

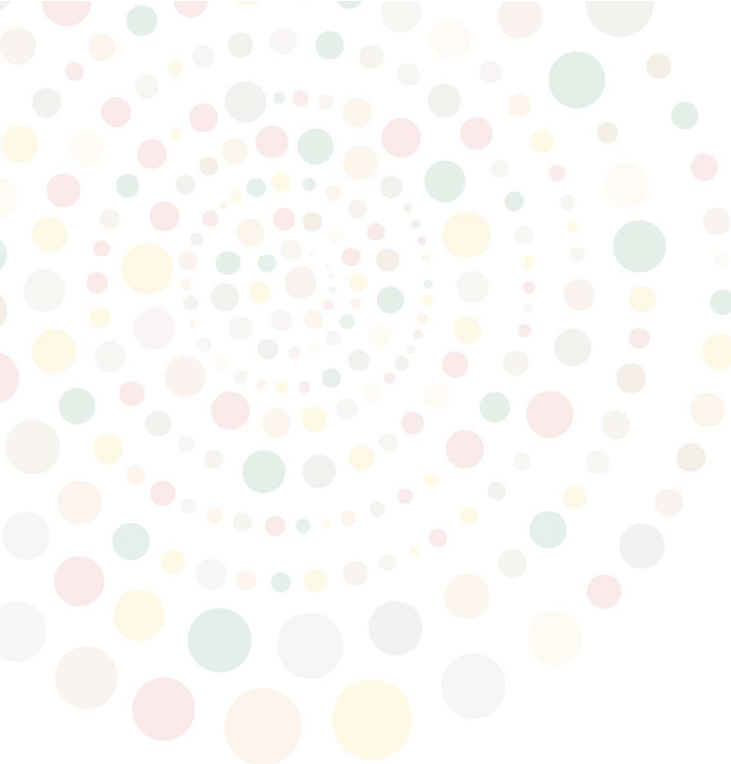


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES  
PLANOS PARA A IGUALDADE

# PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2022-2025

Município de Bragança





## FICHA TÉCNICA

### TÍTULO

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025

### PROJETO

POISE-01-3422-FSE-000061 no âmbito da Tipologia de Operações - 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade

### COORDENAÇÃO

Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás -os-Montes  
Rua Visconde da Bouça, Apartado 238  
5300-318 Bragança

Município de Bragança  
Forte S. João de Deus  
5300-263 Bragança

### ORGANISMO INTERMÉDIO

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

### EQUIPA TÉCNICA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL):  
Fernanda Silva; Armindo Rodrigues;  
Ivone Florêncio; Sílvia Nogueiro; Branca Ribeiro;  
Sérgio Ferreira; Isabel Maria Lopes;  
Alex Oliveira Rodrigues

### ELABORAÇÃO

AMBIFORMED – Ambiente , Higiene,  
Segurança e Saúde no Trabalho, Unipessoal  
LDA.

### EDIÇÃO

Edição 1 | 2022-2025

### COFINANCIADO POR





## Mensagem do Presidente

A luta pela igualdade de género atravessa momentos históricos específicos e emerge, no século XIX, no movimento social liderado pelas sufragistas. Esta luta pelo direito ao voto inaugurou um importante processo de reivindicação de direitos sociais das mulheres que foram sendo conquistados e que, ainda hoje, permanecem na agenda política e económica de diferentes países.

Este desafio pela igualdade de género é uma luta, também, pelo crescimento e desenvolvimento económico, sendo compreensível que as sociedades mais igualitárias assumam bons indicadores sociais e económicos. Na terminologia atual, assume-se o desígnio pelos princípios de igualdade e não discriminação, sendo estes um pilar fundamental das sociedades modernas e do Estado de Direito.

Os instrumentos internacionais para o combate das diferentes formas de discriminação enquadram a amplitude de atuação necessária para promover uma sociedade mais justa e igualitária. Assim, a igualdade de género e não discriminação é um fenómeno social total, sendo que interpenetra realidades homólogas como a discriminação e desigualdade, com origem na língua, na origem nacional, na religião, na cor da pele, nos rendimentos, no estatuto e

classe social, na orientação sexual, na minoria étnica e cultural, entre outras formas de discriminação.

A promoção da Coesão Social constitui o desafio central do Município para 2022, integrando nesta as dimensões sociais, económicas e culturais. O nosso lema “As pessoas, sempre, em Primeiro”, significa que a participação cívica de todos e de todas é o segredo para um desenvolvimento local que empodera as mulheres para a transformação da realidade e da comunidade. Nos nossos princípios destaco a “universalidade e centralidade nas pessoas” a par do “diálogo, participação e proximidade da administração ao cidadão/cidadã”, sendo que a igualdade se encontra implícita nestes valores.

Assim, os planos municipais para a igualdade afiguram-se como um instrumento de referência em matéria de políticas públicas dirigidas para a promoção da igualdade na vida local, definindo, para essa finalidade, estratégias, objetivos e ações concretas, visando a transformação da realidade local para a diminuição das assimetrias de género.

A mais valia destes planos será a própria epistemologia seguida que permite, via metodologias participativas, propor medidas atualizadas e *mainstreaming* na dimensão do género. Um plano Municipal implicará ações cirúrgicas através da definição de objetivos, indicadores e metas a serem alcançados, bem como a avaliação dos seus impactos na sociedade local.

A aposta num novo Protocolo de Cooperação para a Igualdade de Género e Não Discriminação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é a prova de que o Município de Bragança se encontra alinhado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND). A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL),

criada em 2022, é constituída por elementos de grande capacidade de trabalho, com conhecimentos aprofundados e com experiência na área de atuação em causa, uma mais valia para a comunidade local.

Acresce que, no contexto da Agenda 2030, especificamente nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), podemos observar a importância internacional do objetivo 5 que desafia os diferentes países a adotarem medidas que combatam todas as formas de discriminação contra todas as mulheres em todos os lugares, que eliminem todas as formas de violência contra todas as mulheres, nas esferas pública e privada, incluindo tráfico, exploração sexual e outros tipos de exploração e que garantam a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança.

Em suma, a pertinência dos Planos Municipais para a Igualdade é, desde logo, assumida pela ampla transversalidade da problemática das desigualdades e formas de exclusão, significando que não se pode investir numa sociedade mais justa e solidária sem apostar na igualdade de género e na não discriminação.

(Des)construir estereótipos é de facto apostar na construção social da igualdade, transformando a sociedade numa igualdade real entre homens e mulheres, no plano das ideias e representações sociais, bem como nas práticas das pessoas, famílias e organizações. Mudar mentalidades é urgente e necessário para uma sociedade mais justa e equilibrada.

