

# RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO GLOBAL DO PMIND DE BRAGANÇA 2022-2025

## Ficha Técnica

---

**Título** Relatório de Avaliação Global do PMIND de Bragança

---

**Equipa para a Igualdade na Vida** Fernanda Maria Fernandes Silva | Vereadora da Ação Social

**Local** Armindo José Afonso Rodrigues | Diretor do Departamento de Intervenção Social | Conselheiro Interno

Maria Ivone dos Santos Florêncio | Coordenadora Distrital da EAPN – Portugal Delegação Distrital de Bragança | Conselheira Externa

Sílvia Maria dos Santos Couto Gonçalves Nogueiro | Diretora do Departamento de Administração Geral e Financeira

Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro | Chefe de Divisão de Administração Geral

Sérgio André Ferreira Paulo Ferreira | Rede Social de Bragança

Isabel Maria Lopes | Membro da Assembleia Municipal

Alex Olivier Alves Rodrigues Rodrigues | Membro da Assembleia Municipal

---

**Município** Bragança

---

**Comunidade Inter Municipal** Terras de Trás-os-Montes

---

**Documento elaborado com o apoio** Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

**de** Fundo Social Europeu

AVISO N.º POISE 22-2020-03

Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis

---

**Entidade Avaliadora e Equipa de** NERBA – Associação Empresarial do Distrito de Bragança

**Avaliação**

**Ana Paula Louzada** | Licenciada em Filosofia, Ramo Educacional, é técnica superior do Departamento de Formação do NERBA desde 2003, com competências formais ao nível da consultoria de formação e tem gerido intervenções que implicam conhecimento e proximidade ao tecido económico; tem frequência de formação em temas relacionados com a igualdade de género; gere projetos ao abrigo de tipologias de intervenção vocacionados para o reforço das capacidades de gestão dos/das empresários/as e seus/suas trabalhadores/as, identificados como projetos de formação ação, abrangendo um total de 296 PME do distrito de Bragança e região norte.

**Sofia Cardim** | Doutorada em Economia Aplicada, com tese realizada sob a designação Segregação Laboral por Género em Portugal; é Professora Adjunta Convidada, na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Bragança, desde 2011; possui Especialização em Igualdade de Género; publicando com regularidade nessa área; possui experiência na elaboração de Diagnósticos e Planos Municipais e Intermunicipais para a Igualdade e Não Discriminação.

---

O presente relatório de avaliação externa deverá ser submetido à aprovação prévia da Equipa para a Igualdade na Vida Local e, posteriormente, remetido para aprovação em Reunião de Câmara.

---

## Índice

1. Introdução .....	9
2. Metodologia .....	14
3. Identificação dos <i>stakeholders</i> envolvidos no processo .....	16
4. Avaliação quantitativa das metas alcançadas .....	19
5. Avaliação do diagnóstico do PMIND .....	21
5.1. Adequabilidade.....	22
5.3. Conclusões da avaliação do Diagnóstico do PMIND .....	26
6. Avaliação do PMIND.....	27
6.1. Adequabilidade.....	28
6.2. Utilidade.....	30
6.3. Boa governação e transparência .....	31
6.4. Conclusões da avaliação do documento PMIND .....	33
7. Avaliação do Relatório de Execução do PMIND .....	34
7.1. Adequabilidade da execução .....	35
7.2. Implementação do modelo de governação.....	37
8. Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas .....	40
8.1. Divulgação .....	40
8.2. Conclusões da avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas.....	41
10. Avaliação quantitativa e qualitativa dos <i>stakeholders</i> .....	49
10.1. Colaboradoras e colaboradores do Município.....	50
10.3. Comunidade em geral .....	68
10.4. Conselheiras Locais para a Igualdade .....	73
12. Identificação de fatores críticos de sucesso e de oportunidades de melhoria .....	75
13. Identificação de fatores externos ao contexto .....	79
14. Análise SWOT .....	82

15. Balanço global do impacto da implementação do PMIND no território .....	84
16. Conclusões e recomendações para o futuro .....	86
Bibliografia .....	89
Anexos .....	90
Anexo 01   Lista de 38 indicadores .....	90
Anexo 02   Despacho interno a nomear a EIVL.....	98
Anexo 03   Despacho interno a nomear a Conselheira e o Conselheiro Locais para a Igualdade .....	100
Anexo 04   Apresentação do Diagnóstico aos atores locais.....	102
Anexo 05   Aprovação do PMIND em reunião de Câmara Municipal.....	108
Anexo 06   Aprovação do PMIND em reunião de Assembleia Municipal .....	110
Anexo 07   Atas das Reuniões da EIVL .....	114
Anexo 08   Publicação do Diagnóstico e do PMIND no sítio do Município .....	121
Anexo 09   Encontro de Boas Práticas .....	122
Anexo 12   Questionário aplicado às colaboradoras e aos colaboradores do Município .....	129
Anexo 13   Questionário aplicado aos parceiros sociais .....	131
Anexo 14   Questionário aplicado à comunidade em geral.....	133
Anexo 15   Questionário aplicado às Conselheiras Locais para a Igualdade.....	135
Anexo 16   Certificados Consultora para a Igualdade .....	137

## Índice de Figuras

Figura 1   Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual .....	12
Figura 2   Linhas de atuação transversais da ENIND – Portugal + Igual .....	12
Figura 3   ODS 2030 em alinhamento com o PMIND.....	13
Figura 4   Critérios da Avaliação do Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.....	21
Figura 5   Dimensões do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.....	27
Figura 6   Dimensões do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.....	34
Figura 7   Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes   Sexo.....	50
Figura 8   Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes   Categoria profissional ou função.....	50
Figura 9   Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes   Faixa etária.....	51
Figura 10   Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?.....	51
Figura 11   Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades? .....	52
Figura 12   Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?.....	52
Figura 13   Considera que a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?.....	53
Figura 14   Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias? .....	53
Figura 15   Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?.....	54
Figura 16   Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?.....	54
Figura 17   Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver? .....	55

Figura 18   Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo? .....	55
Figura 19   Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações? .....	56
Figura 20   Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas? .....	56
Figura 21   As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas? .....	57
Figura 22   Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas? .....	57
Figura 23   Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas? .....	58
Figura 24   Qual o tipo de organização? .....	59
Figura 25   Respondentes das organizações   Sexo .....	59
Figura 26   Respondentes das organizações   Faixa etária .....	60
Figura 27   Considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)? .....	60
Figura 28   A sua entidade participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de identificação das necessidades/fragilidades e definição de atividades para o PMIND? .....	61
Figura 29   Considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades? .....	61
Figura 30   Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e associações e respetivos técnicos/as? .....	62
Figura 31   Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município? .....	62
Figura 32   Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias? .....	63
Figura 33   Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação? .....	63
Figura 34   Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver? .....	64

Figura 35   Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo? .....	64
Figura 36   Na sua opinião, o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações/atividades/iniciativas? .....	65
Figura 37   Considera que as atividades propostas têm sido realizadas, conforme previstas? ..	65
Figura 38   Na sua opinião, o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população? .....	66
Figura 39   Tem noção se os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nessas ações/atividades/iniciativas?.....	66
Figura 40   Comunidade em geral   Respondentes do Município por sexo .....	68
Figura 41   Comunidade em geral   Respondentes do Município por sexo por setor de atividade .....	68
Figura 42   Comunidade em geral   Faixa etária dos respondentes .....	69
Figura 43   Comunidade em geral   Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico na área da Igualdade e a Não Discriminação por parte do Município? ..	69
Figura 44   Comunidade em geral   Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)? .....	70
Figura 45   Comunidade em geral   Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação? .....	70
Figura 46   Comunidade em geral   Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?.....	71
Figura 47   Comunidade em geral   Considera pertinente a realização das atividades em que participou? .....	71
Figura 48   Comunidade em geral   Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades? .....	72
Figura 49   Conselheira Local para a Igualdade   Resultado do inquérito por questionário .....	73
Figura 50   Identificação de fatores externos ao contexto .....	79

## Índice de Tabelas

Tabela 1   Fases, Atividades e Produtos do Projeto .....	9
Tabela 2   Ferramentas participativas utilizadas na elaboração do Relatório de Avaliação Global .....	14
Tabela 3   Intervenientes, fases e atividades do projeto em que participaram e nível de satisfação .....	16
Tabela 4   Resumo da execução e avaliação quantitativa das metas.....	19
Tabela 5   Avaliação do Relatório de Diagnóstico   Critério da Adequabilidade .....	22
Tabela 6   Avaliação do Relatório de Diagnóstico   Critério da Utilidade.....	24
Tabela 7   Avaliação do PMIND   Critério da Adequabilidade .....	28
Tabela 8   Avaliação do PMIND   Critério da Utilidade.....	30
Tabela 9   Avaliação do PMIND   Critério da Boa Governação e Transparência.....	31
Tabela 10   Avaliação do Relatório de Execução do PMIND   Critério da Adequabilidade da Execução.....	35
Tabela 11   Avaliação do Relatório de Execução do PMIND   Critério da Implementação do Modelo de Governação.....	37
Tabela 12   Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas   Critério da Divulgação .....	40
Tabela 13   Escala de classificação das medidas do PMIND .....	42
Tabela 14   Avaliação da execução física das medidas, de acordo com o Relatório de Execução   Vertente interna   5 meses de execução .....	44
Tabela 15   Avaliação da execução física das medidas, de acordo com o Relatório de Execução   Vertente externa   5 meses de execução.....	46
Tabela 16   População e número de respostas obtidas .....	49
Tabela 17   Análise SWOT   Implementação do PMIND.....	82
Tabela 18   Validação dos Produtos Tangíveis .....	86

## 1. Introdução

A Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes, CIM-TTM, reconhece em sintonia com o XXI Governo Constitucional, a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para a região de Trás-os-Montes enquanto território, que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos.

Consciente da responsabilidade social que tem enquanto interveniente ativo em várias esferas da sociedade, adota o lema “Ninguém pode ficar para trás”, em consonância com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e com a Agenda 2030, constituindo-se estas como uma referência e um roteiro para os próximos anos. Esta visa eliminar todos os obstáculos estruturais que se colocam à igualdade entre mulheres e homens, ao empoderamento e ao gozo pleno dos direitos de mulheres e raparigas, tanto no plano interno, como no plano da cooperação para o desenvolvimento.

O trabalho abrange os 9 municípios que integram a CIM-TTM e deriva da elaboração do diagnóstico, elaboração e implementação dos planos para a igualdade. Integra a divulgação do Plano para a Igualdade prevê a partilha da experiência desenvolvida ao longo de todo o processo de construção, elaboração e implementação do Plano com outras entidades congéneres.

A candidatura foi aprovada no âmbito do Aviso N.º POISE - 22-2020-03, enquanto entidade promotora, abrangendo todos os municípios na sua área de intervenção, na qual se insere o Município de Bragança. O projeto que integra a elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação integra as seguintes fases, atividades e produtos:

Tabela 1 | Fases, Atividades e Produtos do Projeto

Fase	Atividade	Produto
1	Elaboração do Diagnóstico	Relatório de Diagnóstico
	Elaboração/atualização e implementação do PMIND	PMIND Relatório de Execução do PMIND
2	Divulgação e Avaliação do PMIND	Produto das Ações de Divulgação Empreendidas
		Relatório de Avaliação do PMIND

Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03

O presente produto, **Relatório de Avaliação Global**, insere-se 1ª atividade da 2ª fase de trabalhos, sendo o resultado do processo de avaliação dos primeiros **cinco meses** de

implementação do PMIND de Bragança (**de fevereiro de 2023 a junho de 2023**), contemplado a seguinte informação:

- Avaliação do Diagnóstico;
- Avaliação do PMIND;
- Avaliação da Execução;
- Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas;
- Avaliação Global.

Assim, o **Relatório de Avaliação Global**, refere-se à avaliação da globalidade dos trabalhos desenvolvidos pelo Município de Bragança. Nesse sentido, contempla a avaliação de todo o processo de elaboração, aprovação e implementação do Plano por uma equipa/perito/a independente e externa – **NERBA – Associação Empresarial do Distrito de Bragança** -, permitindo a perceção, a adequação e a pertinência da intervenção desde o primeiro momento até ao seu final.

Assim, o presente **Relatório de Avaliação Global** assume os seguintes pressupostos:

- A verificação da estruturação de um modelo de divulgação integrado de forma a assegurar a visibilidade do território.
- A avaliação do Plano para a Igualdade contempla a avaliação de todo o processo de elaboração, aprovação e implementação do Plano por uma equipa/perito/a independente e externa, devendo permitir perceber a adequação e a pertinência da intervenção desde o primeiro momento até ao seu final.
- A opção por uma metodologia de avaliação contínua que atravessa todas as fases do ciclo do projeto vs. atividades, desde a sua conceção até depois da sua finalização e mesmo enquanto *input* para um novo ciclo de intervenção.
- Uma avaliação imprescindível para orientar e garantir que o projeto se desenvolva no sentido de responder às necessidades dos públicos-alvo e que tenha resultados concretos.
- O envolvimento de todos/as os/as intervenientes, desde pessoal técnico até aos/às destinatários/as da mesma no processo de avaliação.
- A monitorização sistemática das atividades que estruturam na sua globalidade o Plano Municipal para a Igualdade em referência e a sua avaliação, de acordo com os objetivos e as metas definidos.

Em termos de categorias de análise destacam-se as seguintes:

- **Adequabilidade:** avaliar se a intervenção é adequada ao contexto em que é implementada, tendo em conta as necessidades detetadas, as metodologias utilizadas, os/as destinatários/as e os/as técnicos/as de intervenção.
- **Eficácia:** avaliar em que medida as atividades planeadas são realizadas e conseguidos os resultados planeados.
- **Eficiência:** avaliar a relação entre os resultados obtidos e os recursos utilizados.
- **Execução física:** avaliar o cumprimento de indicadores quantitativos de execução do Plano.
- **Impacto:** avaliar as mudanças ocorridas ao nível individual ou coletivo, decorrentes da execução das atividades.
- **Pertinência:** avaliar se o Plano é pertinente face às necessidades detetadas, se responde ou não aos objetivos planificados, se é ou não pertinente para os/as destinatários/as.
- **Reação:** avaliar o grau de satisfação de todas as pessoas que intervêm no processo, desde a sua planificação até aos resultados obtidos.
- **Sustentabilidade:** avaliar em que medida a atividade tem condições para perdurar no tempo.
- **Transferibilidade:** avaliar o grau potencial de apropriação/disseminação de práticas para outros contextos.

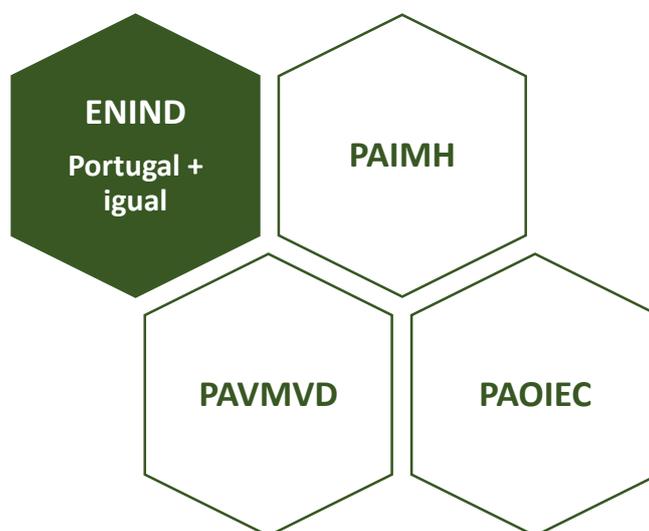
Pretende-se assim fornecer uma avaliação do cumprimento das metas estabelecidas para o período e referência ao impacto nas pessoas, organização e território, bem como uma avaliação do processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes atores. A avaliação inclui a identificação de pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças, apresentação de propostas de melhoria a incorporar no futuro, tanto para a execução do Plano no restante período de vigência, como para o processo de elaboração e implementação de futuros planos.

