimensão 2: Relevância da operação para promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso, da não discriminação, e da sustentabilidade ambiental e ação climática na área de intervenção

Integração da perspetiva de género e dos princípios da igualdade de acesso, da não discriminação, e da sustentabilidade ambiental e ação climática no diagnóstico das necessidades, e na definição e enquadramento dos objetivos da operação.

Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação

- Recolha e análise de dados desagregados por género e, sempre que pertinente e exequível, em função de outros fatores de discriminação (designadamente, tipo e percentagem de incapacidade, necessidades específicas, origem étnica, racial ou territorial, orientação sexual), no diagnóstico de necessidades e análise de contexto, para identificar desigualdades existentes na área de intervenção, particularmente ao nível dos direitos, participação/representação, acesso e uso de recursos, assim como normas e valores que estão na origem das discriminações. Exemplos:
 - Identificação de disparidades no acesso ao emprego/educação/formação entre homens e mulheres, pessoas com deficiência e outros grupos sociais desfavorecidos/marginalizados.
- Diagnóstico inclui uma análise interseccional, considerando o modo como fatores como o género, a deficiência, as necessidades específicas, a origem racial, étnica ou territorial, ou a idade se cruzam para criar ou ampliar desigualdades e discriminações, designadamente no acesso e condições de educação, formação, emprego, serviços e apoios sociais. Exemplos:
 - Análise de como as mulheres migrantes, ciganas ou com deficiência enfrentam barreiras adicionais no acesso a oportunidades de melhoria de competências ou qualificação em comparação com os homens ou outros grupos.
 - O diagnóstico identifica a discriminação interseccional vivida por jovens LGBTQI+ com deficiência no acesso a oportunidades de estágios ou empregos apoiados.
- Realização de inquéritos/consultas (questionários, *focus group*, entrevistas, ...) com grupos-alvo diversos em termos de género, deficiência, idade, origem étnica ou racial, nacionalidade, orientação sexual, entre outros, para identificar as suas necessidades e interesses, garantindo que são reconhecidos e considerados no estabelecimento dos objetivos da operação.
- Os objetivos da operação refletem as especificidades das condições, situações e necessidades de diferentes grupos de mulheres e homens, abordando as desvantagens identificadas no diagnóstico em razão do género, da deficiência, da origem racial e étnica, da nacionalidade, da orientação sexual, e das características sexuais, entre outras, consideradas isoladamente ou em combinação. Exemplos:
 - O diagnóstico revelou que as mulheres estão sub-representadas em áreas de formação e educação nas TIC. Os objetivos devem refletir a necessidade de aumentar a participação feminina.

- Foi identificada uma maior taxa de desemprego entre pessoas com deficiência. Os objetivos da operação devem estabelecer metas concretas para promover a empregabilidade das pessoas com deficiência.
- O diagnóstico identificou barreiras no acesso a serviços para mulheres migrantes e refugiadas. Os objetivos devem incluir ações específicas para garantir o acesso equitativo aos serviços de formação e emprego.
- Identificou-se a discriminação contra pessoas LGBTQI+ em contexto educativos/formativos. Os objetivos da operação devem refletir a necessidade de criar ambientes formativos inclusivos.

Sustentabilidade ambiental e ação climática

- O diagnóstico de necessidades da operação integra uma análise das vulnerabilidades e características únicas da região/território em matéria de ambiente e exposição aos riscos climáticos, com base na recolha e análise de dados ambientais e climáticos atualizados (*e.g.*, caracterização sociodemográfica, topografia, perigosidade). Exemplos:
 - Identificação dos principais riscos que ameaçam o território (*e.g.*, seca meteorológica extrema, incêndios rurais), com base em dados científicos atualizados e projeções climáticas, que permitam identificar as áreas e populações mais expostas e vulneráveis aos riscos.
 - Identificação dos setores económicos e infraestruturas críticas mais vulneráveis às alterações climáticas (*e.g.*, agricultura, turismo, transportes), especialmente em regiões com características específicas, como zonas costeiras ou áreas de floresta.
 - Consideração da distribuição desigual dos impactos das alterações climáticas (*e.g.*, comunidades social e ambientalmente vulneráveis), visando a promoção da justiça social e climática.
- Os objetivos da operação refletem as especificidades territoriais em matéria de ambiente e exposição aos riscos climáticos identificados no diagnóstico. Exemplos:
 - Prioridade à implementação de soluções baseadas na natureza (SbN), tais como a recuperação de ecossistemas críticos (*e.g.*, zonas húmidas, ecossistemas costeiros), aumentando a resiliência do território e das comunidades aos impactos das alterações climáticas.
 - Incorporação de metas concretas de mitigação das emissões de gases com efeito de estufa (GEE), promovendo a eficiência energética e a transição para fontes de energia renovável.
- A operação demonstra compromisso com o envolvimento social e com a implementação de soluções que sejam cultural e socialmente ajustadas às necessidades do território, em matéria de ambiente e resiliência climática.
 - *Por exemplo:* são realizadas consultas às comunidades locais e outros grupos de interesse, assegurando que as soluções propostas refletem as suas necessidades e realidades ambientais.

Eixo 2 – Incorporação dos Princípios Horizontais no plano de trabalho e conteúdo técnico da operação

Integração da perspetiva de género e dos princípios da igualdade de acesso, da não discriminação e da sustentabilidade ambiental e ação climática na definição do plano de trabalho e do conteúdo técnico das atividades, analisando o modo como estes princípios são operacionalizados nas atividades/ações propostas e monitorizados ao longo da operação.

Dimensão 1: Integração dos princípios dos Princípios Horizontais nas ações/atividades da operação

Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação

Formação e capacitação

- Sessões formativas dirigidas a docentes, formadores/as e outros operadores de educação e formação, dirigentes, operadores de Organizações da Economia Social, Parceiros Sociais, e outros agentes/profissionais envolvidos nas operações, de modo a garantir que possuem as competências necessárias para integrar a perspetiva de género, de igualdade de acesso e de não discriminação nas suas atividades e responsabilidades.
- Incorporação de módulos transversais sobre igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação nas ações formativas oferecidas a beneficiários/as das operações.
 - *Por exemplo:* nos programas de qualificação para jovens, adultos ou profissionais da educação, incluir módulos com conteúdos, metodologias e ferramentas sobre as temáticas do género, deficiência, orientação sexual, racismo, não discriminação e direitos humanos, explorando formas interseccionais de sexismo com base, por exemplo, no estatuto de migrante ou na deficiência.
- Sessões formativas para capacitação dos agentes envolvidos na implementação das operações para a adoção de tecnologias assistivas e metodologias pedagógicas inclusivas (por exemplo, sobre o uso de software de leitura de ecrã, leitores e linhas de Braille, e ferramentas digitais acessíveis para garantir a participação efetiva de pessoas com deficiência em atividades formativas e laborais).

Sensibilização e Comunicação

- Realização de *workshops* interativos e sessões de sensibilização sobre igualdade de género, acessibilidade para pessoas com deficiência e não discriminação, promovidos em escolas, centros de formação, serviços públicos de emprego e/ou empresas.
 - *Por exemplo:* *workshops* para desconstrução de estereótipos baseados no género, na raça/etnia e na deficiência, incentivando escolhas de carreira não influenciadas por preconceitos sociais ou normas tradicionais de género.
- Atividades informativas e de consciencialização, adaptadas a agentes e destinatários/as das operações.
 - *Por exemplo:* comunicações digitais simplificadas, de incentivo à participação de mulheres em áreas em que estão sub-representadas (como TIC e

engenharias) ou incentivando a contratação de pessoas com deficiência e migrantes - ajustadas às necessidades e contextos de cada grupo.

- Sessões de partilha de boas práticas entre empregadores, centros de formação e parceiros sociais.
 - *Por exemplo:* sessões sobre estratégias para melhorar a inclusão e a igualdade de género e de acesso nas práticas de recrutamento e progressão de carreira nas empresas, partilhando experiências bem-sucedidas de integração de pessoas com deficiência, minorias étnicas/raciais e/ou migrantes no mercado de trabalho.

Revisão e adaptação de estruturas e procedimentos institucionais/da operação

- Revisão dos materiais de comunicação e divulgação, garantindo que promovem representações sociais inclusivas e diversas, sem estereótipos baseados no género, na deficiência, na origem racial ou étnica, na nacionalidade, e na orientação sexual, entre outros.
 - *Por exemplo:* nos materiais promocionais sobre programas de qualificação e emprego, incluir exemplos de homens e mulheres de grupos étnico-raciais diversos e/ou com deficiência em papéis profissionais que desafiam estereótipos associados a cada grupo.
- Nos materiais e documentos utilizados na operação são usadas formas de linguagem inclusiva, sensível ao género, que não excluam ou invisibilizem nenhum grupo, evitando referências irrelevantes a particularidades dos indivíduos.
- Revisão de manuais pedagógicos e materiais didáticos para garantir que integram a perspetiva de género e não reproduzem preconceitos ou estereótipos relacionados com a deficiência, a origem étnica, racial ou territorial, a nacionalidade, a orientação sexual, e outros, explorando imagens e recursos sobre a diversidade e a presença histórica dos grupos discriminados e processos de discriminação.
 - *Por exemplo:* nos manuais de formação a linguagem utilizada é inclusiva, e as ilustrações e exemplos refletem uma diversidade de representações (e.g., mulheres em setores tecnológicos, homens em setores do cuidado e educação, pessoas com deficiência em diferentes papéis profissionais).
- Eliminação de barreiras arquitetónicas, tecnológicas e comunicacionais.
 - *Por exemplo:* adaptar as infraestruturas das operações (centros de formação, escolas, locais de trabalho) para serem acessíveis, com a instalação de sinalética em Braille, e uso de tecnologias assistivas como leitores de ecrã, linhas de Braille ou intérpretes de Língua Gestual Portuguesa (LGP).
- Ajustes na organização e divulgação das atividades para garantir a participação equilibrada de homens e mulheres, e o acesso em condições de igualdade de pessoas com deficiência e outros grupos minorizados.
 - *Por exemplo:* adaptação de horários e tempos de formação para facilitar a participação de pessoas com responsabilidades familiares (mulheres ou

homens), bem como de pessoas com deficiência ou migrantes, cujas necessidades de deslocação, de tempos de descanso ou barreiras culturais exigem maior flexibilidade de horários e modalidades (online, híbrida).

Medidas específicas/de ação positiva

- Definição de limiares mínimos de representação de mulheres/homens, pessoas com deficiência e/ou outros grupos sub-representados em todas as fases da operação.
 - *Por exemplo:* estabelecimento de limiares mínimos de participação de mulheres em áreas tecnológicas (TIC, engenharia) e de homens em áreas como a educação e cuidado; Estabelecimento de quotas mínimas e metas de representação de pessoas com deficiência em programas de qualificação e requalificação.
- Revisão dos critérios de seleção de beneficiários/as para garantir que não são enviesados, nomeadamente em função do género e da origem racial, étnica e territorial.
- Diversificação das plataformas de anúncio de ofertas de formação, programas de emprego e outras, de modo a incentivar a participação de grupos sub-representados/vulnerabilizados, promovendo ativamente a inclusão de mulheres, de pessoas com deficiência, de migrantes, de refugiados/as, de minorias étnicas ou raciais, entre outros.
- Comunicações adaptadas para atrair grupos sub-representados.
 - *Por exemplo:* desenvolver campanhas específicas para reforçar a participação de pessoas pertencentes a grupos discriminados em função da origem étnico-racial ou nacionalidade, com linguagem culturalmente apropriada e distribuída em canais de comunicação relevantes para as comunidades-alvo.

Produção/adoção de recursos técnicos

- Elaboração de materiais curtos e práticos para apoiar a integração dos princípios da igualdade de oportunidades e da não discriminação nas operações.
 - *Por exemplo:* criação de fichas informativas, *checklists* ou infográficos que orientem as equipas sobre como incorporar práticas inclusivas no dia a dia das operações.
- Desenvolvimento de conteúdos breves que incorporem a perspetiva de género interseccional, adaptados às áreas de intervenção como qualificações, emprego ou inclusão.
 - *Por exemplo:* produção de vídeos curtos ou apresentações interativas que abordem de forma prática a igualdade de género e a interseccionalidade, aplicáveis em sessões de formação ou em reuniões operacionais.
- Utilização de guias/referenciais institucionais ou académicos. Exemplos:

- “Guiões de Educação Género e Cidadania: uma estratégia para o *mainstreaming* de género na educação o sistema educativo”, produzidos no âmbito de projeto coordenado pela CIG:

<https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/projetos/guioes-de-educacao-genero-e-cidadania/>

- Guia para a Integração da Perspetiva de Género no Ensino Superior (CES/UC):
<https://onedrive.live.com/?authkey=%21AEwmouvV0qF%2DZ%5Fk&id=475748F541B3E466%2120816&cid=475748F541B3E466&parId=root&parQt=sharedby&o=OneUp>

- Guia para a Prevenção e Combate à Discriminação Racial nas Escolas:
<https://www.am-lisboa.pt/documentos/1684164268D8vLW4fe9Nu18FV9.pdf>

- Kit Intercultural Escolas (ACM):
<https://www.acm.gov.pt/pt/-/kit-intercultural>

- Learning Hub da Fundação Aga Khan:
<https://the.akdn/pt/recursos-e-media/recursos/centro-de-aprendizagem>

- Guia Prático: Os Direitos das Pessoas com Deficiência em Portugal
<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABACzMDW0AAAFlyTYBAAAA%3d%3d>

- A integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Um guia para a inclusão (GRACE): https://grace.pt/wp-content/uploads/2015/12/GUIA_GRACE_versao_WEB_spreads.pdf

- O Direito a Ser nas Escolas – Orientações para a Prevenção e Combate à Discriminação e Violência em Razão da orientação sexual, Identidade de género, Expressão de Género e Características sexuais, em contexto escolar (CIG)

https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/06/IDAHOT-Orientac%CC%A7o%CC%83es_Para-uma-Escola-Inclusiva_web.pdf

- Guião de Boas Práticas para a Promoção dos Direitos e Proteção de Crianças e Jovens LGBTI+ (casa Qui)

https://clid.pt/dl/download/b647f7ed-874f-425b-abee-0274b70e36e4/guiao_cpp_casaqui_web.pdf

- Inclusão de estudantes com deficiência no ensino superior

<https://www.gtaedes.pt/recursos/>

Disponibilização de Serviços de Apoio

- Previsão de apoios específicos durante as atividades formativas e outras para promover a igualdade de oportunidades. Exemplos:
 - Disponibilização de espaços de acolhimento e acompanhamento para filhos/as de formandos/as, durante o período em que decorre a formação (*e.g.* na biblioteca escolar);
 - Parcerias com serviços comunitários de apoio a cuidadores/as ou fornecimento de serviços de apoio domiciliário para familiares dependentes, durante o período de formação ou participação em programas de emprego;
 - Previsão de espaços de descanso e decompressão acessíveis, que considerem as necessidades de diferentes tipos de deficiência;

- Fornecimento de serviços de transporte comunitário ou subsídios para deslocações a centros de formação, eventos ou locais de trabalho.

Estabelecimento de Parcerias e Redes

- Colaboração com organizações locais ou redes que trabalham na promoção da igualdade e da inclusão de grupos vulnerabilizados (como associações de mulheres, associações de pessoas com deficiência, de apoio a migrantes, refugiados, pessoas LGBTQI+, ou pessoas com deficiência).
- Estabelecimento de protocolos com organizações que já têm experiência no terreno para apoiar a integração dos princípios horizontais.
- Desenvolvimento de redes de apoio e mentoria que promovam a inclusão ativa e a igualdade de oportunidades para diversos grupos, incluindo mulheres, pessoas com deficiência, minorias étnicas e raciais, pessoas LGBTQI+, e outros grupos.
 - *Por exemplo:* criação de grupos de apoio entre pares e mentoria para facilitar o desenvolvimento de competências e a integração no mercado de trabalho, educação ou formação, em colaboração com entidades públicas ou privadas.

Capacitação e Tutoria/Mentoria

- Criação de sistemas de tutoria e apoio personalizado para estudantes, formandos e trabalhadores com deficiência, de forma a facilitar a sua inclusão e progressão.

Por exemplo: um tutor ou tutora que acompanhe a pessoa com deficiência durante os primeiros meses de formação ou emprego, facilitando a sua integração e desenvolvimento.
- Programas de mentoria/tutoria que liguem mulheres e pessoas de grupos vulnerabilizados a profissionais experientes para apoiar o desenvolvimento de competências e a entrada no mercado de trabalho.
 - *Por exemplo:* tutoria para mulheres que procurem requalificação em áreas emergentes como a economia digital; incentivo à participação de jovens migrantes em programas de qualificação digital e tecnológica, através de vagas reservadas.

Sustentabilidade ambiental e ação climática

- As ações previstas pela operação subordinam-se a princípios fundamentais como, por exemplo:
 - Desenvolvimento sustentável;
 - Transversalidade da mitigação e adaptação às alterações climáticas;
 - Responsabilização, recuperação e reparação dos danos originados pelas suas ações nos ecossistemas;
 - Prevenção e precaução, obviando ou minorando, os impactos adversos das alterações climáticas.

Formação e capacitação

- Sessões formativas dirigidas a docentes, formadores/as, dirigentes, operadores de Organizações da Economia Social, Parceiros Sociais e outros profissionais envolvidos nas operações, com o objetivo de garantir que adquirem as competências necessárias para integrar a perspetiva de sustentabilidade ambiental e ação climática nas suas atividades e responsabilidades.
 - *Por exemplo:* Implementação de programas de capacitação contínua para formadores/as, com o objetivo de garantir que estão atualizados em matéria de práticas ambientalmente responsáveis e que são proficientes nas metodologias de ensino adotadas.
- Incorporação de módulos transversais sobre sustentabilidade ambiental e ação climática nas ações formativas oferecidas a beneficiários/as das operações, incluindo uma abordagem adaptada para grupos-alvo específicos, como pessoas desempregadas, jovens em risco, e pessoas com deficiência.

Conteúdos temáticos:

- Ambiente e clima: energias renováveis, economia circular e gestão de resíduos, gestão dos recursos naturais, proteção e proteção, e recuperação dos ecossistemas, justiça climática, mitigação das alterações climáticas, adaptação aos riscos amplificados pelas alterações climáticas, entre outros. *Por exemplo:* inclusão de um módulo sobre economia circular e gestão de resíduos para jovens e adultos em programas de qualificação.
 - Gestão dos riscos e de catástrofes amplificados pelas alterações climáticas: prevenção e preparação para eventos climáticos extremos, entre outros. *Por exemplo:* em programas de formação para áreas de construção e gestão de território, inclusão de conteúdos que abordem temas como o design e arquitetura sustentável, *smart cities*, infraestruturas verdes, identificação e avaliação de riscos, mapeamento de vulnerabilidades e planos de contingência e resiliência.
 - Transição ecológica e/ou competências para a sustentabilidade ambiental: energias renováveis, gestão de resíduos, construção sustentável, eficiência energética, gestão florestal, agricultura sustentável, entre outros. *Por exemplo:* inclusão de módulo sobre construção sustentável nos programas de qualificação para jovens e adultos em áreas técnicas, ou sobre agricultura sustentável para populações rurais.
- As atividades formativas incluem metodologias de ensino teórico-práticas, promovendo o desenvolvimento colaborativo de soluções inovadoras para os desafios ambientais e/ou climáticos identificados no território.
 - Organização de saídas de campo para contextos/ambientes naturais (e.g., zonas protegidas, ecossistemas florestais), onde os participantes possam observar e interagir com o meio ambiente, facilitando o processo de aprendizagem, através da ação.
 - A operação prevê o envolvimento ativo dos empregadores locais (ou do setor sustentável), através da sua participação no desenvolvimento ou validação do currículo

formativo, por forma a garantir que as atividades previstas se consolidem numa melhor preparação dos participantes para as exigências ambientais do mercado.

Sensibilização e Comunicação

- A operação prevê a implementação de práticas pedagógicas que visem sensibilizar os/as formandos/as a desenvolver soluções ambientalmente responsáveis, que respondam ao diagnóstico das necessidades identificadas para o território.
 - *Por exemplo:* realização de workshops interativos em escolas e centros de formação, onde formandos/as são incentivados/as a criar soluções locais para problemas de gestão de resíduos e proteção da biodiversidade.
- A operação propõe iniciativas complementares/extracurriculares (*e.g.*, workshops, atividades *hands-on*, palestras presenciais ou *online* com especialistas da área) com o objetivo de fomentar uma maior sensibilização socioambiental, para as alterações climáticas ou para a gestão do risco climático (*i.e.*, mitigação, adaptação).
- Desenvolvimento de programas de mentoria, nos quais formadores/as e participantes possam ser acompanhados/as por especialistas da área da sustentabilidade ambiental, promovendo uma cultura de aprendizagem iterativa e cientificamente sustentada.
 - *Por exemplo:* sessões de mentoria com engenheiros/as ambientais ou técnicos/as especializados em gestão de recursos naturais (*e.g.*, profissionais especializados na gestão sustentável dos recursos hídricos, gestão sustentável das florestas, ordenamento do território), para apoiar participantes na implementação de boas práticas de sustentabilidade no seu contexto de atuação.

Revisão e adaptação de estruturas e procedimentos institucionais/da operação

- Implementação de uma análise SWOT (Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças) da operação, com o objetivo de identificar as áreas relacionadas com a sustentabilidade ambiental e ação climática que devem ser incorporadas ou reforçadas, através de metodologias de formação especificamente dirigidas aos beneficiários.
- Revisão dos materiais de comunicação e divulgação, por forma a garantir a incorporação de temáticas devidamente atualizadas e alinhadas com a produção científica, em matéria de sustentabilidade ambiental e/ou ação climática (*e.g.*, atualização das projeções climáticas; acompanhar e incorporar os dados recentes apresentados no âmbito dos relatórios do IPCC, *i.e.*, Intergovernmental Panel on Climate Change; adotar conceitos e boas práticas emergentes, como as NbS, *i.e.*, Nature-based Solutions/Soluções baseadas na Natureza).
- Revisão dos protocolos de avaliação e certificação da formação (ou ação), assegurando que estão alinhados com os padrões de qualidade reconhecidos na área da educação ambiental.
- Estímulo à utilização de canais de feedback (*e.g.*, plataforma digital), onde os/as participantes possam partilhar as suas experiências e sugestões para melhoria das ações, em matéria de sustentabilidade ambiental e ação climática.

- Implementação de procedimentos de aquisição de bens e serviços que integrem critérios de sustentabilidade ambiental, privilegiando fornecedores que sigam práticas sustentáveis, e produtos com certificações ambientais, ao nível do processo, produto/serviço e de empresa (e.g., Rótulo Ecológico REUE, *Rainforest Alliance*, *Forest Stewardship Council*, FSC).
- Adaptação de processos administrativos e operacionais para reduzir o uso de papel, promovendo a digitalização de documentos e comunicações.
 - *Por exemplo:* Introdução de documentos digitais para matrículas e avaliação dos/as participantes, eliminando a necessidade de documentos em papel nas formações e eventos; promoção de reuniões virtuais através de plataformas de videoconferência.
- Incentivos à mobilidade sustentável dos/as participantes, promovendo o uso de transportes públicos, partilha de veículos ou mobilidade elétrica.
 - *Por exemplo:* Oferta de subsídios ou reembolsos para o uso de transportes públicos, como passes mensais; criação de uma plataforma interna ou um grupo de comunicação para que os participantes possam aderir a práticas de *carpooling*; parcerias com empresas (ou municípios) de bicicletas partilhadas.