**O Presidente da Câmara Municipal,**

Hernâni Dias

## Índice

<b>1. Enquadramento</b> .....	8
<b>2. Nota Metodológica</b> .....	11
<b>3. Eixos de Intervenção</b> .....	13
<b>3.1. Vertente Interna - Problemas Priorizados</b> .....	13
<b>3.1.1. Eixos de Intervenção Internos</b> .....	15
<b>3.2. Vertente Externa - Problemas Priorizados</b> .....	17
<b>3.2.1. Eixos de intervenção externos</b> .....	19
<b>4. Plano de Ação – Vertente Interna</b> .....	22
<b>5. Plano de Ação – Vertente Externa</b> .....	29
<b>6. Articulação do plano com os objetivos da ENIND</b> .....	39
<b>7. Plano de Divulgação e Comunicação</b> .....	41
<b>8. Monitorização e Avaliação</b> .....	44
<b>9. Conclusão</b> .....	45
<b>10. Bibliografia</b> .....	46

## Índice de figuras

Figura 1: Eixos de intervenção a nível interno/organizacional.....	15
Figura 2: Eixos de intervenção a nível externo/territorial.....	19

## Índice de tabelas

Tabela 1: Problemas priorizados por áreas temáticas Vertente Interna/Organizacional.....	14
Tabela 2: Problemas priorizados por áreas temáticas Vertente Externa/Territorial.....	18
Tabela 3: Plano de Ação, Vertente Interna - Gestão de Pessoas.....	23
Tabela 4: Plano de Ação, Vertente Interna- Formação, Avaliação e Carreiras.....	26

Tabela 5: Plano de Ação, Vertente Interna - Governação e Comunicação.....	28
Tabela 6: Plano de Ação, Vertente Externa - Cidadania e Participação.....	30
Tabela 7: Plano de Ação, Vertente Externa - Educação, Juventude e Desporto. .....	34
Tabela 8: Plano de Ação, Vertente Externa - Políticas Sociais e Mercado.....	36
Tabela 9: Plano de Ação, Vertente Externa - Prevenção e Combate à Violência Doméstica.....	38
Tabela 10: Articulação do PMIND com os objetivos da ENIND.....	41

## 1. Enquadramento

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, conhecida como “Portugal + Igual”, reconhece a igualdade e a não discriminação como condições essenciais para a construção de um futuro sustentável em Portugal e prioriza a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação, a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

O Diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) do Município de Bragança surgem no âmbito de uma candidatura conjunta realizada pela Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes apresentada ao Aviso POISE-22-2020-03, com o apoio do FSE (Fundo Social Europeu). O Município de Bragança pretende concretizar várias ações com o objetivo de transformar o território e maximizar o potencial humano, assim como desenvolver uma sociedade mais equitativa.

O diagnóstico resultou de um processo participativo, de reflexão, diálogo e tomada de decisão, que teve como ponto de partida os dados recolhidos, as recomendações feitas e as conclusões retiradas das oficinas participativas. As informações recolhidas estão refletidas no PMIND, com o objetivo principal de mobilizar os interlocutores locais em torno da igualdade e da não discriminação e contribuir para um desenvolvimento social local efetivo, em todas as dimensões, através de medidas específicas que vão ao encontro dos problemas priorizados.

O diagnóstico permitiu reconhecer as necessidades principais, que foram transformadas em problemas, e agora convertidas em medidas que visam



contribuir para mudanças territoriais efetivas e para um mundo mais sustentável e igualitário para as gerações futuras.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade.

A elaboração deste plano teve em consideração os objetivos da ENIND “Portugal + Igual 2018-2030”, bem como os respetivos planos nacionais de ação, como o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), o Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD), o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC) e o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.

Além disso, foram levadas em conta as três linhas transversais definidas para a ENIND, nomeadamente a interseccionalidade, a territorialização e a promoção de parcerias:

- o Interseccionalidade: “A perspetiva da interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, pelo que as ações a propor devem ter em consideração as desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a

nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais.” (ENIND: 2226)

- o Territorialização: “Estabelecem-se medidas que visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização. Assumem-se, assim, as autarquias locais e sua rede de parcerias como agentes estratégicos do *mainstreaming* do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre homens e mulheres e da introdução da temática do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.” (ENIND: 2226)
- o Promoção de parcerias: “Numa lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegia-se o desenvolvimento de parcerias estratégicas. Reconhecendo o papel e o contributo da academia, setor privado e sociedade civil, as medidas são definidas no sentido de potenciar e apoiar estas parcerias.” (ENIND: 2226)

Em suma, o PMIND do Município de Bragança tem como objetivo principal propor ações que visem promover a igualdade entre homens e mulheres, prevenir e combater a discriminação baseada em qualquer tipo de características, incluindo sexo, raça, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade de género e características sexuais e prevenir e

combater todas as formas de violência contra mulheres e meninas, especialmente em grupos vulneráveis.

## 2. Nota Metodológica

É de extrema importância a participação dos cidadãos e cidadãs na construção de políticas públicas eficazes e inclusivas, especificamente no âmbito da igualdade e não discriminação. Para criar políticas eficazes existe a necessidade de envolver as comunidades locais e de criar espaços de participação para que diferentes grupos possam ter a oportunidade de contribuir para a definição e implementação das políticas. A participação dos cidadãos não deve ser algo pontual, mas um processo contínuo que permite a pessoas e comunidades participarem na vida social, política e cultural de suas comunidades e influenciarem as decisões que as afetam. Portanto, torna-se essencial utilizar processos participativos para trabalhar a igualdade e não discriminação. Foi tendo isto em consideração que os diagnósticos foram realizados, tendo existido uma auscultação de pessoas e entidades que identificaram problemas e posteriormente priorizaram os mesmos.

Este processo comportou uma **dimensão interna** (referente à intervenção ao nível da estrutura interna do Município) e uma **dimensão externa** (referente à intervenção ao nível do território concelhio), alicerçadas no respetivo diagnóstico. A conjugação destas duas vertentes permite que as atividades propostas possam chegar a um público-alvo mais vasto e que o impacto gerado seja maior.

Através dos diagnósticos foi possível verificar que existem muitos problemas que são transversais aos nove Municípios que constituem a Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes (CIM-TTM), como: a sub-representação feminina em cargos de chefia e de tomada de decisão; estereótipos em relação aos papéis do homem e da mulher na esfera familiar; dificuldades na conciliação da vida profissional e pessoal; entre outras. Contudo, também foram identificados problemas que são específicos do Município de Bragança.

A partir da informação recolhida e apresentada no diagnóstico foram aferidas as necessidades em termos de igualdade e não discriminação do Concelho de Bragança. Em conjunto com o Município, e considerando os objetivos da ENIND, foram estabelecidas medidas para promover estes princípios. As medidas criadas seguem a metodologia dos objetivos SMART.

**Specific (Específico):** Os objetivos devem ser claros e precisos, definindo o que se pretende alcançar.

**Measurable (Mensurável):** Os objetivos devem ser quantificáveis, de modo que você possa medir o progresso e determinar se o objetivo foi alcançado.