Esta informação encontra-se materializada no presente relatório de avaliação independente, desenvolvido pelo NERBA – Associação Empresarial do Distrito de Bragança, entidade externa aos municípios, devendo ser submetido à aprovação nos termos previstos do regime jurídico das autarquias locais.

De mencionar ainda que todas as fases do projeto, bem como o anterior Plano Municipal para a Igualdade desenvolvido e implementado pelo Município, se encontram articuladas e integradas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e com os respetivos três Planos Nacionais de Ação, nos termos da Resolução do

Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio. Da ENIND fazem parte três principais Planos Nacionais de Ação: i) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018-2022; ii) Plano de Ação para a Prevenção e Combate a Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021 e iii) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC), a desenvolver entre 2018 e 2021. Foi ainda aprovado em 8 de março de 2018, pelo Conselho de Ministros, o IV Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (IV PAPCTSH), que complementa os anteriores planos, em matéria de combate ao tráfico de seres humanos.

Figura 1 | Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual



Fonte: Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, e, 21 de maio de 2018

A ENIND rege-se ainda pelas três linhas transversais de atuação de interseccionalidade, territorialização e parcerias:

Figura 2 | Linhas de atuação transversais da ENIND – Portugal + Igual

Interseccionalidade	Territorialização	Parcerias
Uma vez que a discriminação e a segregação resultam de uma multiplicidade de fatores	Uma vez que as políticas públicas devem ter por base as especificidades de cada território, adaptando-se e adequando-se às mesmas	Uma vez que deve existir uma corresponsabilização e otimização de redes e de meios, assim como um conjunto de práticas partilhadas

Fonte: <https://www.cig.gov.pt/2018/05/publicada-estrategia-nacional-igualdade-nao-discriminacao-portugal/>

Cabe também destacar que toda a ação da ENIND é ainda congruente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que integra 169 metas repartidas por 17 objetivos gerais (ODS) a implementar por todos os países signatários, de entre as quais se enquadram e evidenciam as seguintes:

Figura 3 | ODS 2030 em alinhamento com o PMIND

	Garantir o acesso à Educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas/os
	Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as mulheres e raparigas
	Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas/os
	Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países
	Reforçar os meios de implementação e revitalizar a Parceria Global para o Desenvolvimento Sustentável

Fonte: ODS 2030; Elaboração própria

## 2. Metodologia

A metodologia utilizada para a elaboração do Relatório de Avaliação Global teve por base o Kit de ferramentas para diagnósticos participativos (Ferreira & Almeida, 2016), do qual constam um conjunto alargado de metodologias e de técnicas participativas passíveis de serem utilizadas na produção de informação, nomeadamente, quando é necessário envolver as comunidades locais, seja ao nível da elaboração de diagnósticos, como na conceção, planeamento e implementação de medidas de política.

De acordo com as autoras a participação pública revela-se como vantajosa para a implementação de medidas de política, uma vez que:

- A difusão da informação amplia o envolvimento de cidadãs e de cidadãos, sendo mais eficaz quando realizada através de dinâmicas face-a-face;
- Existe uma maior validação de medidas, quando estas são legitimadas através de consulta pública, nomeadamente, através de estratégias interativas;
- Existe uma maior garantia de transparência e de equidade, quando existe uma participação ativa, facilitadora de diálogo com responsáveis, definição de agenda de políticas, programas e projetos, proposta de soluções e corresponsabilidade na tomada de decisões e na sua implementação (Ferreira & Almeida, 2016).

Face ao exposto, ao longo de todo o processo, foram utilizadas as seguintes ferramentas participativas:

Tabela 2 | Ferramentas participativas utilizadas na elaboração do Relatório de Avaliação Global

Ferramenta	Players envolvidos	Objetivos
Brainstorming	EIVL Parceiros da Rede Social	Produzir ideias relativamente a problema Envolver grupo de pessoas com diferentes visões Contribuir para a implementação de melhorias
Focus group	EIVL Parceiros da Rede Social	Obter informações detalhadas sobre fatores críticos de sucesso e oportunidades de melhoria Aproximar e envolver as cidadãs e os cidadãos no PMIND
Painéis e júris de cidadãs e cidadãos	EIVL Parceiros da Rede Social	Influenciar quem decide através da apresentação de propostas válidas sobre assuntos de igualdade e não discriminação
Inquérito por questionário	Conselheiras Locais para a Igualdade Colaboradoras e colaboradores do Município Parceiros da Rede Social	Recolher informação quantitativa e qualitativa sobre a implementação do PMIND

Ferramenta	Players envolvidos	Objetivos
	População em geral	
Análise documental	Município	Recolher evidências sobre ações empreendidas pelo Município

Fonte: Elaboração própria a partir de Ferreira e Almeida (2016)

A opção por estes instrumentos metodológicos teve como objetivo recolher informação quantitativa e qualitativa sobre a perspetiva dos diferentes *stakeholders* envolvidos no processo, inerente aos primeiros meses de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

### 3. Identificação dos *stakeholders* envolvidos no processo

A tabela seguinte evidencia a participação de cada um dos 87 *stakeholders* envolvidos no projeto e a respetiva fase e atividade em que participaram, bem como o nível de satisfação atribuído (pelo Município) relativo à sua participação. Esta informação foi recolhida diretamente junto de cada uma das entidades/pessoas intervenientes no processo.

Tabela 3 | Intervenientes, fases e atividades do projeto em que participaram e nível de satisfação

Identificação das entidades que participaram no processo	Fase do projeto em que colaborou	Nível de satisfação	Observações
EAPN - Delegação Distrital de Bragança	1.1   1.2   2.1	5	Conselheira Externa
União das Freguesias de Sé, Santa Maria e Meixedo	1.1   1.2	4	
Associação Socorros Mútuos dos Artistas de Bragança	1.1   1.2	5	
ISS, IP - Centro Distrital de Segurança Social de Bragança	1.1   1.2	4	
ULSNE - Centro de Saúde de Santa Maria	1.1   1.2	4	
Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação de Bragança	1.1   1.2	4	
ACT - Delgação de Bragança	1.1   1.2	5	
Assembleia Municipal de Bragança	1.1   1.2	4	Representada pela Dr.ª Isabel Maria Lopes
Agrupamento de Escolas Emídio Garcia	1.1   1.2	4	
Agrupamento de Escolas Abade de Baçal	1.1   1.2	4	
Agrupamento de Escolas Miguel Torga	1.1   1.2	4	
Associação Comercial, Industrial e dos Serviços de Bragança	1.1   1.2	4	
Instituto Politécnico de Bragança	1.1   1.2	4	
NERBA - Associação Empresarial do Distrito de Bragança	1.1   1.2   2.1	5	
Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais de Bragança	1.1   1.2	5	
CORANE - Associação de Desenvolvimento dos Concelhos da Raia Nordeste	1.1   1.2	4	
PSP - Polícia de Segurança Pública	1.1   1.2	5	
Associação Reaprender a Viver	1.1   1.2	4	
Associação Desportiva de Paredes	1.1   1.2	5	
Associação de Estudantes Africanos de Bragança	1.1   1.2	4	
Associação de Estudantes do IPB	1.1   1.2	4	
CPCJ de Bragança	1.1   1.2	5	
Associação de Estudantes da Escola Emídio Garcia	1.1   1.2	4	
Fundação Betânia	1.1   1.2	4	
Santa Casa da Misericórdia de Bragança	1.1   1.2	4	
IPDJ, IP - Delegação de Bragança	1.1   1.2	4	
Junta de Freguesia de Pinela	1.1   1.2	5	Presidente de Junta
Centro Social e Paroquial de Izeda	1.1   1.2	4	
Clube Académico de Bragança	1.1   1.2	4	Presidente de Direção
Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Bragança	1.1   1.2	4	Comandante
GHOST Dance Studio	1.1   1.2	5	Edvaldo Nascimento
Fabiola Mourinho	1.1	4	Nutricionista
Manuel Bárbara	1.1	4	Desempregado
STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional,	1.1	4	Delegado Sindical
IEFP - Centro de Emprego e Formação Profissional	1.1   1.2	4	

Identificação das entidades que participaram no processo	Fase do projeto em que colaborou	Nível de satisfação	Observações
Konig Módulo PT	1.1	4	
Brigantia Ecopark	1.1	4	
Beauty Partner, SA	1.1	4	
Sandro Quaresma	1.1	4	Estudante IPB
Sandra Lemos	1.1	4	Assistente Operacional
Márcia Vaz	1.1	4	Auxiliar de Saúde (CEI+)
Anabela Silva	1.1	4	Desempregado
David Fernandes	1.1	4	Estudante (12.º ano)
Carlos Machado	1.1	4	Pensionista
Núcleo de Apoio à Vítima de Violência Doméstica de Bragança (NAVVD) /	1.1	5	Coordenadora Técnica
Fundação Casa de Trabalho	1.1	4	Coordenadora Técnica CAFAP
Rosalina Alves	1.1	4	Pensionista
Odília Peres	1.1	4	Auxiliar de Limpeza
Bruna Silva	1.1	4	Estudante IPB (Educação Social)
Micaela Portela	1.1	4	Estudante IPB (Educação Social)
Rocio Major	1.1	4	Estudante IPB (Educação Física)
ADCR Estrelas Brigantinas	1.1	4	Associação desportiva (Basquetebol)
DGEST - Direção Geral dos Estabelecimentos Escolares (Área Desporto Escolar)	1.1	5	Coordenadora regional do Desporto Escolar
Carlos Nogueira	1.1	4	Estudante / Atleta BudoGym
Cláudia Garcia	1.1	3	Estudante / Atleta AD Paredes
Biblioteca Municipal de Bragança	1.1   1.2	5	Técnica Superior
Mensagem de Bragança	1.1   1.2	4	Jornalista
Centro Social e Paroquial dos Santos Mártires	1.1   1.2	4	Economista
Mariana Bernardes	1.1   1.2	3	Estudante / cidadão
Luís Mendes	1.1   1.2	4	Gestor /cidadão
Gabriel Ferreira	1.1   1.2	4	Estudante (10.º ano)
Carlos Alves	1.1   1.2	4	Estudante (12.º ano)
Tiago Veiga	1.1   1.2	4	Estudante (12.º ano)
Bárbara Martins	1.1   1.2	4	Estudante (11.º ano)
Sara Pires	1.1   1.2	4	Estudante (11.º ano)
Ana Brandão	1.1   1.2	4	Estudante (12.º ano)
Adriana Diegues	1.1   1.2	4	Estudante (11.º ano)
Joana Jecas	1.1   1.2	4	Estudante (11.º ano)
Manuel Masseur	1.1   1.2	4	Estudante (11.º ano)
Lia Fernandes	1.1   1.2	4	Estudante (11.º ano)
Inês Afonso	1.1   1.2	3	Estudante (11.º ano)
Rafael Martins	1.1   1.2	3	Estudante (11.º ano)
Tiago Pinto	1.1   1.2	4	Estudante (10.º ano)
Maria Morais	1.1   1.2	4	Estudante (11.º ano)
Gabriel Kishessey	1.1   1.2	4	Estudante (11.º ano)
Guilherme Vaz	1.1   1.2	3	Estudante (11.º ano)
Henrique Marques	1.1   1.2	4	Estudante (11.º ano)
Simão Herdeiro	1.1   1.2	4	Estudante (11.º ano)
Sofia Fernandes	1.1   1.2	4	Estudante (11.º ano)
Sara Carneiro	1.1   1.2   2.1	4	Estudante Estg. Licenciatura Serviço Social

Identificação das entidades que participaram no processo	Fase do projeto em que colaborou	Nível de satisfação	Observações
Maria Alves	1.1   1.2   2.1	5	Doutoramento- Psicologia Social e da Saúde/
Alberto Pais Santos	1.1   1.2	4	Mestrado / Professor
Lara Mazedá	1.1   1.2	4	Estudante (12.º ano)
Inês Afonso	1.1   1.2	4	Estudante (11.º ano)
Ana Paula Anjos	1.1   1.2   2.1	5	Técnica Superior Ação Social (CMB)
Sérgio Ferreira	1.1   1.2   2.1	5	Técnico Superior Sociologia (CMB)
Fernanda Silva	1.1   1.2   2.1	5	Vereadora da Cultura e Ação Social (CMB)

Legenda: Fases do projeto: Fase 1 Atividade 1 | Elaboração do Diagnóstico | 1.1.; Fase 1 Atividade 2 | Elaboração/atualização e Implementação do Plano Igualdade | 1.2.; Fase 2 Atividade 1 | Divulgação do Plano para a Igualdade | 2.1.; Nível de satisfação: 1 – Insatisfatório; 2 – Abaixo das expectativas; 3 – Atende às expectativas; 4 – Excede as expectativas; 5 – Excepcional

Fonte: Elaboração própria

## 4. Avaliação quantitativa das metas alcançadas

De acordo com a informação constante do Relatório de Execução do Plano, o PMIND foi aprovado em **reunião de Câmara Municipal no dia 13 de fevereiro de 2023**, e em **reunião de Assembleia Municipal no dia 28 de abril de 2023**, tendo a **30 de junho de 2023**, cinco meses de execução.

O Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação foi desenvolvido tendo por base a prévia realização de um Diagnóstico. Tanto o Diagnóstico como o PMIND foram desenvolvidos, de forma conjunta e articulada entre as seguintes entidades:

- Município de Bragança;
- Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes CIM TTM);
- Comissão para a Igualdade e Cidadania (CIG);
- Ambiformed, Lda., empresa que elaborou o PMIND, acompanhou a implementação e elaborou o Relatório de Execução e o Produto das Ações de Divulgação Empreendidas;
- NERBA, entidade que se encontra a realizar a avaliação final;
- Rede de parceiros;
- Comunidade em geral.

Do PMIND constam objetivos estratégicos e específicos, medidas, indicadores, metas e respetivas entidades promotoras. Foram também criadas subatividades que permitiram o início da implementação de um Plano quadrienal.

Tal como mencionado, o PMIND de Bragança tem, à data de elaboração do presente relatório, **cinco meses de execução**. Apesar do supramencionado, o Relatório de Execução expõe (embora não de forma direta) que se verificou uma taxa de execução superior a **70% das medidas previstas para o período de implementação<sup>1</sup>** considerado o período de **fevereiro de 2023 a junho de 2023**.

Da tabela seguinte consta o número de ações previstas, executadas, antecipadas e em desenvolvimento, no período de implementação entre **fevereiro de 2023 a junho de 2023 (o PMIND foi aprovado no dia 13 de fevereiro de 2023, em reunião de Câmara Municipal)**.

Tabela 4 | Resumo da execução e avaliação quantitativa das metas

PMIND   Relatório de Execução	
N.º de ações previstas	20

<sup>1</sup> Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Bragança (2023, p. 48).

N.º de ações executadas	15
N. de ações previstas, mas não realizadas	5
Nº de ações realizadas, mas não previstas	2
Taxa de execução	Superior a 70%

Fonte: Relatório de Execução do PMIND (2023)

## 5. Avaliação do diagnóstico do PMIND

A avaliação do Diagnóstico pretende fornecer uma análise ao Relatório (de diagnóstico) que foi o ponto de partida a todo o processo, uma vez que só através de uma ação diagnóstica criteriosa, exaustiva e participada pelos diversos *stakeholders*, se consegue uma visão global e integrada do território, base para a elaboração de um Plano que responda às necessidades efetivas e que possa ter um impacto real na qualidade de vida das pessoas.

Foi elaborado por uma entidade independente e externa, garantindo uma visão imparcial do trabalho desenvolvido, tendo sido realizados com o recurso a metodologias de recolha de informação como *focus group*<sup>2</sup>, que envolveram diversos intervenientes locais. Assim, para a elaboração da análise SWOT foram realizadas diversas oficinas diagnósticas de construção da matriz SWOT, tanto para a análise interna, como para a análise externa.