Produção/utilização de recursos técnicos

- Elaboração de materiais curtos e práticos para apoiar a integração dos princípios da sustentabilidade ambiental e ação climática nas operações.
 - *Por exemplo:* criação de fichas informativas, *checklists* ou infográficos que orientem as equipas sobre como incorporar a sustentabilidade ambiental e/ou a ação climática no dia a dia das operações.
- Desenvolvimento de conteúdos breves que incorporem a sustentabilidade ambiental e ação climática, adaptados às áreas de intervenção como qualificações, emprego ou inclusão.
 - *Por exemplo:* produção de vídeos curtos ou apresentações interativas que abordem de forma prática a sustentabilidade ambiental e ação climática, aplicáveis em sessões de formação ou em reuniões operacionais.
- Utilização de guias/referenciais institucionais ou académicos. Exemplos:
 - a. “*Educação para um território sustentável*”, desenvolvido pela Direção Geral do Território:
<https://www.dgterritorio.gov.pt/Educacao-para-um-territorio-sustentavel>
 - b. “*Referencial de Educação ambiental para a Sustentabilidade*”, desenvolvido pela Associação Portuguesa de Educação Ambiental (ASPEA):
<https://aspea.org/index.php/pt/educacao-ambiental>
 - c. “*The Sustainable Development Goals: A guide for teachers*”, desenvolvido pela Oxfam International:

<https://policy-practice.oxfam.org/resources/the-sustainable-development-goals-a-guide-for-teachers-620842/>

Disponibilização de Serviços de Apoio

- Acordos com empresas locais de transporte para adequação de horários, para a oferta de passes de transporte público a participantes das operações ou incentivos à utilização de modos de transporte menos poluentes, como bicicletas ou *carpooling*.
- Criação de plataformas online para acesso contínuo a cursos e módulos de formação sobre sustentabilidade ambiental e ação climática, permitindo que os/as participantes possam aceder ao conteúdo sempre que necessário e apreender os conteúdos formativos ao seu ritmo de aprendizagem e das suas necessidades.

Estabelecimento de Parcerias e Redes

- Envolvimento das autoridades locais, instituições públicas, organizações não-governamentais e outros *stakeholders*, no desenvolvimento de iniciativas conjuntas, que fomentem a resiliência das comunidades com elevados níveis de vulnerabilidade socioambiental, aos riscos relacionados com as alterações climáticas
- Participação dos empregadores locais (nos setores relacionados com a sustentabilidade ambiental e ação climática) na implementação das ações, com o objetivo de fomentar uma aprendizagem alinhada com as necessidades reais do mercado, fomentando: uma maior empregabilidade dos formandos; experiência prática e *networking*; feedback e avaliação contínua; e promoção de uma responsabilidade social corporativa. Cooperação com instituições de foro ambiental (*e.g.*, ONG, Instituições Públicas), ou com empresas do setor ecológico, com o objetivo de promover a transferência de conhecimento e de práticas ambientalmente sustentáveis. Participação de *stakeholders* externos (*e.g.*, especialistas, empresas, ONG, decisores políticos) na definição, desenvolvimento e implementação de medidas ambientalmente responsável na entidade dentro da organização.

Dimensão 2: Acompanhamento e monitorização da implementação dos Princípios Horizontais

Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação

- Criação de um sistema contínuo de recolha de dados desagregados por género e, sempre que pertinente e exequível, em função de outros fatores de discriminação (como deficiência, tipo e percentagem de incapacidade, origem étnica, racial, territorial, ou orientação sexual), ao longo das diferentes fases da operação.
 - *Por exemplo:* aplicação de inquéritos ou formulários que recolham essas variáveis desde o início das atividades, assegurando que todos os dados reportados estão desagregados por esses fatores.
- Utilização de métodos mistos de monitorização, que combinem dados quantitativos e qualitativos, para avaliar o impacto das atividades nos diferentes grupos.
 - *Por exemplo:* produção de relatórios periódicos (semestrais, trimestrais) que combinem apuramentos sobre participação de homens, mulheres, pessoas com deficiência, migrantes, entre outros, com feedback qualitativo de participantes

(como entrevistas ou grupos focais) para captar a experiências e percepções ao longo das atividades.

- Definição de indicadores específicos para monitorizar a implementação dos Princípios Horizontais e avaliar o progresso contínuo ao longo da operação.
 - *Por exemplo:* monitorização contínua de indicadores como: a taxa de retenção e conclusão e a taxa de absentismo de pessoas de diferentes grupos nas ações formativas ou de emprego; a percentagem de mulheres, pessoas com deficiência ou pessoas migrantes/refugiadas envolvidas nas atividades da operação.

Sustentabilidade ambiental e ação climática

- Implementação de um sistema de monitorização contínua que avalia o impacto ambiental das atividades, incluindo consumo de energia, utilização dos recursos hídricos, gestão de resíduos e emissão de gases de efeito estufa.
 - *Por exemplo:* implementação de auditorias energéticas e ambientais periódicas, avaliando o impacto das atividades em termos de consumo e emissões.
- Definição de indicadores específicos para acompanhar o progresso das práticas sustentáveis, com relatórios periódicos que quantifiquem os impactos ambientais e a eficácia das medidas implementadas ao longo da operação.
- Utilização de ferramentas para quantificação e monitorização dos impactos ambientais das ações.
 - *Por exemplo:* uso de uma calculadora de pegada de carbono, auditorias de consumo de energia e dos recursos hídricos, software de gestão de resíduos para quantificar impactos como emissões de dióxido de carbono, eficiência na utilização dos recursos, quantificação dos resíduos gerados.

Ajustamento contínuo das práticas com base nos dados recolhidos, assegurando a melhoria contínua na implementação de medidas para a sustentabilidade ambiental.

Eixo 3 – Impacto da operação para a promoção dos Princípios Horizontais

Impacto potencial da operação para a promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação, quer ao nível dos/as participantes ou destinatários/as, quer ao nível institucional e comunitário.

Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação

- A operação estabelece metas claras para a representação de grupos sub-representados em cada fase da operação.
- Além de metas quantitativas, as operações estabelecem metas e medem o impacto qualitativo sobre os beneficiários/as individuais e institucionais.

Participação e inclusão de grupos sub-representados

- A operação prevê e potencia a inclusão e a participação de grupos sub-representados (mulheres, pessoas com deficiência, migrantes, pessoas LGBTQI+, entre outros) nas suas atividades e estruturas.

- Definição de metas de participação de grupos sub-representados em todas as fases da operação (por exemplo, X% de mulheres em áreas tecnológicas, mínimo de X% de pessoas com deficiência em programas de emprego).

Alterações nas condições de vida, trabalho ou formativas

- A operação prevê e potencia melhorias tangíveis nas condições de vida, inclusão, trabalho e/ou formativas de participantes.
 - *Por exemplo*, são monitorizadas: melhorias na acessibilidade física e comunicacional de centros de formação e locais de trabalho; mudanças nas condições de vida dos públicos-alvo (*e.g.*, aumento das taxas de emprego ou de rendimentos, melhorias no acesso à educação/formação).

Sensibilização para estereótipos de discriminações

- A operação prevê e potencia a consciencialização sobre discriminações e estereótipos de género, deficiência, raça, etnia, orientação sexual, entre outras, entre os/as participantes, nas instituições e na comunidade.
 - *Por exemplo*: são monitorizados indicadores qualitativos sobre mudanças nas atitudes e perceções dos/as participantes, sobre a sensibilização de empregadores/as para a importância da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, especialmente em setores onde predominam estereótipos de género e outras formas de discriminação.

Capacitação e desenvolvimento de qualificações

- A operação prevê e potencia o reforço de competências para integrar a perspetiva de género, de igualdade de acesso e de não discriminação, nas respetivas atividades e responsabilidades, de docentes, formadores/as e outros operadores de educação e formação, dirigentes, operadores de Organizações da Economia Social, Parceiros Sociais e outros profissionais envolvidos nas operações.
 - *Por exemplo*: são monitorizados indicadores, tais como: a frequência e eficácia das iniciativas formativas, o grau de incorporação de abordagens pedagógicas sensíveis ao género, à deficiência e a outros fatores de discriminação por parte de profissionais de educação/formação, o uso de tecnologias assistivas em contextos de formação e emprego.
- A operação prevê e potencia a capacitação de mulheres e grupos sub-representados/discriminados, beneficiários/as da operação, em termos de desenvolvimento de qualificações, competências ou habilidades específicas para melhorar as suas condições de empregabilidade.
 - *Por exemplo*: são definidas metas e monitorizados indicadores de sucesso ao nível do desenvolvimento de competências (*e.g.*, X% de mulheres, pessoas com deficiência e outros grupos minoritários que completam com sucesso programas de qualificação ou formação com foco em competências para o mercado de trabalho).

Capacitação e mudanças nas instituições e comunidade local

- A operação prevê e potencia o impacto na capacitação das entidades beneficiárias e parceiras, tais como instituições locais, serviços de emprego, centros de formação e Organizações da Economia Social, para integrar e promover práticas de igualdade de género, de igualdade de acesso e de não discriminação nas suas políticas, atividades e estruturas organizacionais.
 - *Por exemplo:* são monitorizados indicadores relativos à capacitação de gestores/as e líderes institucionais e à introdução de políticas ou procedimentos promotores da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação nas estruturas organizacionais.
- A operação prevê e potencia o impacto na comunidade local, promovendo a participação ativa de grupos sub-representados e a consciencialização da população para questões de igualdade de género, de acessibilidade e de não discriminação.
 - *Por exemplo:* é monitorizada a criação de redes de apoio comunitário, a promoção de iniciativas de igualdade, diversidade e inclusão ao nível local, como *workshops* ou eventos que sensibilizem a população para questões de igualdade, e o envolvimento da comunidade em processos de decisão.

Sustentabilidade ambiental e ação climática

- A operação estabelece metas claras para a redução dos impactos ambientais nas suas atividades, como a redução de emissões de carbono, eficiência energética ou gestão sustentável de recursos.
 - *Por exemplo:* Definição de metas específicas de redução de consumo de energia em X% nas infraestruturas utilizadas na operação ou de redução de X toneladas de resíduos não reciclados durante a operação.
- As boas práticas ambientais, adotadas no plano de trabalhos e conteúdo técnico da operação, são reverberáveis e escaláveis para outros projetos da entidade, e/ou para outras instituições.
 - *Por exemplo:* Definição de metas específicas (*e.g.*, Integração de boas práticas em X novos projetos da entidade dentro de um período específico); recolha de evidências de que outras entidades estão a adotar práticas semelhantes.
- A operação antecipa contribuir significativamente para dotar os/as participantes com conhecimento científico relacionado com temas ambientais (*e.g.*, dinâmica dos ecossistemas) e/ou relacionados com as alterações climáticas (*e.g.*, ciclo de carbono).
 - *Por exemplo:* são definidas metas e monitorizados indicadores de sucesso ao nível do desenvolvimento de conhecimentos (*e.g.*, percentagem de participantes que concluem com sucesso ações formativas relacionadas com o tema).
- A operação prevê o reforço das competências dos/as participantes para a adoção de medidas de mitigação e adaptação às alterações climáticas, adequadas às necessidades do território.
 - *Por exemplo:* são definidas metas e monitorizados indicadores de sucesso ao nível do desenvolvimento de competências (*e.g.*, recolha de relatos de como

os/as participantes aplicaram esses conhecimentos na sua vida profissional ou pessoal).

- A operação prevê o fomento de uma mudança de atitudes e valores nos/as participantes relativamente à ética ambiental.
 - *Por exemplo:* são definidas metas e monitorizados indicadores de mudança de atitudes (e.g. aumento no número de participantes que se envolvem ativamente em ações ambientais como voluntariado em projetos de reflorestamento, campanhas de reciclagem, ou iniciativas de redução do consumo de plásticos).
- A operação antecipa contribuir para a melhoria de infraestruturas da comunidade (e.g., parques, jardins comunitários, espaços de convívio), através da implementação de práticas, instrumentos inovadores ou novas tecnologias que visem a sustentabilidade dos ecossistemas naturais.
 - *Por exemplo:* são definidas metas e monitorizados indicadores de melhoria (e.g., organização de X ações que visem recuperar ecossistemas frágeis ou degradados do território).
- A operação prevê o estímulo à transição para padrões de consumo mais responsáveis na comunidade (e.g., consumo de produtos recicláveis/reutilizáveis, alimentos orgânicos).
 - *Por exemplo:* Monitorização de mudança nos hábitos de consumo por meio de inquéritos ou grupos focais.
- Através de uma articulação concertada com instituições locais, a operação apresenta o potencial de capacitar estas instituições para a implementação de políticas públicas de índole climática e/ou de gestão do risco.
 - *Por exemplo:* Monitorização a partir de relatos das instituições locais sobre como a operação influenciou a implementação de políticas ambientais.
- A operação antecipa contribuir para a resiliência das comunidades locais em face dos riscos climáticos, como a implementação de sistemas de captação de água, reflorestamento ou proteção contra inundações.
 - *Por exemplo:* Monitorização do número de medidas de resiliência implementadas na comunidade (e.g., X sistemas de captação de água instalados, X hectares reflorestados).
- A operação concretiza um número exequível de ações que visem a disseminação de conteúdos de âmbito ambiental na comunidade (e.g., organização de *workshops*, seminários públicos, campanhas de sensibilização).
- A operação prevê contribuir para uma gestão mais eficiente de recursos naturais, como os recursos hídricos, solo e biodiversidade, resultante das práticas implementadas no âmbito das atividades previstas.

Eixo 4 – Capacidade de execução da entidade beneficiária no domínio dos Princípios Horizontais

Adequação dos recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados para promover os Princípios Horizontais, e capacidade institucional e de gestão da entidade beneficiária na promoção desses

princípios, através da análise da existência de políticas ou protocolos/planos de ação formais, iniciativas já implementadas, e parcerias estratégicas.

Dimensão 1: Adequação dos recursos físicos, tecnológicos e humanos alocados para promover os Princípios Horizontais

Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação

Recursos Físicos

- Infraestruturas disponíveis para a operação adaptadas para garantir acessibilidade física para pessoas com deficiência, incluindo rampas, elevadores, sinalética em Braille, e casas de banho adaptadas.
 - *Por exemplo:* centros de formação com entradas acessíveis, elevadores, casas de banho adaptadas, salas de descanso sensorialmente adequadas para pessoas com autismo ou mobilidade reduzida.

Infraestruturas Tecnológicas

- Disponibilidade de tecnologias assistivas (*e.g.*, software de leitura de ecrã, tradutores automáticos, leitores e linhas de Braille, ou intérpretes de Língua Gestual Portuguesa), e de plataformas digitais acessíveis que cumprem os requisitos de acessibilidade web (WCAG - *Web Content Accessibility Guidelines*) para promover o acesso de pessoas com deficiência.

Recursos Humanos

- Equipa afeta à operação é diversa, nomeadamente em termos de género, deficiência e origem étnica/racial.
- Pessoal afeto à operação é dotado de competências e/ou experiência profissional nos domínios da igualdade de género.
- Formação contínua do pessoal afeto à operação sobre igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação.
- Contratação de profissionais especializados/as em áreas como inclusão social e diversidade, acessibilidade e igualdade de género.

Coerência entre Recursos e Ações

- Alocação de recursos adequada às ações previstas no plano para a igualdade: os recursos físicos, humanos e tecnológicos estão ajustados às ações de promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação, previstas na operação.

Sustentabilidade ambiental e ação climática

Recursos Físicos

- A entidade privilegia fontes de energia renovável e a sua utilização é projetada, no âmbito da operação, para reduzir o consumo de energia.

- *Por exemplo:* Instalação de painéis solares em centros de formação e escritórios, e uso de energia proveniente de fontes renováveis para a eletricidade utilizada nas infraestruturas da operação.
- A entidade dispõe de sistemas eficientes para a gestão de resíduos (e.g., reciclagem, compostagem, redução de resíduos).
- A entidade privilegia a utilização de materiais ecológicos e sustentáveis na construção e manutenção das instalações.

Infraestruturas Tecnológicas

- A tecnologia utilizada é atual e inovadora, facilitando a implementação de ações sustentáveis, como a monitorização ambiental, gestão de energia e eficiência dos processos.
- As tecnologias são acessíveis e compreensíveis para todos a generalidade dos/as utilizadores/as.
- É considerado o ciclo de vida da tecnologia utilizada pela entidade, incluindo a extração de recursos, produção, uso e descarte, com o objetivo de avaliar o seu impacto ambiental.

Recursos Humanos

- Os/as colaboradores/as recebem formação adequada sobre práticas de sustentabilidade e a entidade promove programas de formação contínua no tema.
- A entidade promove uma cultura de responsabilidade ambiental entre colaboradores/as, incentivando ao seu envolvimento e a participação ativa em iniciativas do foro ambiental.
- Contratação de profissionais especializados/as em áreas como a sustentabilidade e gestão ambiental e ação climática.

Coerência entre Recursos e Ações

- Os recursos físicos, humanos e tecnológicos estão ajustados às ações de promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática, previstas na operação.

Dimensão 2: Capacidade institucional e de gestão da entidade beneficiária na promoção dos Princípios Horizontais

Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação

a) Políticas, planos e protocolos formais/escritos

- A entidade tem em vigor políticas, planos e protocolos formais adotados pela organização para garantir a integração de princípios de igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação, refletindo o seu compromisso estratégico e normativo nestas áreas. Exemplos:
 - Plano de ação formal para a igualdade de género e não discriminação
 - Política/estratégia formal ou plano de ação para a integração e inclusão das pessoas com deficiência

- Política/estratégia formal ou plano de ação para a diversidade e inclusão
 - Cartas de Compromisso para a Inclusão e Igualdade de Género
 - Política de Responsabilidade Social Empresarial (RSE)
 - Certificação pela norma portuguesa **NP 4588:2023**-Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens
 - Certificação pela norma portuguesa NP 4552:2022 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal
 - Certificação de Empresas Familiarmente Responsáveis (EFR)
 - Certificação “Igualdade de Género” (ISO 53800:2024).
 - Certificação EDGE (Equidade, Diversidade e Igualdade de Género)
 - EQUASS - European Quality in Social Services
 - Adesão a Carta da Diversidade (promovida pela APPDI -Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão)
 - Quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% (Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro).
 - ...
- A entidade apresenta indicadores e metas mensuráveis/verificáveis para assegurar a integração de princípios de igualdade, inclusão e não discriminação.
 - A entidade monitoriza e avalia os progressos alcançados em matéria de igualdade, inclusão e não discriminação.

b) Práticas efetivas nos últimos 5 anos

Ações concretas para promover a igualdade de género, a igualdade de acesso e a não discriminação na estrutura interna. Seis eixos de ação a considerar:

1. Governação (estruturas e mecanismos de suporte)

- Criação de unidade, gabinete, equipa, grupo de trabalho ou comissão para a igualdade e a não discriminação.
- Alocação de recursos humanos (tempo de trabalho) e financeiros ao desenvolvimento de medidas e ações específicas no âmbito da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação.
- Introdução de procedimentos sistemáticos de recolha, monitorização periódica e reporte/disseminação de dados sobre a igualdade de género:
 - Criação/ajustamento de sistema de registo de dados (de recursos humanos, de projetos, de beneficiários/as, etc.) para integrar, de forma sistemática, a variável género (e, sempre que pertinente, em função de outros fatores de discriminação);
 - Implementação de sistema de reporte regular (e.g., relatórios anuais, *newsletters*, repositórios, boletins informativos, intra ou internet) que integre (i) informação desagregada por género, (ii) indicadores específicos sobre a (evolução da) situação da entidade em termos de igualdade de

género, de igualdade de acesso e de não discriminação, e sobre a execução e impacto das intervenções para a igualdade.

- Iniciativas de capacitação específicas para gestores/as e líderes sobre como promover políticas e práticas inclusivas e lidar com situações de discriminação ou assédio.
- Integração de módulos obrigatórios de igualdade de género, de igualdade de acesso e de não discriminação nos programas/plano de formação interna e externa.
- Formação técnica sobre tecnologias assistivas e metodologias pedagógicas inclusivas para educadores/as e formadores/as que trabalham com pessoas com deficiência.

2. Liderança e tomada de decisões

- Ajustamentos nos procedimentos de seleção e nomeação de pessoas para os conselhos, comissões e outros órgãos de decisão para assegurar o seu caráter inclusivo e prevenir enviesamentos de género, raciais/étnicos ou outros.
- Definição de limiares mínimos de representação em lugares de liderança/chefia (nomeadamente em função do género e da origem racial/étnica).
- Disponibilização de apoio específico para que mulheres, pessoas com deficiência e outros grupos sub-representados alcancem objetivos de liderança.
- Previsão da rotatividade dos cargos de liderança, incentivando a inclusão de pessoas de diferentes grupos em funções estratégicas e de responsabilidade.
- ...

3. Igualdade no acesso e progressão na carreira

- Eliminação de Barreiras no Recrutamento:
 - Procedimentos que visam garantir que entrevistas e os processos de recrutamento são acessíveis a todos/as os/as candidatos, por exemplo, realizando entrevistas em locais acessíveis, oferecendo formatos alternativos (como entrevistas virtuais para pessoas com mobilidade reduzida), ou adaptando o formato de entrevistas para pessoas com deficiência auditiva ou visual.
 - Diversificação das plataformas de anúncio de vagas: Publicar vagas em portais específicos para promover a participação de grupos sub-representados.
- Criação de espaços de trabalho acessíveis e inclusivos para pessoas com deficiência (rampas, elevadores, casas de banho adaptadas, tecnologias assistivas, espaços de descanso e de descompressão).
- Ajustamento nos processos de recrutamento: Implementação de critérios objetivos e claros nos processos de seleção, que minimizem enviesamentos implícitos e incentivem a candidatura de grupos sub-representados.
- Estabelecimento de metas de contratação e retenção de grupos sub-representados, com incentivos para a sua contratação e progressão dentro da organização.

- Implementação de programas de mentoria e tutoria focados na progressão de carreira de grupos sub-representados (ex: mulheres em áreas tecnológicas, pessoas com deficiência em cargos de gestão).
- Estabelecimento de quotas ou limiares mínimos de participação de mulheres, pessoas com deficiência e outros grupos marginalizados/sub-representados em programas de formação e recrutamento.
- ...

4. Equilíbrio entre vida profissional e pessoal/familiar

- Formalização de práticas de flexibilidade de horário e de adequação das modalidades de trabalho (presencial, remoto, híbrido), além das já previstas na lei.
 - *Por exemplo:* previsão de pequenas pausas durante o dia, distribuídas ao longo do dia, para tarefas pessoais/responsabilidades familiares (ex. telefonar para a escola dos filhos/as, agendar consultas, etc.); previsão de intervalos personalizados (em vez de uma hora de almoço padrão, permitir intervalos de 30 ou 90 minutos, conforme a necessidade de trabalhadores/as para gerir questões pessoais).
- Oferta de serviços de apoio a trabalhadores/as e/ou formandos/as, como espaços de trabalho/de formação adaptados a responsabilidades familiares.
 - *Por exemplo:* disponibilização de espaços de estudo e lazer para crianças ou adolescentes em idade escolar nas instalações da entidade, para facilitar a participação de trabalhadores/as e/ou formandos/as com crianças em sessões formativas ou reuniões presenciais; durante as férias escolares ou em dias em que as escolas estão fechadas, disponibilização de espaço com supervisão simples (ex. voluntários/as da organização) onde as crianças podem ficar por curtos períodos.
- Realização de ações formativas e atividades profissionais em horários alternativos (como manhãs tardias, tardes ou noites) para melhor a conciliação com responsabilidades familiares/pessoais diversas, como o acompanhamento de consultas médicas, reuniões escolares ou apoio a familiares dependentes.
- Disponibilização de plataformas digitais para participação remota em formações e reuniões, especialmente para pessoas com mobilidade reduzida e cuidadores/as de adultos.
 - *Por exemplo:* possibilidade de participação em *workshops* de forma híbrida, permitindo aos participantes a assistência remota.
- Monitorização da utilização das políticas de conciliação e promoção da sua utilização de forma equitativa entre homens e mulheres.
- ...

5. Comunicação e sensibilização

- Adaptação de materiais de comunicação interna e externa (relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas, newsletters) - criação de formatos acessíveis (e.g., versões em Braille, audiodescrição, escrita simples), e uso de formas de linguagem (verbal não verbal) inclusivas.
- Desenvolvimento de orientações internas (manual, guia) sobre linguagem inclusiva, que sirva de referência para todos/as os/as trabalhadores/as.
- Inclusão de funcionalidades de acessibilidade nos meios digitais da entidade (websites, intranet, newsletters), como a integração de leitores de ecrã, ferramentas de contraste de cores, legendagem automática de vídeos e tradução em Língua Gestual Portuguesa (LGP).
- Realização de campanhas de sensibilização internas sobre questões de igualdade de género, de igualdade de acesso e direitos de pessoas com deficiência, de combate à discriminação com base em origem étnica, racial e regional, identidade de género e orientação sexual.
 - *Por exemplo:* colocação de cartazes nos corredores, refeitórios, e espaços de descanso com mensagens simples e diretas sobre o valor da diversidade e a importância de uma cultura organizacional inclusiva; criação de dias temáticos de sensibilização; criação de folhetos simples e visuais que expliquem os direitos dos/as colaboradores/as relacionados com igualdade, acessibilidade e não discriminação, e como denunciar casos de assédio.