**Achievable (Alcançável):** Os objetivos devem ser realistas e alcançáveis, com base nas recursos e capacidades disponíveis.

**Relevant (Relevante):** Os objetivos devem ser importantes e relevantes para a pessoa ou organização, contribuindo para os seus objetivos gerais.

**Time-bound (Temporal):** Os objetivos devem ter um prazo estabelecido para o seu alcance, estabelecendo o que se pretende alcançar em um determinado período de tempo.

Os objetivos SMART são considerados mais eficazes do que os objetivos vagos ou genéricos, pois eles são claramente definidos e fáceis de medir e monitorizar. Além disso, eles também oferecem uma visão clara do que precisa de ser alcançado e um prazo para a realização desses objetivos, o que aumenta a probabilidade de sucesso.

Assim, as áreas de intervenção prioritárias identificadas, resultantes dos problemas priorizados na fase de diagnóstico, foram transformadas em eixos de intervenção e, para cada um deles, foram definidos objetivos estratégicos e específicos, medidas e, para estas os indicadores, metas e entidades promotoras.

### **3. Eixos de Intervenção**

#### **3.1. Vertente Interna - Problemas Priorizados**

Os resultados do diagnóstico realizado apontam como principais problemas causais, segundo este grupo, a existência no Município de Bragança de 'áreas de atividade tendencialmente femininas e outras tendencialmente masculinas', 'estereótipos culturais relativamente às competências funcionais para diferentes áreas profissionais (homem vs. mulher)', 'falta de ações de sensibilização para aspetos de igualdade de género, assédio no trabalho e violência doméstica', 'défice de investimento em programas e ações sobre igualdade e não discriminação' e 'o acompanhamento de descendentes/ascendentes por parte dos/as trabalhadores/as é assegurado maioritariamente por mulheres'. Por sua vez, derivados destes, são apontados como principais problemas consequenciais, a 'escassez ou inexistência de

mulheres em áreas melhor remuneradas', 'maior representatividade de homens (66,6%) nos cargos de chefia (diretores de departamento e chefes de divisão)' e 'estagnação de progressão de carreira'. A tabela a seguir apresenta os problemas priorizados pelos participantes por áreas temáticas.

<b>Áreas temáticas Internas</b>	<b>Problemas priorizados</b>
<b>Gestão de recursos humanos</b>	Estereótipos culturais relativamente às competências funcionais para diferentes áreas profissionais (homem vs. mulher) Maior representatividade de homens (66,6%) nos cargos de chefia (diretores de departamento e chefes de divisão)
<b>Progressão e desenvolvimento de carreiras</b>	Estagnação de progressão de carreira
<b>Segregação sexual horizontal e vertical</b>	Escassez ou inexistência de mulheres em áreas melhor remuneradas Áreas de atividade tendencialmente femininas e outras tendencialmente masculinas
<b>Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar</b>	O acompanhamento de descendentes/ascendentes por parte dos/as trabalhadores/as é assegurado maioritariamente por mulheres
<b>Prevenção e combate ao assédio no trabalho</b>	Falta de ações de sensibilização para aspetos de igualdade de género, assédio no trabalho e violência doméstica Défice de investimento em programas e ações sobre igualdade e não discriminação (incluindo combate ao assédio no trabalho)

*Tabela 1: Problemas priorizados por áreas temáticas Vertente Interna/Organizacional*

### 3.1.1. Eixos de Intervenção Internos

O Município de Bragança, como um dos principais empregadores/as do Concelho, é crucial para a promoção da igualdade, nele trabalham pessoas com diferentes experiências, culturas e vivências. Fomentar a igualdade de género internamente, no Município, é importante, pois pode contribuir para criar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todos os/as trabalhadores/as. Isso pode levar a um aumento da satisfação dos/as trabalhadores/as e da sua eficiência, além de melhorar a qualidade do serviço prestado pelo Município.

De igual forma, promover a igualdade de género pode ajudar a combater a discriminação e desigualdades na comunidade, o que pode ter um impacto positivo na sociedade de várias formas.

Com base no diagnóstico realizado, nos problemas organizacionais priorizados, e tendo por base as orientações da ENIND, foram definidos três eixos de intervenção a nível interno: Gestão de Pessoas; Formação, Avaliação e Carreiras e Governação e Comunicação.



*Figura 1: Eixos de intervenção a nível interno/organizacional*

As linhas Orientadoras dos eixos de Intervenção são:

Gestão de Pessoas:

- ✓ Promover medidas que visem facilitar a conciliação da vida profissional e pessoal;
- ✓ Promover a divulgação de informação sobre direitos e medidas promotoras de igualdade de género e conciliação entre a vida profissional e familiar.

Formação, Avaliação e Carreiras:

- ✓ Capacitar os/as Trabalhadores/as do Município de Bragança para lidar com situações de assédio e discriminação;
- ✓ Promover a compreensão dos diferentes tipos de orientação sexual e identidades de género;
- ✓ Promover critérios de igualdade e não discriminação na avaliação de desempenho dos/as Trabalhadores/as do Município de Bragança.

Governação e Comunicação:

- ✓ Acompanhar a implementação do plano Municipal para a igualdade e não discriminação;
- ✓ Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado;
- ✓ Promover o papel dos/as conselheiros/as para a igualdade.



### 3.2. Vertente Externa - Problemas Priorizados

Os resultados do diagnóstico realizado apontam para várias relações, no entanto, substancialmente, os principais problemas causais são: 'Perspetiva social e cultural do papel da mulher na família (dona de casa)'; 'Inexistência de políticas efetivas que promovam a conciliação da vida familiar com a profissional'; 'Desvalorização das competências (das mulheres) para assumirem os cargos de maior poder e prestígio'; 'Desigualdade socialmente construída entre H e M' e 'Inexistência de medidas específicas para a dinamização do desporto através de equipas mistas e femininas' e os principais problemas derivados são 'Maior exposição das mulheres a empregos precários'; 'Representação mínima de mulheres nos cargos de topo por eleição'; 'Sub-representação de mulheres em cargos de chefia e tomada de decisão'; 'Ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no Concelho (diferencial de -113,3€)'; 'Maior percentagem de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar, impossibilita que homens e mulheres tenham condições iguais para se dedicarem à vida profissional e social'; 'Insuficiência de ações de formação no Concelho para prevenção e combate à violência doméstica e contra as mulheres'; 'Horários laborais que impossibilitam o apoio e cuidados aos filhos/parentes'; 'Falta de sensibilização da comunidade perante o fenómeno da violência doméstica' e 'Maior representatividade masculina no desporto escolar (59,8%)'.

A tabela a seguir sistematiza as áreas e os problemas priorizados pelos participantes.

