



**Excelentíssimo Senhor Presidente da  
Assembleia Legislativa da Região Autónoma  
dos Açores**

**Assunto: Projeto de Decreto Legislativo Regional – Criação do Portal de Nomeações no  
sítio do Governo dos Açores**

O Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda/Açores entrega à Mesa da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores e a V. Ex.<sup>a</sup>, para efeito de admissão, nos termos Estatutários e Regimentais, o Projeto de Decreto Legislativo Regional identificado em epígrafe.

Horta, 6 de março de 2023

Com os melhores cumprimentos,

O Grupo Parlamentar do BE/Açores

(António Lima)

(Vera Pires)

## Projeto de Decreto Legislativo Regional

### Criação do Portal de Nomeações no sítio do Governo dos Açores

A consolidação de um sistema democrático participativo exige que os cidadãos e as cidadãs sejam pessoas informadas e por consequência mais exigentes, assegurando uma melhor governação.

A propagação na sociedade da chamada cultura de acesso demonstra a necessidade de uma gestão pública transparente, e dos órgãos governativos terem consciência de que toda a informação pública é propriedade dos cidadãos e das cidadãs, cabendo a estes órgãos disponibilizá-la.

A transparência é uma das ferramentas mais eficazes na informação às pessoas, permitindo-lhes acompanhar o que tem sido feito, e possibilitando que estas sejam mais ativas no que à administração pública diz respeito, nomeadamente fazendo uma melhor avaliação e fiscalizando a sua gestão.

Partindo do princípio de que os órgãos governativos gerem a administração pública tendo em conta o melhor dos interesses para todos os cidadãos e cidadãs da Região Autónoma dos Açores, não transparecem motivos para que esta gestão não seja do conhecimento geral.

No entanto, o facto das decisões governamentais serem disponibilizadas publicamente, não é por si só o suficiente para se considerar que existe uma cultura de transparência, uma vez que há uma dispersão muito grande da informação que é publicada, como é o caso das composições dos gabinetes dos membros do Governo Regional dos Açores, bem como das remunerações do pessoal de confiança política que os integra.

É fundamental que essa informação seja sistematizada, em reforço do princípio da transparência necessário sobre os gastos dos dinheiros públicos, permitindo o escrutínio dos açorianos e das açorianas, à semelhança do que já é feito pelo Governo da República Portuguesa, pelo previsto no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 11/2012, de 20 de janeiro.

**Assim, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores decreta, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 227.º da Constituição da República e do n.º 1 do artigo 37.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores, o seguinte:**

#### Artigo 1º

##### Objeto

O presente diploma procede à criação do Portal das Nomeações e estabelece as regras aplicáveis à obrigatoriedade de divulgação pública, no sítio eletrónico do Governo Regional

(<http://portal.azores.gov.pt>), da composição dos gabinetes dos membros do Governo Regional e das respetivas remunerações do pessoal nomeado.

## **Artigo 2º**

### **Âmbito**

O presente diploma aplica-se às nomeações de chefes de gabinete, assessores, adjuntos, secretários pessoais e colaboradores especializados dos membros do Governo Regional.

## **Artigo 3º**

### **Funcionamento do Portal das Nomeações**

O Portal das Nomeações funciona em subdomínio ou subdiretório do domínio principal <http://portal.azores.gov.pt>, sendo acedido publicamente através de hiperligação em destaque na página inicial do sítio eletrónico do Governo Regional.

## **Artigo 4º**

### **Gestão do Portal das Nomeações**

A gestão do Portal das Nomeações é da responsabilidade do Gabinete de Edição do Jornal Oficial.

## **Artigo 5º**

### **Informação a publicar no Portal das Nomeações**

1. O Governo Regional está obrigado a remeter, no ato da nomeação, para publicitação no separador Portal das Nomeações, a hiperligação para o despacho de nomeação publicado em Jornal Oficial de cada um dos membros dos gabinetes referidos no artigo 2º do presente diploma.
2. A informação referida no número anterior é publicitada no Portal das Nomeações no dia útil seguinte à publicação em Jornal Oficial.
3. Sempre que ocorra a cessação de funções do pessoal mencionado no artigo 2º do presente diploma, é eliminada do Portal das Nomeações a informação, referida no número 1 do presente artigo, dos membros que cessaram funções.

## **Artigo 6º**

### **Acesso à informação do Portal das Nomeações**

1. A informação existente no Portal das Nomeações é disponibilizada publicamente de forma gratuita, sem necessidade de registo prévio por parte do utilizador e em formatos abertos.
2. Os conteúdos constantes do Portal das Nomeações são disponibilizados em página não indexável por motores de pesquisa.