6. Prevenção e combate à discriminação e ao assédio

- Criação e implementação de canais acessíveis e confidenciais para apresentação de queixas de discriminação com base no género, deficiência, origem étnica, racial ou territorial, nacionalidade, identidade e expressão de género, orientação sexual, entre outros.
 - *Por exemplo:* criação de plataforma online acessível, que garanta confidencialidade para os/as queixosos/as.
- Introdução de procedimentos formais e estruturados para o tratamento de queixas de discriminação, assédio sexual e moral, *bullying* e outras formas de violência no local de trabalho ou em ambientes formativos.
 - Elaboração de um protocolo de atuação que delineie o processo de denúncia, investigação e resposta, assegurando transparência e proteção à vítima.
- Implementação de sistema de monitorização contínua para avaliar a eficácia das respostas de combate à discriminação e ao assédio, revendo periodicamente os procedimentos e atualizando as práticas.
- Campanhas internas de sensibilização e comunicação sobre discriminação e assédio.
 - *Por exemplo:* distribuição de conteúdos educativos por meio de newsletters, cartazes, sessões informativas e recursos digitais (como vídeos ou infográficos),

com exemplos práticos e mensagens claras sobre o que constitui discriminação e assédio.

➤ ...

c) Projetos e parcerias estratégicas nos últimos 5 anos

- Estabelecimento de parcerias estratégicas ou protocolos de colaboração com entidades oficiais/organismos governamentais e/ou associações locais e nacionais, como organizações de pessoas com deficiência, grupos LGBTQI+, organizações de defesa dos direitos das mulheres e associações antirracistas, para ações conjuntas e programas de sensibilização.
 - *Por exemplo:* parceria com associações que promovem a inclusão de mulheres em áreas Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (CTEM) e com organizações de pessoas com deficiência para a implementação de programas de integração e inclusão laboral; protocolo de colaboração com associação LGBTQI+ para desenvolver *workshops* de sensibilização sobre diversidade sexual e de género nos espaços de trabalho e formação.
- Participação em redes nacionais e internacionais dedicadas à promoção da inclusão, igualdade de género, e diversidade, partilhando boas práticas e colaborando em iniciativas conjuntas. Por exemplo, Rede de Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes, Rede de Centros de Recursos para a Inclusão (CRI), Rede Portuguesa de Cidades Educadoras, EAPN – A Rede Europeia Anti-Pobreza.
- Participação em ações de campanha, projetos ou programas transnacionais, nacionais ou locais de combate à discriminação (em função do género, da deficiência, da origem racial/étnica, da nacionalidade, e da orientação sexual, identidade e expressão de género, entre outros) e de promoção da igualdade e inclusão.
 - *Por exemplo:* participação em projeto Erasmus+ para a criação de metodologias pedagógicas inclusivas; participação no Programa “Engenheiras Por Um Dia”; desenvolvimento de práticas pedagógicas inovadoras que integrem metodologias que promovam a igualdade de género, a inclusão de pessoas com deficiência, e o combate à discriminação racial e étnica no âmbito do Programa Escolas 2030; participação em projetos que visam a regeneração urbana e inclusão social em bairros desfavorecidos, no âmbito do Programa Bairros Saudáveis; participação em projetos financiados pelo EEA Grants com foco na capacitação de jovens migrantes ou mulheres em risco.

Notas

1. A não considerar em sede de análise:

a) Iniciativas formuladas de forma vaga, sem concretização em ações tangíveis ou que se apresentam apenas em formato de objetivo (Exemplos: "Promoção de forma sistemática de contratação de homens e mulheres"; "Promoção de uma representação mais equilibrada..."; "Na seleção de recursos humanos é sempre ponderada a promoção da inclusão e da igualdade de género"; "Os processos de avaliação considerem as perspetivas de género"; "Serão

desenvolvidas atividades específicas sobre igualdade e acessibilidade”; “O processo de recrutamento e seleção valoriza de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de todas as pessoas”). Tais formulações não oferecem garantias de implementação efetiva de práticas concretas de promoção dos Princípios Horizontais, pelo que devem ser desconsideradas.

b) Alguns procedimentos, práticas ou atividades não devem ser considerados para efeitos de pontuação, uma vez que decorrem do cumprimento de obrigações legais e, nesse sentido, não se considera que acrescentem valor. Procedimentos, práticas ou iniciativas cujo valor acrescentado corresponde diretamente ao objeto da tipologia de operação do aviso também não deverão ser considerados para efeitos de pontuação.

Exemplos:

❖ No caso de concursos para apoiar ações e campanhas de sensibilização sobre igualdade de género, igualdade de acesso e direitos das pessoas com deficiência e suas famílias, sobre racismo, homofobia, transfobia ou outras formas de discriminação, incentivando boas práticas e eliminando a discriminação, as eventuais ações previstas correspondem diretamente ao objeto da tipologia de operação do aviso. Portanto, para efeitos de pontuação, não devem ser consideradas como de valor acrescentado.

❖ A adoção de **códigos de boa conduta** para a prevenção e combate ao assédio no trabalho é uma obrigação legal para as entidades empregadoras, públicas e privadas, com 7 ou mais trabalhadores/as.

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Com efeito, a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do CT e a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, passaram a impor às entidades empregadoras, públicas e privadas, a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

❖ A existência de uma **política remuneratória transparente** está prevista no artigo 4.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

❖ Mecanismos destinados a garantir a não discriminação no acesso em função, nomeadamente, do género, origem racial ou étnica, religião, deficiência ou orientação sexual não devem ser considerados como de valor acrescentado, uma vez que se trata de uma garantia constitucional.

❖ Indicação de **rampas, elevadores ou outras acessibilidades** previstas como uma obrigação legal para edifícios e estabelecimentos que recebem público, desde 2006. (Regime Jurídico da acessibilidade - DL 163/2006, alterado pelo DL 125/2017; mais informação em <https://www.inr.pt/regime-juridico-da-acessibilidade>). O “Guia Acessibilidade e mobilidade para todos” poderá facilitar a interpretação das referidas normas: <https://www.inr.pt/documents/11309/59516/Acessibilidade+e+mobilidade+para+todos/69ec738b-10a8-40e0-9370-e6aa9d8cf395>

2. Os exemplos que se apresentam devem ser entendidos como ilustrativos e não esgotam as possibilidades de demonstração por parte das entidades. Neste sentido, devem os/as técnicos/as utilizar de forma criteriosa, mas abrangente, a sua competência de análise e avaliação naquilo que for apresentado em Memória Descritiva.

Sustentabilidade ambiental e ação climática

a) Políticas, planos e protocolos formais/escritos

- A entidade tem uma política/plano ambiental formalmente implementado, que aborda práticas ambientalmente responsáveis, eficiência na utilização de recursos, eficiência na gestão de resíduos e metas concretas para a redução de emissões de carbono.
- A entidade apresenta metas mensuráveis/verificáveis para a redução da pegada ecológica, como a redução de emissões de carbono, uso de energia renovável, ou minimização de resíduos.
- A entidade monitoriza e avalia os progressos alcançados em matéria de ambiente e ação climática, com a apresentação de relatórios periódicos e indicadores de desempenho.
- A entidade possui protocolos claros para a gestão eficiente de recursos (*e.g.*, energia, água, matérias-primas), integrando medidas de redução, reutilização e reciclagem.

b) Práticas efetivas nos últimos 5 anos

Três eixos de ação a considerar:

1. Estruturas de apoio

- Criação de uma equipa, unidade interna dedicada e/ou grupo de trabalho responsável pela promoção de práticas de sustentabilidade ambiental.
- Alocação de recursos financeiros e humanos: a entidade dedicou uma percentagem dos seus recursos financeiros anuais para a execução de iniciativas ambientais, como a instalação de painéis solares ou a implementação de sistemas de gestão de resíduos.
- Desenvolvimento de indicadores de desempenho e relatórios anuais sobre as suas iniciativas de sustentabilidade ambiental, permitindo o acompanhamento do progresso e a identificação de áreas de melhoria em matéria de responsabilidade ambiental
- ...

2. Formação e sensibilização

- Ações de educação e a formação ambiental dirigidas a colaboradores/as, incentivando uma cultura de responsabilidade ambiental dentro da instituição.
- Iniciativas internas de incentivo a que colaboradores/as participem ativamente em campanhas ecológicas, como a recolha de lixo ou a plantação de árvores.
- A entidade já implementou iniciativas para sensibilizar a comunidade ou os seus beneficiários sobre questões ambientais e práticas ambientalmente responsáveis (*e.g.*, workshops comunitários; campanhas de sensibilização digital).
- ...

3. Infraestruturas e práticas sustentáveis

- Práticas inovadoras em sustentabilidade ambiental, como o uso de tecnologias verdes (e.g., painéis solares, temas de iluminação LED com sensores de movimento), práticas de economia circular (e.g. sistema interno de separação e reciclagem de resíduos) ou soluções baseadas na natureza (e.g., jardim de captação de águas pluviais).
- Adoção de sistemas formais para a separação e tratamento de resíduos, incluindo a gestão de resíduos perigosos, reciclagem, compostagem ou reutilização.
- Implementação de práticas de gestão de energia, água e resíduos (e.g., políticas internas para a monitorização e redução do consumo de energia e recursos hídricos).
- Adoção de tecnologias sustentáveis nas infraestruturas (e.g., renovação das instalações para torná-las energeticamente eficientes).
- Apoio à mobilidade sustentável (e.g., implementação de programa de disponibilização de bicicletas partilhadas para colaboradores/as).
- Ajustamentos nas operações diárias e na execução de projetos para integrar os princípios de sustentabilidade, desde a aquisição de materiais até à implementação de práticas ambientalmente sustentáveis nos seus serviços.
 - *Por exemplo:* implementação de políticas de compras verdes; uso de materiais certificados ambientalmente (como papel reciclado ou madeira certificada) em todas as suas operações e eventos; implementação de práticas sustentáveis nos serviços.
- ...

c) Projetos e parcerias estratégicas nos últimos 5 anos.

- A entidade apresenta um histórico recente de implementação de projetos focados em tópicos relacionados com a sustentabilidade ambiental, e analisou o impacto e os resultados das iniciativas anteriormente implementadas.
- A entidade demonstra experiência na gestão e execução de projetos com foco em tópicos relacionados com a sustentabilidade ambiental, revelando a sua capacidade para cumprir prazos, orçamentos e metas estabelecidas.
- A entidade mantém colaborações com organizações não-governamentais, centros de investigação ou universidades, especializados em sustentabilidade ou ação climática, o que pode aumentar a capacidade de execução da operação em matéria de ambiente.
- A entidade participa em redes internacionais, nacionais ou regionais, focadas na promoção de boas práticas ambientais, permitindo a transferência de conhecimentos em matéria de sustentabilidade ambiental.
- A entidade mantém parcerias ou colaborações formais com instituições públicas (e.g., municípios, instituições públicas), para assegurar o desenvolvimento de planos de ação ambiental ou projetos de mitigação e adaptação às alterações climáticas.
- As parcerias apresentadas pela entidade estão alinhadas com as estratégias e prioridades ambientais definidas pelas políticas públicas locais ou nacionais.
- A entidade colabora com empresas do setor privado que implementam práticas sustentáveis e tecnológicas, promovendo inovação verde e cadeias de abastecimento ambientalmente responsáveis.

- A entidade participa em iniciativas público-privadas, para a implementação de projetos sustentáveis, como iniciativas de redução das emissões de carbono, energias renováveis ou programas de economia circular.

Modelo B

As listas de apoio à análise técnica integram critérios/elementos de verificação e exemplos de medidas concretas que visam constituir-se como parâmetros de referência para os/as técnicos/as na análise de candidaturas no que toca ao valor acrescentado das operações para os Princípios Horizontais. Estas medidas são indicativas e adaptáveis às áreas de intervenção das operações, como qualificação, emprego e inclusão social, oferecendo uma abordagem flexível. Embora as listas não se encontrem organizadas de forma rígida por áreas de intervenção específicas, elas foram estruturadas de maneira a se adequarem transversalmente a diferentes contextos. Por outro lado, as listas incluem exemplos específicos e diferenciados para cada área, oferecendo referências diretas que apoiam uma análise mais precisa e eficiente das candidaturas.

Seguindo a estrutura do modelo de análise técnica, as listas para apoio à análise estão organizadas por ‘Bloco de avaliação’ e, dentro de cada bloco, por (sub)critério de avaliação.

À exceção do Bloco de avaliação 1: Adequação à Estratégia (subcritério “Adequação da operação às estratégias e medidas de política pública na área de intervenção da iniciativa orientadas para promoção dos Princípios Horizontais”), as listas relativas aos Princípios Horizontais de igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação são apresentados de forma agregada. O princípio da sustentabilidade ambiental, é tratado de forma autónoma, reconhecendo a sua especificidade e evitando sobreposições com os outros princípios. Esta organização segue a mesma lógica da desagregação dos subcritérios em dois “Eixos” seguida no desenho do modelo de análise técnica.

Bloco 1 - Adequação à Estratégia

Alinhamento com estratégias e medidas de política pública nacionais e regionais orientadas para promoção dos Princípios Horizontais.

Subcritério 1.1. Adequação da operação às estratégias e medidas de política pública na área de intervenção da iniciativa orientadas para promoção dos Princípios Horizontais.

Articulação com Diretrizes, Planos de Ação ou Linhas Orientadoras, a nível europeu, nacional ou regional/local, que definem objetivos e metas para alcançar a igualdade de género, a igualdade de acesso, a não discriminação e a sustentabilidade ambiental e ação climática em diferentes áreas. Poderão servir como referenciais normativos para a elaboração e avaliação das operações.

As políticas europeias fornecem referenciais normativos fundamentais para definir objetivos e metas em diferentes áreas. Não obstante, ao considerar a concretização das políticas europeias nos instrumentos nacionais, pretende-se que a análise da operação se aproxime e adapte ao contexto específico de implementação, na área de intervenção em que se enquadra a tipologia da operação. Isto permite avaliar se as operações estão a cumprir os objetivos estabelecidos a nível europeu, mas também se estão alinhadas com as políticas nacionais específicas, garantindo uma coerência entre os compromissos internacionais e a realidade nacional.

*Princípio da igualdade de género***Estratégias e instrumentos de política europeia para a promoção da igualdade de género:**

- Pilar Europeu dos Direitos Sociais;
- Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores (2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019);
- Regulamento (UE) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho de 12 de fevereiro de 2021, que cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência, nomeadamente os considerandos 28 e 39;
- Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2023;
- Plano de Ação da UE para os Direitos Humanos e a Democracia (2020-2024);
- Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados;
- Estratégia para a Igualdade de Género (2020-2025) da Comissão Europeia – https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pt;
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, constituída por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – <https://sdgs.un.org/2030agenda>.

Estratégias nacionais:

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) (2018-2030), «Portugal + Igual», aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio:
 - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH). Objetivos Estratégicos:
 - 1 — Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.
 - 2 — Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.
 - 3 — Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.
 - 4 — Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.
 - 5 — Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.
 - 6 — Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.
 - 7 — Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social
 - Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD). Objetivos Estratégicos:
 - 1 — Prevenir — erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

- 2 — Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção.
- 3 — Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização.
- 4 — Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.
- 5 — Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.
- 6 — Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/resolucao-conselho-ministros/2018-219990677>

- III Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (2019-2022), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 128/2019, de 26 de julho de 2019. Objetivos estratégicos:
 - 1 – Reforçar a integração da agenda Mulheres, Paz e Segurança, bem como da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens, na intervenção do Estado Português nos âmbitos nacional, regional e internacional;
 - 2 – Proteger os direitos humanos das mulheres e raparigas e punir todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas, incluindo a violência sexual;
 - 3 – Promover a participação das mulheres e dos/as jovens na prevenção dos conflitos e nos processos de construção de paz;
 - 4 – Promover a integração da agenda Mulheres, Paz e Segurança no trabalho das organizações da sociedade civil.

Estratégias regionais/locais:

- Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação

Lista de municípios com Planos para a Igualdade:

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2024/07/Lista-Planos-Municipais-para-a-Igualdade-e-Nao-Discriminacao-junho-2024.pdf>

- Planos Intermunicipais para a Igualdade

Lista Planos Intermunicipais para a Igualdade:

https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2022/02/Lista-Planos-Intermunicipais-para-a-Igualdade_fev_2022.pdf

Entidades ou mecanismos de referência na promoção da igualdade de género:

- Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) – responsável por observar a implementação dos direitos fundamentais na UE, incluindo a igualdade de género, e produzir relatórios para orientação dos Estados membros
- Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) – agência da UE dedicada a promover a igualdade de género e apoiar a integração da perspetiva de género em todas as políticas e ações da EU
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Princípio da igualdade de acesso

Estratégias europeias/globais:

- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) (UN).
- Comentário Geral nº. 5 sobre viver de forma independente e ser incluído na comunidade (Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 2017).
- Diretrizes sobre desinstitucionalização, inclusive em emergências (Committee on the Rights of Persons with Disabilities, 9 Setembro 2022).
- Estratégia para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 (Comissão Europeia).
- Pilar Europeu dos Direitos Sociais – Pilar 17 – Inclusão das Pessoas com Deficiência (Comissão Europeia).
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE).
- Diretiva (UE) 2016/2102 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de outubro de 2016, relativa à acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos do setor público.

Regulamentos e estratégias nacionais:

- Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD 2021-2025). Objetivos gerais:
 - Garantir a participação das pessoas com deficiência em condições de igualdade e equidade com as demais.
 - Promover a inclusão, igualdade e a prevenção da violência nas organizações e na comunidade.
 - Promover ambientes físicos e de informação e comunicação acessíveis e resilientes.
 - Promover sinergias entre domínios setoriais.
 - Reforçar os mecanismos de apoio à aprendizagem e à consolidação do atual sistema de educação inclusiva.
 - Promover a qualificação de nível superior para pessoas com deficiência.
 - Dinamizar o sistema de apoio à inserção profissional das pessoas com deficiência.
 - Criar condições de contexto promotoras da empregabilidade das pessoas com deficiência.
 - Criar condições junto de pessoas e famílias para a autonomização e vida independente de pessoas com deficiência.
 - Capacitar instituições e comunidades para a autonomização e vida independente de pessoas com deficiência.
 - Consolidar o Modelo de Apoio à Vida Independente para Pessoas com Deficiência ou Incapacidade e a política de não institucionalização em Portugal.
 - Desenvolver o empreendedorismo e o autoemprego das pessoas com deficiência.
 - Criar condições junto de pessoas e famílias para a autonomização e vida independente de pessoas com deficiência.
 - Capacitar instituições e comunidades para a autonomização e vida independente de pessoas com deficiência.
 - Consolidar o Modelo de Apoio à Vida Independente para Pessoas com Deficiência ou Incapacidade e a política de não institucionalização em Portugal.
 - Promover, alargar e incrementar uma rede inovadora de serviços, equipamentos e apoios sociais, adequada às características dos territórios e ao perfil das necessidades das pessoas com deficiência e suas famílias.
 - Reforçar, modernizar e simplificar as prestações sociais de apoio às pessoas com deficiência.
 - Promover o acesso à cultura e a programas culturais inclusivos.

- Dinamizar a prática desportiva em todas as idades.
- Promover práticas de turismo e lazer inclusivas.
- Conhecer e caracterizar as pessoas com deficiência e os seus contextos.
- Aprofundar o conhecimento científico e tecnológico nos domínios da inclusão e da deficiência.
- Dinamizar a cooperação internacional e a partilha de experiências e promover a inclusão da pessoa com deficiência na política da Cooperação Portuguesa
- Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho - estabelece os princípios e as normas que garantem a educação inclusiva.
- Decreto-Lei n.º 129/2017 de 9 de outubro - aprova o programa "Modelo de Apoio à Vida Independente" (MAVI).
- Portaria n.º 415/2023, de 7 de dezembro - estabelece as condições e regras de criação e de atividade dos centros de apoio à vida independente (CAVI), as pessoas destinatárias abrangidas e as condições de elegibilidade e de financiamento.
- Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto – Lei que proíbe e pune a discriminação, direta ou indireta, em razão da deficiência.
- Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto - Aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais.
- Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto - Lei de bases da prevenção, habilitação, reabilitação e participação das pessoas com deficiência.

Estratégias regionais/locais:

- Estratégia Municipal para a área da Deficiência. Exemplo da Câmara Municipal de Almada: <https://www.am-almada.pt/wp-content/uploads/2021/05/Ata-N58-Proposta-3.18-Proposta-de-Definicao-de-uma-Estrategia-Municipal-para-a-area-da-Deficiencia-proposta.pdf>
- Planos Municipais para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade. Exemplos:
 - Plano Municipal para a Inclusão Social das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades (CM Matosinhos) - <https://www.cm-matosinhos.pt/servicos/comunicacao-e-imagem/noticias/noticia/apresentacao-do-plano-municipal-para-a-inclusao-social-da-pessoa-com-deficiencia-ou-incapacidade>
 - Planos de Promoção de Acessibilidade (CM Vila Franca de Xira) - <https://www.cm-vfxira.pt/viver/ambiente/plano-de-acessibilidades>
 - Plano de Acessibilidades pedonal de Lisboa (CM Lisboa) - https://www.lisboa.pt/fileadmin/portal/temas/mobilidade/plano_acessibilidade_e_pedonal/Plano_Acessibilidade_Vol_1_Objeticos_e_Enquadramento.pdf
 - Plano de ação para a área da Deficiência (CM Amadora) - https://www.cm-amadora.pt/images/INTERVENCAO_SOCIAL/PESSOAS_DEFICIENCIA/PDF/Plano_acao_para_area_da_deficiencia_e_incapacidade_2024_2025.pdf
- Provedor Municipal das Pessoas com Deficiência. Exemplos:
 - Provedor do Cidadão com Deficiência ou Incapacidade do Município de Vila Real – <https://vilareal.pt/index.php/rss/provedor-do-cidadao-com-deficiencia-ou-incapacidade-do-municipio-de-vila-real>

- Provedoria Municipal das Pessoas com Incapacidade (Lousã) – <https://cm-lousa.pt/atividades-municipais/provedoria-mun-das-pessoas-com-incapacidades/>
- Provedor Municipal das Pessoas com Deficiência (Matosinhos) – <https://www.cm-matosinhos.pt/servicos/acao-social-e-saude/areas-de-intervencao/deficiencia/projetos-servicos/provedor-municipal-das-pessoas-com-deficiencia>
- Balcão da Inclusão. Exemplos:
 - Balcão de Inclusão da Segurança Social - <https://www.seg-social.pt/balcao-da-inclusao>
 - Balcão de Inclusão Porto - <https://coesaosocial.cm-porto.pt/pessoas-com-deficiencia/gabinete-de-inclusao>
 - Balcão de Inclusão Lagos - <https://www.cm-lagos.pt/areas-de-atuacao/intervencao-social/balcao-da-inclusao>
- Guia de Recursos para a área da Deficiência e Incapacidade. Exemplo da Câmara Municipal da Amadora – https://www.cm-amadora.pt/images/INTERVENCAO_SOCIAL/PESSOAS_DEFICIENCIA/PDF/guia_recursos_pessoas_deficiencia_2023.pdf

Entidades ou mecanismos de referência na promoção da igualdade de acesso e direitos das pessoas com deficiência:

- Associação Portuguesa de Deficientes (APD)
- Associação dos Deficientes das Forças Armadas (ADFA)
- Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal (ACAPO)
- Instituto Nacional para a Reabilitação (INR, I.P.)
- Centro de Apoio à Vida Independente (CVI)
- Confederação Nacional dos Organismos de Deficientes (CNOD)
- Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social (FENACERCI)
- Federação Portuguesa das Associações de Surdos (FPAS)
- Federação Portuguesa Para A Deficiência Mental (HUMANITAS)
- Federação das Associações Portuguesas de Paralisia Cerebral (FAPPC)
- Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social (FENACERCI)
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)

Princípio da não discriminação

(Não são incluídas medidas ou ferramentas de promoção da não discriminação em razão do género ou da deficiência, uma vez que essa informação está contemplada nos dois pontos anteriores.)

Estratégias europeias de promoção da não discriminação:

- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- Quadro estratégico da UE relativo aos ciganos para 2020-2030;
- Plano de Ação da UE contra o Racismo 2020-2025;
- Estratégia para a igualdade de tratamento das pessoas LGBTIQ 2020-2025.