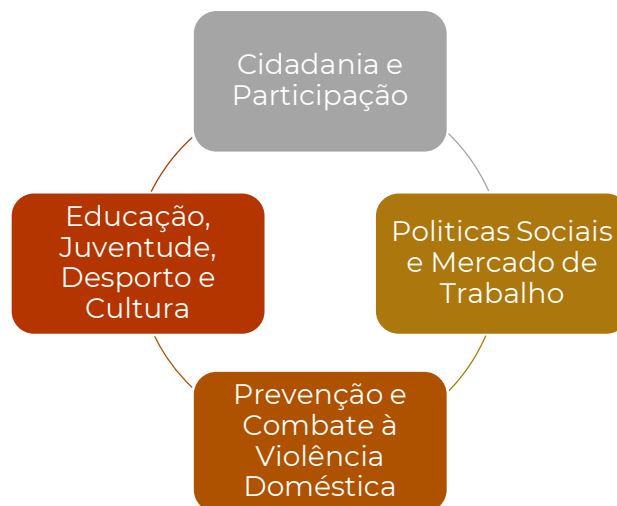
Áreas Temáticas Externas	Problemas priorizados
<b>Representação por sexo nas organizações locais</b>	<p>Representação mínima de mulheres nos cargos de topo por eleição</p> <p>Sub-representação de mulheres em cargos de chefia e tomada de decisão</p> <p>Desvalorização das competências (das mulheres) para assumirem os cargos de maior poder e prestígio</p>
<b>Remuneração</b>	<p>Perspetiva social e cultural do papel da mulher na família (dona de casa)</p> <p>Ganho médio mensal dos homens superior ao das mulheres no Concelho (diferencial de -113,30€)</p> <p>Maior exposição das mulheres a empregos precários</p>
<b>Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</b>	<p>Horários laborais que impossibilitam o apoio e cuidados aos filhos/parentes</p> <p>Maior percentagem de tempo dedicado pelas mulheres à esfera familiar, impossibilita que H e M tenham condições iguais para se dedicarem à vida profissional e social</p> <p>Inexistência de políticas efetivas que promovam a conciliação da vida familiar com a profissional</p>
<b>Sensibilização e Formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica</b>	<p>Insuficiência de ações de formação no Concelho para prevenção e combate à violência doméstica e contra as mulheres.</p> <p>Falta de sensibilização da comunidade perante o fenómeno da violência doméstica</p>
<b>Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado</b>	<p>Desigualdade socialmente construída entre H e M</p> <p>Maior representatividade masculina no desporto escolar (59,8%).</p> <p>Inexistência de medidas específicas para a dinamização do desporto através de equipas mistas e femininas</p>

Tabela 2: Problemas priorizados por áreas temáticas Vertente Externa/Territorial

### 3.2.1. Eixos de Intervenção Externos

A desigualdade de género tem sido um problema persistente em muitas sociedades ao longo da história. Cabe também ao Município criar as condições e promover a igualdade de género em todo o território. A promoção da igualdade de género pode ajudar a garantir que as pessoas de todos os géneros tenham as mesmas oportunidades e direitos e também pode contribuir para uma sociedade mais justa e inclusiva. Além disso, promover a igualdade de género pode ter um impacto positivo na saúde, bem-estar e desenvolvimento económico das comunidades locais.

Com base no diagnóstico realizado, nos problemas territoriais priorizados, e tendo por base as orientações da ENIND, foram definidos quatro eixos de intervenção a nível externo: Cidadania e Participação; Educação, Juventude, Desporto e Cultura; Políticas Sociais e Mercado de Trabalho e Prevenção e Combate à Violência Doméstica.



*Figura 2: Eixos de intervenção a Nível Externo/Territorial.*

Linhas orientadoras dos eixos de Intervenção:

Cidadania e Participação:

- ✓ Promover ações/iniciativas de sensibilização ao nível da desconstrução de estereótipos e de papéis sociais tradicionais de género;
- ✓ Promover ações de formação, projetos e ações de sensibilização sobre a temática de igualdade e não discriminação.

Educação, Juventude, Desporto e Cultura:

- ✓ Promover a desconstrução de estereótipos em relação as escolhas educativas e desportivas;
- ✓ Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género;
- ✓ Incentivar a participação feminina no desporto;
- ✓ Promover a visibilidade das mulheres na cultura.

Políticas Sociais e Mercado de Trabalho:

- ✓ Criar políticas que facilitem a conciliação da vida profissional e familiar;
- ✓ Atenuar estereótipos existentes em relação ao papel do homem e da mulher na esfera familiar;
- ✓ Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.

Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género:

- ✓ Informar a população sobre os mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica existentes no Concelho;
- ✓ Promover o desenvolvimento de habilidades e compreensão para construir relacionamentos saudáveis, respeitosos e positivos.

Apresenta-se, de seguida o Plano de Ação para a Dimensão Interna e Externa previsto no âmbito do PMIND do Município de Bragança 2022-2025.

#### 4. Plano de Ação – Vertente Interna

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
<b>1.1- Gestão de Pessoas</b>	Promover medidas que visem facilitar a conciliação da vida profissional e familiar	<b>1.1.1-</b> Criação de creche com horários alargados (período noturno)	Município de Bragança; Rede Social	Município de Bragança	Diagnóstico Elaborado	1 diagnóstico			X	
	Criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, livre de assédio	<b>1.1.2-</b> Divulgação do canal de denúncia anónimo para casos de assédio e do código de conduta e ética	Município de Bragança	Trabalhadores/as do Município de Bragança; Comunidade em geral	Criar um canal de denúncias de assédio	Criar um canal de denúncias de assédio	X	X	X	X
	Colmatar a falta de conhecimento da legislação aplicável aos direitos e deveres das/os trabalhadoras/as	<b>1.1.3-</b> Ação de divulgação dos direitos dos/as trabalhadoras/as e de contacto de um técnico de recursos humanos para fornecer esclarecimentos adicionais: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do Concelho	Município de Bragança	Trabalhadores/as do Município de Bragança	Nº de ações de sensibilização realizadas	1 ação de sensibilização		X	X	X
	Incentivar ao gozo da licença parental exclusiva do pai entre os homens trabalhadores	<b>1.1.4-</b> Sensibilização sobre a importância do gozo da licença parental e dos dias de assistência a familiares por parte dos homens	Município de Bragança	Trabalhadores/as do Município de Bragança	Nº de ações de divulgação realizadas	2 ações de divulgação		X	X	X

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Conceder benefícios a trabalhadores, trabalhadoras e familiares.	<b>1.1.5-</b> Promover o alargamento do numero de protocolos nas áreas de serviços de saúde, bem-estar e gestão do <i>stress</i> .	Município de Bragança	Trabalhadores do Município	Nº de apoios criados, Nº de protocolos estabelecidos	Estabelecer 2 protocolos		X	X	X