Adicionalmente, foram também realizadas outras oficinas, nas quais foi possível a elaboração de priorização de problemas, no âmbito da análise externa. De destacar que estas oficinas foram bastante participadas por players locais, contribuindo de forma muito participada e válida para a priorização dos problemas e, conseqüentemente, para o posterior desenho das medidas do PMIND<sup>3</sup>.

Figura 4 | Critérios da Avaliação do Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação



Fonte: Elaboração própria com base no Aviso n.º POISE - 22-2020-03

Assim, a avaliação deste documento pressupõe a análise de dois critérios fundamentais, que são a adequabilidade e a utilidade. O critério da adequabilidade pretende avaliar se foram criadas as condições necessárias ao desenvolvimento de um Diagnóstico de qualidade no território, enquanto a utilidade pretende avaliar a qualidade intrínseca do Relatório de Diagnóstico e se este cumpre com os objetivos a que se propõe.

<sup>2</sup> Ver Relatório de Execução do PMIND de Bragança.

<sup>3</sup> Ver Relatório de Execução do PMIND de Bragança.

Ambos os critérios têm um conjunto de subcritérios inerentes, aos quais corresponde uma pergunta, de resposta binária (“sim” ou “não”), que permitem realizar uma avaliação quantitativa pela totalidade de respostas “sim” obtidas. Das subsecções seguintes, constam a análise aos critérios da adequabilidade e da utilidade.

## 5.1. Adequabilidade

Este critério pretende avaliar se foram criadas as condições necessárias ao desenvolvimento de um Diagnóstico de qualidade no território.

Tabela 5 | Avaliação do Relatório de Diagnóstico | Critério da Adequabilidade

Subcritérios	Descrição	Sim
<b>Conformidade com o contratualizado?</b>	O relatório de diagnóstico apresentado inclui todos os indicadores <sup>4</sup> relevantes constantes da tabela de indicadores previstos no anexo 1 do Aviso?	<b>Não</b>
<b>Adequação metodológica</b>	Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos do projeto Local Gender Equality) <sup>5</sup> ?	<b>Sim</b>
<b>Mobilização de recursos internos</b>	Existe um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo, participarão ou acompanharão a execução do Diagnóstico?	<b>Sim</b>
<b>Participação dos stakeholders</b>	Houve participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos, garantindo o envolvimento da comunidade na elaboração do diagnóstico?	<b>Sim</b>
<b>Número total de sim</b>		<b>3</b>

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

De análise do Diagnóstico, documento estrutural para a elaboração do PMIND, destaca-se que:

- O documento não valida o subcritério inerente à conformidade com o contratualizado, uma vez que do Diagnóstico não constam os indicadores: 32, 33, 34 e 35, por indisponibilidade na obtenção de resultados (ver a lista de indicadores que se encontra em anexo ao Diagnóstico).
- Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos do projeto Local Gender Equality),

<sup>4</sup> Admite-se a não inclusão até 2 indicadores, caso exista justificação que demonstre a impossibilidade do Município nessa recolha.

<sup>5</sup> Acessível em: <https://lge.ces.uc.pt/outputs.php> e em <https://eeagrants.cig.gov.pt/resultados/local-gender-equality-mainstreaming-de-genero-nas-comunidades-locais/>.

nomeadamente, em 1.3. Abordagem metodológica, sendo referido que “o diagnóstico deve ser elaborado com base em metodologias de recolha de informação de acordo com o Kit de ferramentas para diagnósticos participativos” (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Bragança, p. 15). Nas páginas seguintes encontram-se descritas as ferramentas metodológicas seguidas e os atores envolvidos.

- Relativamente à existência de um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo, participarão ou acompanharão a execução do Diagnóstico, existe o despacho de nomeação da EIVL, equipa que acompanha todo o processo, considerando-se por isso, pela validação do subcritério mobilização de recursos internos (evidência em anexo).
- Houve participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos, garantindo o envolvimento da comunidade na elaboração do diagnóstico (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Bragança, pp. 20-45).

Assim, relativamente ao critério da adequabilidade, o Diagnóstico é pontuado com 3 pontos.

## 5.2. Utilidade

O critério da utilidade pretende avaliar a qualidade intrínseca do Relatório de Diagnóstico e se este cumpre com os objetivos a que se propõe.

Tabela 6 | Avaliação do Relatório de Diagnóstico | Critério da Utilidade

Subcritérios	Descrição	Sim
<b>Perspetiva de género</b>	O diagnóstico permite ler a realidade do território a partir da situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida <sup>6</sup> ?	Sim
<b>Identificação das necessidades e priorização</b>	Estão claramente identificadas as necessidades e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano?	Sim
<b>Interseccionalidade</b>	Foram tidas em consideração a perspetiva de múltiplas discriminações, como a idade, a etnia, a nacionalidade, a religião, a deficiência, a orientação sexual, entre outras?	Sim
<b>Divulgação do diagnóstico</b>	Os resultados do Diagnóstico foram apresentados aos seus atores locais <sup>7</sup> ?	Sim
<b>Número total de sim</b>		<b>4</b>

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

No que respeita ao critério da utilidade, destaca-se que o Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Bragança:

- Permite ler a realidade do território a partir da situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida, refletindo no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 planos de ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Bragança, pp. 13-14).
- Encontram-se claramente identificadas as necessidades e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Bragança, pp. 168-188, para as áreas temáticas internas; pp. 189-205, para as áreas temáticas externas).
- O critério da interseccionalidade é também considerado no documento.

<sup>6</sup> O Diagnóstico deve refletir no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 Planos de Ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.

<sup>7</sup> A forma de apresentação (reunião interna, envio de documento, sessão pública, entre outras) e a escolha dos atores locais (*stakeholders* locais que participaram na elaboração do Diagnóstico, rede social, assembleia municipal, entre outros) devem estar adaptados á realidade de cada território.

- O Município divulgou o Diagnóstico formalmente aos atores locais, no Forum DesConstruir TTM | Desconstruir Estereótipos Contruir Igualdade | Praça dos Problemas, realizado no dia 07 de dezembro de 2022 (evidências em anexo).

O Diagnóstico valida todos os subcritérios inerentes ao critério da utilidade, sendo pontuado com 4 pontos.

### 5.3. Conclusões da avaliação do Diagnóstico do PMIND

O Diagnóstico constituiu a fase que antecedeu a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação e foi fundamental para o desenho de um Plano que integrasse um conjunto de ações positivas e efetivamente transformadoras do território.

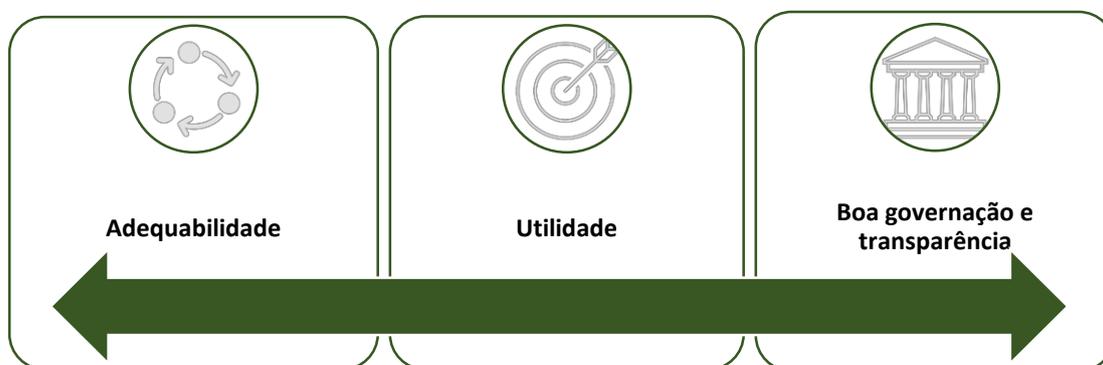
Da avaliação do referido diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Bragança observa-se que o mesmo cumpre com os critérios de adequabilidade e de utilidade, inerentes à sua boa elaboração, validando os subcritérios e obtendo a pontuação de:

- Adequabilidade | 3 pontos;
- Utilidade | 4 pontos.

## 6. Avaliação do PMIND

A avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação pressupõe a análise de três critérios fundamentais, que são a adequabilidade, a utilidade e a boa governação e transparência. O critério da adequabilidade pretende avaliar se foram criadas as condições necessárias à implementação do Plano para a Igualdade no território, a utilidade refere-se à avaliação da qualidade intrínseca do Plano e se este cumpre os objetivos a que se propõe e, finalmente, a boa governação e transparência pretende avaliar o modelo de governação para o acompanhamento e avaliação do PMIND.

Figura 5 | Dimensões do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação



Fonte: Elaboração própria com base no Aviso n.º POISE - 22-2020-03

Todos os critérios têm um conjunto de subcritérios inerentes, aos quais corresponde uma pergunta, de resposta binária (“sim” ou “não”), que permitem realizar uma avaliação quantitativa pela totalidade de respostas “sim” obtidas. Das subsecções seguintes, constam a análise aos critérios da adequabilidade, utilidade e boa governação e transparência.

## 6.1. Adequabilidade

Este critério pretende avaliar se estão criadas as condições necessárias à implementação do Plano para a Igualdade no território. A tabela seguinte reflete a avaliação do PMIND relativamente a este critério.

Tabela 7 | Avaliação do PMIND | Critério da Adequabilidade

Subcritérios	Descrição	Sim
<b>Compromisso político</b>	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal? <sup>8</sup>	<b>Sim</b>
<b>Conselheiro/a local para a Igualdade</b>	Foi nomeado/a um/a(s) conselheiro/a(s) local para a igualdade nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de maio?	<b>Sim</b>
<b>Mobilização dos stakeholders</b>	O Plano prevê a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local? <sup>9</sup>	<b>Sim</b>
<b>Objetivos SMART</b>	O Plano estabelece objetivos SMART <sup>10</sup> para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos) e metas acumuladas até ao final de 2026?	<b>Sim</b>
<b>Número total de sim</b>		<b>4</b>

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

Relativamente aos subcritérios inerentes ao critério da adequabilidade do documento PMIND de Bragança, refere-se que:

- O PMIND de Bragança foi aprovado **em reunião de Câmara Municipal no dia 13 de fevereiro de 2023**, e em **reunião de Assembleia Municipal no dia 28 de abril de 2023**.
- A Conselheira e o Conselheiro Locais para a Igualdade foram nomeados mediante o Despacho de 20 de junho de 2022 (ver evidência em anexo).
- A EIVL foi constituída mediante Despacho de 20 de junho de 2022 (ver evidência em anexo).
- O PMIND estabelece objetivos SMART para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos) e metas acumuladas até ao final de 2025.

<sup>8</sup> Basta um dos dois órgãos.

<sup>9</sup> Constituída pelo/a Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da Igualdade, a/o(s) Conselheiro/a(s) para a Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, representantes das organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações locais que possam contribuir para a boa implementação e execução do plano.

<sup>10</sup> SMART – *Specific, measurable, attainable, relevant, time bound* / específico, mensurável, alcançável, relevante e definido no tempo.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação valida todos os subcritérios inerentes ao critério da adequabilidade, obtendo uma pontuação de 4 pontos.

## 6.2. Utilidade

Este critério pretende avaliar a qualidade intrínseca do Plano para a Igualdade e se este cumpre com os objetivos a que se propõe. A tabela seguinte reflete a avaliação do PMIND relativamente a este critério.

Tabela 8 | Avaliação do PMIND | Critério da Utilidade

Subcritérios	Descrição	Sim
<b>Caráter inovador</b>	O Plano está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade de género ( <i>mainstreaming</i> de género) <sup>11</sup> ?	<b>Sim</b>
<b>Resolução do problemas e necessidades</b>	O Plano prevê medidas que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico <sup>12</sup> ?	<b>Sim</b>
<b>Entidades responsáveis</b>	O Plano identifica de forma clara quem são as entidades responsáveis pela implementação de cada medida?	<b>Sim</b>
<b>Identificação de recursos</b>	O Plano refere os recursos que são necessários mobilizar para a implementação das medidas?	<b>Não</b>
<b>Número total de sim</b>		<b>3</b>

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

No que concerne ao critério da utilidade, da análise do PMIND, é possível concluir que:

- O PMIND está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade de género (*mainstreaming* de género), ou seja, integra no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 planos de ação da ENIND.
- Cada área de intervenção prioritária identificada no Diagnóstico tem associada pelo menos uma medida (no PMIND).
- Encontram-se identificadas as entidades responsáveis por cada atividade.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação valida três dos subcritérios inerentes ao critério da boa governação e transparência, obtendo uma pontuação de 3 pontos. Não valida o subcritério relativo à identificação de recursos, uma vez que do documento não constam os recursos que são necessários mobilizar para a implementação de cada medida, não nomeando os recursos financeiros para os primeiros 12 meses de execução do Plano.

<sup>11</sup> O Plano deve refletir no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 Planos de Ação da ENIND.

<sup>12</sup> Cada área de intervenção prioritária deverá ter pelo menos uma medida definida no Plano.

### 6.3. Boa governação e transparência

Este critério pretende avaliar o modelo de governação previsto no Relatório do Plano para a Igualdade para o acompanhamento e avaliação do Plano. A tabela seguinte reflete a avaliação do PMIND relativamente a este critério.

Tabela 9 | Avaliação do PMIND | Critério da Boa Governação e Transparência

Subcritérios	Descrição	Sim
<b>Comunicação e transparência</b>	O Plano está acessível no site da Câmara e prevê uma estratégia de divulgação junto da população?	<b>Sim</b>
<b>Prestação de contas</b>	O modelo de governação prevê <sup>13</sup> a apresentação de um relatório nos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local? <sup>14</sup>	<b>Sim</b>
<b>Avaliação dos primeiros 12 meses</b>	Está prevista no Plano uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e validada pela Equipa para a Igualdade na Vida Local?	<b>Sim</b>
<b>Avaliação final</b>	Está prevista no Plano uma avaliação final que deverá ser apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, dando assim continuidade ao processo iniciado?	<b>Sim</b>
<b>Número total de sim</b>		<b>4</b>

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

No que respeita ao critério da boa governação e transparência, da análise do documento PMIND, percebe-se que:

- O PMIND encontra-se acessível no sítio da Câmara Municipal; a estratégia de divulgação consta do próprio PMIND (PMIND de Bragança, 2023, pp. 41-44).
- O documento prevê a apresentação de um relatório nos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, estando prevista uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e validada pela Equipa para a Igualdade na Vida Local.

<sup>13</sup> Trata-se de previsão.

<sup>14</sup> Claro que com a intervenção do Executivo Camarário.

- Está ainda prevista no PMIND uma avaliação final que deverá ser apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, dando assim continuidade ao processo iniciado.

Face ao exposto, considera-se que o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação valida todos os subcritérios inerentes ao critério da boa governação e transparência, obtendo uma pontuação de 4 pontos.

## 6.4. Conclusões da avaliação do documento PMIND

Através do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação foi definida uma estratégia para mitigar as desigualdades, incluindo medidas e ações específicas, estabelecendo objetivos, indicadores e metas a alcançar. A EIVL definiu para cada eixo de intervenção, tanto na dimensão interna quanto externa, um conjunto de medidas passíveis de serem concretizadas nos prazos estipulados, de acordo com os recursos humanos e financeiros disponíveis.