Estratégias Nacionais:

- Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 - Portugal contra o racismo (PNCRD 2021-2025). Áreas de intervenção: a) Governação, informação e conhecimento para uma sociedade não discriminatória; b) Educação e cultura; c) Ensino superior; d) Trabalho e emprego; e) Habitação; f) Saúde e ação social; g) Justiça, segurança e direitos; h) Participação e representação; i) Desporto; j) Meios de comunicação e o digital.
- Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC). Objetivos estratégicos:
 - 1 — Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC.
 - 2 — Garantir a transversalização das questões da OIEC.
 - Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para a promoção da igualdade em função da OIEC
 - Transversalizar as questões da igualdade em função da OIEC no quadro legal
 - Empoderar e apoiar as organizações da sociedade civil e as suas iniciativas, na área OIEC
 - Implementação e monitorização da Estratégia de Saúde para as Pessoas LGBTI+
 - Promover a igualdade em função da OIEC nos locais de trabalho dos setores público e privado
 - Desconstruir estereótipos em função da OIEC
 - Promover a visibilidade das pessoas LGBTI+ na esfera pública
 - 3 — Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada
 - Prevenir e combater a violência e o discurso de ódio com base na OIEC
 - Promover serviços de apoio especializados para a prevenção e combate à discriminação e violência em função da OIEC
- Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC). Objetivos estratégicos:
 1. Melhorar a eficácia na implementação da ENICC e reforçar o conhecimento sobre pessoas ciganas;
 2. Promover uma cidadania inclusiva e de não discriminação;
 3. Reforçar a intervenção em mediação intercultural;
 4. Promover a igualdade entre mulheres e homens nas medidas de integração de pessoas ciganas;
 5. Garantir condições efetivas de acesso à educação, sucesso educativo e aprendizagem ao longo da vida de pessoas ciganas;
 6. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de pessoas ciganas no mercado de trabalho e na atividade profissional;
 7. Garantir as condições para uma efetiva igualdade de acesso a uma habitação adequada por parte de pessoas ciganas;
 8. Garantir condições efetivas de ganhos em saúde ao longo dos ciclos de vida de pessoas ciganas.
- Estratégia Nacional de Combate à Pobreza. Eixos estratégicos:
 - a) Reduzir a pobreza nas crianças e jovens e nas suas famílias;
 - b) Promover a integração plena dos jovens adultos na sociedade e a redução sistémica do seu risco de pobreza;
 - c) Potenciar o emprego e a qualificação como fatores de eliminação da pobreza;
 - d) Reforçar as políticas públicas de inclusão social, promover e melhorar a integração societal e a proteção social de pessoas e grupos mais desfavorecidos;
 - e) Assegurar a coesão territorial e o desenvolvimento local;
 - f) Fazer do combate à pobreza um desígnio nacional.

Estratégias regionais/locais:

- Planos Municipais de Combate ao Racismo e à Discriminação;
- Planos Municipais e Intermunicipais para a igualdade e a não discriminação;
- Planos Municipais para a Integração de Migrantes (PMIM):
<https://www.acm.gov.pt/pt/web/10181/planos-municipais#:~:text=Os%20Planos%20Municipais%20para%20a,dos%20imigrantes%20na%20sociedade%20portuguesa>
 Cf. Índice dos Municípios Amigos dos Imigrantes e da Diversidade (IMAD) - ferramenta de diagnóstico:
<https://www.acm.gov.pt/documents/10181/99316/RMAD+Questiona%CC%81rio+Final.pdf/91ee4457-bf5c-4e6c-8653-0609368bc4c1>;
- Estratégias locais de combate à pobreza. Exemplos:
 - » Estratégia Local Integrada de Combate à Pobreza e à Exclusão Social de Ponta Delgada: <https://www.cm-pontadelgada.pt/p/combatepobreza>
 - » Estratégia Local Integrada Combate à Pobreza em Lisboa: <https://observatorio-lisboa.eapn.pt/ficheiro/Estrategia-local-combate-a-pobreza-Lisboa.pdf>

Entidades ou mecanismos de referência na promoção da não discriminação:

- Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial (CICDR)
- Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA)
- Observatório das Migrações
- Observatório das Comunidades Ciganas
- CIG

*Princípio da sustentabilidade ambiental e ação climática***Estratégias e instrumentos de política europeia para a promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática:**

- Taxonomia da União Europeia para investimentos sustentáveis, conforme Regulamento (UE) 2020/852 do Parlamento Europeu e do Conselho de 18 de junho de 2020, relativo ao estabelecimento de um regime para a promoção do investimento sustentável, e que altera o Regulamento (UE) 2019/2088, com particular ênfase para os:
 - Artigo 17.º “Prejuízo significativo para os objetivos ambientais”, i.e., o princípio “não prejudicar significativamente” (Do No Significant Harm, ou DNSH)
 - Artigo 9.º “Objetivos ambientais”, donde se estabelecem seis objetivos ambientais:
 - g) A mitigação das alterações climáticas
 - h) A adaptação às alterações climáticas
 - i) A utilização sustentável e proteção dos recursos hídricos e marinhos
 - j) A transição para uma economia circular
 - k) A prevenção e o controlo da poluição
 - l) A proteção e o restauro da biodiversidade e dos ecossistemas

- Regulamento (UE) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho de 12 de fevereiro de 2021, que cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência, nomeadamente o Artigo 5.º "Princípios Horizontais", donde (...) 2. O mecanismo apoia apenas medidas que respeitem o princípio de "não prejudicar significativamente".
- Acordo de Paris, donde a UE se compromete a cumprir com os objetivos do Acordo do Paris, que visa manter o aumento da temperatura global abaixo de 2°C, preferencialmente 1.5°C. A Lei Europeia em Matéria de Clima – Regulamento (UE) 2021/1119 – transforma o compromisso de neutralidade climática em legislação vinculativa e estabelece um roteiro para as metas de 2030 e 2050.
- Lei Europeia em Matéria de Clima: Regulamento (UE) 2021/1119 que cria o regime para alcançar a neutralidade climática e que altera os Regulamentos (CE) n.º 401/2009 e (UE) 2018/1999 ("Lei europeia em matéria de clima").
- Pacto Ecológico Europeu (*European Green Deal*), estratégia da UE que tem por objetivo alcançar a neutralidade climática até 2050 e promover a sustentabilidade em diversos setores. O pacto é apoiado por um conjunto robusto de regulamentações, diretivas e leis que constituem a base legal para a implementação das suas metas ambientais e climáticas. Entre as iniciativas que sustentam essa estratégia, destaca-se o **Objetivo 55 (Fit for 55)**, um conjunto de propostas destinadas a rever e atualizar a legislação da UE, assegurando que as políticas da União estejam alinhadas com os seus objetivos climáticos acordados.
- Plano de Ação para a Economia Circular (PACEC), que versa sobre a promoção da reciclagem, reutilização de materiais, e redução de resíduos, através da revisão de regulamentações e diretivas. Destacam-se as revisões das Diretivas 2008/98/CE e 94/62/CE, por de constituírem de eventual interesse para as operações financiadas pelo programa PESSOAS 2030.
- Estratégia de Biodiversidade da UE para 2030, sustentada em regulamentos e diretivas que visam a proteção e recuperação dos ecossistemas naturais da Europa.
- Estratégia do Prado ao Prato (Farm to Fork Strategy) para um sistema alimentar justo, saudável e respeitador do ambiente, e que funciona em concertação com a Estratégia de Biodiversidade da UE para 2030.
- Fundo para uma Transição Justa (FTJ), que visa apoiar as pessoas, a economia e o ambiente dos territórios que enfrentam dificuldades socioeconómicas graves resultantes da transição para uma União Europeia (UE) com impacto neutro no clima.

Estratégias nacionais:

- Lei de Bases do Clima (LBC), Lei n.º 98/2021, de 31 de dezembro. A LBC consolida objetivos, princípios e obrigações para os diferentes níveis de governação para a ação climática através de políticas públicas e estabelece novas disposições em termos de política climática.
- Lei de Bases do Ambiente (LBA), Lei n.º 19/2014 de 14 de abril. A LBA consagra disposições relativas à gestão do solo e do subsolo e dispõe dos seguintes instrumentos legislativos nacionais:
 - Regime Geral de Gestão de Resíduos (RGGR).

- Regime Jurídico da Responsabilidade por Danos Ambientais (regime da responsabilidade ambiental).
 - Prevenção e Controlo Integrados da Poluição (PCIP).
 - Regime Jurídico da Avaliação de Impacte Ambiental (AIA).
- Lei da Água: Lei n.º 58/2005, que elabora o Plano Nacional da Água.
- Roteiro para a Neutralidade Carbónica 2050, que estabelece a visão e as trajetórias para que o país atinja a neutralidade carbónica até 2050. Principais objetivos:
 - Reduzir as emissões de CO₂ entre 85% e 90% até 2050;
 - Aumentar o recurso a energias renováveis, para atingir uma quota significativa na matriz energética;
 - Promover a economia circular e a eficiência energética em todos os setores.
- Quadro Estratégico de Política Climática (QEPiC), i.e., Programa Nacional para as Alterações Climáticas e a Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas, que determina os valores de redução das emissões de gases com efeito de estufa para 2020 e 2030 e cria a Comissão Interministerial do Ar e das Alterações Climáticas.
- Plano Nacional de Energia e Clima (PNEC). Plano elaborado com o objetivo de facilitar o cumprimento das metas da UE em termos de ação climática e energética. Principais metas:
 - Redução de 45%-55% das emissões de GEE até 2030;
 - Alcançar 47% de energias renováveis no consumo total de energia até 2030
 - Melhorar a eficiência energética em 35% até 2030
 - Promover a mobilidade elétrica e de soluções de transporte público mais sustentáveis
- Plano de Ação para a Economia Circular (PAEC): proposto para o horizonte 2023-2027, visa a transição para um modelo de desenvolvimento económico e social regenerativo, eficiente, produtivo e inclusivo.
- Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas (ENAA) prorrogada até 31 de dezembro de 2025, integra seis áreas temáticas transversais a todos os setores: investigação e inovação, financiamento e implementação, cooperação internacional, comunicação e divulgação, adaptação no ordenamento do território e adaptação na gestão dos recursos hídricos. Constituem os grupos setoriais: Agricultura; Biodiversidade; Economia (indústria, turismo e serviços); Energia e Segurança Energética; Florestas; Saúde Humana; Segurança de Pessoas e Bens; Transportes e Comunicações; e Zonas Costeiras e Mar.
- Roteiro Nacional para a Adaptação 2100 (RNA 2100): Avaliação da vulnerabilidade do território português às alterações climáticas no século XXI:
<https://apambiente.pt/clima/projetos-em-adaptacao>
- Fundo Ambiental.
- Estratégia Nacional de Conservação da Natureza e Biodiversidade 2030 (ENCNB 2030). Três objetivos principais:
 - Melhorar o estado de conservação do património natural
 - Promover o reconhecimento do valor do património natural
 - Fomentar a apropriação dos valores naturais e da biodiversidade pela sociedade
- Estratégia Nacional para as Florestas.

Estratégias regionais/locais:

- Planos Regionais de Ação Climática (PRAC): Artigo 14.º "Políticas climáticas regionais e locais", da Lei de Bases do Clima, Lei n.º 98/2021 de 31 de dezembro. Os PRAC são desenvolvidos em articulação com as cinco Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR) no território continental, e de forma independente nos arquipélagos dos Açores e da Madeira:
 - PRAC Norte
 - PRAC Centro
 - PRAC Lisboa e Vale do Tejo (LVT)
 - PRAC Alentejo
 - PRAC Algarve
 - Plano Regional para as Alterações Climáticas dos Açores (PRAC Açores)
 - Plano Regional de Adaptação às Alterações Climáticas da Região Autónoma da Madeira (PRAAC-RAM).
- Planos Municipais de Ação Climática (PMAC): Artigo 14.º "Políticas climáticas regionais e locais", da Lei de Bases do Clima, Lei n.º 98/2021 de 31 de dezembro
- Planos Intermunicipais de Adaptação às Alterações Climáticas (PIAAC), desenvolvidos pelas Comunidades Intermunicipais (CIMs) das seguintes regiões (conforme NUTS II):
 - Região Norte (e.g., CIM do Alto Minho, CIM do Cávado, CIM do Tâmega e Sousa);
 - Região Centro (e.g., CIM da Beira Baixa, CIM do Médio Tejo, CIM da Região de Coimbra);
 - Região de Lisboa e Vale do Tejo (e.g., CIM da Lezíria do Tejo, CIM do Oeste);
 - Região Alentejo (e.g., CIM do Alentejo Litoral, CIM do Baixo Alentejo);
 - Região do Algarve: Comunidade Intermunicipal do Algarve.
- Planos Municipais de Adaptação às Alterações Climáticas (PMAAC), desenvolvidos pelos municípios, com o objetivo de identificar as vulnerabilidades do território às alterações climáticas e definir estratégias de adaptação ao risco climáticos, promovendo a resiliência das comunidades às consequências das alterações climáticas. Exemplos:
 - Plano Metropolitano de Adaptação às Alterações Climáticas (cf. <https://www.aml.pt/iniciativas/plano-adaptacao-alteracoes-climaticas/>)
 - Plano Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas de Valongo (cf. <https://ambiente.cm-valongo.pt/pages/674>)
 - Plano Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas de Aveiro (cf. <https://www.cm-aveiro.pt/servicos/ambiente/plano-municipal-de-adaptacao-as-alteracoes-climaticas>)
 - Plano Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas de Lagos (cf. <https://www.cm-lagos.pt/areas-de-atuacao/ambiente/alteracoes-climaticas>)
 - Plano Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas de Montemor-o-Novo (cf. <https://www.cm-montemornovo.pt/pmaac/>)
- Instrumentos de Gestão Territorial de âmbito Intermunicipal: Lei de Bases da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo (LBPSOTU), Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT).
 - Planos diretores intermunicipais
 - Planos de urbanização intermunicipais
 - Planos de pormenor intermunicipais
- Outros programas, iniciativas, projetos locais:

- Projeto ClimAdaPT.Local, coordenado pela Agência Portuguesa do Ambiente (APA) e pelo Centro de Estudos e Gestão Ambiental (CEGA) (cf. <https://www.adapt-local.pt/>)
- Programas “Aldeia Segura” e “Pessoas Seguras”, criados pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 157-A/2017, de 27 de outubro (cf. <https://aldeiasseguras.pt/>)
- Programa Eco-Escolas, integrado do programa internacional da “Foundation for Environmental Education”, coordenado em Portugal pela Associação Bandeira Azul da Europa (ABAE) com o apoio de várias entidades governamentais (cf. <https://ecoescolas.abae.pt/>)

Entidades ou mecanismos de referência na promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática:

- Agência Portuguesa do Ambiente (APA)
- Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas (ICNF)
- Direção-Geral de Energia e Geologia (DGEG)
- Comissão para a Ação Climática (CAC)
- Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos (ERSE)
- Sistema Nacional de Informação de Recursos Hídricos - SNIRH
- Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil – ANEPC
- Conselho Nacional do Ambiente e do Desenvolvimento Sustentável - CNADS

Bloco 2 – Impacto

Impacto da operação na promoção dos Princípios Horizontais na área de intervenção da tipologia.

Subcritério 2.1. Contribuição da operação para a promoção dos Princípios Horizontais na área de intervenção da tipologia.

Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação

- A operação estabelece metas claras para a representação de grupos sub-representados em cada fase da operação.
- Além de metas quantitativas, as operações estabelecem metas e medem o impacto qualitativo sobre os beneficiários/as individuais e institucionais.

Participação e inclusão de grupos sub-representados

- A operação prevê e potencia a inclusão e a participação de grupos sub-representados (mulheres, pessoas com deficiência, migrantes, pessoas LGBTQI+, entre outros) nas suas atividades e estruturas.
 - Definição de metas de participação de grupos sub-representados em todas as fases da operação (por exemplo, X% de mulheres em áreas tecnológicas, mínimo de X% de pessoas com deficiência em programas de emprego).

Alterações nas condições de vida, trabalho ou formativas

- A operação prevê e potencia melhorias tangíveis nas condições de vida, inclusão, trabalho e/ou formativas de participantes.
 - *Por exemplo*, são monitorizadas: melhorias na acessibilidade física e comunicacional de centros de formação e locais de trabalho; mudanças nas condições de vida dos públicos-alvo (e.g., aumento das taxas de emprego ou de rendimentos, melhorias no acesso à educação/formação).

Sensibilização para estereótipos de discriminações

- A operação prevê e potencia a consciencialização sobre discriminações e estereótipos de género, deficiência, raça, etnia, orientação sexual, entre outras, entre os/as participantes, nas instituições e na comunidade.
 - *Por exemplo*: são monitorizados indicadores qualitativos sobre mudanças nas atitudes e perceções dos/as participantes, sobre a sensibilização de empregadores/as para a importância da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, especialmente em setores onde predominam estereótipos de género e outras formas de discriminação.

Capacitação e desenvolvimento de qualificações

- A operação prevê e potencia o reforço de competências para integrar a perspetiva de género, de igualdade de acesso e de não discriminação, nas respetivas atividades e responsabilidades, de docentes, formadores/as e outros operadores de educação e formação, dirigentes, operadores de Organizações da Economia Social, Parceiros Sociais e outros profissionais envolvidos nas operações.
 - *Por exemplo*: são monitorizados indicadores, tais como: a frequência e eficácia das iniciativas formativas, o grau de incorporação de abordagens pedagógicas sensíveis ao género, à deficiência e a outros fatores de discriminação por parte de profissionais de educação/formação, o uso de tecnologias assistivas em contextos de formação e emprego.
- A operação prevê e potencia a capacitação de mulheres e grupos sub-representados/discriminados, beneficiários/as da operação, em termos de desenvolvimento de qualificações, competências ou habilidades específicas para melhorar as suas condições de empregabilidade.
 - *Por exemplo*: são definidas metas e monitorizados indicadores de sucesso ao nível do desenvolvimento de competências (e.g., X% de mulheres, pessoas com deficiência e outros grupos minoritários que completam com sucesso programas de qualificação ou formação com foco em competências para o mercado de trabalho).

Capacitação e mudanças nas instituições e comunidade local

- A operação prevê e potencia o impacto na capacitação das entidades beneficiárias e parceiras, tais como instituições locais, serviços de emprego, centros de formação e Organizações da Economia Social, para integrar e promover práticas de igualdade de

género, de igualdade de acesso e de não discriminação nas suas políticas, atividades e estruturas organizacionais.

- *Por exemplo:* são monitorizados indicadores relativos à capacitação de gestores/as e líderes institucionais e à introdução de políticas ou procedimentos promotores da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação nas estruturas organizacionais.
- A operação prevê e potencia o impacto na comunidade local, promovendo a participação ativa de grupos sub-representados e a consciencialização da população para questões de igualdade de género, de acessibilidade e de não discriminação.
 - *Por exemplo:* é monitorizada a criação de redes de apoio comunitário, a promoção de iniciativas de igualdade, diversidade e inclusão ao nível local, como *workshops* ou eventos que sensibilizem a população para questões de igualdade, e o envolvimento da comunidade em processos de decisão.

Sustentabilidade ambiental e ação climática

- A operação estabelece metas claras para a redução dos impactos ambientais nas suas atividades, como a redução de emissões de carbono, eficiência energética ou gestão sustentável de recursos.
 - *Por exemplo:* Definição de metas específicas de redução de consumo de energia em X% nas infraestruturas utilizadas na operação ou de redução de X toneladas de resíduos não reciclados durante a operação.
- As boas práticas ambientais, adotadas no plano de trabalhos e conteúdo técnico da operação, são reverberáveis e escaláveis para outros projetos da entidade, e/ou para outras instituições.
 - *Por exemplo:* Definição de metas específicas (*e.g.*, Integração de boas práticas em X novos projetos da entidade dentro de um período específico); recolha de evidências de que outras entidades estão a adotar práticas semelhantes.
- A operação antecipa contribuir significativamente para dotar os/as participantes com conhecimento científico relacionado com temas ambientais (*e.g.*, dinâmica dos ecossistemas) e/ou relacionados com as alterações climáticas (*e.g.*, ciclo de carbono).
 - *Por exemplo:* são definidas metas e monitorizados indicadores de sucesso ao nível do desenvolvimento de conhecimentos (*e.g.*, percentagem de participantes que concluem com sucesso ações formativas relacionadas com o tema).
- A operação prevê o reforço das competências dos/as participantes para a adoção de medidas de mitigação e adaptação às alterações climáticas, adequadas às necessidades do território.
 - *Por exemplo:* são definidas metas e monitorizados indicadores de sucesso ao nível do desenvolvimento de competências (*e.g.*, recolha de relatos de como os/as participantes aplicaram esses conhecimentos na sua vida profissional ou pessoal).
- A operação prevê o fomento de uma mudança de atitudes e valores nos/as participantes relativamente à ética ambiental.
 - *Por exemplo:* são definidas metas e monitorizados indicadores de mudança de atitudes (*e.g.* aumento no número de participantes que se envolvem

- ativamente em ações ambientais como voluntariado em projetos de reflorestamento, campanhas de reciclagem, ou iniciativas de redução do consumo de plásticos).
- A operação antecipa contribuir para a melhoria de infraestruturas da comunidade (e.g., parques, jardins comunitários, espaços de convívio), através da implementação de práticas, instrumentos inovadores ou novas tecnologias que visem a sustentabilidade dos ecossistemas naturais.
 - *Por exemplo:* são definidas metas e monitorizados indicadores de melhoria (e.g., organização de X ações que visem recuperar ecossistemas frágeis ou degradados do território).
 - A operação prevê o estímulo à transição para padrões de consumo mais responsáveis na comunidade (e.g., consumo de produtos recicláveis/reutilizáveis, alimentos orgânicos).
 - *Por exemplo:* Monitorização de mudança nos hábitos de consumo por meio de inquéritos ou grupos focais.
 - Através de uma articulação concertada com instituições locais, a operação apresenta o potencial de capacitar estas instituições para a implementação de políticas públicas de índole climática e/ou de gestão do risco.
 - *Por exemplo:* Monitorização a partir de relatos das instituições locais sobre como a operação influenciou a implementação de políticas ambientais.
 - A operação antecipa contribuir para a resiliência das comunidades locais em face dos riscos climáticos, como a implementação de sistemas de captação de água, reflorestamento ou proteção contra inundações.
 - *Por exemplo:* Monitorização do número de medidas de resiliência implementadas na comunidade (e.g., X sistemas de captação de água instalados, X hectares reflorestados).
 - A operação concretiza um número exequível de ações que visem a disseminação de conteúdos de âmbito ambiental na comunidade (e.g., organização de *workshops*, seminários públicos, campanhas de sensibilização).
 - A operação prevê contribuir para uma gestão mais eficiente de recursos naturais, como os recursos hídricos, solo e biodiversidade, resultante das práticas implementadas no âmbito das atividades previstas.

Bloco 3 – Capacidade de execução

Integração dos Princípios Horizontais na alocação dos recursos físicos, tecnológicos e humanos às ações propostas.

Subcritério 3.1. Integração dos Princípios Horizontais na alocação dos recursos financeiros, físicos, tecnológicos e humanos às ações propostas.

Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação

Recursos Físicos

- Infraestruturas disponíveis para a operação adaptadas para garantir acessibilidade física para pessoas com deficiência, incluindo rampas, elevadores, sinalética em Braille, e casas de banho adaptadas.
 - *Por exemplo:* centros de formação com entradas acessíveis, elevadores, casas de banho adaptadas, salas de descanso sensorialmente adequadas para pessoas com autismo ou mobilidade reduzida.

Infraestruturas Tecnológicas

- Disponibilidade de tecnologias assistivas (*e.g.*, software de leitura de ecrã, tradutores automáticos, leitores e linhas de Braille, ou intérpretes de Língua Gestual Portuguesa), e de plataformas digitais acessíveis que cumprem os requisitos de acessibilidade web (WCAG - *Web Content Accessibility Guidelines*) para promover o acesso de pessoas com deficiência.

Recursos Humanos

- Equipa afeta à operação é diversa, nomeadamente em termos de género, deficiência e origem étnica/racial.
- Pessoal afeto à operação é dotado de competências e/ou experiência profissional nos domínios da igualdade de género.
- Formação contínua do pessoal afeto à operação sobre igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação.
- Contratação de profissionais especializados/as em áreas como inclusão social e diversidade, acessibilidade e igualdade de género.