*Tabela 3: Plano de Ação, Vertente Interna- Gestão de Pessoas.*

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medidas	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
<b>1.2- Formação, Avaliação e Carreiras</b>	Promover a realização de cursos em matéria de igualdade e não discriminação disponíveis para todos os/as trabalhadores/as públicos do Concelho de Bragança	<b>1.2.1-</b> Realizar ações de formação para os/as técnicos/as municipais e chefias em matéria de igualdade e não discriminação de modo a que possam desenvolver competências e conhecimentos específicos para reconhecer e lidar com questões desta temática e promover igualdade nas suas atividades diárias.	Município de Bragança	Técnicos/as municipais; Dirigentes municipais	Nº de formações em matéria de igualdade; % de dirigentes que atende as formações; Nº de participantes	1 ação de formações; Pelo menos 40% dos dirigentes frequenta as formações; 12 participantes		X		X
	Promover a igualdade de género junto dos/as Trabalhadores/as do Município de Bragança	<b>1.2.2-</b> Incluir no SIADAP, pelo menos 1 objetivo para a promoção da igualdade entre H e M e não discriminação. - Beneficiar trabalhadores/as que atendem formações em matéria de igualdade e não discriminação	Município de Bragança	Trabalhadores/as do Município de Bragança	Nº de objetivos para a promoção da igualdade entre H e M e não discriminação no SIADAP	Inclusão de pelo menos 1 objetivo para a promoção da igualdade e não discriminação		X	X	X
	Promover a igualdade de oportunidades e tratamento justo para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de género.	<b>1.2.3-</b> Ação de Formação sobre Orientação Sexual e Identidade de Género	Município de Bragança	Trabalhadores/as do Município de Bragança; GNR; PSP	Nº de ações de formação; Nº de participantes	1 ação de formação; 15 participantes		X	X	X



Eixo de Intervenção	Objetivo	Medidas	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Capacitar os/as funcionários/as públicos e líderes comunitários a lidarem com eventos traumáticos e apoiar indivíduos afetados por esses eventos.	<b>1.2.4-</b> Ação de formação: Curso em <i>Traumatic Incident Reduction</i> (TIR)	Município de Bragança	Trabalhadores/as do Município de Bragança	Nº de ações de formação; Nº de participantes	1 ação de formação; 14 participantes		X		
	Garantir que os funcionários públicos estejam equipados com as habilidades e o conhecimento necessários para prestar assistência e serviços de qualidade às comunidades ciganas de forma justa e inclusiva.	<b>1.2.5-</b> Ação de formação: Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que Estratégias para a intervenção?	Município de Bragança	Trabalhadores/as do Município de Bragança	Nº de ações de formação; Nº de participantes	1 ação de formação; 14 participantes		X		
	Formação para chefias em matéria de conciliação da vida profissional e familiar	<b>1.2.6-</b> Ação de Formação: Sistemas de gestão da conciliação - NP4552:2016	Município de Bragança	Técnicos/as municipais; Dirigentes municipais	Nº de Ações de formação; % de dirigentes que realizou a formação; Nº de participantes	1 ação de formação; 40% das chefias participam em formação; 12 participantes		X		

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medidas	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Combater estereótipos culturais relativamente às competências funcionais para diferentes áreas profissionais	<b>1.2.7-</b> Ação de sensibilização sobre estereótipos culturais em relação às competências profissionais de homens e mulheres e sobre benefícios de equipas de trabalho e de liderança mistas	Município de Bragança	Trabalhadores/as do Município de Bragança	Nº de ações de sensibilização	2 ações de sensibilização			X	X

Tabela 4: Plano de Ação, Vertente Interna- Formação, Avaliação e Carreiras.

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
<b>1.3- Governança e Comunicação</b>	Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado*	<b>1.3.1-</b> Redação de documentos e/ou comunicações por parte do Município seguindo os princípios da linguagem inclusiva	Município de Bragança	Trabalhadores/as do Município de Bragança	Nº de documentos com linguagem inclusiva	5 documentos e/ou comunicações com linguagem inclusiva		X	X	X
		<b>1.3.2-</b> Elaboração e distribuição de um guia de linguagem inclusiva para orientar a redação dos documentos do Município	Município de Bragança	Trabalhadores/as do Município de Bragança	Existência de guia	Criar guia		X	X	X
	Promover o papel dos/as conselheiros/as da Igualdade no interior do Município de Bragança, assim como na comunidade em geral	<b>1.3.3-</b> Divulgar e reforçar o papel dos/as conselheiros/as em matéria de igualdade e não discriminação através de emails internos destinados aos/as funcionários/as públicos do Município de Bragança e comunicações externas destinadas à população em geral, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades	Município de Bragança; Conselheiro/a para a Igualdade	Trabalhadores/as do Município de Bragança; Comunidade em geral	Nº de ações de promoção	2 ações de promoção		X	X	X
		<b>1.3.3-</b> Assegurar a existência da recolha de dados, desagregada por sexo, em todas as divisões do Município de Bragança, no tratamento estatístico, questionários, balanço social, etc, emitindo ordem de serviço a todas as divisões	Município de Bragança	Chefes de Divisão do Município	Ordem de Serviço	Efetuar Ordem de Serviço	X	X	X	X

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Acompanhamento da implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação	<b>1.3.4</b> - Reunir semestralmente a EIVL para monitorização da implementação do PMIND - reuniões quando necessário	Município de Bragança	EIVL	Nº de Ata das de reunião	3 atas de reunião		X	X	X
	Informar e conscientizar os/as trabalhadores/as sobre o que é considerado assédio, como identificá-lo e como reportá-lo	<b>1.3.5</b> - Ação de sensibilização sobre assédio no local de trabalho - workshops, folhetos, etc.	Município de Bragança	Trabalhadores/as do Município de Bragança; Comunidade em geral	Nº de ações de sensibilização	2 ações de sensibilização			X	X
	Ouvir e incluir tanto os colaboradores quanto as colaboradoras ao analisar e acompanhar a satisfação em relação à implementação de políticas de igualdade de género.	<b>1.3.6</b> - Criar mecanismos de avaliação de satisfação e incluir questões em matéria de Igualdade de Género, Não Discriminação e de Conciliação.	Município de Bragança	Trabalhadores/as do Município de Bragança	Índice de satisfação do questionário de 0-100	Índice de satisfação superior a 70%			X	X

Tabela 5: Plano de Ação, Vertente Interna- Governação e Comunicação.