Da avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Bragança observa-se que o mesmo valida os critérios de acordo com as seguintes pontuações:

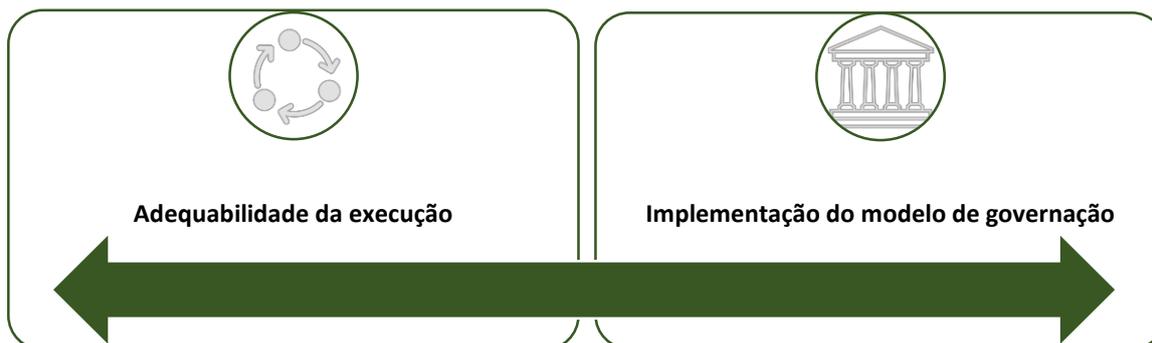
- Adequabilidade | 4 pontos;
- Utilidade | 3 pontos;
- Boa governação e transparência | 4 pontos.

O Município apenas não valida o subcritério relativo à identificação de recursos, uma vez que o PMIND não identifica os recursos que são necessários mobilizar para a implementação de cada medida, não nomeando os recursos financeiros para os primeiros 12 meses de execução do Plano.

## 7. Avaliação do Relatório de Execução do PMIND

De acordo com o Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, o Relatório de Execução do Plano Para Igualdade deve refletir os primeiros 12<sup>15</sup> meses de execução das medidas previstas no plano, permitindo a monitorização das atividades desenvolvidas face ao inicialmente previsto e garantindo o funcionamento do modelo de governação aprovado.

Figura 6 | Dimensões do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação



Fonte: Elaboração própria com base no Aviso n.º POISE - 22-2020-03

<sup>15</sup> Deve, no entanto, considerar-se o disposto no ponto 3 do Aviso quanto à verificação da efetividade da implementação do Plano, estabelecendo-se que o Relatório da Execução do Plano deve estar concluído até três meses antes da data do termo da operação financiada, pelo que se admite que esse relatório abranja um período inferior a 12 meses, devendo ser situação excecional e devidamente justificada. No entanto, atendendo à situação de crise pandémica que se registou em plena elaboração dos diagnósticos e Planos e uma vez que o objetivo central é a aprovação e implementação do Plano, que tem uma vigência de 4 anos, muito superior ao período abrangido pelo Relatório de Execução em causa, admite-se que este esteja concluído até ao final do mês anterior ao termo da operação financiada.

## 7.1. Adequabilidade da execução

Este critério pretende avaliar a qualidade intrínseca do Relatório de Execução do Plano para a Igualdade nos primeiros 12 meses de execução e a efetiva implementação das respetivas medidas. No caso do Município de Bragança, e uma vez que o PMIND **foi aprovado em reunião de Câmara Municipal no dia 13 de fevereiro de 2023**, o mesmo tem apenas (menos de) **cinco meses de execução**, sendo sobre esse período que recai a avaliação.

Tabela 10 | Avaliação do Relatório de Execução do PMIND | Critério da Adequabilidade da Execução

Subcritérios	Descrição	Sim
Adequação metodológica	A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidências?	Sim
Conformidade	O relatório de execução apresentado inclui um ponto de situação de todos os indicadores previstos no plano? <sup>16</sup>	Sim
Execução das medidas	O relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respetivo período? <sup>17</sup>	Sim
Medidas não executadas	Todas as medidas foram executadas ou, caso haja medidas não executadas, o relatório explica as razões que levaram ao não cumprimento das mesmas?	Sim
Número total de sim		4

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

Da análise do Relatório de Execução do PMIND de Bragança, constata-se que:

- A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidência, uma vez que existem evidências, explanadas ao longo do documento, relativas a cada uma das medidas executadas.
- O documento inclui um ponto de situação, à sua data de elaboração, dos indicadores previstos no PMIND, afetos às medidas executadas.
- Há evidência de uma execução superior a 70% das medidas definidas no âmbito do PMIND, nomeadamente: “o que significa que foi cumprido o objetivo de realização de 70% das atividades previstas para o primeiro ano de vigência do Plano” (Relatório de Execução do PMIND de Bragança, 2023, p. 44).

<sup>16</sup> Caso exista um período de execução inferior a 12 meses admite-se a referência a apenas alguns indicadores, com justificação para o facto.

<sup>17</sup> Caso exista um período de execução inferior a 12 meses admite-se uma taxa de execução diversa e referente ao período efetivo da execução em análise.

- O documento expõe as medidas executadas; assim como as medidas cujo prazo de execução compreendia os primeiros dozes meses, mas não foram realizadas (Relatório de Execução do PMIND de Bragança, 2023, p. 44).

Da análise dos subcritérios relativos ao critério da Adequabilidade da execução, o Relatório de Execução do PMIND valida todos os subcritérios, sendo avaliado com 4 pontos.

## 7.2. Implementação do modelo de governação

Este critério pretende avaliar a implementação do modelo de governação previsto no Plano.

Tabela 11 | Avaliação do Relatório de Execução do PMIND | Critério da Implementação do Modelo de Governação

Subcritérios	Descrição	Sim
<b>Acompanhamento e monitorização</b>	A Equipa para a Igualdade na Vida Local reuniu regularmente (existência de atas, evidenciando um mínimo de 3 reuniões ao longo dos primeiros 12 meses? <sup>18</sup>	<b>Não</b>
<b>Participação ativa da Equipa</b>	As reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local tiveram a participação da maioria dos seus membros (em média acima dos 2/3)?	<b>Não</b>
<b>Prestação de contas</b>	O relatório dos primeiros 12 meses foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, enviado à aprovação do Executivo Camarário e submetido à Assembleia Municipal? <sup>19</sup>	<b>Não</b>
<b>Comunicação e transparência</b>	O relatório dos primeiros 12 meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara?	<b>Sim</b>
<b>Número total de sim</b>		<b>1</b>

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

Da análise dos subcritérios relativos ao critério da implementação do modelo de governação, o Relatório de Execução do PMIND não valida os seguintes subcritérios:

- Acompanhamento e monitorização, uma vez que no Relatório de Execução não constam evidências sobre reuniões da EIVL nos primeiros 12 meses de execução do PMIND. Mais se destaca que dentro do tempo da operação financiada (o PMIND tem cinco meses de execução), até 30 de junho de 2023, não se realizaram reuniões da EIVL. As reuniões da EIVL datam de 07 de junho de 2022 (reunião que deu início aos trabalhos e que não cabe no período dos 5 meses de execução do PMIND, que vão de fevereiro de 2023 a junho de 2023); e de 26 de julho de 2023 (reunião realizada após o termo da operação financiada).
- Participação ativa da Equipa, pelos mesmos motivos inerentes ao subcritério anterior.

<sup>18</sup> Caso exista um período de execução inferior a 12 meses admite-se um número menor de reuniões.

<sup>19</sup> Caso exista um período de execução inferior a 12 meses não é requerido o envio do relatório para aprovação do Executivo Camarário e submissão à Assembleia Municipal. Deve, contudo, ter sido aprovado pela EIVL.

- Prestação de contas, uma vez que a reunião da EIVL, na qual se encontra validado o Relatório de Execução, se realizou após o prazo de conclusão do termo da operação financiada (26 de julho de 2023).

O Relatório de Execução valida o subcritério de comunicação e transparência, uma vez que o documento (Relatório de Execução) está disponível no sítio do Município.

O Relatório de Execução é avaliado com 1 ponto no critério da implementação do modelo de governação.

### 7.3. Conclusões da avaliação do Relatório de Execução

Ao Relatório de Execução do PMIND de Bragança é atribuída a seguinte pontuação nos critérios da adequabilidade de execução e da implementação do modelo de governação:

- Adequabilidade de execução | 4 pontos;
- Implementação do modelo de governação | 1 pontos.

## 8. Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas

O produto das ações de divulgação empreendidas pretende refletir o resultado da partilha de experiências, entendida como um processo bidirecional de enriquecimento mútuo, a partir da troca de experiências e validação de práticas por pares<sup>20</sup>. Desde produto consta apenas, para validação, o critério de Divulgação, que agrega quatro subcritérios.

### 8.1. Divulgação

Este critério pretende avaliar o enfoque na divulgação do processo junto de outros territórios, numa perspetiva de enriquecimento mútuo, validação de produtos e processos por pares/especialistas e divulgação dos resultados do financiamento comunitário.

Tabela 12 | Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas | Critério da Divulgação

Subcritérios	Descrição	Sim
Identificação de entidades congéneres	Foram identificadas e contactadas outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade?	Sim
Encontro com Pares	Foi promovido um encontro com uma ou mais autarquias para troca de experiências e validação do processo?	Sim
Enriquecimento mútuo	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas aprendizagens para os territórios envolvidos no processo?	Sim
Validação de boas práticas	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios?	Sim
<b>Número total de sim</b>		<b>4</b>

Fonte: Elaboração própria

Durante o projeto, o Município participou, entre outras, nas seguintes ações de partilha de Boas Práticas, que permitiu a partilha de experiências entre autarquias, validação do processo, identificação de aprendizagens e partilha de boas práticas:

- Encontro de Partilha de Boas Práticas e Dinâmicas dos Planos Municipais para a Igualdade e não Discriminação (evidências em anexo).

<sup>20</sup> Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis.

## 8.2. Conclusões da avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas

A troca de experiências e a partilha de boas práticas é fundamental para a reflexão, dispersão e disseminação de ideias que envolvam entidades congéneres e afins, uma vez que esta partilha, mais do que uma mera troca de informação, acaba por gerar conhecimento.

Neste sentido, a Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes organizou um Encontro de Boas Práticas, denominado “**Encontro de Partilha de Boas Práticas e Dinâmicas dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação dos 9 Municípios da CIM-TTM**”, na qual estiveram presentes todos os Municípios que integram esta região.

Com a realização deste fórum, os 9 municípios abrangidos pelo projeto “Desconstruir TTM – Desconstruir Estereótipos Contruir Igualdade”, desenvolvido sob o lema “Ninguém pode ficar para trás”, encontram-se em linha com os objetivos da ENIND (2018-2030) Portugal + Igual. Os PMIND são instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, que estabelecem estratégias e planos de ação de transformação das assimetrias de género, cabendo ao Plano Intermunicipal estabelecer uma estratégia de intervenção agregadora e complementar aos nove PMIND, de modo a dar resposta aos domínios de intervenção transversalmente identificados.

Este encontro constituiu uma oportunidade de partilha de experiências entre os municípios, incluindo os principais *stakeholders* envolvidos na elaboração dos nove PMIND.

Neste sentido, e relativamente ao Produto das Ações de Divulgação Empreendidas, encontra-se validado o critério da divulgação com uma classificação de 4 pontos:

- Divulgação | 4 pontos.

## 9. Avaliação da execução de cada medida do PMIND

No PMIND de Bragança encontravam-se definidas **48 medidas** para implementar no período de 2022 a 2025, das quais **19 dizem respeito à vertente interna e 29 dizem respeito à vertente externa**.

Da análise do PMIND destaca-se que a calendarização das medidas se encontra distribuída pelos quatro anos de execução (2022-2025), no entanto, não se verifica uma calendarização mensal para o primeiro ano de execução, o que inviabiliza a análise da afetação das medidas a cada um dos meses desse mesmo primeiro ano de implementação.

Aferiu-se a **previsão para o primeiro ano da execução de 20 medidas**, tendo sido realizadas **15 medidas**, entre **fevereiro de 2023 e junho de 2023 (cinco meses de execução do PMIND)**, destacando-se o seguinte:

- Foram **realizadas 2 medidas que tinham outro horizonte temporal | 1.3.5 | 2.2.1;**
- Não foram realizadas **5 medidas previstas | 1.1.4 | 1.2.2 | 1.3.4 | 2.3.5 | 2.4.2.**

Para avaliar o estado de execução do PMIND foi definida uma escala de classificação com 6 categorias distintas:

Tabela 13 | Escala de classificação das medidas do PMIND

Escala	Designação
E	Medida Executada
EP	Medida Executada Parcialmente
EII	Medida Executada, mas com Insuficiência de Indicadores
NE	Medida Não Executada
SE	Medida Sem Evidências
NA	Não se Aplica ao 1º ano de execução do PMIND

Fonte: Elaboração própria

Do Relatório de Execução consta uma taxa de execução das medidas **superior a 70%<sup>21</sup>**, para os primeiros **5 meses de implementação**.

<sup>21</sup> Relatório de Execução do PMIND de Bragança (2023, p. 46).

Da tabela seguinte consta a avaliação de cada uma das medidas, para a vertente interna e para a vertente externa, de acordo com a classificação definida para a sua execução. Para uma melhor leitura, assinalou-se a verde as ações/medidas já realizadas.

Tabela 14 | Avaliação da execução física das medidas, de acordo com o Relatório de Execução | Vertente interna | 5 meses de execução

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
1.1.1 - Criação de creche noturna	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.1.2 - Divulgação do canal de denuncia anónimo para casos de assédio e do código de conduta e ética	s/d	R	Realizada
1.1.3 - Ação de divulgação dos direitos dos/as trabalhadores/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	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.1.4 - Sensibilização sobre a importância do gozo da licença parental e dos dias de assistência a familiares por parte dos homens	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.1.5 - Promover o alargamento do número de protocolos nas áreas de serviços de saúde, bem-estar e gestão do stress	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.2.1 - Realizar ações de formação para os/as técnicos/as municipais e chefias em matéria de igualdade e não discriminação de modo que possam desenvolver competências e conhecimentos específicos para reconhecer e lidar com questões desta temática e promover igualdade nas suas atividades diárias	31/01/2023 a 28/02/2023 66 horas	SE	Realizada, mas sem evidências
1.2.2 - 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	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.2.3 - Ação de Formação: Orientação Sexual e Identidade de Género	13/03/2023 a 22/03/2023 18 horas 18 participantes	SE	Realizada, mas sem evidências
1.2.4 - Ação de formação: Saúde Mental e o Trauma (TIR)	03/04/2023 a 11/04/2023 20 horas 14 participantes	SE	Realizada, mas sem evidências
1.2.5 - Ação de formação: Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que Estratégias para a intervenção?	23/03/2023 a 04/04/2023 30 horas	SE	Realizada, mas sem evidências

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
	18 participantes		
1.2.6 - Ação de Formação: Sistemas de gestão da conciliação	01/03/2023 a 23/03/2023 40 horas 17 participantes	SE	Realizada, mas sem evidências
1.2.7 - 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	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.1 - Redação de documentos e/ou comunicações por parte do Município seguindo os princípios da linguagem inclusiva	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.2 - Elaboração e distribuição de um guia de linguagem inclusiva para orientar a redação dos documentos do Município	Prevista para 2023	R	Realizada
1.3.3 - Divulgar e reforçar o papel dos/as conselheiros/as em matéria de igualdade e não discriminação através de emails internos destinados aos/às funcionários/as públicos do Município de Bragança e comunicações externas destinadas à população em geral, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.4 - Assegurar a existência da recolha de dados, desagregada por sexo, em todas as divisões da Câmara Municipal, no tratamento estatístico, questionários, balanço social, etc., emitindo ordem de serviço a todas as divisões	Prevista para 2022	NE	A realizar durante a vigência do plano
1.3.5 - Reunir semestralmente a EIVL para monitorização da implementação do PMIND - reuniões quando necessário	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
1.3.6 - Ação de sensibilização sobre assédio no local de trabalho - workshops, folhetos, etc.	Prevista para 2024	R	Antecipada para 2023
1.3.7 - Criar mecanismos de avaliação de satisfação e incluir questões em matéria de Igualdade de Género, não discriminação e de Conciliação	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano

Fonte: Elaboração própria, de acordo com a informação do Relatório de Execução (2023)

Tabela 15 | Avaliação da execução física das medidas, de acordo com o Relatório de Execução | Vertente externa | 5 meses de execução