Coerência entre Recursos e Ações

- Alocação de recursos adequada às ações previstas no plano para a igualdade: os recursos físicos, humanos e tecnológicos estão ajustados às ações de promoção da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação, previstas na operação.

Sustentabilidade ambiental e ação climática

Recursos Físicos

- A entidade privilegia fontes de energia renovável e a sua utilização é projetada, no âmbito da operação, para reduzir o consumo de energia.
 - *Por exemplo:* Instalação de painéis solares em centros de formação e escritórios, e uso de energia proveniente de fontes renováveis para a eletricidade utilizada nas infraestruturas da operação.

- A entidade dispõe de sistemas eficientes para a gestão de resíduos (e.g., reciclagem, compostagem, redução de resíduos).
- A entidade privilegia a utilização de materiais ecológicos e sustentáveis na construção e manutenção das instalações.

Infraestruturas Tecnológicas

- A tecnologia utilizada é atual e inovadora, facilitando a implementação de ações sustentáveis, como a monitorização ambiental, gestão de energia e eficiência dos processos.
- As tecnologias são acessíveis e compreensíveis para todos a generalidade dos/as utilizadores/as.
- É considerado o ciclo de vida da tecnologia utilizada pela entidade, incluindo a extração de recursos, produção, uso e descarte, com o objetivo de avaliar o seu impacto ambiental.

Recursos Humanos

- Os/as colaboradores/as recebem formação adequada sobre práticas de sustentabilidade e a entidade promove programas de formação contínua no tema.
- A entidade promove uma cultura de responsabilidade ambiental entre colaboradores/as, incentivando ao seu envolvimento e a participação ativa em iniciativas do foro ambiental.
- Contratação de profissionais especializados/as em áreas como a sustentabilidade e gestão ambiental e ação climática.

Coerência entre Recursos e Ações

- Os recursos físicos, humanos e tecnológicos estão ajustados às ações de promoção da sustentabilidade ambiental e ação climática, previstas na operação.

Subcritério 3.2. Capacidade de gestão da entidade beneficiária no domínio dos Princípios Horizontais

Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação

a) Políticas, planos e protocolos formais/escritos

- A entidade tem em vigor políticas, planos e protocolos formais adotados pela organização para garantir a integração de princípios de igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação, refletindo o seu compromisso estratégico e normativo nestas áreas. Exemplos:
 - **Plano de ação formal para a igualdade de género e não discriminação**
 - Política/estratégia formal ou plano de ação para a integração e inclusão das pessoas com deficiência
 - Política/estratégia formal ou plano de ação para a diversidade e inclusão
 - Cartas de Compromisso para a Inclusão e Igualdade de Género

- Política de Responsabilidade Social Empresarial (RSE)
- Certificação pela norma portuguesa NP 4588:2023-Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens
- Certificação pela norma portuguesa NP 4552:2022 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal
- Certificação de Empresas Familiarmente Responsáveis (EFR)
- Certificação “Igualdade de Género” (ISO 53800:2024).
- Certificação EDGE (Equidade, Diversidade e Igualdade de Género)
- EQUASS - European Quality in Social Services
- Adesão a Carta da Diversidade (promovida pela APPDI -Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão)
- Quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% (Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro).
- ...
- A entidade apresenta indicadores e metas mensuráveis/verificáveis para assegurar a integração de princípios de igualdade, inclusão e não discriminação.
- A entidade monitoriza e avalia os progressos alcançados em matéria de igualdade, inclusão e não discriminação.

b) Práticas efetivas nos últimos 5 anos

Ações concretas para promover a igualdade de género, a igualdade de acesso e a não discriminação na estrutura interna. Seis eixos de ação a considerar:

1. Governação (estruturas e mecanismos de suporte)

- Criação de unidade, gabinete, equipa, grupo de trabalho ou comissão para a igualdade e a não discriminação.
- Alocação de recursos humanos (tempo de trabalho) e financeiros ao desenvolvimento de medidas e ações específicas no âmbito da igualdade de género, da igualdade de acesso e da não discriminação.
- Introdução de procedimentos sistemáticos de recolha, monitorização periódica e reporte/disseminação de dados sobre a igualdade de género:
 - Criação/ajustamento de sistema de registo de dados (de recursos humanos, de projetos, de beneficiários/as, etc.) para integrar, de forma sistemática, a variável género (e, sempre que pertinente, em função de outros fatores de discriminação)
 - Implementação de sistema de reporte regular (*e.g.*, relatórios anuais, *newsletters*, repositórios, boletins informativos, intra ou internet) que integre (i) informação desagregada por género, (ii) indicadores específicos sobre a (evolução da) situação da entidade em termos de igualdade de género, de igualdade de acesso e de não discriminação, e sobre a execução e impacto das intervenções para a igualdade.

- Iniciativas de capacitação específicas para gestores/as e líderes sobre como promover políticas e práticas inclusivas e lidar com situações de discriminação ou assédio.
- Integração de módulos obrigatórios de igualdade de género, de igualdade de acesso e de não discriminação nos programas/plano de formação interna e externa.
- Formação técnica sobre tecnologias assistivas e metodologias pedagógicas inclusivas para educadores/as e formadores/as que trabalham com pessoas com deficiência.

2. Liderança e tomada de decisões

- Ajustamentos nos procedimentos de seleção e nomeação de pessoas para os conselhos, comissões e outros órgãos de decisão para assegurar o seu caráter inclusivo e prevenir enviesamentos de género, raciais/étnicos ou outros.
- Definição de limiares mínimos de representação em lugares de liderança/chefia (nomeadamente em função do género e da origem racial/étnica).
- Disponibilização de apoio específico para que mulheres, pessoas com deficiência e outros grupos sub-representados alcancem objetivos de liderança.
- Previsão da rotatividade dos cargos de liderança, incentivando a inclusão de pessoas de diferentes grupos em funções estratégicas e de responsabilidade.
- ...

3. Igualdade no acesso e progressão na carreira

- Eliminação de Barreiras no Recrutamento:
 - Procedimentos que visam garantir que entrevistas e os processos de recrutamento são acessíveis a todos/as os/as candidatos, por exemplo, realizando entrevistas em locais acessíveis, oferecendo formatos alternativos (como entrevistas virtuais para pessoas com mobilidade reduzida), ou adaptando o formato de entrevistas para pessoas com deficiência auditiva ou visual.
 - Diversificação das plataformas de anúncio de vagas: Publicar vagas em portais específicos para promover a participação de grupos sub-representados.
- Criação de espaços de trabalho acessíveis e inclusivos para pessoas com deficiência (rampas, elevadores, casas de banho adaptadas, tecnologias assistivas, espaços de descanso e de descompressão).
- Ajustamento nos processos de recrutamento: Implementação de critérios objetivos e claros nos processos de seleção, que minimizem enviesamentos implícitos e incentivem a candidatura de grupos sub-representados.
- Estabelecimento de metas de contratação e retenção de grupos sub-representados, com incentivos para a sua contratação e progressão dentro da organização.
- Implementação de programas de mentoria e tutoria focados na progressão de carreira de grupos sub-representados (ex: mulheres em áreas tecnológicas, pessoas com deficiência em cargos de gestão).

- Estabelecimento de quotas ou limiares mínimos de participação de mulheres, pessoas com deficiência e outros grupos marginalizados/sub-representados em programas de formação e recrutamento.
- ...

4. Equilíbrio entre vida profissional e pessoal/familiar

- Formalização de práticas de flexibilidade de horário e de adequação das modalidades de trabalho (presencial, remoto, híbrido), além das já previstas na lei.
 - *Por exemplo:* previsão de pequenas pausas durante o dia, distribuídas ao longo do dia, para tarefas pessoais/responsabilidades familiares (ex. telefonar para a escola dos filhos/as, agendar consultas, etc.); previsão de intervalos personalizados (em vez de uma hora de almoço padrão, permitir intervalos de 30 ou 90 minutos, conforme a necessidade de trabalhadores/as para gerir questões pessoais).
- Oferta de serviços de apoio a trabalhadores/as e/ou formandos/as, como espaços de trabalho/de formação adaptados a responsabilidades familiares.
 - *Por exemplo:* disponibilização de espaços de estudo e lazer para crianças ou adolescentes em idade escolar nas instalações da entidade, para facilitar a participação de trabalhadores/as e/ou formandos/as com crianças em sessões formativas ou reuniões presenciais; durante as férias escolares ou em dias em que as escolas estão fechadas, disponibilização de espaço com supervisão simples (ex. voluntários/as da organização) onde as crianças podem ficar por curtos períodos.
- Realização de ações formativas e atividades profissionais em horários alternativos (como manhãs tardias, tardes ou noites) para melhor a conciliação com responsabilidades familiares/pessoais diversas, como o acompanhamento de consultas médicas, reuniões escolares ou apoio a familiares dependentes.
- Disponibilização de plataformas digitais para participação remota em formações e reuniões, especialmente para pessoas com mobilidade reduzida e cuidadores/as de adultos.
 - *Por exemplo:* possibilidade de participação em *workshops* de forma híbrida, permitindo aos participantes a assistência remota.
- Monitorização da utilização das políticas de conciliação e promoção da sua utilização de forma equitativa entre homens e mulheres.
- ...

5. Comunicação e sensibilização

- Adaptação de materiais de comunicação interna e externa (relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas, newsletters) - criação de formatos acessíveis (*e.g.*, versões em Braille, audiodescrição, escrita simples), e uso de formas de linguagem (verbal não verbal) inclusivas.

- Desenvolvimento de orientações internas (manual, guia) sobre linguagem inclusiva, que sirva de referência para todos/as os/as trabalhadores/as.
- Inclusão de funcionalidades de acessibilidade nos meios digitais da entidade (websites, intranet, newsletters), como a integração de leitores de ecrã, ferramentas de contraste de cores, legendagem automática de vídeos e tradução em Língua Gestual Portuguesa (LGP).
- Realização de campanhas de sensibilização internas sobre questões de igualdade de género, de igualdade de acesso e direitos de pessoas com deficiência, de combate à discriminação com base em origem étnica, racial e regional, identidade de género e orientação sexual.
 - *Por exemplo:* colocação de cartazes nos corredores, refeitórios, e espaços de descanso com mensagens simples e diretas sobre o valor da diversidade e a importância de uma cultura organizacional inclusiva; criação de dias temáticos de sensibilização; criação de folhetos simples e visuais que expliquem os direitos dos/as colaboradores/as relacionados com igualdade, acessibilidade e não discriminação, e como denunciar casos de assédio.

6. Prevenção e combate à discriminação e ao assédio

- Criação e implementação de canais acessíveis e confidenciais para apresentação de queixas de discriminação com base no género, deficiência, origem étnica, racial ou territorial, nacionalidade, identidade e expressão de género, orientação sexual, entre outros.
 - *Por exemplo:* criação de plataforma online acessível, que garanta confidencialidade para os/as queixosos/as.
- Introdução de procedimentos formais e estruturados para o tratamento de queixas de discriminação, assédio sexual e moral, *bullying* e outras formas de violência no local de trabalho ou em ambientes formativos.
 - Elaboração de um protocolo de atuação que delinieie o processo de denúncia, investigação e resposta, assegurando transparência e proteção à vítima.
- Implementação de sistema de monitorização contínua para avaliar a eficácia das respostas de combate à discriminação e ao assédio, revendo periodicamente os procedimentos e atualizando as práticas.
- Campanhas internas de sensibilização e comunicação sobre discriminação e assédio.
 - *Por exemplo:* distribuição de conteúdos educativos por meio de newsletters, cartazes, sessões informativas e recursos digitais (como vídeos ou infográficos), com exemplos práticos e mensagens claras sobre o que constitui discriminação e assédio.
- ...

c) Projetos e parcerias estratégicas nos últimos 5 anos

- Estabelecimento de parcerias estratégicas ou protocolos de colaboração com entidades oficiais/organismos governamentais e/ou associações locais e nacionais, como organizações de pessoas com deficiência, grupos LGBTQI+, organizações de defesa dos direitos das mulheres e associações antirracistas, para ações conjuntas e programas de sensibilização.
 - *Por exemplo:* parceria com associações que promovem a inclusão de mulheres em áreas Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (CTEM) e com organizações de pessoas com deficiência para a implementação de programas de integração e inclusão laboral; protocolo de colaboração com associação LGBTQI+ para desenvolver *workshops* de sensibilização sobre diversidade sexual e de género nos espaços de trabalho e formação.
- Participação em redes nacionais e internacionais dedicadas à promoção da inclusão, igualdade de género, e diversidade, partilhando boas práticas e colaborando em iniciativas conjuntas. Por exemplo, Rede de Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes, Rede de Centros de Recursos para a Inclusão (CRI), Rede Portuguesa de Cidades Educadoras, EAPN – A Rede Europeia Anti-Pobreza.
- Participação em ações de campanha, projetos ou programas transnacionais, nacionais ou locais de combate à discriminação (em função do género, da deficiência, da origem racial/étnica, da nacionalidade, e da orientação sexual, identidade e expressão de género, entre outros) e de promoção da igualdade e inclusão.
 - *Por exemplo:* participação em projeto Erasmus+ para a criação de metodologias pedagógicas inclusivas; participação no Programa “Engenheiras Por Um Dia”; desenvolvimento de práticas pedagógicas inovadoras que integrem metodologias que promovam a igualdade de género, a inclusão de pessoas com deficiência, e o combate à discriminação racial e étnica no âmbito do Programa Escolas 2030; participação em projetos que visam a regeneração urbana e inclusão social em bairros desfavorecidos, no âmbito do Programa Bairros Saudáveis; participação em projetos financiados pelo EEA Grants com foco na capacitação de jovens migrantes ou mulheres em risco.

Sustentabilidade ambiental e ação climática

a) Políticas, planos e protocolos formais/escritos

- A entidade tem uma política/plano ambiental formalmente implementado, que aborda práticas ambientalmente responsáveis, eficiência na utilização de recursos, eficiência na gestão de resíduos e metas concretas para a redução de emissões de carbono.
- A entidade apresenta metas mensuráveis/verificáveis para a redução da pegada ecológica, como a redução de emissões de carbono, uso de energia renovável, ou minimização de resíduos.
- A entidade monitoriza e avalia os progressos alcançados em matéria de ambiente e ação climática, com a apresentação de relatórios periódicos e indicadores de desempenho.

- A entidade possui protocolos claros para a gestão eficiente de recursos (*e.g.*, energia, água, matérias-primas), integrando medidas de redução, reutilização e reciclagem.

b) Práticas efetivas nos últimos 5 anos

Três eixos de ação a considerar:

1. Estruturas de apoio

- Criação de uma equipa, unidade interna dedicada e/ou grupo de trabalho responsável pela promoção de práticas de sustentabilidade ambiental.
- Alocação de recursos financeiros e humanos: a entidade dedicou uma percentagem dos seus recursos financeiros anuais para a execução de iniciativas ambientais, como a instalação de painéis solares ou a implementação de sistemas de gestão de resíduos.
- Desenvolvimento de indicadores de desempenho e relatórios anuais sobre as suas iniciativas de sustentabilidade ambiental, permitindo o acompanhamento do progresso e a identificação de áreas de melhoria em matéria de responsabilidade ambiental
- ...

2. Formação e sensibilização

- Ações de educação e a formação ambiental dirigidas a colaboradores/as, incentivando uma cultura de responsabilidade ambiental dentro da instituição.
- Iniciativas internas de incentivo a que colaboradores/as participem ativamente em campanhas ecológicas, como a recolha de lixo ou a plantação de árvores.
- A entidade já implementou iniciativas para sensibilizar a comunidade ou os seus beneficiários sobre questões ambientais e práticas ambientalmente responsáveis (*e.g.*, workshops comunitários; campanhas de sensibilização digital).
- ...

3. Infraestruturas e práticas sustentáveis

- Práticas inovadoras em sustentabilidade ambiental, como o uso de tecnologias verdes (*e.g.*, painéis solares, temas de iluminação LED com sensores de movimento), práticas de economia circular (*e.g.* sistema interno de separação e reciclagem de resíduos) ou soluções baseadas na natureza (*e.g.*, jardim de captação de águas pluviais).
- Adoção de sistemas formais para a separação e tratamento de resíduos, incluindo a gestão de resíduos perigosos, reciclagem, compostagem ou reutilização.
- Implementação de práticas de gestão de energia, água e resíduos (*e.g.*, políticas internas para a monitorização e redução do consumo de energia e recursos hídricos).
- Adoção de tecnologias sustentáveis nas infraestruturas (*e.g.*, renovação das instalações para torná-las energeticamente eficientes).
- Apoio à mobilidade sustentável (*e.g.*, implementação de programa de disponibilização de bicicletas partilhadas para colaboradores/as).
- Ajustamentos nas operações diárias e na execução de projetos para integrar os princípios de sustentabilidade, desde a aquisição de materiais até à implementação de práticas ambientalmente sustentáveis nos seus serviços.

- *Por exemplo:* implementação de políticas de compras verdes; uso de materiais certificados ambientalmente (como papel reciclado ou madeira certificada) em todas as suas operações e eventos; implementação de práticas sustentáveis nos serviços.
- ...

c) Projetos e parcerias estratégicas nos últimos 5 anos.

- A entidade apresenta um histórico recente de implementação de projetos focados em tópicos relacionados com a sustentabilidade ambiental, e analisou o impacto e os resultados das iniciativas anteriormente implementadas.
- A entidade demonstra experiência na gestão e execução de projetos com foco em tópicos relacionados com a sustentabilidade ambiental, revelando a sua capacidade para cumprir prazos, orçamentos e metas estabelecidas.
- A entidade mantém colaborações com organizações não-governamentais, centros de investigação ou universidades, especializados em sustentabilidade ou ação climática, o que pode aumentar a capacidade de execução da operação em matéria de ambiente.
- A entidade participa em redes internacionais, nacionais ou regionais, focadas na promoção de boas práticas ambientais, permitindo a transferência de conhecimentos em matéria de sustentabilidade ambiental.
- A entidade mantém parcerias ou colaborações formais com instituições públicas (*e.g.*, municípios, instituições públicas), para assegurar o desenvolvimento de planos de ação ambiental ou projetos de mitigação e adaptação às alterações climáticas.
- As parcerias apresentadas pela entidade estão alinhadas com as estratégias e prioridades ambientais definidas pelas políticas públicas locais ou nacionais.
- A entidade colabora com empresas do setor privado que implementam práticas sustentáveis e tecnológicas, promovendo inovação verde e cadeias de abastecimento ambientalmente responsáveis.
- A entidade participa em iniciativas público-privadas, para a implementação de projetos sustentáveis, como iniciativas de redução das emissões de carbono, energias renováveis ou programas de economia circular.

Bloco 4 – Qualidade de Operação

Coerência e adequação do diagnóstico de necessidades, dos objetivos definidos e do plano de trabalho na integração dos Princípios Horizontais

Subcritério 4.1. Coerência e adequação do diagnóstico de necessidades, dos objetivos definidos e do plano de trabalho na integração dos Princípios Horizontais

Dimensão 1 – Integração dos Princípios Horizontais no diagnóstico das necessidades, e na definição e enquadramento dos objetivos da operação.

Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação

- Recolha e análise de dados desagregados por género e, sempre que pertinente e exequível, em função de outros fatores de discriminação (designadamente, tipo e

percentagem de incapacidade, necessidades específicas, origem étnica, racial ou territorial, orientação sexual), no diagnóstico de necessidades e análise de contexto, para identificar desigualdades existentes na área de intervenção, particularmente ao nível dos direitos, participação/representação, acesso e uso de recursos, assim como normas e valores que estão na origem das discriminações. Exemplos:

- Identificação de disparidades no acesso ao emprego/educação/formação entre homens e mulheres, pessoas com deficiência e outros grupos sociais desfavorecidos/marginalizados.
- Diagnóstico inclui uma análise interseccional, considerando o modo como fatores como o género, a deficiência, as necessidades específicas, a origem racial, étnica ou territorial, ou a idade se cruzam para criar ou ampliar desigualdades e discriminações, designadamente no acesso e condições de educação, formação, emprego, serviços e apoios sociais. Exemplos:
 - Análise de como as mulheres migrantes, ciganas ou com deficiência enfrentam barreiras adicionais no acesso a oportunidades de melhoria de competências ou requalificação em comparação com os homens ou outros grupos.
 - O diagnóstico identifica a discriminação interseccional vivida por jovens LGBTQI+ com deficiência no acesso a oportunidades de estágios ou empregos apoiados.
- Realização de inquéritos/consultas (questionários, *focus group*, entrevistas, ...) com grupos-alvo diversos em termos de género, deficiência, idade, origem étnica ou racial, nacionalidade, orientação sexual, entre outros, para identificar as suas necessidades e interesses, garantindo que são reconhecidos e considerados no estabelecimento dos objetivos da operação.
- Os objetivos da operação refletem as especificidades das condições, situações e necessidades de diferentes grupos de mulheres e homens, abordando as desvantagens identificadas no diagnóstico em razão do género, da deficiência, da origem racial e étnica, da nacionalidade, da orientação sexual, e das características sexuais, entre outras, consideradas isoladamente ou em combinação. Exemplos:
 - O diagnóstico revelou que as mulheres estão sub-representadas em áreas de formação e educação nas TIC. Os objetivos devem refletir a necessidade de aumentar a participação feminina.
 - Foi identificada uma maior taxa de desemprego entre pessoas com deficiência. Os objetivos da operação devem estabelecer metas concretas para promover a empregabilidade das pessoas com deficiência.
 - O diagnóstico identificou barreiras no acesso a serviços para mulheres migrantes e refugiadas. Os objetivos devem incluir ações específicas para garantir o acesso equitativo aos serviços de formação e emprego.
 - Identificou-se a discriminação contra pessoas LGBTQI+ em contexto educativos/formativos. Os objetivos da operação devem refletir a necessidade de criar ambientes formativos inclusivos.

Sustentabilidade ambiental e ação climática

- O diagnóstico de necessidades da operação integra uma análise das vulnerabilidades e características únicas da região/território em matéria de ambiente e exposição aos riscos climáticos, com base na recolha e análise de dados ambientais e climáticos atualizados (*e.g.*, caracterização sociodemográfica, topografia, perigosidade). Exemplos:
 - Identificação dos principais riscos que ameaçam o território (*e.g.*, seca meteorológica extrema, incêndios rurais), com base em dados científicos atualizados e projeções climáticas, que permitam identificar as áreas e populações mais expostas e vulneráveis aos riscos.
 - Identificação dos setores económicos e infraestruturas críticas mais vulneráveis às alterações climáticas (*e.g.*, agricultura, turismo, transportes), especialmente em regiões com características específicas, como zonas costeiras ou áreas de floresta.
 - Consideração da distribuição desigual dos impactos das alterações climáticas (*e.g.*, comunidades social e ambientalmente vulneráveis), visando a promoção da justiça social e climática.
- Os objetivos da operação refletem as especificidades territoriais em matéria de ambiente e exposição aos riscos climáticos identificados no diagnóstico. Exemplos:
 - Prioridade à implementação de soluções baseadas na natureza (SbN), tais como a recuperação de ecossistemas críticos (*e.g.*, zonas húmidas, ecossistemas costeiros), aumentando a resiliência do território e das comunidades aos impactos das alterações climáticas.
 - Incorporação de metas concretas de mitigação das emissões de gases com efeito de estufa (GEE), promovendo a eficiência energética e a transição para fontes de energia renovável.
- A operação demonstra compromisso com o envolvimento social e com a implementação de soluções que sejam cultural e socialmente ajustadas às necessidades do território, em matéria de ambiente e resiliência climática.
 - *Por exemplo:* são realizadas consultas às comunidades locais e outros grupos de interesse, assegurando que as soluções propostas refletem as suas necessidades e realidades ambientais.

Dimensão 2 - Integração dos Princípios Horizontais no plano de trabalho da operação

Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação

Formação e capacitação

- Sessões formativas dirigidas a docentes, formadores/as e outros operadores de educação e formação, dirigentes, operadores de Organizações da Economia Social, Parceiros Sociais, e outros agentes/profissionais envolvidos nas operações, de modo a

garantir que possuem as competências necessárias para integrar a perspetiva de género, de igualdade de acesso e de não discriminação nas suas atividades e responsabilidades.