### **Artigo 7º**

#### **Norma transitória**

O presente diploma aplica-se ao pessoal referido no artigo 2º que já se encontre em funções, estando o Governo Regional obrigado a remeter, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente decreto legislativo regional, para publicitação no Portal das Nomeações, as hiperligações a que se refere o número 1 do artigo 5º.

### **Artigo 8º**

#### **Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

O Grupo Parlamentar do BE/Açores



(António Lima)



(Vera Pires)

Horta, 6 de março de 2023

## Avaliação Prévia de Impacto de Género

### 1 – Identificação da iniciativa

Projeto de Decreto Legislativo Regional – Criação do Portal de Nomeações no sítio do Governo dos Açores

### 2 – Descrição da situação de partida sobre a qual a iniciativa vai incidir

Criação do Portal de Nomeações no sítio do Governo dos Açores

### 3 – A iniciativa consiste num ato normativo de carácter meramente repetitivo e não inovador?

Sim  Não  Nota: Em caso de resposta afirmativa o preenchimento da ficha encontra-se concluído.

### 4 – Previsão de resultados a alcançar e valoração do impacto de género

Categorias / Indicadores	Avaliação			Valoração		
	Sim	Não	N/A	Positivo	Neutro	Negativo
<b>1 Direitos:</b>						
1.1 O projeto ou a proposta de lei afetará os direitos das mulheres ou dos homens de forma direta ou indireta?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
<b>2 Acesso:</b>						
2.1 O número de homens e mulheres que beneficiam da aplicação da lei é igual?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
2.2 A lei permite que os homens e mulheres participem de igual modo?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
<b>3 Recursos:</b>						
3.1 Homens e mulheres têm o mesmo acesso aos recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
3.2 A lei promove uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
<b>4 Normas e Valores:</b>						
4.1 Caso a lei entre em vigor, os estereótipos de género, bem como as normas e valores sociais e culturais, irão afetar homens e mulheres de forma diferente?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
4.2 Os estereótipos e certos valores serão uma barreira para mulheres ou homens quando tentarem maximizar os benefícios que lhes são concedidos pela lei?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
<b>Totais:</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 5- Conclusão/propostas de melhoria

## Notas de Preenchimento

### 1 – Identificação da iniciativa

Identificação formal da iniciativa com uma breve descrição do conteúdo e objetivos a atingir.

### 2 – Descrição da situação de partida sobre a qual a iniciativa vai incidir

Elaboração de um diagnóstico da situação inicial sobre a qual vai incidir a iniciativa em preparação, com recurso a informação estatística disponível e informação qualitativa sobre os papéis e estereótipos de género, considerando ainda os objetivos das políticas de igualdade e oportunidades.

### 3 – A iniciativa consiste num ato normativo de carácter meramente repetitivo e não inovador?

Este ponto permite aferir da dispensa de avaliação prévia de impacto de género. Uma iniciativa legislativa pode ser considerada um ato normativo repetitivo e não inovador em relação a legislação já existente, sendo que, alterações repetitivas e sem qualquer elemento inovador dispensam avaliação prévia. Se a resposta à questão for afirmativa, o preenchimento da ficha de avaliação estará concluído, pois a iniciativa não carece de avaliação prévia de impacto de género. Se a resposta for negativa, a avaliação prossegue através do preenchimento dos pontos subsequentes.

### 4 – Previsão de resultados a alcançar e valoração do impacto de género

Neste ponto pretende-se elaborar uma prognose do impacto da iniciativa sobre a situação inicial identificada, identificando, quando possível: i) os resultados diretos previstos com a aplicação da norma; ii) a incidência sobre a melhoria da situação dos homens e mulheres, nomeadamente no que respeita aos papéis e estereótipos de género; iii) o contributo para os objetivos das políticas de igualdade.

A previsão dos resultados a alcançar é efetuada com recurso a uma bateria de indicadores identificados na tabela agrupados em 4 categorias: direitos, acesso, recursos e normas e valores.

Relativamente à valoração do impacto de género que se prevê que a iniciativa possa vir a implicar, pretende-se apresentar uma valoração dos efeitos previsíveis da norma no que respeita à igualdade entre homens e mulheres e ao cumprimento dos objetivos das políticas para a igualdade.

Os resultados da análise são expressos nos seguintes termos:

- i) Impactos negativos: quando a aplicação das normas ou a implementação das medidas previstas reforçam as desigualdades de género;
- ii) Impactos neutros: quando o género não é relevante para o desenvolvimento e aplicação das normas ou por estas não é afetado;
- iii) Impactos positivos quando:
  - a) A perspetiva da igualdade de género está presente no desenvolvimento e aplicação das normas, verificando-se um impacto sensível de género;
  - b) A perspetiva da igualdade de género é um dos elementos fundamentais das normas, verificando-se um impacto positivo de género;
  - c) A perspetiva da igualdade de género é o eixo central das normas, que têm como finalidade a promoção da igualdade entre homens e mulheres, verificando-se um impacto transformador de género.