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
2.1.1 - 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.	Prevista para 2023	R	Realizada
2.1.2 - Promover ações de sensibilização com o objetivo de desconstruir os estereótipos existentes em relação às atividades desempenhadas por homens e mulheres	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.1.3 - Realização de fóruns, seminários, webinários para exposição da temática, problemas prioritizados e discussão de soluções	s/d 57 participantes	R	Realizada
2.1.4 - 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.	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
2.1.5 - Concurso de fotografia: "Racismo e discriminação"	Prevista para 2023	R	Realizada
2.1.6 - Divulgar a existência de mecanismos de receção de sugestões/comentários nestes domínios	Prevista para 2022	NE	A realizar durante a vigência do plano
2.2.1 - Workshop sobre igualdade de escolhas académicas e desportivas	Prevista para 2024	R	Realizada
2.2.2 - Palestra com figuras femininas em posições de liderança em organizações locais ou a realizar pesquisa científica	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.3 - Promover atividades de divulgação e disseminação de ciência e tecnologia	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.4 - Sessão de cinema e/ou peddy paper sobre mulheres notáveis da região para celebrar o dia internacional das mulheres	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.5 - Estudar como incentivar a participação das raparigas no desporto	Prevista para 2025	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.6 - Estudar o alargamento do leque de modalidades desportivas oferecidas no ensino escolar e pré-escolar, tendo em conta os interesses das raparigas e dos rapazes	Prevista para 2025	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.7 - Majoração de apoios a clubes/associações que acolhem equipas desportivas femininas ou mistas, no sentido de corrigir a desigualdade existente	Prevista para 2025	NA	A realizar durante a vigência do plano

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
2.2.8 - Promover a priorizar a informação relativa ao desporto das mulheres sobre o dos homens, assim como a imagem de mulheres desportistas nos cartazes e flyers de difusão das atividades e eventos desportivos	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.9 - Promover e monitorizar a inclusão da temática da igualdade de género, violência doméstica e discriminação em aulas que trabalhem a cidadania	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.10 - 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	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.1.11 - Integrar mulheres nas comissões de toponímia, e que estas visibilizem o papel das mulheres na atribuição de nomes a ruas, praças, equipamentos, etc.	Prevista para 2025	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.12 - Majoração de apoios a associações culturais que desenvolvem atividades relacionados com igualdade, discriminação e violência doméstica	Prevista para 2025	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.3.1 - Ação de divulgação dos direitos dos trabalhadores/as: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.3.2 - Campanha de sensibilização sobre igualdade salarial	Prevista para 2023	R	Realizada
2.3.3 - Promover ações de sensibilização sobre igualdade e não discriminação: Workshops; Folhetos; Divulgação nas redes sociais; Formações	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.3.4 - Promover ações de sensibilização junto do tecido empresarial para promover a conciliação da vida profissional e pessoal	Prevista para 2023	R	Realizada
2.3.5 - Divulgar a existência do Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.3.6 - Ações de alfabetização e capacitação em TIC para a população com um nível de escolaridade mais baixa	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.4.1 - Ação de sensibilização sobre a temática Prevenção da Violência Doméstica folhetos, webinários, workshops, etc.	Prevista para 2023	R	Realizada
2.4.2 - Campanha de divulgação dos mecanismos existentes em Bragança para a proteção das vítimas de violência doméstica	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.4.3 - Sensibilização Educar para os relacionamentos	Prevista para 2023	R	Realizada
2.4.4 - Estabelecer protocolo "Redes de Municípios Solidários" por forma a constituir uma bolsa de Municípios aderentes, promovendo uma cobertura de âmbito nacional	Prevista para 2025	NA	A realizar durante a vigência do plano

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
2.4.5 - Ação de sensibilização sobre a temática da violência doméstica LGBT folhetos, webinários, workshops, etc.	Prevista para 2023	R	Realizada

Fonte: Elaboração própria, de acordo com a informação do Relatório de Execução (2023)



Cofinanciado por:



## 10. Avaliação quantitativa e qualitativa dos *stakeholders*

Para se realizar uma auscultação dos *stakeholders*, como instrumentos de recolha de dados e de informação, e tal como mencionado na metodologia, foram considerados os seguintes:

- Inquérito por questionário (com respostas fechadas e abertas).
- Reunião com a EIVL e a entidade externa avaliadora.

Relativamente ao inquérito por questionário, e por se tratar de *players* com características distintas, foram separados em quatro grupos distintos, nomeadamente:

- Colaboradoras e colaboradores do Município;
- Entidades da rede social;
- Comunidade em geral;
- Conselheiras Locais para a Igualdade.

O instrumento utilizado, inquérito por questionário, continha conjuntos de questões direcionadas para cada um destes grupos distintos, sendo algumas questões de resposta fechada (com escala de concordância) e outras questões de resposta aberta. Através deste instrumento foi também possível recolher informação útil sobre o PMIND e a sua divulgação, mas também sobre as ações já executadas. Uma vez que não se trata de um questionário extenso, de seguida apresentam-se os resultados obtidos através da utilização deste instrumento. Apesar de não existir um grupo de respostas muito significativa face à população em estudo, considerou-se que a aplicação deste instrumento trouxe informação relevante para a presente avaliação. A tabela seguinte evidencia a população, o número de respostas obtidas em cada grupo e as datas de abertura e de fecho dos inquéritos por questionário para cada um dos grupos.

Tabela 16 | População e número de respostas obtidas

Grupo	População	N.º de respostas	Data de abertura	Data de fecho
Colaboradoras e colaboradores do Município	608	9	23 maio 2023 <sup>22</sup>	30 junho 2023
Entidades da rede social	57	10	01 junho 2023 <sup>23</sup>	30 junho 2023
Comunidade em geral	34.582 <sup>24</sup>	13	01 maio 2023	30 junho 2023
Conselheiras Locais para a Igualdade	2	1	23 maio 2023 <sup>25</sup>	30 junho 2023

Fonte: Elaboração própria

<sup>22</sup> Enviado por correio eletrónico.

<sup>23</sup> Enviado por correio eletrónico.

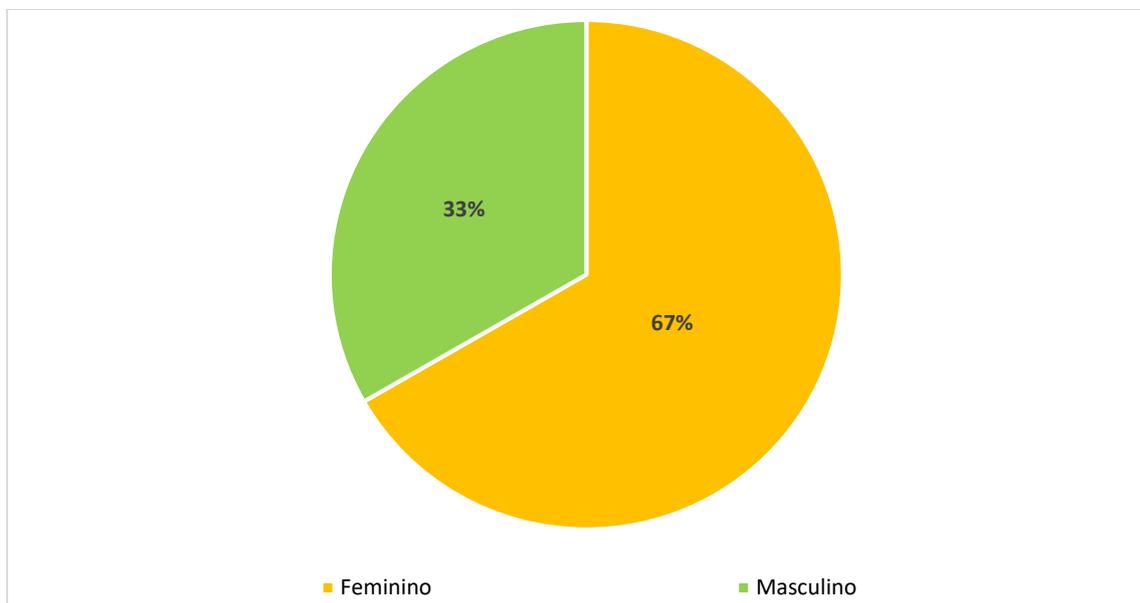
<sup>24</sup> População residente em 2021 (INE).

<sup>25</sup> Enviado por correio eletrónico.

## 10.1. Colaboradoras e colaboradores do Município

### 10.1.1. Colaboradoras e colaboradores respondentes do Município por sexo

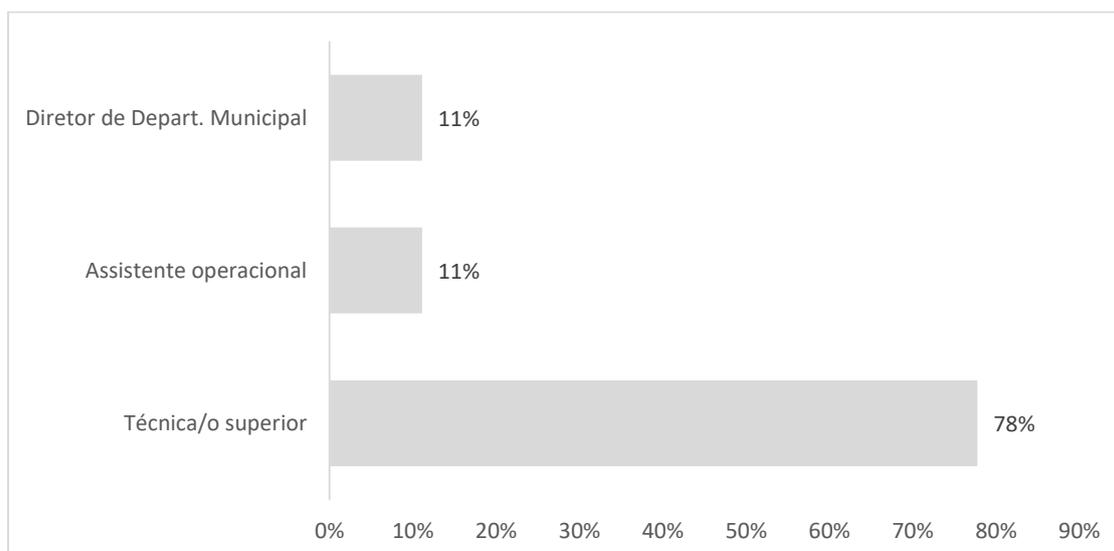
Figura 7 | Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Sexo



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.2. Colaboradoras e colaboradores respondentes do Município | Categoria profissional | Função

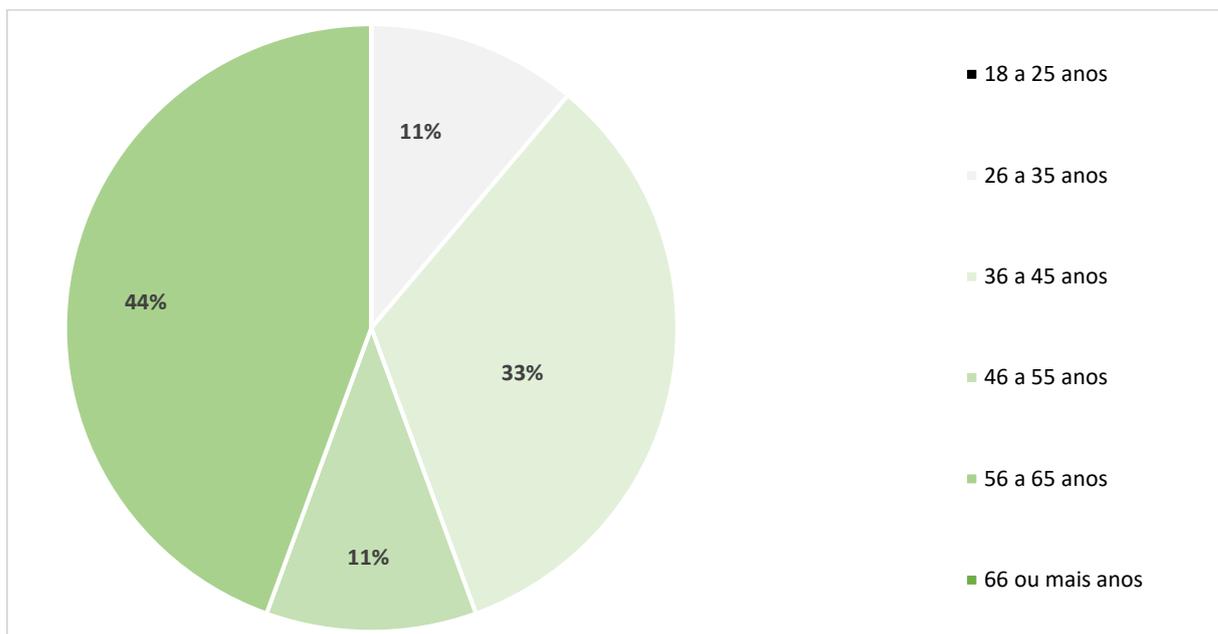
Figura 8 | Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Categoria profissional ou função



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.3. Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Faixa etária

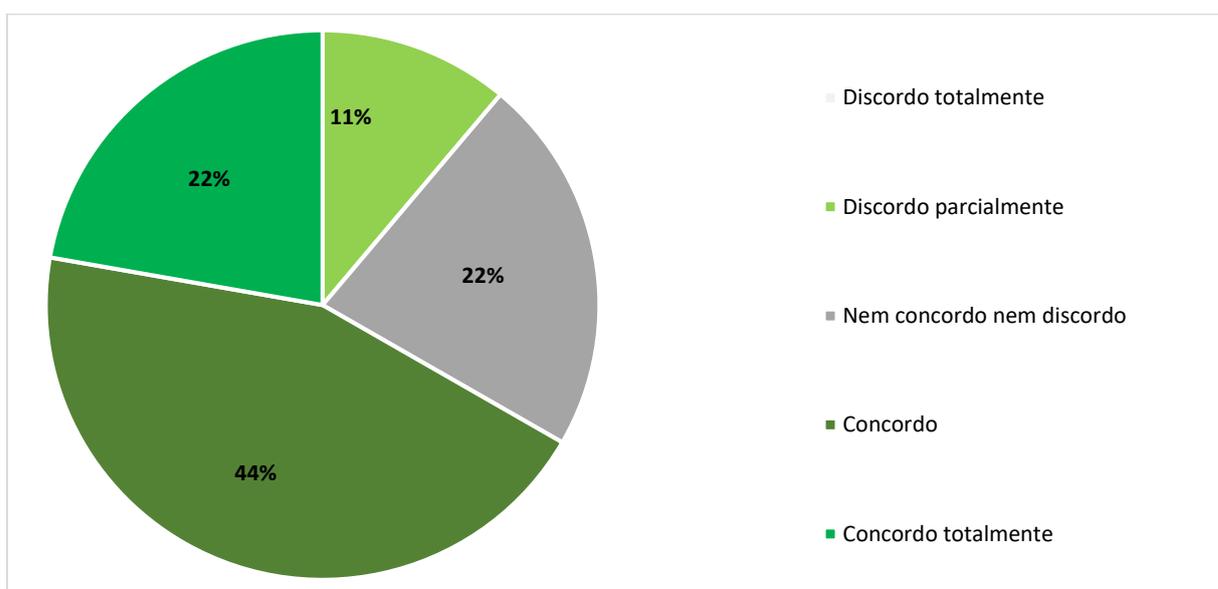
Figura 9 | Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Faixa etária



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.4. Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?