- Incorporação de módulos transversais sobre igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação nas ações formativas oferecidas a beneficiários/as das operações.
 - *Por exemplo:* nos programas de qualificação para jovens, adultos ou profissionais da educação, incluir módulos com conteúdos, metodologias e ferramentas sobre as temáticas do género, deficiência, orientação sexual, racismo, não discriminação e direitos humanos, explorando formas interseccionais de sexismo com base, por exemplo, no estatuto de migrante ou na deficiência.
- Sessões formativas para capacitação dos agentes envolvidos na implementação das operações para a adoção de tecnologias assistivas e metodologias pedagógicas inclusivas (por exemplo, sobre o uso de software de leitura de ecrã, leitores e linhas de Braille, e ferramentas digitais acessíveis para garantir a participação efetiva de pessoas com deficiência em atividades formativas e laborais).

Sensibilização e Comunicação

- Realização de *workshops* interativos e sessões de sensibilização sobre igualdade de género, acessibilidade para pessoas com deficiência e não discriminação, promovidos em escolas, centros de formação, serviços públicos de emprego e/ou empresas.
 - *Por exemplo:* *workshops* para desconstrução de estereótipos baseados no género, na raça/etnia e na deficiência, incentivando escolhas de carreira não influenciadas por preconceitos sociais ou normas tradicionais de género.
- Atividades informativas e de consciencialização, adaptadas a agentes e destinatários/as das operações.
 - *Por exemplo:* comunicações digitais simplificadas, de incentivo à participação de mulheres em áreas em que estão sub-representadas (como TIC e engenharias) ou incentivando a contratação de pessoas com deficiência e migrantes - ajustadas às necessidades e contextos de cada grupo.
- Sessões de partilha de boas práticas entre empregadores, centros de formação e parceiros sociais.
 - *Por exemplo:* sessões sobre estratégias para melhorar a inclusão e a igualdade de género e de acesso nas práticas de recrutamento e progressão de carreira nas empresas, partilhando experiências bem-sucedidas de integração de pessoas com deficiência, minorias étnicas/raciais e/ou migrantes no mercado de trabalho.

Revisão e adaptação de estruturas e procedimentos institucionais/da operação

- Revisão dos materiais de comunicação e divulgação, garantindo que promovem representações sociais inclusivas e diversas, sem estereótipos baseados no género, na

deficiência, na origem racial ou étnica, na nacionalidade, e na orientação sexual, entre outros.

- *Por exemplo:* nos materiais promocionais sobre programas de qualificação e emprego, incluir exemplos de homens e mulheres de grupos étnico-raciais diversos e/ou com deficiência em papéis profissionais que desafiam estereótipos associados a cada grupo.
- Nos materiais e documentos utilizados na operação são usadas formas de linguagem inclusiva, sensível ao género, que não excluam ou invisibilizem nenhum grupo, evitando referências irrelevantes a particularidades dos indivíduos.
- Revisão de manuais pedagógicos e materiais didáticos para garantir que integram a perspetiva de género e não reproduzem preconceitos ou estereótipos relacionados com a deficiência, a origem étnica, racial ou territorial, a nacionalidade, a orientação sexual, e outros, explorando imagens e recursos sobre a diversidade e a presença histórica dos grupos discriminados e processos de discriminação.
 - *Por exemplo:* nos manuais de formação a linguagem utilizada é inclusiva, e as ilustrações e exemplos refletem uma diversidade de representações (e.g., mulheres em setores tecnológicos, homens em setores do cuidado e educação, pessoas com deficiência em diferentes papéis profissionais).
- Eliminação de barreiras arquitetónicas, tecnológicas e comunicacionais.
 - *Por exemplo:* adaptar as infraestruturas das operações (centros de formação, escolas, locais de trabalho) para serem acessíveis, com a instalação de sinalética em Braille, e uso de tecnologias assistivas como leitores de ecrã, linhas de Braille ou intérpretes de Língua Gestual Portuguesa (LGP).
- Ajustes na organização e divulgação das atividades para garantir a participação equilibrada de homens e mulheres, e o acesso em condições de igualdade de pessoas com deficiência e outros grupos minorizados.
 - *Por exemplo:* adaptação de horários e tempos de formação para facilitar a participação de pessoas com responsabilidades familiares (mulheres ou homens), bem como de pessoas com deficiência ou migrantes, cujas necessidades de deslocação, de tempos de descanso ou barreiras culturais exigem maior flexibilidade de horários e modalidades (online, híbrida).

Medidas específicas/de ação positiva

- Definição de limiares mínimos de representação de mulheres/homens, pessoas com deficiência e/ou outros grupos sub-representados em todas as fases da operação.
 - *Por exemplo:* estabelecimento de limiares mínimos de participação de mulheres em áreas tecnológicas (TIC, engenharia) e de homens em áreas como a educação e cuidado; Estabelecimento de quotas mínimas e metas de representação de pessoas com deficiência em programas de qualificação e requalificação.

- Revisão dos critérios de seleção de beneficiários/as para garantir que não são enviesados, nomeadamente em função do género e da origem racial, étnica e territorial.
- Diversificação das plataformas de anúncio de ofertas de formação, programas de emprego e outras, de modo a incentivar a participação de grupos sub-representados/vulnerabilizados, promovendo ativamente a inclusão de mulheres, de pessoas com deficiência, de migrantes, de refugiados/as, de minorias étnicas ou raciais, entre outros.
- Comunicações adaptadas para atrair grupos sub-representados.
 - *Por exemplo:* desenvolver campanhas específicas para reforçar a participação de pessoas pertencentes a grupos discriminados em função da origem étnico-racial ou nacionalidade, com linguagem culturalmente apropriada e distribuída em canais de comunicação relevantes para as comunidades-alvo.

Produção/adoção de recursos técnicos

- Elaboração de materiais curtos e práticos para apoiar a integração dos princípios da igualdade de oportunidades e da não discriminação nas operações.
 - *Por exemplo:* criação de fichas informativas, *checklists* ou infográficos que orientem as equipas sobre como incorporar práticas inclusivas no dia a dia das operações.
- Desenvolvimento de conteúdos breves que incorporem a perspetiva de género interseccional, adaptados às áreas de intervenção como qualificações, emprego ou inclusão.
 - *Por exemplo:* produção de vídeos curtos ou apresentações interativas que abordem de forma prática a igualdade de género e a interseccionalidade, aplicáveis em sessões de formação ou em reuniões operacionais.
- Utilização de guias/referenciais institucionais ou académicos. Exemplos:
 - “Guiões de Educação Género e Cidadania: uma estratégia para o *mainstreaming* de género na educação o sistema educativo”, produzidos no âmbito de projeto coordenado pela CIG:
<https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/projetos/guioes-de-educacao-genero-e-cidadania/>
 - Guia para a Integração da Perspetiva de Género no Ensino Superior (CES/UC):
<https://onedrive.live.com/?authkey=%21AEwmouvV0qF%2DZ%5Fk&id=475748F541B3E466%2120816&cid=475748F541B3E466&parId=root&parQt=sharedby&o=OneUp>
 - Guia para a Prevenção e Combate à Discriminação Racial nas Escolas:
<https://www.am-lisboa.pt/documentos/1684164268D8vLW4fe9Nu18FV9.pdf>
 - Kit Intercultural Escolas (ACM):
<https://www.acm.gov.pt/pt/-/kit-intercultural>
 - Learning Hub da Fundação Aga Khan:
<https://the.akdn/pt/recursos-e-media/recursos/centro-de-aprendizagem>
 - Guia Prático: Os Direitos das Pessoas com Deficiência em Portugal

<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABACzMDW0AAAFlyTYBAAAA%3d%3d>

- A integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Um guia para a inclusão (GRACE): https://grace.pt/wp-content/uploads/2015/12/GUIA_GRACE_versao_WEB_spreads.pdf
- O Direito a Ser nas Escolas – Orientações para a Prevenção e Combate à Discriminação e Violência em Razão da orientação sexual, Identidade de género, Expressão de Género e Características sexuais, em contexto escolar (CIG)

https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/06/IDAHOT-Orientac%CC%A7o%CC%83es_Para-uma-Escola-Inclusiva_web.pdf

- Guião de Boas Práticas para a Promoção dos Direitos e Proteção de Crianças e Jovens LGBTI+ (casa Qui)

https://cld.pt/dl/download/b647f7ed-874f-425b-abee-0274b70e36e4/guiao_cpp_casaqui_web.pdf

- Inclusão de estudantes com deficiência no ensino superior

<https://www.gtaedes.pt/recursos/>

Disponibilização de Serviços de Apoio

- Previsão de apoios específicos durante as atividades formativas e outras para promover a igualdade de oportunidades. Exemplos:
 - Disponibilização de espaços de acolhimento e acompanhamento para filhos/as de formandos/as, durante o período em que decorre a formação (*e.g.* na biblioteca escolar);
 - Parcerias com serviços comunitários de apoio a cuidadores/as ou fornecimento de serviços de apoio domiciliário para familiares dependentes, durante o período de formação ou participação em programas de emprego;
 - Previsão de espaços de descanso e decompressão acessíveis, que considerem as necessidades de diferentes tipos de deficiência;
 - Fornecimento de serviços de transporte comunitário ou subsídios para deslocações a centros de formação, eventos ou locais de trabalho.

Estabelecimento de Parcerias e Redes

- Colaboração com organizações locais ou redes que trabalham na promoção da igualdade e da inclusão de grupos vulnerabilizados (como associações de mulheres, associações de pessoas com deficiência, de apoio a migrantes, refugiados, pessoas LGBTQI+, ou pessoas com deficiência).
- Estabelecimento de protocolos com organizações que já têm experiência no terreno para apoiar a integração dos princípios horizontais.
- Desenvolvimento de redes de apoio e mentoria que promovam a inclusão ativa e a igualdade de oportunidades para diversos grupos, incluindo mulheres, pessoas com deficiência, minorias étnicas e raciais, pessoas LGBTQI+, e outros grupos.

- *Por exemplo:* criação de grupos de apoio entre pares e mentoria para facilitar o desenvolvimento de competências e a integração no mercado de trabalho, educação ou formação, em colaboração com entidades públicas ou privadas.

Capacitação e Tutoria/Mentoria

- Criação de sistemas de tutoria e apoio personalizado para estudantes, formandos e trabalhadores com deficiência, de forma a facilitar a sua inclusão e progressão.

Por exemplo: um tutor ou tutora que acompanhe a pessoa com deficiência durante os primeiros meses de formação ou emprego, facilitando a sua integração e desenvolvimento.

- Programas de mentoria/tutoria que liguem mulheres e pessoas de grupos vulnerabilizados a profissionais experientes para apoiar o desenvolvimento de competências e a entrada no mercado de trabalho.
 - *Por exemplo:* tutoria para mulheres que procurem requalificação em áreas emergentes como a economia digital; incentivo à participação de jovens migrantes em programas de qualificação digital e tecnológica, através de vagas reservadas.

Sustentabilidade ambiental e ação climática

- As ações previstas pela operação subordinam-se a princípios fundamentais como, por exemplo:
 - Desenvolvimento sustentável;
 - Transversalidade da mitigação e adaptação às alterações climáticas;
 - Responsabilização, recuperação e reparação dos danos originados pelas suas ações nos ecossistemas;
 - Prevenção e precaução, obviando ou minorando, os impactos adversos das alterações climáticas.

Formação e capacitação

- Sessões formativas dirigidas a docentes, formadores/as, dirigentes, operadores de Organizações da Economia Social, Parceiros Sociais e outros profissionais envolvidos nas operações, com o objetivo de garantir que adquirem as competências necessárias para integrar a perspetiva de sustentabilidade ambiental e ação climática nas suas atividades e responsabilidades.
 - *Por exemplo:* Implementação de programas de capacitação contínua para formadores/as, com o objetivo de garantir que estão atualizados em matéria de práticas ambientalmente responsáveis e que são proficientes nas metodologias de ensino adotadas.
- Incorporação de módulos transversais sobre sustentabilidade ambiental e ação climática nas ações formativas oferecidas a beneficiários/as das operações, incluindo uma abordagem adaptada para grupos-alvo específicos, como pessoas desempregadas, jovens em risco, e pessoas com deficiência.

Conteúdos temáticos:

- Ambiente e clima: energias renováveis, economia circular e gestão de resíduos, gestão dos recursos naturais, proteção e proteção, e recuperação dos ecossistemas, justiça climática, mitigação das alterações climáticas, adaptação aos riscos amplificados pelas alterações climáticas, entre outros. *Por exemplo:* inclusão de um módulo sobre economia circular e gestão de resíduos para jovens e adultos em programas de qualificação.
 - Gestão dos riscos e de catástrofes amplificados pelas alterações climáticas: prevenção e preparação para eventos climáticos extremos, entre outros. *Por exemplo:* em programas de formação para áreas de construção e gestão de território, inclusão de conteúdos que abordem temas como o design e arquitetura sustentável, *smart cities*, infraestruturas verdes, identificação e avaliação de riscos, mapeamento de vulnerabilidades e planos de contingência e resiliência.
 - Transição ecológica e/ou competências para a sustentabilidade ambiental: energias renováveis, gestão de resíduos, construção sustentável, eficiência energética, gestão florestal, agricultura sustentável, entre outros. *Por exemplo:* inclusão de módulo sobre construção sustentável nos programas de qualificação para jovens e adultos em áreas técnicas, ou sobre agricultura sustentável para populações rurais.
- As atividades formativas incluem metodologias de ensino teórico-práticas, promovendo o desenvolvimento colaborativo de soluções inovadoras para os desafios ambientais e/ou climáticos identificados no território.
 - Organização de saídas de campo para contextos/ambientes naturais (*e.g.*, zonas protegidas, ecossistemas florestais), onde os participantes possam observar e interagir com o meio ambiente, facilitando o processo de aprendizagem, através da ação.
 - A operação prevê o envolvimento ativo dos empregadores locais (ou do setor sustentável), através da sua participação no desenvolvimento ou validação do currículo formativo, por forma a garantir que as atividades previstas se consolidem numa melhor preparação dos participantes para as exigências ambientais do mercado.

Sensibilização e Comunicação

- A operação prevê a implementação de práticas pedagógicas que visem sensibilizar os/as formandos/as a desenvolver soluções ambientalmente responsáveis, que respondam ao diagnóstico das necessidades identificadas para o território.
 - *Por exemplo:* realização de workshops interativos em escolas e centros de formação, onde formandos/as são incentivados/as a criar soluções locais para problemas de gestão de resíduos e proteção da biodiversidade.
- A operação propõe iniciativas complementares/extracurriculares (*e.g.*, workshops, atividades *hands-on*, palestras presenciais ou *online* com especialistas da área) com o objetivo de fomentar uma maior sensibilização socioambiental, para as alterações climáticas ou para a gestão do risco climático (*i.e.*, mitigação, adaptação).

- Desenvolvimento de programas de mentoria, nos quais formadores/as e participantes possam ser acompanhados/as por especialistas da área da sustentabilidade ambiental, promovendo uma cultura de aprendizagem iterativa e cientificamente sustentada.
 - *Por exemplo: sessões de mentoria com engenheiros/as ambientais ou técnicos/as especializados em gestão de recursos naturais (e.g., profissionais especializados na gestão sustentável dos recursos hídricos, gestão sustentável das florestas, ordenamento do território), para apoiar participantes na implementação de boas práticas de sustentabilidade no seu contexto de atuação.*

Revisão e adaptação de estruturas e procedimentos institucionais/da operação

- Implementação de uma análise SWOT (Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças) da operação, com o objetivo de identificar as áreas relacionadas com a sustentabilidade ambiental e ação climática que devem ser incorporadas ou reforçadas, através de metodologias de formação especificamente dirigidas aos beneficiários.
- Revisão dos materiais de comunicação e divulgação, por forma a garantir a incorporação de temáticas devidamente atualizadas e alinhadas com a produção científica, em matéria de sustentabilidade ambiental e/ou ação climática (e.g., atualização das projeções climáticas; acompanhar e incorporar os dados recentes apresentados no âmbito dos relatórios do IPCC, i.e., Intergovernmental Panel on Climate Change; adotar conceitos e boas práticas emergentes, como as NbS, i.e., Nature-based Solutions/Soluções baseadas na Natureza).
- Revisão dos protocolos de avaliação e certificação da formação (ou ação), assegurando que estão alinhados com os padrões de qualidade reconhecidos na área da educação ambiental.
- Estímulo à utilização de canais de feedback (e.g., plataforma digital), onde os/as participantes possam partilhar as suas experiências e sugestões para melhoria das ações, em matéria de sustentabilidade ambiental e ação climática.
- Implementação de procedimentos de aquisição de bens e serviços que integrem critérios de sustentabilidade ambiental, privilegiando fornecedores que sigam práticas sustentáveis, e produtos com certificações ambientais, ao nível do processo, produto/serviço e de empresa (e.g., Rótulo Ecológico REUE, *Rainforest Alliance*, *Forest Stewardship Council*, FSC).
- Adaptação de processos administrativos e operacionais para reduzir o uso de papel, promovendo a digitalização de documentos e comunicações.
 - *Por exemplo: Introdução de documentos digitais para matrículas e avaliação dos/as participantes, eliminando a necessidade de documentos em papel nas formações e eventos; promoção de reuniões virtuais através de plataformas de videoconferência.*
- Incentivos à mobilidade sustentável dos/as participantes, promovendo o uso de transportes públicos, partilha de veículos ou mobilidade elétrica.

- *Por exemplo:* Oferta de subsídios ou reembolsos para o uso de transportes públicos, como passes mensais; criação de uma plataforma interna ou um grupo de comunicação para que os participantes possam aderir a práticas de *carpooling*; parcerias com empresas (ou municípios) de bicicletas partilhadas.

Produção/utilização de recursos técnicos

- Elaboração de materiais curtos e práticos para apoiar a integração dos princípios da sustentabilidade ambiental e ação climática nas operações.
 - *Por exemplo:* criação de fichas informativas, *checklists* ou infográficos que orientem as equipas sobre como incorporar a sustentabilidade ambiental e/ou a ação climática no dia a dia das operações.
- Desenvolvimento de conteúdos breves que incorporem a sustentabilidade ambiental e ação climática, adaptados às áreas de intervenção como qualificações, emprego ou inclusão.
 - *Por exemplo:* produção de vídeos curtos ou apresentações interativas que abordem de forma prática a sustentabilidade ambiental e ação climática, aplicáveis em sessões de formação ou em reuniões operacionais.
- Utilização de guias/referenciais institucionais ou académicos. Exemplos:
 - a. “*Educação para um território sustentável*”, desenvolvido pela Direção Geral do Território:
<https://www.dgterritorio.gov.pt/Educacao-para-um-territorio-sustentavel>
 - b. “*Referencial de Educação ambiental para a Sustentabilidade*”, desenvolvido pela Associação Portuguesa de Educação Ambiental (ASPEA):
<https://aspea.org/index.php/pt/educacao-ambiental>
 - c. “*The Sustainable Development Goals: A guide for teachers*”, desenvolvido pela Oxfam International:
<https://policy-practice.oxfam.org/resources/the-sustainable-development-goals-a-guide-for-teachers-620842/>

Disponibilização de Serviços de Apoio

- Acordos com empresas locais de transporte para adequação de horários, para a oferta de passes de transporte público a participantes das operações ou incentivos à utilização de modos de transporte menos poluentes, como bicicletas ou *carpooling*.
- Criação de plataformas online para acesso contínuo a cursos e módulos de formação sobre sustentabilidade ambiental e ação climática, permitindo que os/as participantes possam aceder ao conteúdo sempre que necessário e apreender os conteúdos formativos ao seu ritmo de aprendizagem e das suas necessidades.

Estabelecimento de Parcerias e Redes

- Envolvimento das autoridades locais, instituições públicas, organizações não-governamentais e outros *stakeholders*, no desenvolvimento de iniciativas conjuntas, que

fomentem a resiliência das comunidades com elevados níveis de vulnerabilidade socioambiental, aos riscos relacionados com as alterações climáticas

- Participação dos empregadores locais (nos setores relacionados com a sustentabilidade ambiental e ação climática) na implementação das ações, com o objetivo de fomentar uma aprendizagem alinhada com as necessidades reais do mercado, fomentando: uma maior empregabilidade dos formandos; experiência prática e *networking*; feedback e avaliação contínua; e promoção de uma responsabilidade social corporativa.
- Cooperação com instituições de foro ambiental (*e.g.*, ONGs, Instituições Públicas), ou com empresas do setor ecológico, com o objetivo de promover a transferência de conhecimento e de práticas ambientalmente sustentáveis.
- Participação de *stakeholders* externos (*e.g.*, especialistas, empresas, ONGs, decisores políticos) na definição, desenvolvimento e implementação de medidas ambientalmente responsável na entidade dentro da organização.

Subcritério 4.2. Adequação dos mecanismos de acompanhamento, monitorização e avaliação da eficácia da operação para acompanhar e avaliar a implementação dos Princípios Horizontais.

Igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação

- Criação de um sistema contínuo de recolha de dados desagregados por género e, sempre que pertinente e exequível, em função de outros fatores de discriminação (como deficiência, tipo e percentagem de incapacidade, origem étnica, racial, territorial, ou orientação sexual), ao longo das diferentes fases da operação.
 - *Por exemplo:* aplicação de inquéritos ou formulários que recolham essas variáveis desde o início das atividades, assegurando que todos os dados reportados estão desagregados por esses fatores.
- Utilização de métodos mistos de monitorização, que combinem dados quantitativos e qualitativos, para avaliar o impacto das atividades nos diferentes grupos.
 - *Por exemplo:* produção de relatórios periódicos (semestrais, trimestrais) que combinem apuramentos sobre participação de homens, mulheres, pessoas com deficiência, migrantes, entre outros, com feedback qualitativo de participantes (como entrevistas ou grupos focais) para captar a experiências e perceções ao longo das atividades.
- Definição de indicadores específicos para monitorizar a implementação dos Princípios Horizontais e avaliar o progresso contínuo ao longo da operação.
 - *Por exemplo:* monitorização contínua de indicadores como: a taxa de retenção e conclusão e a taxa de absentismo de pessoas de diferentes grupos nas ações formativas ou de emprego; a percentagem de mulheres, pessoas com deficiência ou pessoas migrantes/refugiadas envolvidas nas atividades da operação.

Notas

1. A não considerar em sede de análise:

a) Iniciativas formuladas de forma vaga, sem concretização em ações tangíveis ou que se apresentam apenas em formato de objetivo (Exemplos: "Promoção de forma sistemática de contratação de homens e mulheres"; "Promoção de uma representação mais equilibrada..."; "Na seleção de recursos humanos é sempre ponderada a promoção da inclusão e da igualdade de género"; "Os processos de avaliação considerem as perspetivas de género"; "Serão desenvolvidas atividades específicas sobre igualdade e acessibilidade"; "O processo de recrutamento e seleção valoriza de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de todas as pessoas"). Tais formulações não oferecem garantias de implementação efetiva de práticas concretas de promoção dos Princípios Horizontais, pelo que devem ser desconsideradas.

b) Alguns procedimentos, práticas ou atividades não devem ser considerados para efeitos de pontuação, uma vez que decorrem do cumprimento de obrigações legais e, nesse sentido, não se considera que acrescentem valor. Procedimentos, práticas ou iniciativas cujo valor acrescentado corresponde diretamente ao objeto da tipologia de operação do aviso também não deverão ser considerados para efeitos de pontuação.

Exemplos:

- ❖ No caso de concursos para apoiar ações e campanhas de sensibilização sobre igualdade de género, igualdade de acesso e direitos das pessoas com deficiência e suas famílias, sobre racismo, homofobia, transfobia ou outras formas de discriminação, incentivando boas práticas e eliminando a discriminação, as eventuais ações previstas correspondem diretamente ao objeto da tipologia de operação do aviso. Portanto, para efeitos de pontuação, não devem ser consideradas como de valor acrescentado.
- ❖ A adoção de **códigos de boa conduta** para a prevenção e combate ao assédio no trabalho é uma obrigação legal para as entidades empregadoras, públicas e privadas, com 7 ou mais trabalhadores/as.

Com a publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, foram introduzidas alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Com efeito, a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do CT e a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, passaram a impor às entidades empregadoras, públicas e privadas, a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações de assédio no trabalho.