**1. Direitos:** pretende-se aferir se e de que forma a aprovação da norma afeta os direitos de homens e mulheres “alvo” da medida; no caso de resposta afirmativa pretende-se saber se se trata de um impacto direto ou indireto.

1.1. Considera-se que há um impacto direto quando afeta o acesso das pessoas a recursos (concessões, posições, empregos, composição de comissões, etc.). Regista-se um impacto indireto quando a lei afeta os meios de provisão (ou forma de acesso) a certos recursos ou serviços, por trás dos quais estão pessoas como beneficiários finais.

**2. Acesso:** avalia o número de homens e mulheres que beneficiam da aplicação da norma e se há igualdade de participação/acesso entre homens e mulheres.

2.1. Tem como objetivo verificar se o benefício da aplicação da medida é equitativo entre homens e mulheres (ex.: aumento de reformas);

2.2. A medida permite igualdade de participação entre homens e mulheres (ex.: abertura de maior número de vagas em universidades).

**3. Recursos:** analisa a igualdade de acesso aos recursos necessários para que possa beneficiar da aplicação da medida e, simultaneamente, se a distribuição de recursos proporcionada pela medida é equitativa.

3.1. Mede se homens e mulheres tem o mesmo acesso a recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei. Ex: licenças de maternidade/paternidade, esperança média de vida, salário médio, acesso à saúde, etc.

3.2. Pretende verificar se a distribuição de recursos potencialmente previstos na lei é realizada de modo igual entre homens e mulheres, podendo existir situações em que as medidas incidem sobre uma população alvo com predominância de um dos géneros (ex.: reformas, abonos de família, desemprego, setor de atividade, rendimentos, etc.).

**4. Normas e Valores:** avalia o impacto das normas sociais e dos papéis associados a cada género e de que forma é que se poderá contribuir para promover a igualdade de género nestes aspetos.

4.1. No caso de a norma entrar em vigor, pretende avaliar se os estereótipos de género, bem como as normas e valores culturais vigentes irão afetar de forma diferenciada homens e mulheres, nomeadamente em áreas como a divisão de trabalho, organização da vida privada, organização da cidadania, representatividade em órgãos de decisão, etc.

4.2. Tem como objetivo verificar e avaliar se os estereótipos de género, bem como as normas sociais e valores sociais existentes serão uma barreira para o usufruto pleno dos benefícios da lei. Importa compreender se aspetos decorrentes da organização da vida privada, representação em órgãos de decisão, diferenças salariais, divisão de trabalho, violência doméstica, etc. são barreiras impeditivas da maximização dos benefícios que são concedidos pela Lei.

## **5 – Conclusão/propostas de melhoria**

Este ponto permite a apresentação das conclusões da avaliação prévia de impacto de género, e, quando necessário face à avaliação dos resultados prováveis da medida, apresentar propostas de melhoria ou recomendações, quanto à redação do projeto ou quanto às medidas tendentes à sua execução, nomeadamente através de: i) Medidas adicionais, para melhorar o impacto de género; ii) Modificação de medidas existentes iii) Alteração à linguagem e aos conceitos utilizados; iv) Medidas complementares ou dirigidas a outros departamentos relevantes para a implementação da medida; v) sugestões de acompanhamento da execução.

Exemplos de ações:

i) Promoção e incorporação da perspectiva de género: melhorando o conhecimento da situação de diferencial entre os homens e mulheres desencadeando um procedimento de participação de pessoas especializadas em igualdade de género;

ii) Incentivar a participação equilibrada de mulheres e homens em órgãos de decisão públicos e privados;

iii) Integrar medidas de ação positiva (para mulheres, envolvimento dos homens a favor da igualdade) ou aparentemente neutras, mas com impacto positivo (vítimas de violência, famílias monoparentais, para os que assumem apoio a pessoas dependentes, etc.);

iv) Diminuição das desigualdades das mulheres que sofrem de múltipla discriminação (por idade, classe social, opção sexual, incapacidade, etnia, nacionalidade, etc.);

v) Inclusão de medidas proibitivas ou sancionatórias de comportamentos (discriminação por razões de sexo, pela existência de linguagem ou imagens sexistas, etc.);

vi) Complementar a implementação dos objetivos das medidas com ações de reforço de divulgação, sensibilização, formação, ações de acompanhamento da implementação, regulamentação da medida, criação de serviços ou estruturas e estabelecimento de prazos para avaliação de resultados obtidos.