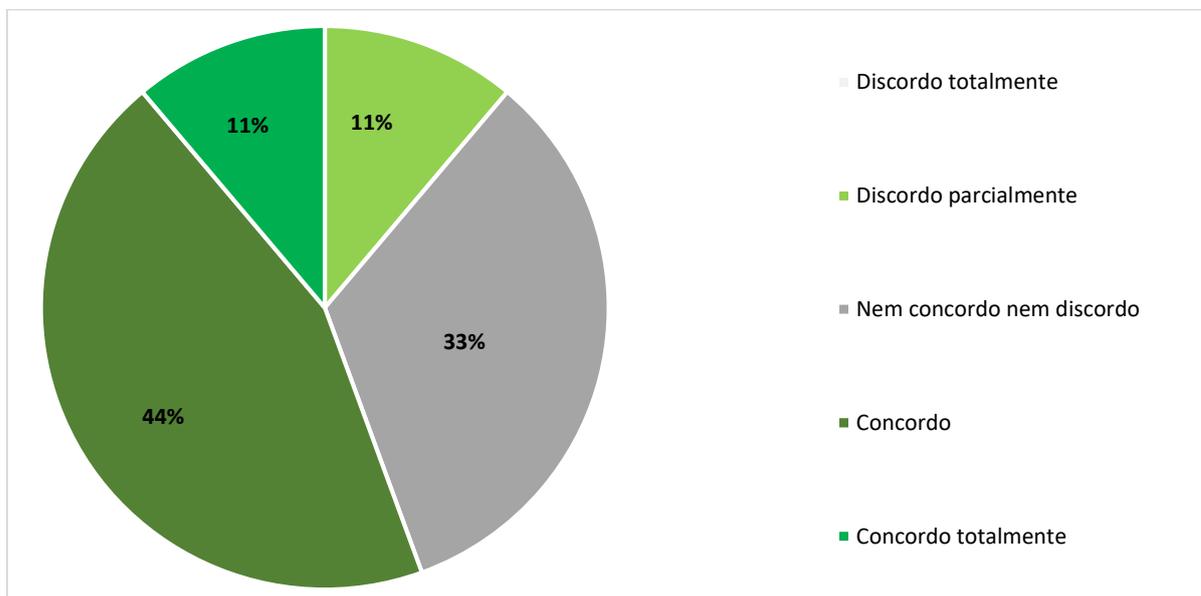
Figura 10 | Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.5. Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?

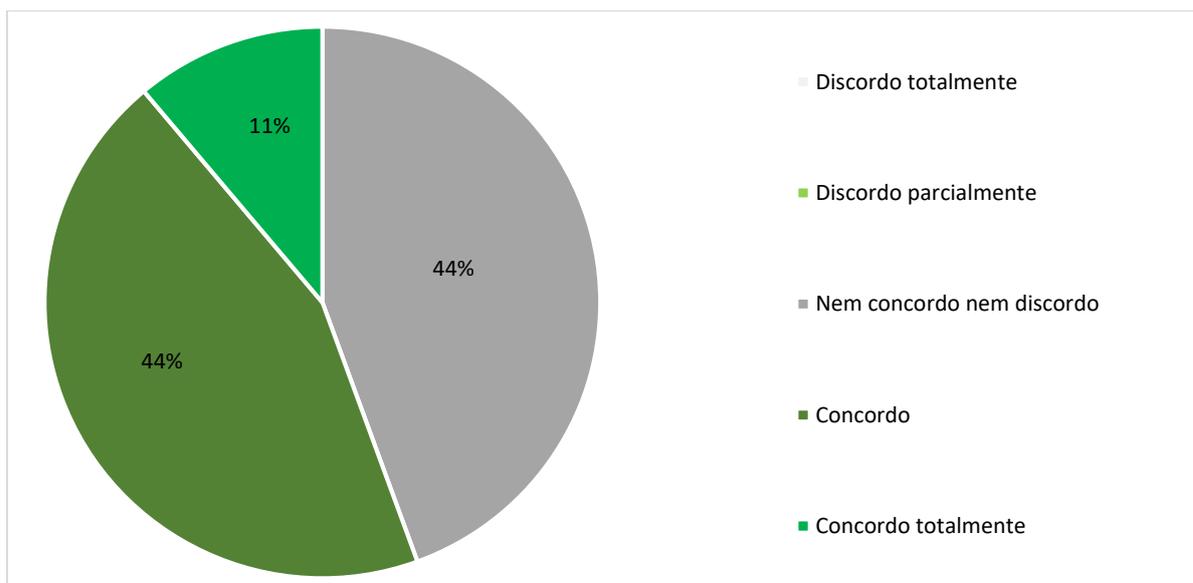
Figura 11 | Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.6. Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?

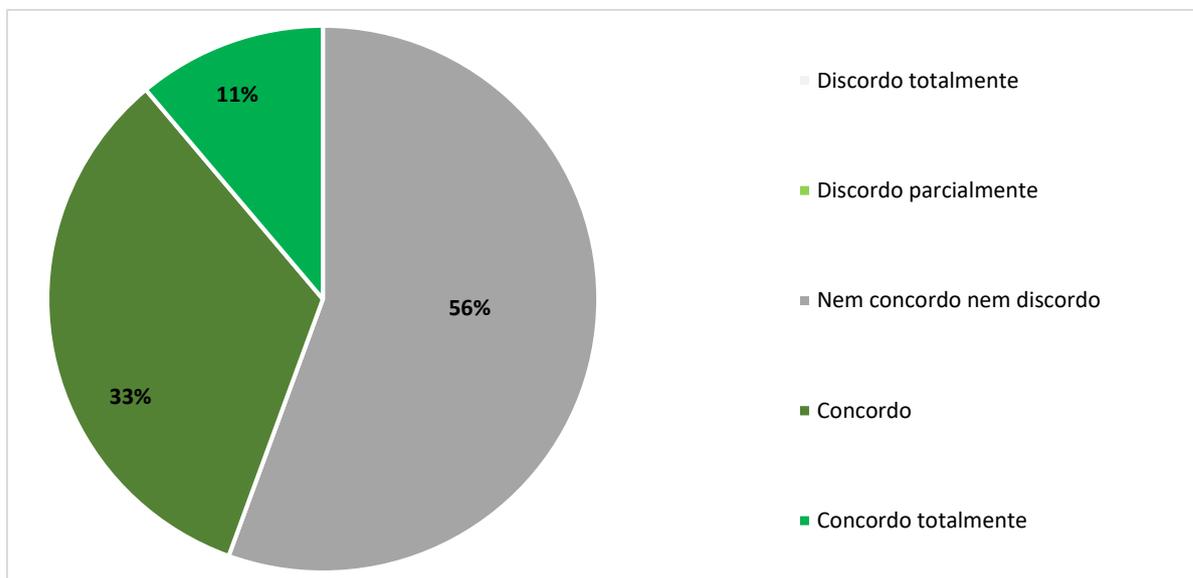
Figura 12 | Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.7. Considera que a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?

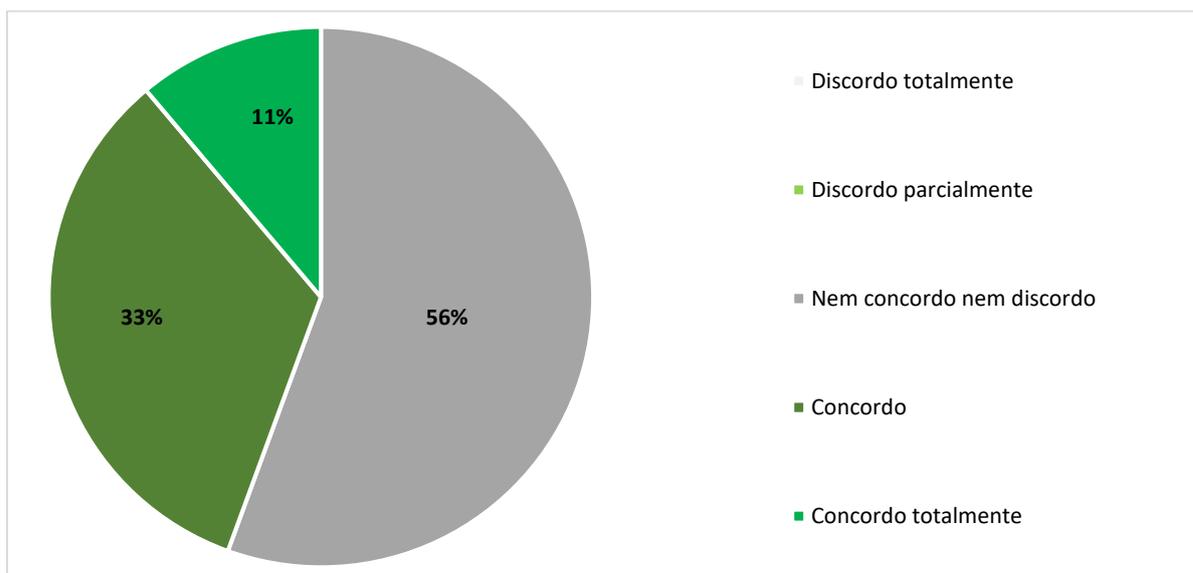
Figura 13 | Considera que a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.8. Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias?

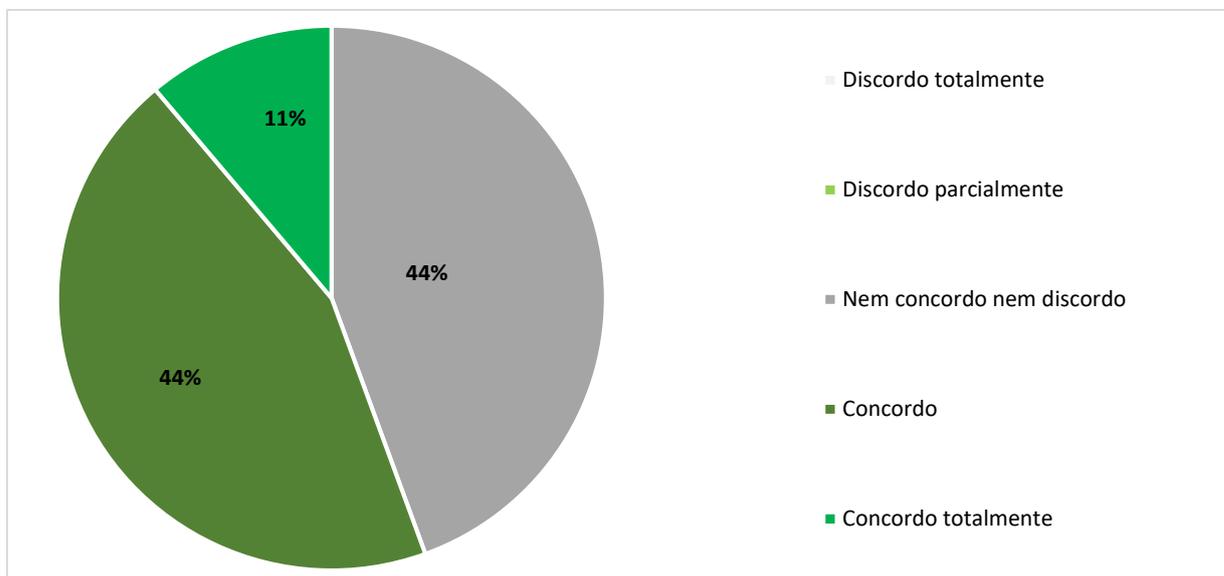
Figura 14 | Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.9. Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?

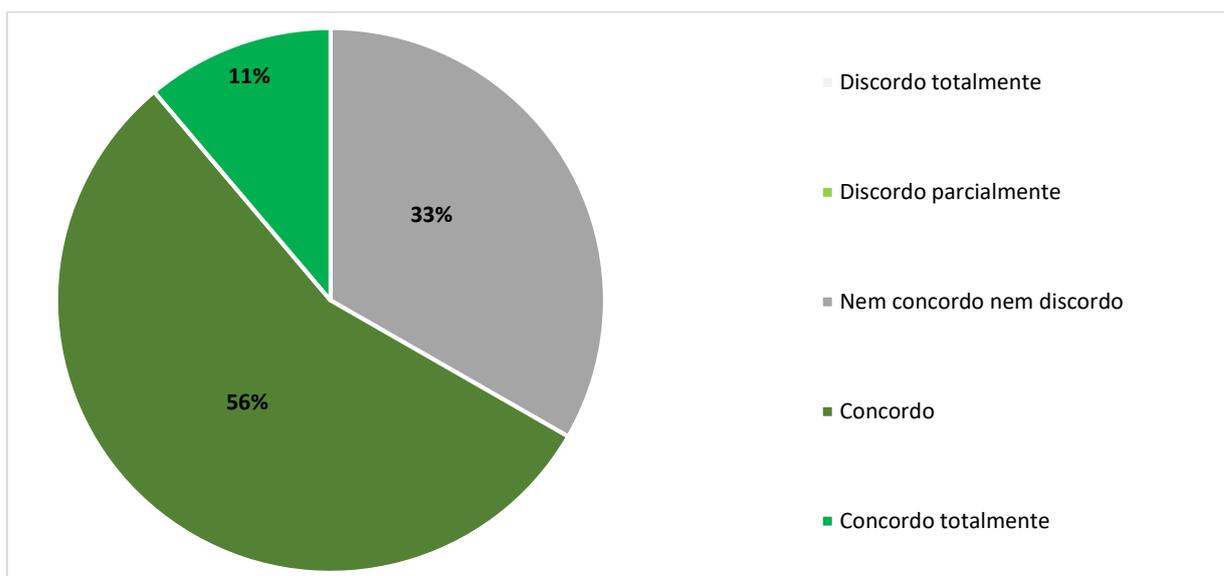
Figura 15 | Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.10. Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?

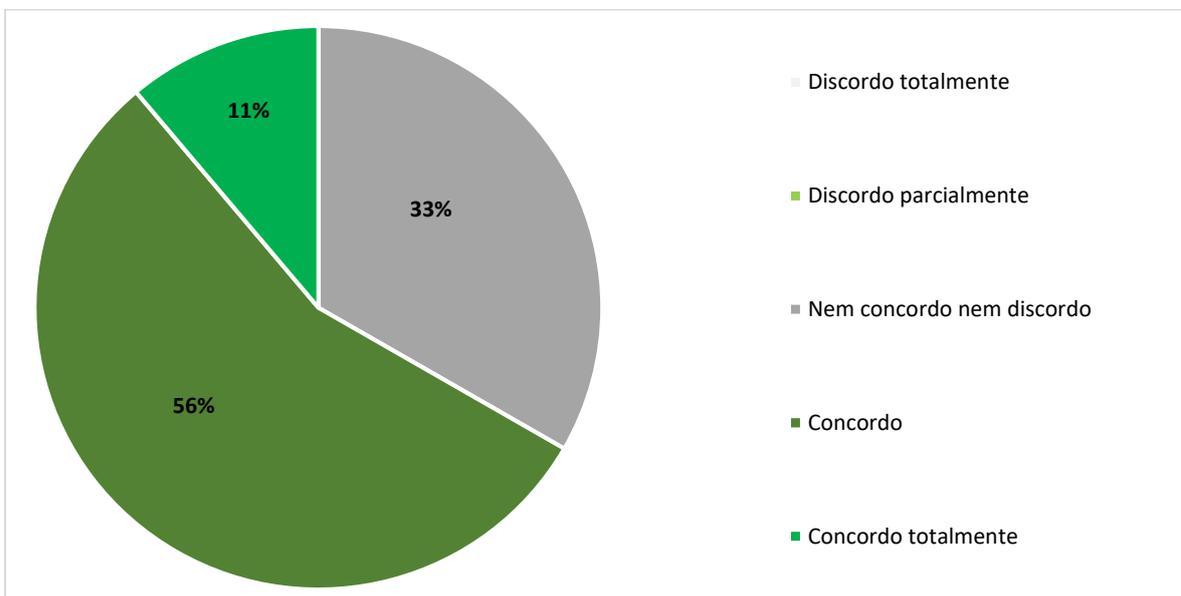
Figura 16 | Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.11. Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?