- ❖ A existência de uma **política remuneratória transparente** está prevista no artigo 4.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.
- ❖ Mecanismos destinados a garantir a não discriminação no acesso em função, nomeadamente, do género, origem racial ou étnica, religião, deficiência ou orientação sexual não devem ser considerados como de valor acrescentado, uma vez que se trata de uma garantia constitucional.
- ❖ Indicação de **rampas, elevadores ou outras acessibilidades** previstas como uma obrigação legal para edifícios e estabelecimentos que recebem público, desde 2006. (Regime Jurídico da acessibilidade - DL 163/2006, alterado pelo DL 125/2017; mais informação em <https://www.inr.pt/regime-juridico-da-acessibilidade>). O "Guia Acessibilidade e mobilidade para

todos” poderá facilitar a interpretação das referidas normas: <https://www.inr.pt/documents/11309/59516/Acessibilidade+e+mobilidade+para+todos/69ec738b-10a8-40e0-9370-e6aa9d8cf395>

2. Os exemplos que se apresentam devem ser entendidos como ilustrativos e não esgotam as possibilidades de demonstração por parte das entidades. Neste sentido, devem os/as técnicos/as utilizar de forma criteriosa, mas abrangente, a sua competência de análise e avaliação naquilo que for apresentado em Memória Descritiva.

Sustentabilidade ambiental e ação climática

- Implementação de um sistema de monitorização contínua que avalia o impacto ambiental das atividades, incluindo consumo de energia, utilização dos recursos hídricos, gestão de resíduos e emissão de gases de efeito estufa.
 - *Por exemplo:* implementação de auditorias energéticas e ambientais periódicas, avaliando o impacto das atividades em termos de consumo e emissões.
- Definição de indicadores específicos para acompanhar o progresso das práticas sustentáveis, com relatórios periódicos que quantifiquem os impactos ambientais e a eficácia das medidas implementadas ao longo da operação.
- Utilização de ferramentas para quantificação e monitorização dos impactos ambientais das ações.
 - *Por exemplo:* uso de uma calculadora de pegada de carbono, auditorias de consumo de energia e dos recursos hídricos, software de gestão de resíduos para quantificar impactos como emissões de dióxido de carbono, eficiência na utilização dos recursos, quantificação dos resíduos gerados.

Ajustamento contínuo das práticas com base nos dados recolhidos, assegurando a melhoria contínua na implementação de medidas para a sustentabilidade ambiental.

Notas:

1. A não considerar em sede de análise:

a) Iniciavas formuladas de forma vaga, sem concretização em ações tangíveis ou que se apresentam apenas em formato de objetivo (Exemplos: "A nossa empresa acredita que o seu contributo para o cumprimento dos objetivos de neutralidade carbónica assenta na inovação tecnológica e na formação"; "A entidade pretende estabelecer medidas que visem impossibilitar a destruição ambiental implementando práticas para a preservação e proteção dos ecossistemas"; "Com os percursos formativos a elaborar de acordo com as necessidades do público-alvo pretende-se que os formandos possam corresponder de forma íntegra e positiva ao combate às alterações climáticas"). Tais formulações não oferecem garantias de implementação efetiva de práticas concretas de promoção dos Princípios Horizontais, pelo que devem ser desconsideradas.

b) Alguns procedimentos, práticas ou atividades não devem ser considerados para efeitos de pontuação, uma vez que decorrem do cumprimento de obrigações legais e, nesse sentido, não se considera que acrescentem valor. Procedimentos, práticas ou iniciativas cujo valor acrescentado corresponde diretamente ao objeto da tipologia de operação do aviso também não deverão ser considerados para efeitos de pontuação.

Exemplos:

- ❖ Mecanismos destinados a garantir a Eficiência de Recursos na Administração Pública não devem, no caso de entidades públicas, ser considerados como de valor acrescentado, uma vez que se trata do cumprimento da Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2020, que aprovou o Programa de Eficiência de Recursos na Administração Pública para o período até 2030.
 - ❖ No caso de concursos para apoiar ações e campanhas de sensibilização sobre sustentabilidade ambiental e ação climática, as eventuais ações de sensibilização previstas correspondem diretamente ao objeto da tipologia de operação do aviso. Portanto, para efeitos de pontuação, não devem ser consideradas como de valor acrescentado.
2. Os exemplos que se apresentam devem ser entendidos como ilustrativos e não esgotam as possibilidades de demonstração por parte das entidades. Neste sentido, devem os/as técnicos/as utilizar de forma criteriosa, mas abrangente, a sua competência de análise e avaliação naquilo que for apresentado em Memória Descritiva.

10. Anexo A

Sinopses das entrevistas e dos grupos de discussão

1 OI/BREPP_1

Resposta ao guião enviada por escrito.

Contextualização da entidade: Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030; Organismo Intermédio; Entidade com estatuto de Beneficiário Responsável pela Execução da Política Pública nacional (BREPP)

Experiência com processos de candidatura: Sim, quer como OI, quer como BREPP.

Os Princípios Horizontais: Na área da formação, a avaliação do grau de incorporação de medidas e ou instrumentos que contribuam para a promoção da igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação é pertinente e importante, uma vez que vai ao encontro da responsabilidade social das entidades formadoras. Não obstante se reconheça o mérito destes princípios, admite-se, também, que a sua integração nos critérios de seleção de candidaturas, acrescenta, à Entidade, enquanto beneficiária, dificuldades de demonstração do seu cumprimento, sobretudo na comprovação da presença destes princípios nas candidaturas. No caso particular do ambiente, considera-se que a dificuldade de demonstração é maior, sobretudo na lógica da adoção de procedimentos que relevam ao nível da operação, para além da inclusão destas temáticas nos conteúdos formativos. Na lógica da entidade, entende-se que é mais fácil demonstrar as práticas que este Instituto adota na sua atividade. Na área do emprego, e ao nível dos itens que integram as grelhas de análise das candidaturas, afigura-se correta a abordagem dos princípios horizontais. Desde logo, porque se trata de um instrumento financeiro para atribuição de apoios públicos a projetos no âmbito das temáticas Demografia, Qualificações e Inclusão. Consequentemente, assume um papel de relevo para as próprias políticas públicas, nomeadamente na área do emprego, cuja existência é justificada pela necessidade de criar mecanismos/apoios que garantam o acesso ao emprego para aqueles com maiores dificuldades de acesso ao mercado de trabalho. Realça-se, ainda assim, a dificuldade de comprovar os procedimentos relativos ao valor acrescentado ambiental, sobretudo ao nível da operação.

Na área da formação destacam-se os seguintes desafios: a) A implementação destes princípios tem envolvido a adoção de práticas diferenciadas e a adaptação dos referenciais de formação, o que requer investimentos em infraestruturas, materiais didáticos e formação de formadores;

b) A alteração de práticas institucionais encontra, por vezes, resistência por parte dos formadores e dos formandos, dado que, para estes, a mudança pode ser considerada desnecessária; c) Portanto, para uma incorporação eficaz destes princípios, na formação profissional, é absolutamente indispensável que formadores e formandos compreendam a importância destes temas.

Itens	Descrição	Evidências/Resultados
i) Promoção das melhores práticas conhecidas (reutilização em lugar de destruição)	<ul style="list-style-type: none"> Entrega de garrafas de metal a todos os trabalhadores (>3000) e deixar de disponibilizar copos de plástico nos bebedouros. Utilização de papel de impressão reciclado, sempre que tal é possível, e impressão “frente e verso” por defeito nos equipamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Redução significativa na utilização de copos, garrafas e garrafões de plástico ✓ Menor quantidade de árvores abatidas, graças ao reaproveitamento do papel de impressão e cópia e menor utilização do mesmo e de tinteiros e toners
ii) Concursos públicos ecológicos (inclusão de critérios de adjudicação “amigos” do desenvolvimento sustentável)	<ul style="list-style-type: none"> Gestão de resíduos de construção, materiais recicláveis, eficiência energética. 	<p>Aquisições</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programas de Procedimentos incluem critérios ambientais ✓ Cadernos de encargos incluem critérios ambientais
iii) Soluções de eficiência energética nas infraestruturas e/ou equipamentos	<ul style="list-style-type: none"> Substituição de lâmpadas incandescentes por led Incentivo a deslocações a pé, nomeadamente utilizando as escadas, evitando a utilização de elevadores Equipamentos de Ar Condicionado mais eficientes Obras de remodelação de instalações, com maior eficiência energética Utilização de painéis solares 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Substituição de lâmpadas e equipamentos, por outros mais eficientes ✓ Sensibilização para a utilização das escadas em detrimento dos elevadores (através da afixação de cartazes) ✓ Edifícios com melhor eficiência energética (menor consumo de energia) ✓ Instalação de painéis solares para produção de energia elétrica ✓ Instalação de painéis solares para aquecimento de águas
iv) Inclusão de novas tecnologias ou	<ul style="list-style-type: none"> Utilização, com maior frequência, da formação à 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elevado volume de formação online, mesmo depois do fim da situação pandémica

dispositivos eficientes	<p>distância (trabalhadores e formandos)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realização de reuniões online, em detrimento das reuniões presenciais • Utilização generalizada do Sistema de Gestão Documental (SGD) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reuniões online, por forma a evitar, nomeadamente, deslocações. ✓ Com a implementação do SGD reduziram-se as impressões, deslocações, gastos com correspondência e extravio de documentos, melhorando, assim, nomeadamente, o desempenho ambiental
v) Inclusão de medidas para mitigar e reduzir os eventuais impactes ambientais negativos	<ul style="list-style-type: none"> • Partilha de viaturas, protocolos para recolha de resíduos, como pilhas, equipamentos elétricos e eletrónicos (EEE), tinteiros e toners 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Redução do número de viaturas a circular, com impacto, nomeadamente, em gastos de combustível, manutenção e na poluição ambiental ✓ Recolha sistematizada de pilhas e EEE, bem como de tinteiros e toners (Serviços Centrais – 77 toners e 2 caixas de pilhas, totalizando cerca de 60 kg – a nível nacional a recolha de pilhas totalizou cerca de 420 kg), enviados para reciclagem, em 2023. ✓ Separação de outros resíduos como papel, plástico, óleos...
vi) Contributo da operação para a neutralidade carbónica	<ul style="list-style-type: none"> • Aquisição e utilização preferencial da frota de viaturas elétricas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Atualmente existe um total de 21 viaturas elétricas no parque automóvel do Instituto. No caso das viaturas a combustão, tem-se vindo a proceder à sua renovação, por viaturas que produzem menores emissões poluentes.

Critérios de avaliação: Os itens e indicadores constantes na Grelha de análise das candidaturas, apesar de genéricos, exigem uma discriminação exaustiva do conjunto de medidas e/ou instrumentos desenvolvidos e adotados pelas entidades beneficiárias, situação que nos parece suficiente e adequada.

Medidas e instrumentos que contribuem para a promoção da igualdade de género, igualdade de acesso/não-discriminação, e sustentabilidade ambiental e valor acrescentado: a) Desenvolvimento de projetos e parcerias que dão resposta a objetivos de várias Estratégias Nacionais, como Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021 – 2025; b) Adoção de um Plano para a Igualdade, estruturado em torno de 5 áreas temáticas – Promoção de uma Cultura Organizacional de Género; Equilíbrio de Género nos Processos de Decisão dos Órgãos de Gestão e Diretivo; Recrutamento Inclusivo e Reintegração Laboral;

Proteção na Parentalidade e Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho; c) desenvolvimento de um instrumento de autodiagnóstico, que permitiu fazer uma rápida e eficaz identificação de necessidades, para elaboração e implementação do respetivo Plano de Ação. Através deste instrumento, a organização conseguiu diagnosticar as suas práticas a nível da igualdade de género, passando a conhecer os pontos fortes e fracos a este respeito, o que facilitou uma definição objetiva e mensurável das prioridades. O autodiagnóstico abrangeu as dimensões: Planeamento Estratégico; Gestão de Recursos Humanos; Comunicação e Relação com a Comunidade; d) modalidades de formação que contribuem para um maior valor acrescentado ambiental.

Quadro-síntese de medidas que contribuem para a concretização de medidas e ações que promovam os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e a adoção de práticas que respeitem o princípio do “Do No Significant Harm” (DNSH):

2**OI/BREPP_2**

Data da entrevista: 11 de julho de 2024

A entidade em questão é membro do Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030, é um organismo intermédio e, potencialmente, uma das entidades com o estatuto de Beneficiário Responsável pela Execução da Política Pública (BREPP), embora ainda não tenha assinado contrato. Como membro da Comissão de Acompanhamento, tem a função de monitorizar e acompanhar toda a gestão do programa, assim como a evolução de outras tipologias e todos os compromissos financeiros.

Quando questionada se tem experiência com candidaturas, no âmbito do Pessoas 2030, a entrevistada afirma que sim. Menciona, também, que o sistema informático utilizado é diferente, com um novo ambiente digital, mantendo, no entanto, algumas características do anterior. Por esse facto, têm-se debatido com alguns desafios, originando atrasos no cumprimento de prazos e dos processos. Além disso, aponta algumas críticas à complexidade do novo modelo de aviso, que apesar de ter sido desenvolvido para simplificar, acabou por criar mais dificuldades de interpretação para as entidades envolvidas.

A entrevistada expressa algumas preocupações quanto à eficácia dos novos formulários e sistemas de informação. Destaca que a abertura excessiva dos formulários permite uma panóplia de indicadores, o que pode dificultar a uniformização de dados, e que nem sempre é

tão ajustado quando seria necessário à própria tipologia. A entrevistada menciona alguns exemplos práticos para demonstrar como essa abertura pode levar a algumas inconsistências nos dados recolhidos, e como isso poderá afetar a capacidade de monitorização e a análise eficaz das intervenções.

No que diz respeito aos critérios de avaliação, a entrevistada faz uma crítica mais direcionada para os critérios obrigatórios e transversais, como os relacionados com a sustentabilidade ambiental. A entrevistada argumenta que, em certos casos, esses critérios não se adequam às especificidades das tipologias e podem transformar-se em meros exercícios burocráticos sem efeito prático na implementação dos projetos. Um exemplo disso é a exigência de critérios ambientais em determinadas tipologias, onde a relevância do critério é questionada, devido à falta de impacto direto na execução das atividades. A entrevistada remata que a avaliação do valor acrescentado das operações para esses princípios será um exercício de imaginação.

Por outro lado, a entrevistada reconhece a importância de critérios, como a igualdade de género, e lamenta a ausência de uma adequada capacitação dos técnicos que são responsáveis por avaliar esses critérios. Aponta a necessidade de haver uma avaliação técnica mais rigorosa e uma melhor formação, de forma a garantir uma aplicação mais eficaz desses critérios.

3 BREPP_1

Data da entrevista: 4 de julho de 2024

Contextualização da entidade: Entidade com estatuto de Beneficiário Responsável pela Execução da Política Pública nacional (BREPP).

Experiência com processos de candidatura: Alta, como organismo do Estado com competência exclusiva.

Os Princípios Horizontais: O PESSOAS 2030 trouxe maior exigência/escrutínio na capacidade de execução da instituição (quantos recursos afecta, que mecanismos de controlo de qualidade tem) e nas medidas ambientais (antes não eram pedidas). O estatuto da entidade não lhe dá competências para promover medidas de teor normativo como igualdade de género ou não-discriminação etc.; em todo o caso, no setor em que opera essas questões não serão as mais prementes. Mais prementes serão questões de desigualdade no acesso. No caso português, pessoas ciganas talvez justifiquem um regime especial.

Especificidades dos princípios horizontais: (1) Igualdade de género: não aplicável. Mecanismo de seleção rege-se por critérios objetivos que não deixam espaço à interpretação (p. ex.

rendimento), género não beneficia nem prejudica, não é relevante. (2) Não-discriminação: não aplicável. O mecanismo de seleção é objetivo, quantitativo, não dá espaço para considerações normativas/éticas.

Medidas e instrumentos que contribuem para a promoção da igualdade de género, igualdade de acesso/não-discriminação, e valor acrescentado ambiental: (1) Procuram promover igualdade de género nas relações com os utentes, p. ex. usar terminologia inclusiva. Internamente, enquanto empregadora, a entidade também tem mais mulheres do que homens, a haver medidas teria que ser para favorecer homens. (2) A entidade tem espaços físicos adaptados para mobilidade reduzida. A área de atuação tem contingentes e regimes especiais para pessoas com deficiência, PALOP, filhos de emigrantes portugueses, filhos de diplomatas, atletas de alta competição. (3) Sustentabilidade ambiental: a entidade foi pioneira e é líder na desmaterialização de processos, tudo é feito online, não há por onde desmaterializar mais.

Principais recomendações: Maior flexibilidade nos critérios de avaliação das candidaturas, vistos como demasiado detalhados, rígidos, nem sempre aplicáveis ou relevantes. Isso leva a frequentemente a respostas repetidas ou omissas.

4 e 5**BREPP_2 e Programa_1**

Data da entrevista conjunta: 10 de julho de 2024

A entidade é um organismo público, uma Entidade com estatuto de Beneficiário Responsável pela Execução da Política Pública nacional (BREPP) e parte do Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030.

Tem uma vasta experiência vasta em processos de candidaturas.

Uma das críticas prende-se com a falta de clareza da informação disponibilizada quanto aos processos de candidatura e respetivos critérios, com programas a enfrentar problemas quanto às expectativas nos diferentes campos.

A aplicação dos Princípios Horizontais, de igualdade de género, de acesso, não-discriminação e sustentabilidade ambiental, levanta questões complexas quanto a um programa específico, por trabalhar diretamente com jovens privados de liberdade, um público-alvo que se encontra segregado por género em Portugal. Este exemplo foi dado para exemplificar as dificuldades de operacionalização dos princípios horizontais em certos contextos específicos.

A igualdade de género e sustentabilidade ambiental são mais fáceis de incorporar, mas é não complicado integrar os temas em ações de sensibilização. O trabalho com a comunidade permite incorporar os Princípios Horizontais na forma de atuação, exemplificando com as tarefas mensais em que os temas são abordados, bem como em outros elementos como as assembleias de jovens. A interligação entre organismos, como em redes estratégicas e setoriais, também permite transversalizar as matérias, em articulação com o setor.

Entre as sugestões, nota para a maior clareza na informação de apoio dado às candidaturas, sobretudo para programas novos e projetos novos a candidatarem-se; o uso de alguma flexibilização, ou de menor objetivação, nos requerimentos quanto à aplicação dos critérios horizontais, permitindo assim maior adaptação a contextos específicos das operações.

A entidade refere que, nos projetos que avalia, tem dificuldade em verificar se o que é apresentado em sede de candidatura e em sede de relatório de atividades é condizente, ou se as medidas a que a candidatura se comprometeu foram levadas a cabo. Admite que são muitas candidaturas e poucos os recursos para fazer essa verificação.

A recolha de dados étnico-raciais permitiria ter na sua posse mais informação sobre os públicos-alvo com que trabalha, o que é visto como positivo, desde que respeitando as normas do RGPD, cujo cumprimento deve ser escrupuloso, pelas questões sensíveis que levanta no terreno.

6**Beneficiária/Comité_1**

Data da entrevista: 16 de julho de 2024

No contexto de programas como o PESSOAS 2030, a experiência como beneficiário direto é limitada.

A criação de indicadores foi um dos temas centrais da entrevista: reconhecimento de dificuldades em definir indicadores precisos que meçam a incorporação dos Princípios Horizontais.

A incorporação dos Princípios Horizontais gera dificuldades pela grande variedade de contextos, geográficos e outros, e pela complexidade em encontrar itens ou indicadores que sirvam uma abordagem adequada.

A dificuldade na medição do impacto também foi reconhecida, para lá de medidas mais óbvias ou diretas, no caso da igualdade de género e da sustentabilidade ambiental, cuja interligação

com o contexto económico também foi debatida. Neste campo, referem, há ainda pouca maturidade nos indicadores que permita medir estes princípios de forma articulada.

Para lá do currículo formativo, com a definição de módulos ou conteúdos, torna-se difícil medir a implementação destes Princípios Horizontais.

A adaptação de quaisquer novos indicadores ao sistema estatístico vigente em Portugal é visto como essencial, bem como a sua completa objetivação, sob risco de serem mal interpretados ou serem tão ‘finos’ que não possam aplicar-se num contexto alargado.

A necessidade de padronização e clarificação dos indicadores é também aqui reconhecida, com uma sugestão de revisão e ajuste da recolha de dados, para uma garantia de qualidade na informação, pela sua utilidade e aplicabilidade.

7**Beneficiária/Comité_2**

Data da entrevista: 19 de julho de 2024

A entidade entrevistada é membro do Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030, e é, neste momento, uma beneficiária efetiva de candidaturas. Coordenam uma candidatura que ainda não foi avaliada.

O entrevistado reflete sobre a transição do programa POCH para o PESSOAS 2030, apontando que esta tem sido difícil, marcada por atrasos significativos na implementação e problemas de ordem estrutural. Alguns dos atrasos mencionados pelo entrevistado prendem-se com problemas de funcionamento da nova plataforma e a pouca vontade da União Europeia de continuar a apoiar certas áreas, gerando alguma insegurança em termos de financiamento, e até de funcionamento. O entrevistado destaca que a complexidade da contratação pública e os rigorosos critérios de análise pelos programas dão origem a cortes significativos nas despesas, e têm intensificado as dificuldades. Estas dificuldades vêm diminuindo a motivação para participar em novas candidaturas.

Quanto aos critérios de seleção de candidaturas do PESSOAS 2030, e quando questionado se a entidade teve dificuldades em responder aos critérios dos Princípios Horizontais, que englobam a igualdade de género, igualdade de acesso, não discriminação e a sustentabilidade ambiental, o entrevistado responde que não, lembrando que um dos princípios já vinha do POCH. Lembra, também, que Portugal tem um sistema educativo que é extremamente sensível a todas as questões relacionadas com a inclusão, que abrangem as questões da igualdade de

género, e acrescenta que os últimos oito anos foram anos de aprofundamento do conceito da inclusão. No entanto, afirma que a questão da coesão acaba por ser mais difícil, isto porque as diferenças territoriais, sobretudo entre interior e litoral, são enormes, dando origem a uma desigualdade tremenda e a um não reconhecimento dos mesmos direitos. O entrevistado menciona que as escolas têm recorrido a formas artísticas, como teatro, música e performances, para promover a igualdade de género. Em relação à sustentabilidade ambiental, o entrevistado cita projetos que têm impacto na comunidade e em casa, como a pintura de bueiros, que visam aumentar a consciencialização ambiental, ou outras ações de sensibilização para a reciclagem.

O entrevistado acredita que, mesmo antes da inclusão formal dos critérios no PESSOAS 2030, já havia uma grande sensibilidade, nos projetos educativos das escolas, para as questões da igualdade de género e para as questões da sustentabilidade.

Como recomendação, o entrevistado sugere que não seria difícil medir esses impactos através de indicadores, embora não especifique quais seriam. Pensa, porém, que não seria difícil construir uma matriz de indicadores e de critérios para, numa comunidade educativa, se fazer “uma espécie de balança” ou “semaforização” da sua sensibilidade para as questões da igualdade de género e para as questões da sustentabilidade ambiental, achando também que seria possível atribuir-lhe uma natureza quantitativa. Parte inferior do formulário indica o teste PISA, como uma abordagem possível. Além disso, sugeriu uma melhor articulação entre as diferentes entidades envolvidas, para assegurar que as boas práticas sejam disseminadas e implementadas de forma mais eficaz.

8	OI_1
---	------

Data da entrevista: 11 de julho de 2024

Na entrevista participaram dois representantes da entidade, que desempenha um papel duplo no PESSOAS 2030, como Organismo Intermédio (OI) e como entidade beneficiária, além de integrar o Comité de Acompanhamento, com direito a voto.

De acordo com os entrevistados, os quadros comunitários tiveram um papel preponderante na luta pela igualdade de género e não discriminação, desde logo, pela quantidade de mulheres e outras populações fragilizadas ou carenciadas que tiveram acesso a formação e ações de capacitação para o emprego. Quanto ao novo quadro do PESSOAS 2030, elogiam a inclusão do

critério específico para a igualdade de género, que tornou mais expressa a diferenciação na avaliação da qualidade das candidaturas.

Os entrevistados reconhecem a resistência por parte das entidades candidatas às novas exigências, não só pelo acrescido trabalho e custos administrativos como pela fragilidade das respostas dadas no quadro anterior que continuaram no atual. A prática de uma abordagem gradual e incremental à aplicação dos critérios, bem como a consolidação dos dados que recolhem, e posterior desagregação e análise, permitirão melhorar a incorporação destes Princípios.