## 5. Plano de Ação – Vertente Externa

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
<b>2.1- Cidadania e Participação</b>	Promover a participação feminina nos órgãos sociais das organizações locais	<b>2.1.1-</b> Promover campanhas de sensibilização para a importância da participação feminina nos órgãos sociais das organizações e para os desafios enfrentados pelas mulheres na busca por liderança.	Município de Bragança; Tecido empresarial	Comunidade em geral	Nº de Campanhas de sensibilização	1 campanha desta temática		X		
	Atenuar os estereótipos em relação aos papéis do homem e da mulher na esfera familiar	<b>2.1.2-</b> Promover ações de sensibilização com o objetivo de desconstruir os estereótipos existentes em relação às atividades desempenhadas por homens e mulheres	Município de Bragança	Comunidade em geral	Nº de sensibilizações realizadas	2 ações de sensibilização			X	X
	Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação	<b>2.1.3-</b> Realização de fóruns, seminários, webinários para exposição da temática, problemas prioritizados e discussão de soluções.	Município de Bragança	Comunidade em geral	Nº de eventos	1 evento	X	X		

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Sensibilizar a população para a temática de igualdade e não discriminação	<b>2.1.4</b> - Assinalar as datas nacionais e internacionais relevantes à temática e promoção de ações de sensibilização através de redes sociais e outros canais: Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10), o Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial (21/03), o Dia Internacional de Luta contra a Homofobia e a Transfobia (17/05), etc.	Município de Bragança	Comunidade em geral	Nº de dias assinalados	Assinalar 4 datas		X	X	X
	Sensibilizar as pessoas para as formas como o racismo e a discriminação afetam a vida de indivíduos e de minorias raciais	<b>2.1.5</b> - Concurso de fotografia: "Racismo e discriminação"	Município de Bragança	Comunidade em geral	Nº de Concursos de fotografia; Nº de participantes	1 concurso de fotografia; 10 participantes		X		
	Promover a participação da população sobre o tema Igualdade de Género e não discriminação, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e paternidade	<b>2.1.6</b> - Divulgar a existência de mecanismos de receção de sugestões/comentários nestes domínios.	Município de Bragança	Comunidade em geral	Nº de ações de divulgação	2 ações de divulgação	X	X	X	X

Tabela 6: Plano de Ação, Vertente Externa- Cidadania e Participação.

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
<b>2.2- Educação, Juventude e Desporto</b>	Promover ou apoiar iniciativas de combate aos estereótipos de género nas profissões.	<b>2.2.1-</b> Workshop sobre igualdade de escolhas académicas e desportivas	Agrupamento Escolas Emídio Garcia; Agrupamento de Escolas Abade de Baçal; Agrupamento de Escolas Miguel Torga; Município de Bragança	Discentes do 9º ano	nº de workshops realizados	Realizar pelo menos um workshop sobre igualdade nas escolhas educativas			X	
		<b>2.2.2-</b> Palestra com figuras femininas em posições de liderança em organizações locais ou a realizar pesquisa científica.	Agrupamento Escolas Emídio Garcia; Agrupamento de Escolas Abade de Baçal; Agrupamento de Escolas Miguel Torga; Município de Bragança	Discentes do 9º ao 12º ano	Nº de palestras realizadas	Realizar uma palestra			X	X
		<b>2.2.3-</b> Promover atividades de divulgação e disseminação de ciência e tecnologia	Município de Bragança; Centro de Ciência Viva de Bragança	Discentes do 1º ao 6º ano	Nº de atividades	3 atividades			X	X

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
Fomentar a participação feminina em desporto		<b>2.2.4-</b> Sessão de cinema e/ou <i>peddy paper</i> sobre mulheres notáveis da região para celebrar o dia internacional das mulheres	Agrupamento Escolas Emídio Garcia; Agrupamento de Escolas Abade de Baçal; Agrupamento de Escolas Miguel Torga; Município de Bragança	Discentes do 7º ao 9º ano	Nº de sessões de cinema	Realizar pelo uma sessão de cinema no dia internacional da mulher			X	X
		<b>2.2.5-</b> Estudar como incentivar a participação das raparigas no desporto	Município de Bragança	Município de Bragança	Diagnóstico realizado	Realizar um diagnóstico				X
		<b>2.2.6-</b> Estudar o alargamento do leque de modalidades desportivas oferecidas no ensino escolar e pré-escolar, tendo em conta os interesse das raparigas e dos rapazes.	Município de Bragança	Agrupamento Escolas Emídio Garcia; Agrupamento de Escolas Abade de Baçal; Agrupamento de Escolas Miguel Torga	Diagnóstico realizado	Realizar um diagnóstico				X
		<b>2.2.7-</b> Majoração de apoios a clubes/associações que acolhem equipas desportivas femininas ou mistas, no sentido de corrigir a desigualdade existente.	Município de Bragança	Associações Promotoras de Desporto	Revisão do código regulamentar de acordo com o objetivo	Código regulamentar revisto de acordo com o objetivo				X



Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
		<b>2.2.8-</b> Promover a priorizar a informação relativa ao desporto das mulheres sobre o dos homens, assim como a imagem de mulheres desportistas nos cartazes e <i>flyers</i> de difusão das atividades e eventos desportivos.	Município de Bragança	Associações Promotoras de Desporto; Agrupamento Escolas Emídio Garcia; Agrupamento de Escolas Abade de Baçal; Agrupamento de Escolas Miguel Torga; Município de Bragança	Nº de ações de promoção	3 ações de promoção			X	X
	Capacitar os/as jovens para lidar com questões importantes relacionadas ao género e à igualdade, e desenvolver suas habilidades para construir uma sociedade mais justa e igualitária.	<b>2.2.9-</b> Promover e monitorizar a inclusão da temática da igualdade de género, violência doméstica e discriminação em aulas que trabalhem a cidadania.	Agrupamento Escolas Emídio Garcia; Agrupamento de Escolas Abade de Baçal; Agrupamento de Escolas Miguel Torga; Município de Bragança	Agrupamento Escolas Emídio Garcia; Agrupamento de Escolas Abade de Baçal; Agrupamento de Escolas Miguel Torga	Nº de ações de promoção	1 ação de promoção			X	X

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Fomentar a participação feminina na cultura	<b>2.2.10-</b> Trabalhar em conjunto com bibliotecas públicas locais no sentido de erradicar os estereótipos de género no seu catálogo de livros e outros documentos, assim como nas demais atividades de promoção, divulgação e animação da leitura: Clube de Leitores e Sábados de Encantar	Município de Bragança	Biblioteca Municipal de Bragança; Comunidade em geral	Nº de ações de promoção	1 ação de promoção		X	X	X
		<b>2.1.11-</b> Integrar mulheres nas comissões de toponímia, e que estas tornem visível o papel das mulheres na atribuição de nomes a ruas, praças, equipamentos, etc.	Município de Bragança	Comissões de toponímia	% de mulheres nas comissões de toponímia	Pelo menos 50% dos membros são do sexo feminino				X
		<b>2.2.12-</b> Majoração de apoios a associações culturais que desenvolvem atividades relacionados com igualdade, discriminação e violência doméstica.	Município de Bragança	Associações culturais	Revisão do código regulamentar de acordo com o objetivo	Código regulamentar revisto de acordo com o objetivo				X

Tabela 7: Plano de Ação, Vertente Externa- Educação, Juventude e Desporto.