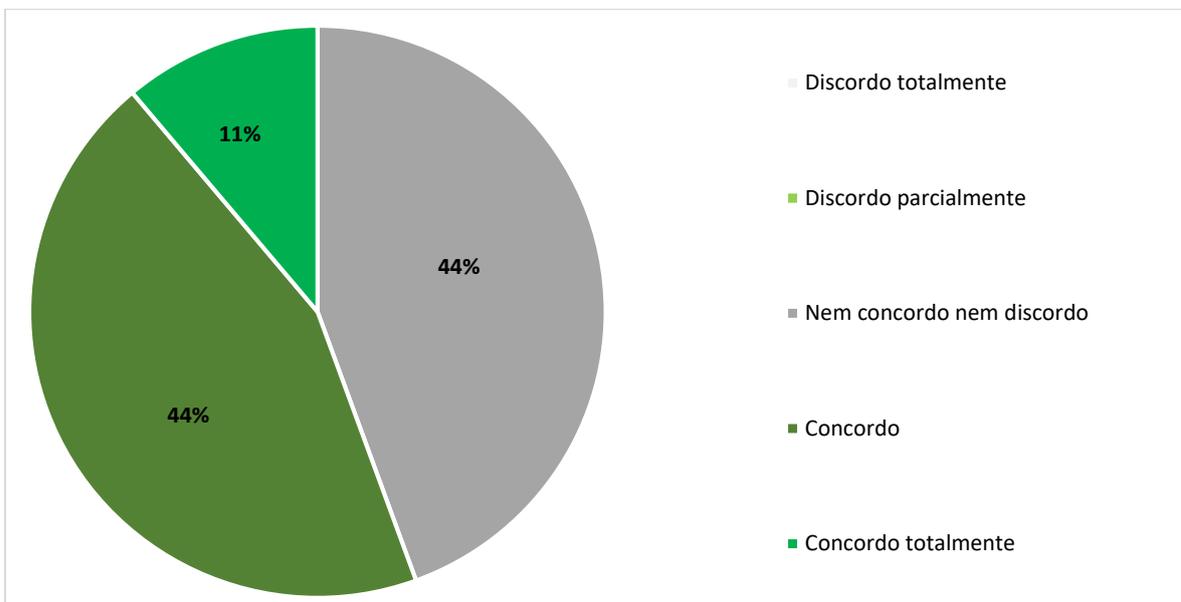
Figura 17 | Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.12. Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?

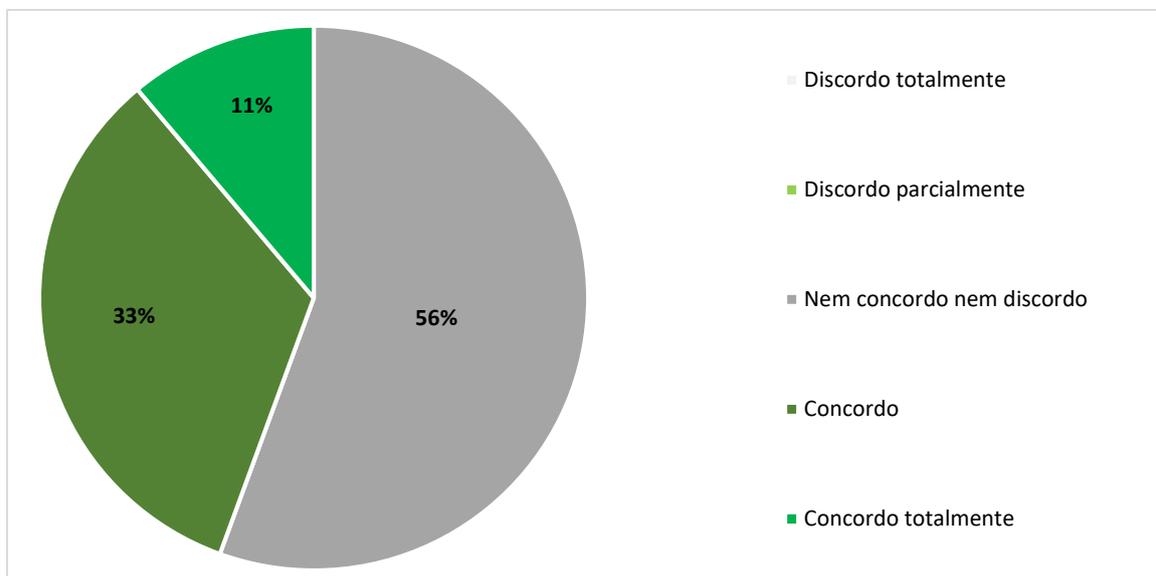
Figura 18 | Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.13. Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?

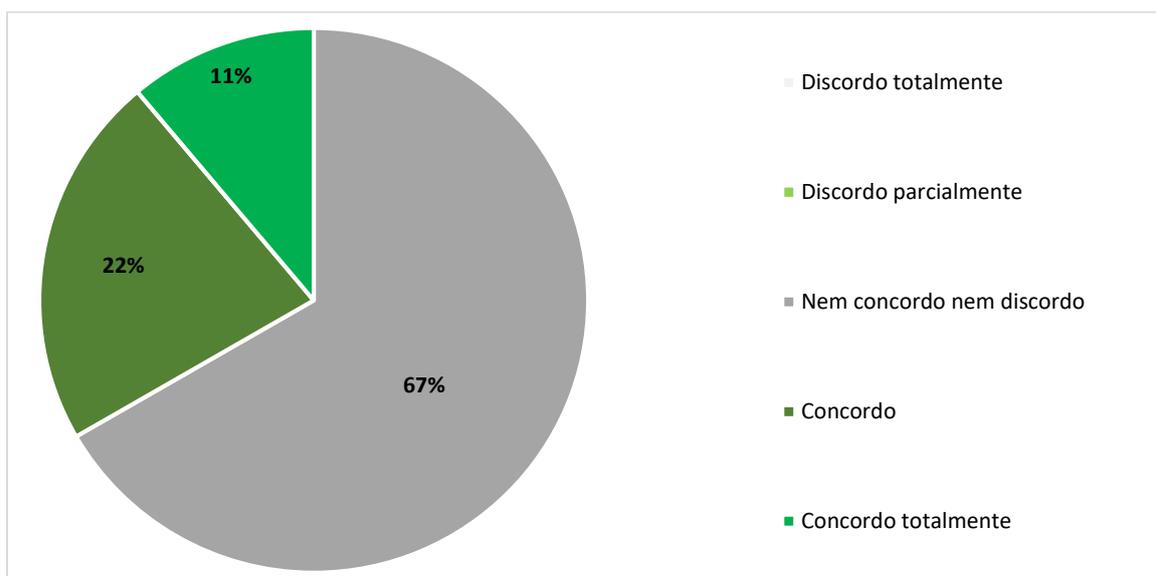
Figura 19 | Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.14. Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas?

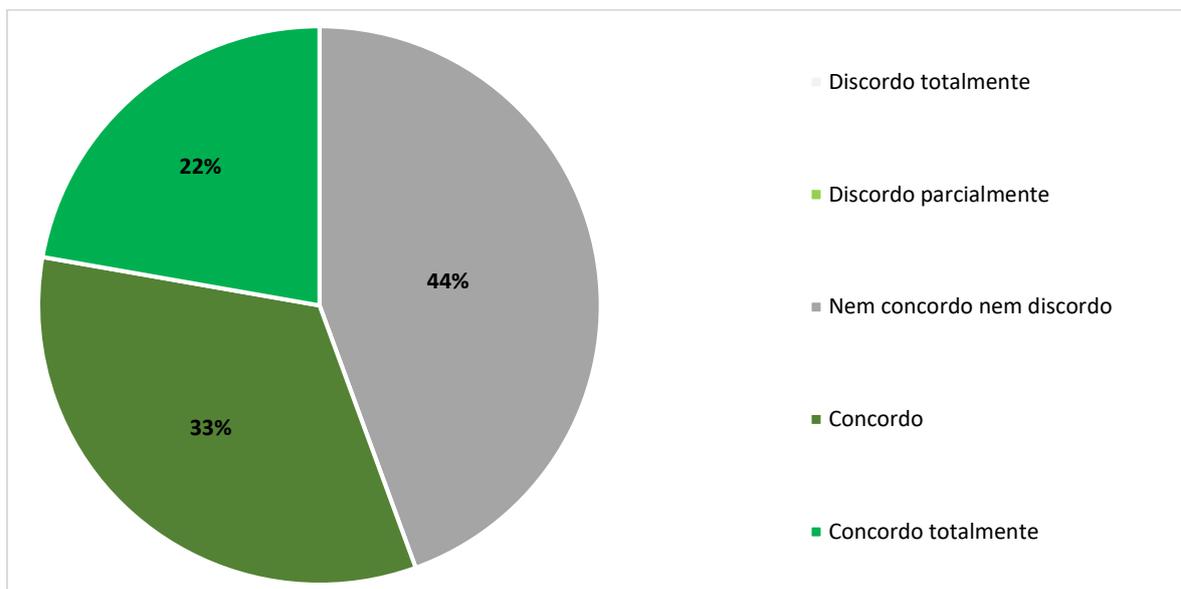
Figura 20 | Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.15. As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?

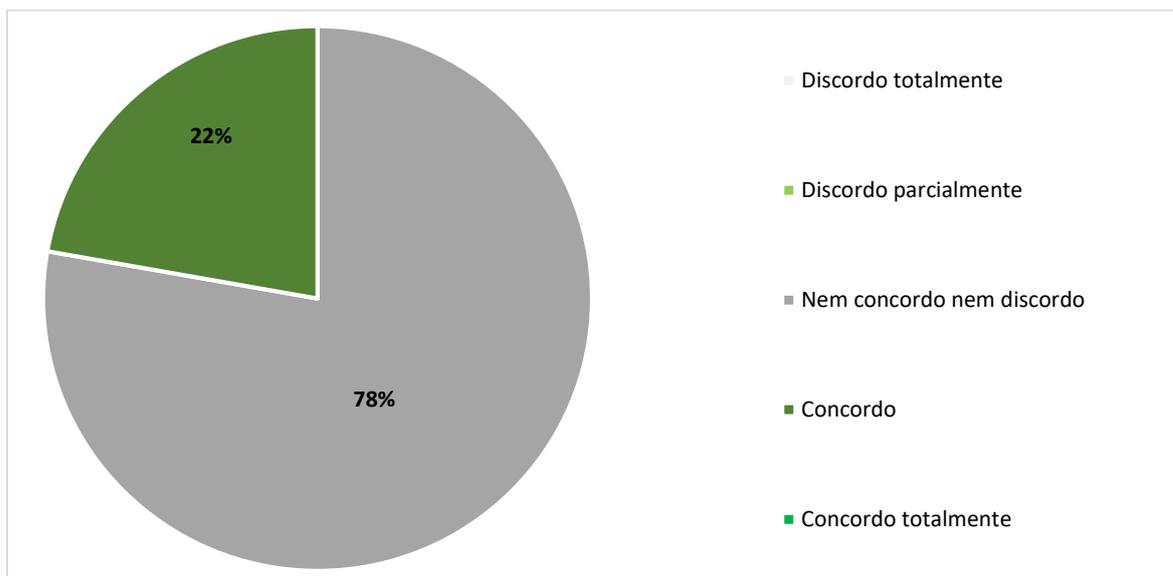
Figura 21 | As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.16. Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?

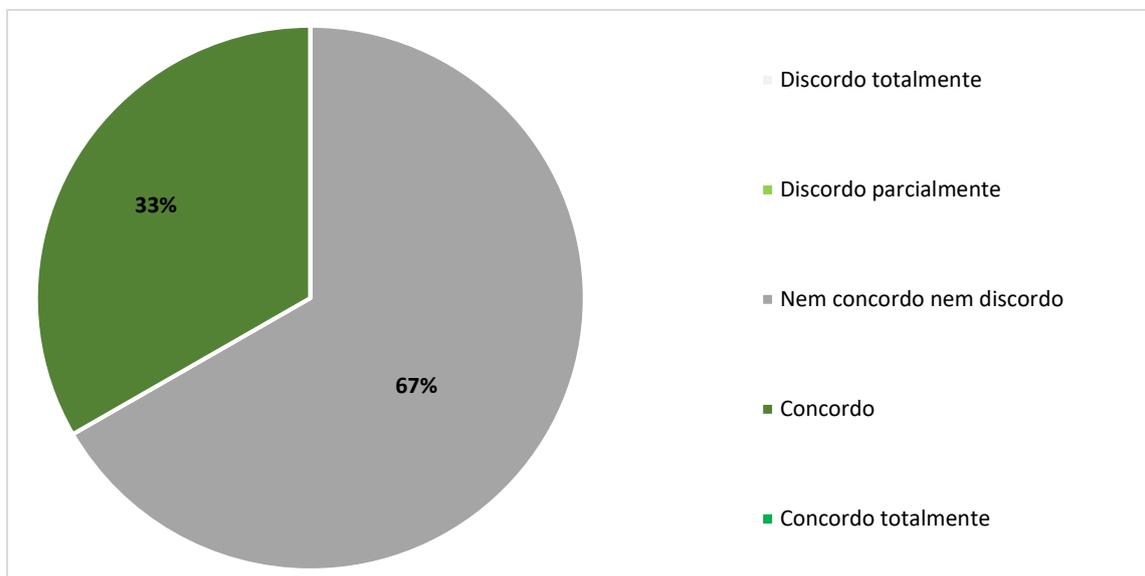
Figura 22 | Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.17. Na sua opinião, acha que o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as, ou considera importante a realização de outras?

Figura 23 | Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.1.18. Que outra(s) atividade(s) gostaria de ver plasmadas no PMIND?

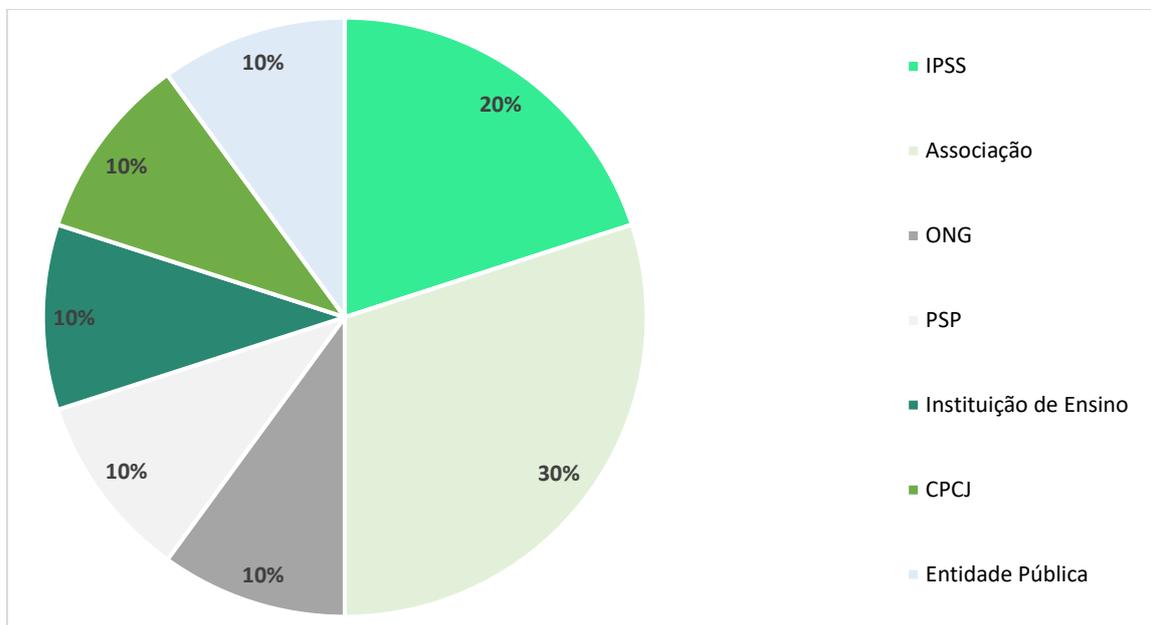
Sendo esta questão de resposta aberta, foram recolhidas as seguintes respostas/informações:

- Tratar de outros tipos de desigualdades, para além da igualdade de género.
- Nada a registar.