Entre os desafios das instituições estão a aferição do impacto e do valor acrescentado das operações; sendo que o que deve relevar é a implementação de práticas efetivas e que não cumpram apenas o que está estipulado na lei.

9 Beneficiária/Comité_3

Data da entrevista: 23 de julho de 2024

Trata-se de uma entidade pública, membro do Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030 e de outros Programas, e um potencial beneficiário, orientado sobretudo para campanhas de sensibilização.

As principais dificuldades no âmbito das candidaturas ao PESSOAS 2030 prendem-se com a complexidade da informação exigida, bem como os prazos curtos para a submissão das candidaturas, ainda que estes desafios não estejam ligados aos novos critérios.

A implementação efetiva dos Princípios Horizontais requer sensibilização e literacia associada a cada área de intervenção para que possa ter aplicação concreta nas operações e tipologias, com vários exemplos dados quanto à acessibilidade, a começar pela plataforma em que se desenrolam muitos destes processos, desajustada à realidade de pessoas com deficiência.

A assimetria de recursos entre regiões e entre organizações, consoante a sua dimensão e escopo de atuação, é também elencada como um desafio, e um fator de diferenciação na efetividade da aplicação dos Princípios e no processo de elaboração de candidaturas.

Os entrevistados notam a centralidade da igualdade de género, resultado da ‘força’ que lhe é dada pela atenção que recebem e pela quantidade de pessoas envolvidas nessa luta, bem como da disparidade temporal entre ativismos.

A acessibilidade da comunicação, nomeadamente com recursos sensíveis aos vários tipos de deficiência, a simplificação da informação e dos processos são recomendações que deixam. A colaboração e cooperação com outros organismos públicos e organizações no terreno, para articulação de práticas e de campanhas de sensibilização, são também referidas.

A acessibilidade das plataformas dos Programas, a formação de técnicos e equipas para as especificidades das pessoas com deficiência como público-alvo, a integração destes pontos de vista na conceção de projetos e linhas de financiamento, e a revisão da estratégia nacional para a inclusão e acessibilidade – dotada de um elevado peso burocrático e com financiamento desajustado e inferior ao necessário – foram outras questões levantadas.

10 Comité_1

Data da entrevista: 17 de julho de 2024

Organismo Intermédio; Comité de Acompanhamento do Sustentável 2030; Participação no Comité de Acompanhamento do PESSOAS 2030, a título de entidade observadora, sem direito a voto.

Principais temas abordados:

- Abrangência territorial dos programas temáticos e dos programas regionais (Portugal 2030/ Pessoas 2030): vantagens e desvantagens;
- Critérios/Instrumentos que contribuam para a incorporação dos Princípios Horizontais (Sustentabilidade ambiental e ação climática):
 - o Necessidade de uma intervenção ativa, através de instrumentos, para assegurar o alinhamento dos beneficiários com os Princípios Horizontais;
 - o Sustentabilidade/ valor acrescentado ambiental: Complexidade na definição dos problemas, do foco e medidas específicas;
 - o Inexistência de instrumentos específicos no FSE+ para responder à complexidade relacionada com o princípio da sustentabilidade ambiental;
 - o Complexidade na definição de critérios para avaliação de candidaturas, considerando o princípio da sustentabilidade ambiental e ação climática (com exceções, por exemplo, para ofertas formativas, *e.g.*, TeSP, com evidente contributo para a sustentabilidade);
 - o Em sede de candidatura, critérios a considerar (“exercício complexo”): orçamento afeto à sustentabilidade/valor acrescentado ambiental; criação de emprego nesta

- o dimensão da sustentabilidade ambiental (%); projetos de inovação social relacionados com a sustentabilidade ambiental (%);
- o O beneficiário deve sinalizar, em sede de candidatura, o seu contributo para a sustentabilidade ambiental e ação climática;
- o Contributo da operação para a sustentabilidade ambiental e ação climática, tendo em consideração a sua forma e extensão;
- o Estratégias de sensibilização/capacitação dos indivíduos, que surtam influência na incorporação do princípio da sustentabilidade no quotidiano dos indivíduos e participação pública.
- Os Princípios Horizontais devem corresponder à arquitetura do Pessoas 2030;
- Criação de instrumentos para apoiar outras áreas (e.g., cultura, inovação, sucesso escolar), através da sustentabilidade;
- Abrangência dos instrumentos: nacional VS territorial;
- Necessidade de diferenciação dos instrumentos, considerando as idiossincrasias dos territórios e temas.

11**Beneficiária_1****Data da entrevista:** 17 de julho de 2024

Potencial beneficiária do PESSOAS 2030

Principais temas abordados:

- Eventual papel da Entidade, enquanto Organização Não-Governamental de Ambiente, no PESSOAS 2030 (i.e., entidade beneficiária);
- Missão da Entidade: promoção de práticas sustentáveis para a preservação do meio ambiente. Nesta linha, enfatiza-se que, apesar de não gerar retornos económicos diretos, a ONGA proporciona um retorno imaterial substancial, traduzido em valor acrescentado ambiental. Este retorno imaterial manifesta-se através da conservação da biodiversidade, da redução da pegada ecológica, da promoção de energias renováveis e da sensibilização da sociedade para a importância da sustentabilidade ambiental. Este compromisso da Entidade com a sustentabilidade está em plena consonância com os princípios e objetivos nacionais e da União Europeia;
- Papel facilitador dos critérios/ medidas (“métricas”) na gestão da ONGA e dos projetos, ao nível – sobretudo – da avaliação *ex ante*, execução, monitorização: internamente, os projetos

são avaliados pela direção da Organização tendo em consideração o alinhamento dos projetos com as políticas públicas;

- Critérios/Instrumentos que contribuam para a incorporação dos Princípios Horizontais (sustentabilidade ambiental e ação climática):
 - o Importância do alinhamento das candidaturas/ ações/ operações com as diretrizes estabelecidas ao nível dos planos desenvolvidos em contexto local, nacional e internacional;
 - o Considerar a necessidade de avaliar, em sede de análise de candidaturas, a qualidade dos levantamentos técnicos e o mapeamento adequado de áreas ambientalmente degradadas a nível territorial/local, considerando-se crucial para a fundamentação e financiamento das operações por fundos europeus. Esta análise rigorosa dos levantamentos técnicos (já reportados) permite identificar com precisão as áreas que necessitam de intervenção, garantindo que os recursos financeiros sejam direcionados de maneira eficaz e eficiente;
 - o Considerar operações que promovam a sensibilização/capacitação dos indivíduos para as questões ambientais e incentivar a participação pública, que são consideradas fundamentais para o sucesso das políticas ambientais. Utilizando instrumentos concretos e criativos, é possível aumentar a responsabilização dos cidadãos e fortalecer a noção do coletivo. Esses esforços devem ter como objetivo o fomento de uma relação de confiança mútua entre os cidadãos e o Estado, essencial para a implementação eficaz das medidas ambientais e para o alinhamento com Princípios Horizontais, particularmente com o do valor acrescentado ambiental;
- Critérios/Instrumentos que contribuam para a incorporação dos Princípios Horizontais (Igualdade de género, Igualdade de acesso, não discriminação):
 - o Introduzir no debate interno das instituições as questões relacionadas com a igualdade de género – essencial para promover um ambiente mais inclusivo e equitativo. Para o efeito, foi apresentado um exemplo de uma estratégia de sucesso implementada pela Entidade (questionário e debate interno) e as suas conclusões: “A Entidade é aberta para todos e também tem todos. E eles (referindo-se aos associados, colaboradores) movimentam-se ali dentro, como se movimentam na sociedade. (...). Pareceu-me que foi um micropasso: podemos falar de meio ambiente; mas também podemos não discriminar.”;
 - o As instituições não devem limitar-se exclusivamente à missão e princípios sobre os quais se regem, mas devem, em alternativa, expandir as suas ações/operações para

incorporar os Princípios Horizontais. Esta abordagem permitirá que as instituições respondam de maneira mais abrangente e eficaz aos desafios contemporâneos, alinhando-se de forma plena com a política europeia.

- o Estabelecer quotas de recrutamento para alinhar as ações/operações com os Princípios Horizontais. Porém, o critério é considerado discutível: enquanto as quotas de contratação podem promover a diversidade e inclusão, bem como combater a discriminação sistémica, elas também podem gerar desafios administrativos (estes últimos particularmente sentidos pela ONGA).

12 Beneficiária_2

Data da entrevista: 9 de julho de 2024

A Organização Não-Governamental de Desenvolvimento (ONGD) tem uma vasta experiência com processos de candidatura a outros quadros de fundos estruturais, como Horizonte Europa, mas não teve ainda experiência com o PESSOAS 2030, incluindo como entidade candidata ou ativa no quadro.

A entrevista centrou-se sobretudo na experiência e trabalho da ONGD em matérias relacionadas com diversidade e inclusão. Nesse sentido, debruçou-se menos sobre o contexto específico do PESSOAS 2030 e mais sobre os campos em que este atua. A proximidade entre os campos em que atua e muitas das tipologias de operação do Pessoas 2030 justificam a pertinência da entrevista, rica em sugestões.

Entre as principais recomendações e sugestões: criação de espaços de troca de experiências e boas práticas entre organizações e projetos; elaboração de um guia de apoio que permita balizar e explicar, de forma acessível, o que se pretende em cada critério, e especificamente sobre os princípios horizontais – igualdade de género, igualdade de acesso, não discriminação e sustentabilidade ambiental; promoção de formação específica para técnicos, públicos alvo, incluindo empresas e outros atores do território.

A inclusão dos públicos-alvo é uma das questões mais frisadas na entrevista, para que as operações respondam a necessidades específicas e concretas; o objetivo deverá ser combater a lógica ‘top down’ de muitas respostas sociais. Nesse sentido, também as parcerias entre organizações, sociedade civil e comunidades específicas, concretamente no caso da diversidade e inclusão, são uma prática recomendada.

O espaço de troca de experiências, a de-escolarização das formações, mais no sentido do contexto e do território, a apresentação de práticas e a sua partilha, a dinamização de campanhas de comunicação e sensibilização são outras das questões elencadas.

No terceiro setor e no setor do Estado, continua a entrevistada, a formação sobre desigualdade, diversidade e inclusão deveria ser transversal; uma abordagem que se deveria aplicar também à forma como se comunica, defendendo um “Simplex da comunicação”.

A avaliação e monitorização contínua, antes, durante e após as operações, permitiria associar indicadores a medidas concretas, bem como aferir melhor o seu impacto. A interseccionalidade é também uma abordagem várias vezes indicada, assim como a ação afirmativa, e ainda a necessidade de informação fidedigna, assente em práticas de recolha ética, por técnicos formados e consciencializados para esta prática. A recolha de dados étnico-raciais, em linha com o que defende quanto à necessidade de mais informação fidedigna, seria valiosa desde que eticamente realizada e anonimizada. A entrevistada entende que a criação de planos de igualdade de género, acesso e não discriminação (com medidas específicas sobre procedimentos no caso de denúncias de discriminação), bem como planos para a sustentabilidade ambiental, são boas práticas, mas em sede de candidatura esses planos devem ser acompanhados de objetivos realistas, assim como de medidas relacionadas com a sua execução, e da possibilidade de alocação de recursos.

Grupo de discussão 1: Formação

Data do grupo de discussão: 10 de julho de 2024

Entre as críticas e queixas mais evidentes está a rigidez, maior exigência e uma abordagem totalista dos critérios, cuja aplicabilidade pode variar consoante a tipologia da operação que é objeto de candidatura.

Entendem que a avaliação, análise e consideração das candidaturas, quer quando são submetidas quer na avaliação final de impacto, deverá ter em conta o contexto específico quer de entidades quer de operações. Nesse âmbito, as políticas de sustentabilidade ambiental, igualdade de género e igualdade de acesso e oportunidades levantaram questões e exemplos práticos de como uma abordagem demasiado abrangente pode apresentar conflitos, erros de avaliação e outros problemas, além de incentivar, indiretamente, à apresentação de uma narrativa que permita ‘contornar’ os critérios.

No grupo de discussão, houve consenso sobre a importância de serem incluídos na avaliação estes tópicos, mas é defendida uma abordagem mais holística e integrada, que permita reconhecer a realidade de cada setor, entidade ou público-alvo e as melhores medidas e formas de atingir os objetivos dos Princípios Horizontais, assim como os ODS.

A forma como a recolha de dados sobre a identidade do público-alvo, que é requerida no processo de candidatura, para efeitos de aferição quantitativa de igualdade de acesso e oportunidades, colide com a legislação portuguesa também foi referida. Foi afirmado que não é adequado perguntar a orientação sexual, raça, crença religiosa ou outros destes dados aos formandos ou participantes; o mesmo pode ser dito de medidas vagas no campo da sustentabilidade ambiental e a questão da igualdade de acesso no que toca a pessoas com deficiência. Exigir todos os critérios de acessibilidade a uma entidade que não é especializada na formação de pessoas com deficiência é visto como pouco exequível.

Quanto a diferenças entre o PESSOAS 2030 e programas anteriores, os participantes notam um aumento da exigência, no geral, e nos princípios horizontais, em particular, com critérios mais rígidos.

A diferença entre aferir a integração dos princípios horizontais nas operações e/ou nas entidades é vista como uma distinção importante, mas que, por vezes, leva a problemas levantados pela muito referida dificuldade burocrática em reconhecer a especificidade e contextos específicos mediante a tipologia, o terreno em que é implementada, e o público-alvo a que visa chegar.

As principais recomendações prendem-se com o reforço das medidas de avaliação de impacto durante e a jusante da execução das operações, e não só na fase de candidatura, para melhor aferir a eficácia das ações e o valor acrescentado. A maior flexibilidade nos critérios e princípios horizontais, que são vistos, em alguns casos, como uma imposição inamovível da Comissão Europeia, também fazem parte desse lote de sugestões.

A falta de concretude de alguns critérios é um problema, enquanto noutros a sua avaliação subjetiva, com notas que podem variar consoante o avaliador e, com isso, decidir um financiamento (pela positiva ou pela negativa). Estas dificuldades na operacionalização, em especial em algumas tipologias, ou a forma como indicadores quantitativos não levam em conta o contexto de uma dada operação, leva a confusão e à sensação de um processo burocrático que não serve os interesses de nenhuma das partes. O escalonamento dos critérios de avaliação, entre pontos obrigatórios e outros que tenham fator de majoração, permitiria equilibrar a

efetiva aplicação de medidas em prol dos princípios horizontais e a flexibilidade que advogam. A essa sugestão junta-se a adequação a realidades regionais e tipológicas, assim como maior diálogo entre as partes; a necessidade de mais informação; mecanismos de discussão e partilha de desafios e soluções entre autoridades de gestão e beneficiárias; e uma melhor aferição do público-alvo no final das operações.

Grupo de discussão 2: Educação

Data do grupo de discussão: 11 de julho de 2024

Entre os desafios e dificuldades elencados, foi dado especial relevo à alocação de recursos e de tempo, por parte das instituições e dos beneficiários, para a implementação dos princípios horizontais, a igualdade de género, de acesso, não-discriminação e sustentabilidade ambiental. Encontrar indicadores que possam servir diferentes tipologias de programas é outra das questões levantadas, bem como a utilização das plataformas para a sua gestão.

Nesse sentido, o reforço de colaboração entre as instituições e entidades envolvidas no PESSOAS 2030, tanto para partilha de práticas e experiências como desenvolvimento de indicadores, é vista como necessária. Nesse último campo, a especificidade dos indicadores para medir impacto é outra questão levantada.

A simplificação de processos de avaliação, para reduzir a carga administrativa, a utilização dos dados existentes que permitam encontrar padrões e a oferta formativa sobre os princípios horizontais, que beneficie não só os públicos-alvo como os profissionais envolvidos, permite aumentar a sua consciencialização. Nesse campo, é necessário um aumento de ferramentas e informação disponível quanto à sua aplicação, incluindo quanto ao processo de candidatura e de apresentação de resultados.

A oportunidade de promoção destes critérios exige uma abordagem diferente, mais robusta e integrada, com recurso à colaboração e ao desenvolvimento de metodologias, para amplificar a clareza nos indicadores e informação sobre o que se pretende. A resistência à mudança e a especificidade de contextos e de instituições também é apontada, assim como a capacidade de identificar dados de implementação que permitam chegar a conclusões e melhorias.

As diferenças de aplicação dos critérios horizontais consoante as tipologias e necessidades particulares é outro dos tópicos levantados, exigindo mais recursos, melhor comunicação e

informação, um esforço de comparação e a necessidade de simplificação e clarificação de métricas quanto a estes princípios.

Grupo de discussão 3: Igualdade de género

Data do grupo de discussão: 8 de julho de 2024

As entidades têm sentido dificuldades na transição dos Programas, tendo abdicado de algumas modalidades de apoio, como é o caso do acolhimento de menores, devido às mudanças introduzidas nos critérios de elegibilidade e de distribuição de valores do financiamento, com 60% dos fundos destinados a recursos humanos e 40% para as outras despesas. A parca flexibilidade faz com que os valores estejam desajustados da realidade no terreno, bem como as várias cláusulas que compõem o trabalho específico (subsídios de turno e outros valores). A falta de clareza em todo o processo de candidatura e submissão de documentos é vista de forma negativa. As organizações do setor têm dificuldades acrescidas devido à consulta direta das dívidas à Segurança Social e Finanças, nova diferença em relação ao Portugal 2020.

Ao longo do grupo de discussão, as entidades criticaram a qualidade das formações ministradas e a ausência de análise dos conteúdos dos Planos para a Igualdade.

Entre os desafios elencados estão questões com a contratação pública, atrasos no pagamento e exigências irrazoáveis quanto à sustentabilidade ambiental, que são respondidas de forma vaga para evitar a recusa da candidatura ou uma revisão em baixa da nota do projeto.

A rigidez na aplicação dos critérios, a falta de diálogo e uma maior confiança nas organizações que têm trabalho feito no terreno e no setor em que atuam são outros elementos determinantes.

Quanto a recomendações de melhorias, além da necessidade de reformar o sistema para o tornar mais ágil para as organizações no terreno, é indicada a necessidade de, em sede de candidatura e de monitorização das operações, exigir mais documentação do trabalho feito; e a aferição da qualidade dos conteúdos das ações.

Grupo de discussão 4: Igualdade de acesso

Data do grupo de discussão: 16 de julho de 2024

As entidades do grupo de discussão não tinham, à data, nenhuma operação aprovada no âmbito do PESSOAS 2030. As principais dificuldades relatadas pelos/as entrevistados/as, em relação ao quadro anterior, prendem-se com os atrasos nos reembolsos dos projetos a serem executados, bem como a rigidez na aplicação do critério de frequência dos/as formandos/as, que implica perdas no valor atribuído perante um público com necessidades específicas, que faz a sua assiduidade ser volátil. Esta desconsideração das especificidades do público-alvo revela uma matriz desajustada da realidade. Os atrasos levam a que as organizações tenham de adiantar dinheiro, ou pedi-lo emprestado, o que causa dificuldades financeiras e obrigou, já, à redução do envolvimento no âmbito de ações de formação.

Em sentido oposto, um projeto cuja interação é vista como de pleno sucesso é o do CAVI, cuja articulação com o organismo intermédio (o INR) resultou com grande sucesso, permitindo a plena afirmação da operação em si. Entre os fatores de sucesso está agilidade do financiamento, com adiantamentos e reembolsos céleres.

A aplicação dos Princípios Horizontais, no caso concreto da igualdade de acesso, é vista como crucial, mas desajustada na sua execução. Em concreto, reforçam as entidades, a forma desajustada como a realidade das pessoas com deficiência é encarada, tornando quase punitivo para a organização que trabalha no terreno. Esta aplicação deve ter uma maior flexibilidade para a execução da missão de organismos que trabalham com pessoas com deficiência; defendendo-se maior articulação com as organizações no terreno, e representantes de grupos vulnerabilizados, para a criação de mecanismos mais eficazes quanto à execução destas políticas.

Foi transversalmente enfatizada a importância de avaliar o impacto a partir dos efeitos reais na vida das pessoas, e não apenas indicadores como a frequência dos cursos, ou a empregabilidade, para aferir o que foi efetivamente gerado pelas operações.

Outra sugestão prende-se com a maior acessibilidade na linguagem dos formulários e avisos de candidatura, além da simplificação, no geral, de todo o processo, para que seja de maior acesso para pessoas e organizações. A participação dos públicos-alvo e organizações representativas, bem como a interseccionalidade e abordagem integrada, e inter pares, é vista como a principal recomendação, além de uma prática comum das associações que atuam na área da igualdade de acesso para responder às necessidades da comunidade.

11. Anexo B

Sinopse do *Workshop* Participativo

Data do *workshop*: 01 de outubro de 2024

Neste *workshop*, participaram seis técnicas e um técnico com experiência na avaliação de candidaturas submetidas ao PESSOAS 2030. O objetivo principal desta sessão de trabalho consistiu em testar a operacionalização dos critérios relacionados com os Princípios Horizontais na ferramenta de avaliação, elaborada pela equipa do Estudo.

O *workshop* dividiu-se em três blocos: um primeiro bloco expositivo, com a apresentação dos Modelos de Análise, dos seus eixos e dimensões de análise, das grelhas de avaliação e das listas para apoio à análise técnica. No segundo bloco, os/as participantes foram divididos/as em dois subgrupos, e foi-lhes proposto que analisassem dois exemplos aplicando o Modelo de análise A e o Modelo de análise B. O terceiro bloco, reunindo novamente o grupo, foi dedicado a discutir este exercício de análise, os modelos, o seu desdobramento pelos eixos e dimensões de análise e as escalas de avaliação, procurando aprofundar as principais forças e fraquezas dos dois modelos de análise na aferição da incorporação dos princípios horizontais nas operações e entidades.

Entre as principais conclusões, resultou uma maior aprovação do Modelo de Análise A, quando comparado com o modelo B, pela generalidade dos/as participantes. A comparação dos dois modelos ocupou grande parte do tempo do *workshop*, sendo manifestadas preocupações sobre a complexidade dos modelos. Num plano teórico, a apresentação dos Princípios Horizontais e a operacionalização dos critérios na ferramenta de avaliação foi elogiada, mas a perceção é de que será muito difícil, para alguns/umas técnicos/as quase impossível, conseguir aplicá-los no tempo que têm para a análise das candidaturas. Este novo instrumento implicaria um tempo e recursos humanos de que não dispõem, o que compromete a sua exequibilidade.

A concentração da avaliação do grau de incorporação dos princípios horizontais em campos específicos da candidatura é entendida, por uma das participantes, como tendo vantagens para quem analisa e avalia as candidaturas, mas porventura terá desvantagens para as entidades. Uma compreensão autonomizada dos princípios de igualdade de género, igualdade de acesso e não discriminação foi apresentada como uma dificuldade acrescida quer para a análise das operações quer para a elaboração das candidaturas por parte das entidades.

No campo das sugestões, centrar a avaliação dos critérios nos eixos de análise (não havendo ponderação de avaliação distribuída pelas dimensões em que se distribuem) permitiria simplificar o trabalho de análise e de avaliação das candidaturas.

A complexidade dos tópicos e a novidade nos formulários de avaliação, foi defendido na sessão, leva a outra recomendação: a necessidade de dinamização de formação específica para os/as técnicos/as sobre os temas da igualdade de género, igualdade de acesso, não discriminação e sustentabilidade ambiental, para que possam melhor avaliar estes critérios nas candidaturas, independentemente do modelo adotado. Outra nota é a disponibilização de informação detalhada aos potenciais beneficiários sobre os novos critérios de avaliação, para que as entidades consigam entender o que se pretende avaliar e como; e também um guia de preenchimento dos formulários de candidatura.

alternativas, emancipação, cidade,
cidadania, educação, classe, risco,
colonialidade, interculturalidade,
comunidade, mestiçagem, religião,
democracia, conhecimento,
contrato social, negritude, território,
cosmopolitismo, hospitalidade,
pós-colonialismos, hegemonia,
pachamama, racismo, povo,
resistência, universidade, utopia,
sindicalismo, diáspora, globalizações,
epistemologias do sul, identidades,
violência, tradução, direitos humanos,
ummah, ecologia de saberes, media,
suma kawsay, movimentos sociais,
fronteira, feminismos, governação,
migrações, modernidade, memória,
trabalho, orçamento participativo,
património, sociedade.

ces.uc.pt