Eixo de Intervenção	Objetivo	3.1-Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
<b>2.3- Políticas Sociais e Mercado</b>	Colmatar a falta de conhecimento da legislação aplicável aos direitos e deveres das/os trabalhadores/as	<b>2.3.1-</b> Ação de divulgação dos direitos dos trabalhadores/as: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do Concelho de Bragança	Município de Bragança	Comunidade em geral	Nº de ações de divulgação	2 ações de divulgação		X		
	Informar a comunidade sobre os direitos de igualdade salarial e promover a igualdade de remuneração entre homens e mulheres no ambiente de trabalho	<b>2.3.2-</b> Campanha de sensibilização sobre igualdade salarial	Município de Bragança; ACISB; NERBA	Comunidade em geral	Nº de ações de sensibilização	1 ações de sensibilização		X	X	X
	Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação	<b>2.3.3-</b> Promover ações de sensibilização sobre igualdade e não discriminação: Workshops; Folhetos; Divulgação nas redes sociais; Formações	Município de Bragança	Comunidade em geral	Nº de ações de sensibilização	1 ações de sensibilização		X		
	Promover a compreensão por parte das empresas sobre a importância de apoiar seus/suas funcionários/as em equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais	<b>2.3.4-</b> Promover ações de sensibilização junto do tecido empresarial para promover a conciliação da vida profissional e pessoal	Município de Bragança; ACISB; NERBA	Chefias do setor privado	Nº de ações de sensibilização	1 ações de sensibilização		X	X	X

Eixo de Intervenção	Objetivo	3.1-Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Apoiar o processo do acolhimento e integração de migrantes no Concelho de Bragança	<b>2.3.5-</b> Divulgar a existência do Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes	Município de Bragança	Migrantes residentes no Concelho de Bragança	Nº de ações de divulgação	1 ação de divulgação		X	X	X
	Promover a alfabetização e capacitação em termos de TIC da população mais idosa residente no Concelho de Bragança	<b>2.3.6-</b> Ações de alfabetização e capacitação em TIC para a população com um nível de escolaridade mais baixa	Município de Bragança; Universidade Sénior de Bragança; Entidades formadoras	Comunidade em geral	Nº de ações de alfabetização; Nº de participantes	1 ação de alfabetização; Número de participantes superior a 10			X	X

Tabela 8: Plano de Ação, Vertente Externa- Políticas Sociais e Mercado.

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
<b>2.4- Prevenção e Combate à Violência Doméstica</b>	Informar amplamente, junto da comunidade, a existência dos mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de violência de género, bem como comunicar os principais procedimentos que devem ser acionados	<b>2.4.1-</b> Ação de sensibilização sobre a temática da violência doméstica - folhetos, webinários, workshops, etc	Município de Bragança; ASMAB	Comunidade em Geral	Nº de ações de sensibilização	1 ação de sensibilização		X	X	X
		<b>2.4.2-</b> Campanha de divulgação dos mecanismos existentes em Bragança para a proteção das vítimas de violência doméstica	Município de Bragança; GNR; PSP; ASMAB; CPCJ	Comunidade em Geral	Nº de campanhas de divulgação	1 campanha de divulgação		X	X	X
	Promover o desenvolvimento habilidades e compreensão para construir relacionamentos saudáveis, respetuosos e positivos	<b>2.4.3-</b> Sensibilização Educar para os relacionamentos	Município de Bragança; Agrupamento Escolas Emídio Garcia; Agrupamento de Escolas Abade de Baçal; Agrupamento de Escolas Miguel Torga;	Agrupamento Escolas Emídio Garcia; Agrupamento de Escolas Abade de Baçal; Agrupamento de Escolas Miguel Torga; Comunidade em geral	Nº de ações de sensibilização	1 ação de sensibilização		X		

	<p>Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”</p>	<p><b>2.4.4-</b> Estabelecer protocolo "Redes de Municípios Solidários" por forma a constituir uma bolsa de Municípios aderentes, promovendo uma cobertura de âmbito nacional</p>	<p>Município de Bragança</p>	<p>Comunidade em Geral</p>	<p>Nº de publicações sobre o protocolo</p>	<p>Aderir ao protocolo "Rede Municípios Solidários"</p>				<p>X</p>
	<p>Conscientizar a sociedade sobre a existência e a extensão do problema da violência doméstica LGBT, incluindo as diferentes formas de violência e como lidar com este problema</p>	<p><b>2.4.5- Ação</b> de sensibilização sobre a temática da violência doméstica LGBT- folhetos, webinários, workshops, etc</p>	<p>Município de Bragança</p>	<p>Comunidade em Geral</p>	<p>Nº de ações de sensibilização</p>	<p>1 ação de sensibilização</p>		<p>X</p>		<p>X</p>

Tabela 9: Plano de Ação, Vertente Externa- Prevenção e Combate à Violência Doméstica.

## 6. Articulação do plano com os objetivos da ENIND

Conforme já mencionado o PMIND do Município de Bragança tem em linha de conta os objetivos estratégicos definidos nos Planos de Ação da ENIND, Portugal + Igual 2018-2030, nomeadamente: o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH); o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD); o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC) e o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021. Neste contexto, a tabela seguinte destaca as medidas previstas no PMIND de Bragança e a articulação com os Objetivos Estratégicos da ENIND.

Objetivos Estratégicos	Medidas do PMIND
<b>Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)</b>	
<u>Área 1.</u> Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações	1.1.2; 1.2.1; 1.2.2; 1.3.3; 1.3.4; 1.3.6; 2.1.1; 2.1.3
<u>Área 2.</u> Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	2.2.1; 2.2.2; 2.2.3; 2.2.4; 2.2.5; 2.2.9
Área 3. I&D e mundo digital	n.a.
<u>Área 4.</u> Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho, na atividade profissional e nos rendimentos	1.1.4; 1.2.1; 1.2.7; 1.3.5; 2.1.1; 2.3.2; 2.3.3

Objetivos Estratégicos	Medidas do PMIND
<p><u>Área 5.</u> Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, no quadro da revisão do Programa 3 em Linha e da promoção da IMH</p>	<p>1.1.1; 1.1.3; 1.1.4; 1.2.6; 2.1.2; 2.3.1; 2.3.4</p>
<p><u>Área 6.</u> Combate à pobreza e exclusão social e promoção do acesso à saúde</p>	<p>1.1.5; 2.3.6</p>
<p><u>Área 7.</u> Cultura e comunicação</p>	<p>1.3.1; 1.3.2; 2.1.4; 2.2.8; 2.2.10; 2.2.11; 2.2.12</p>
<p><b>Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD)</b></p>	
<p><u>Área 1.</u> Prevenir – erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD), conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação</p>	<p>2.1.4; 2.2.9; 2.4.2; 2.4.3</p>
<p><u>Área 2.</u> Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção</p>	<p>2.4.2; 2.4.4</p>
<p><u>Área 3.</u> Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização</p>	<p>n.a.</p>
<p><u>Área 4.</u> Qualificar profissionais e serviços para a intervenção</p>	<p>1.2.4</p>
<p><u>Área 5.</u> Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas</p>	<p>1.3.4</p>
<p><u>Área 6.</u> Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados</p>	<p>n.a.</p>
<p><b>Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC)</b></p>	



Objetivos Estratégicos	Medidas do PMIND
Área 1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC	1.2.3; 2.1.4; 2.2.9; 2.4.5
Área 2. Garantir a transversalização das questões da OIEC	n.a.
Área 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	n.a.
<b>Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos</b>	
Área 1. Reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do tráfico de seres humanos	2.1.4
Área 2. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, bem como consolidar, reforçar e qualificar a intervenção	2.3.5
Área 3. Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico	n.a.

Tabela 10: Articulação do PMIND com os objetivos da ENIND

## 7. Plano de Divulgação e Comunicação

O objetivo de um plano de divulgação para o PMIND é promover a disseminação de informações do PMIND para a comunidade, fomentar o entendimento e o comprometimento, assim como as suas metas e objetivos, e promover uma maior interação com a comunidade para facilitar a sua implementação.

Pretende-se também alcançar:

- O aumento da conscientização sobre questões de igualdade e discriminação na comunidade e como este plano pretende abordá-las;
- A educação da comunidade sobre as políticas e ações específicas que serão implementadas pelo plano;
- A mobilização de líderes comunitários, representantes de organizações e líderes de negócios para apoiar e participar no plano;
- A participação ativa da comunidade na implementação do plano, por meio de oportunidades de *feedback* e de contribuição.

### Público-Alvo

De modo a realizar uma divulgação eficaz do PMIND de Bragança foram identificados os seguintes públicos-alvo:

- Comunidade em geral
- Guarda Nacional Republicana e Polícia Segurança Pública
- Organizações do Terceiro Setor
- Trabalhadores/as do Município de Bragança
- Órgãos de Poder Local

### Canais de comunicação

O PMIND será disponibilizado na página da Internet do Município de Bragança e da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes (CIM-TTM) de forma a que esteja acessível a toda a comunidade.

No plano estão também previstos conjuntos de medidas que envolvem a divulgação de informação interna e externamente. Para realizar esta divulgação foram selecionados os seguintes canais de comunicação:

1. Redes sociais: Plataformas como Facebook e Instagram podem ser usadas para alcançar um grande público e compartilhar informações sobre o plano.
2. Site oficial: o site oficial do Município pode fornecer detalhes sobre o plano e informações de contato para aqueles que desejam obter mais informações.
3. Meios de comunicação tradicionais: Os jornais e rádios locais podem fornecer cobertura de notícias sobre o plano e ajudar a educar a comunidade.
4. Reuniões com os principais agentes/entidades envolvidos no plano: Estas reuniões servem para informar os *Stakeholders* do plano sobre as medidas que vão ser implementadas, assim como expor a envolvimento que vai ser necessária da sua parte.
5. Eventos comunitários: eventos como feiras e festas locais podem ser úteis para compartilhar informações sobre o plano e ouvir os comentários e preocupações da comunidade.
6. Comunicação direta: contato com líderes comunitários, representantes de organizações, líderes de negócios que podem ser informados sobre o plano e convidados a participar em eventos de divulgação.
7. Utilização de espaços públicos: como um mural de avisos, espaços de comunicação comunitária e/ou outros, que podem ser utilizados para divulgação do plano.

As ações de divulgação do PMIND serão realizadas através de diferentes canais de comunicação, como referido anteriormente. A comunicação deve

ser simples, objetiva e deve reforçar a utilização equilibrada de mulheres e homens nos textos e nas imagens. Todas as comunicações realizadas no sentido de divulgar o PMIND serão registadas num documento, que agregará de forma sistematizada estas comunicações.

## **8. Monitorização e Avaliação**

Com o objetivo de implementar o PMIND de Bragança, para um período de quatro anos, pretende-se seguir um sistema de monitorização e avaliação contínua, para verificação regular do progresso e da realização dos objetivos e metas estabelecidos.

A avaliação é crucial para guiar e garantir que o projeto é desenvolvido com o objetivo de atender às necessidades dos públicos-alvo e de obter resultados tangíveis.

A monitorização do PMIND é da competência da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), que será responsável por acompanhar a implementação das medidas/ações descritas neste documento, bem como verificar se os objetivos estabelecidos estão a ser alcançados, através da elaboração de planos de ação e relatórios que permitirão uma avaliação posterior. Não podemos esquecer que o PMIND é um documento dinâmico, sendo passível de alterações e de ajustamentos ao longo da sua implementação.

Este plano de monitorização e avaliação prevê ainda a elaboração de um relatório de avaliação dos primeiros 12 meses de execução, realizado por uma entidade avaliadora externa, assim como um relatório final do PMIND que incida sobre todo o período da sua vigência (2022-2025). Estes relatórios serão

apresentados e aprovados em reunião de Câmara e submetidos à Assembleia Municipal, após validação da EIVL.

## 9. Conclusão

O PMIND apresentado é uma iniciativa do Município de Bragança para promover uma sociedade mais justa e sustentável, visando melhorar a qualidade de vida, a equidade e a integração da sua população e organizações locais.

Este encontra-se em conformidade com a legislação vigente e representa uma estratégia para combater as desigualdades, incluindo medidas e ações específicas, estabelecendo objetivos, indicadores, metas a alcançar e sua avaliação regular.

Para cada eixo de intervenção, tanto na vertente interna, como na externa, a EIVL definiu um conjunto de medidas concretas e realizáveis, de acordo com os recursos humanos e financeiros disponíveis, com o intuito de atingir os objetivos estabelecidos dentro do prazo estabelecido. De salientar que se trata de um documento dinâmico, em constante adaptação, de forma a oferecer respostas às mudanças pretendidas, face aos públicos-alvo e ao território.

No exercício das competências que lhe são conferidas pelas alíneas a), q) e ccc) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, a Câmara Municipal deliberará submeter à Assembleia Municipal para aprovação a presente proposta de “Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Bragança 2022-2025”, ao abrigo do disposto na alínea h) do n.º 1 do artigo 25.º do Anexo I da citada lei.

Após esta aprovação, o PMIND será divulgado, quer interna, quer externamente.

## 10. Bibliografia

CITE (2006). Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CITE (2019). Guião para a Elaboração de Planos para a Igualdade.

CIG (2009). Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública.

CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer. Coimbra: Centro de Estudos Sociais

CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Educação.

CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Gestão de Pessoas, Formação e Emprego.

CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Mobilidade e Transportes.

CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Saúde e Ação Social.

CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público.

CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Urbanismo, Habitação e Ambiente.

CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Violência no Trabalho.

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, Jornal Oficial da União Europeia, C/83, 2010.

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, 2006. Elaborada e promovida pelo Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros.

Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral na sua Resolução 217A (III) de 10 de dezembro de 1948 e publicada no Diário da República, I Série A, n.º 57 de 9 de março de 1978, mediante aviso do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

AVISO N.º POISE- 22-2020-03