## 10.2. Parceiros sociais

### 10.2.1. Qual o tipo de organização?

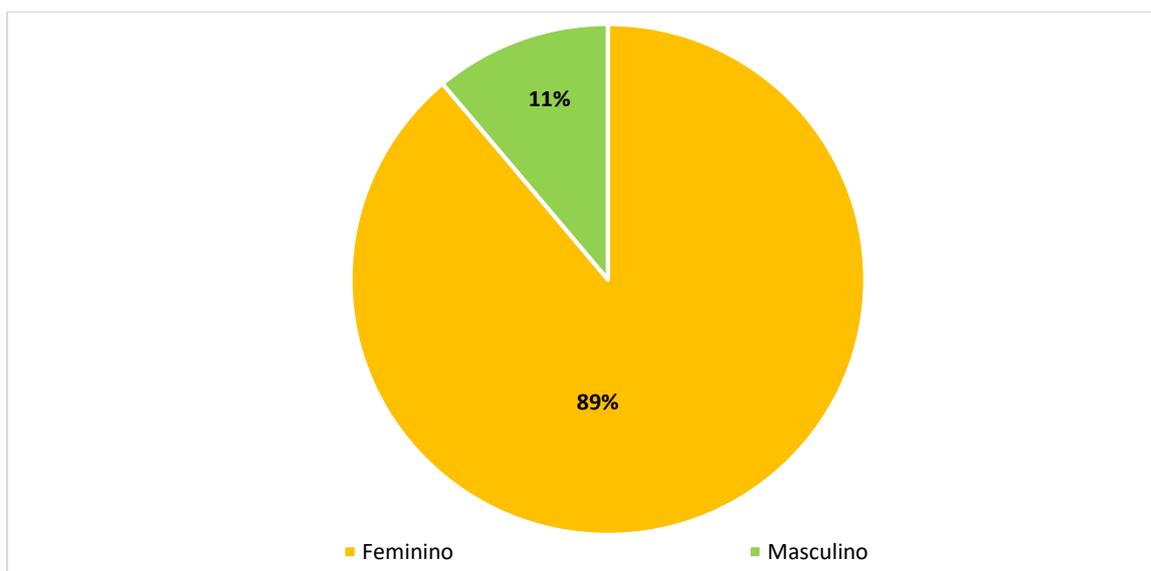
Figura 24 | Qual o tipo de organização?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.2. Respondentes das organizações por sexo

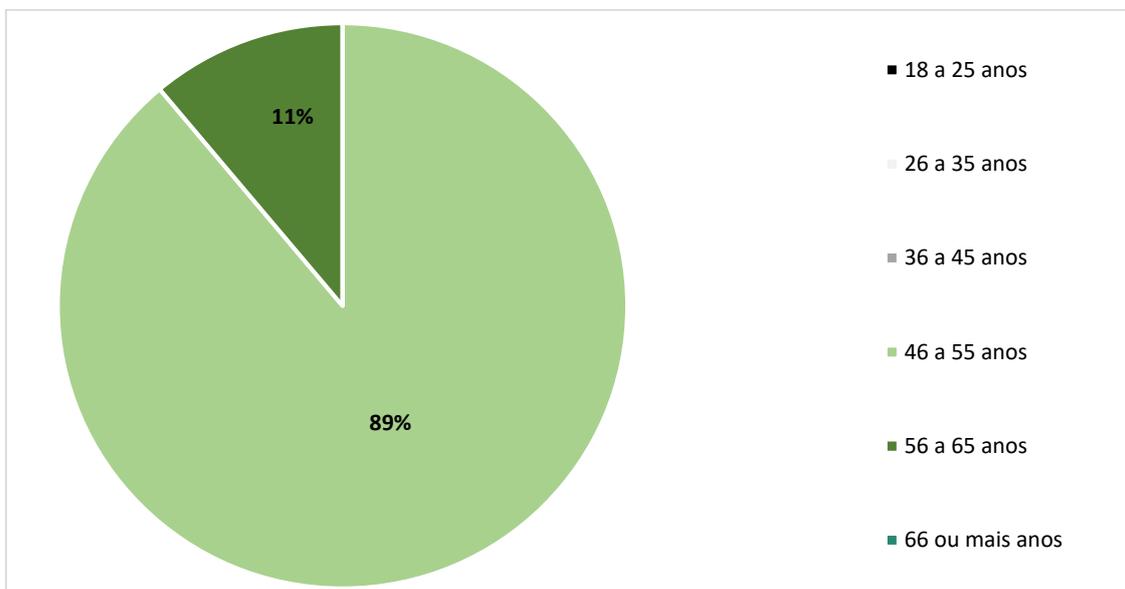
Figura 25 | Respondentes das organizações | Sexo



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.3. Respondentes das organizações | Faixa etária | 2023

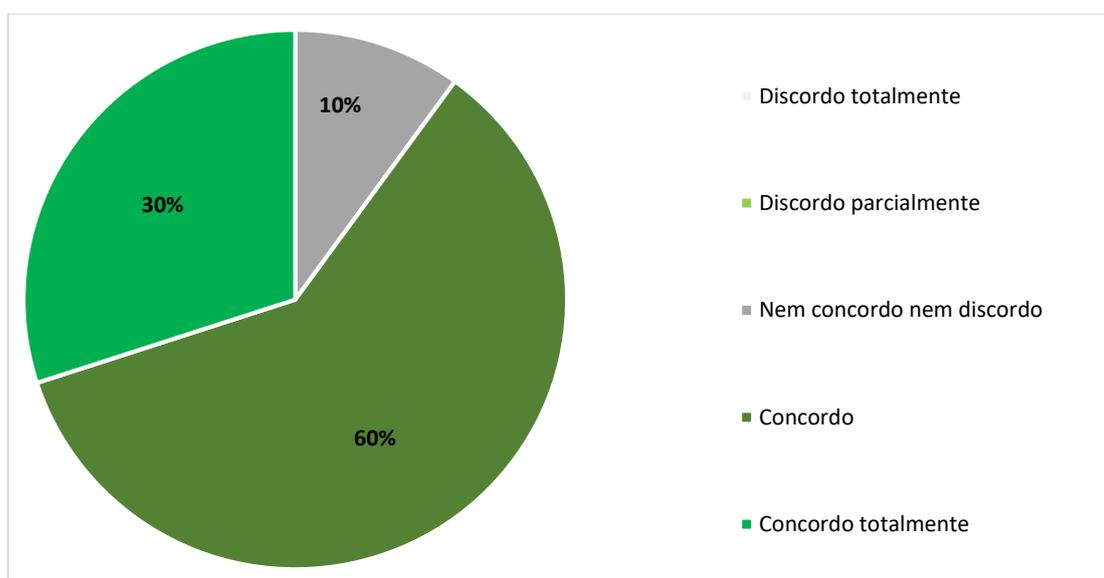
Figura 26 | Respondentes das organizações | Faixa etária



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.4. Considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)?

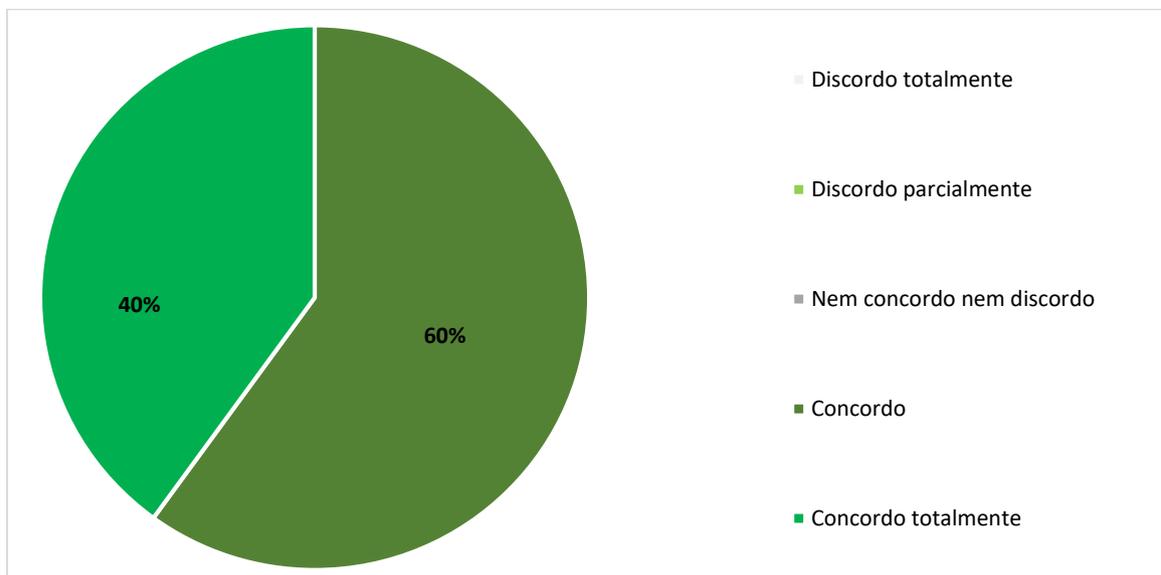
Figura 27 | Considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.5. A sua entidade participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de identificação das necessidades/fragilidades e definição de atividades para o PMIND?

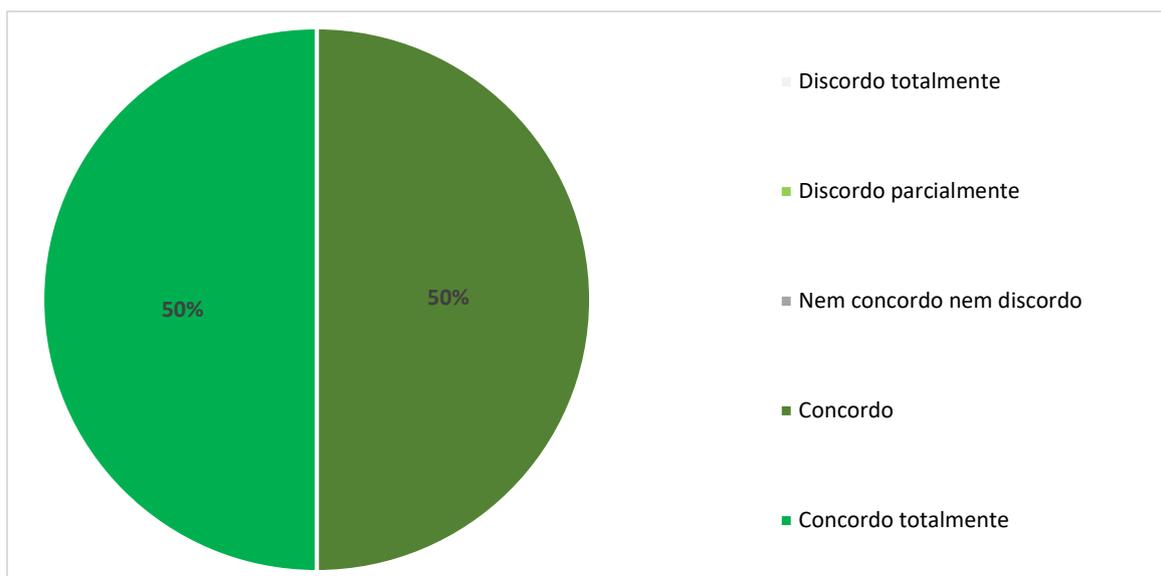
Figura 28 | A sua entidade participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de identificação das necessidades/fragilidades e definição de atividades para o PMIND?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.6. Considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades?

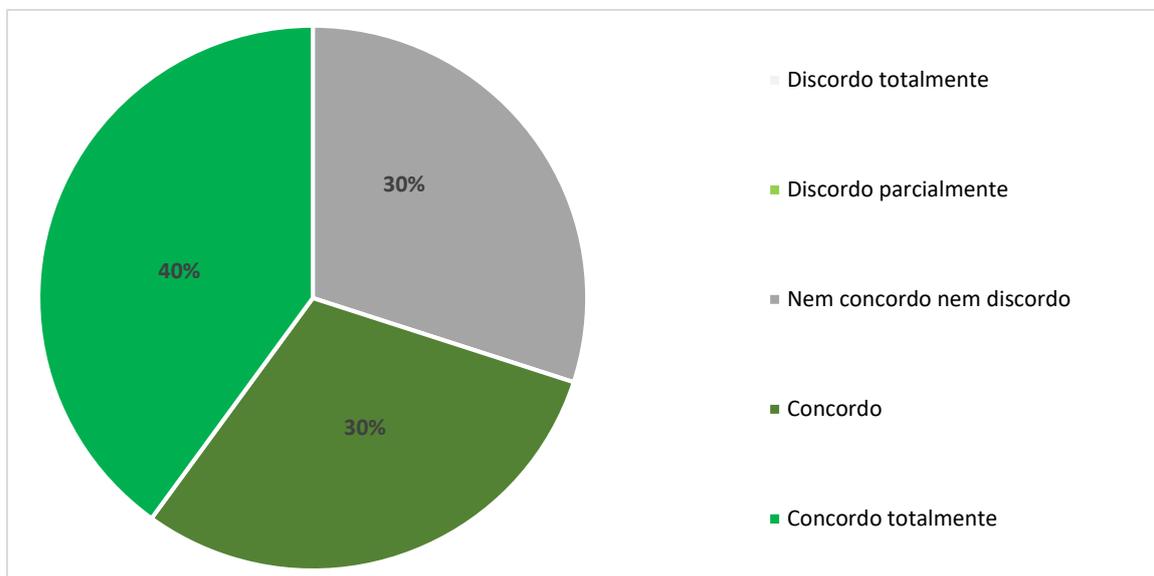
Figura 29 | Considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.7. Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e associações e respetivos técnicos/as?

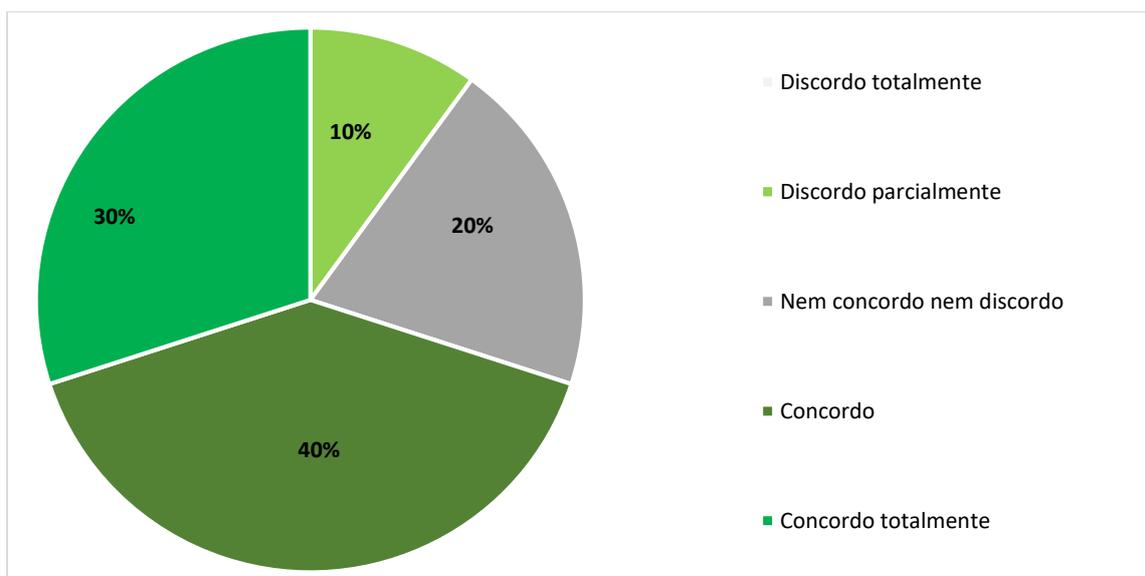
Figura 30 | Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e associações e respetivos técnicos/as?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.8. Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?

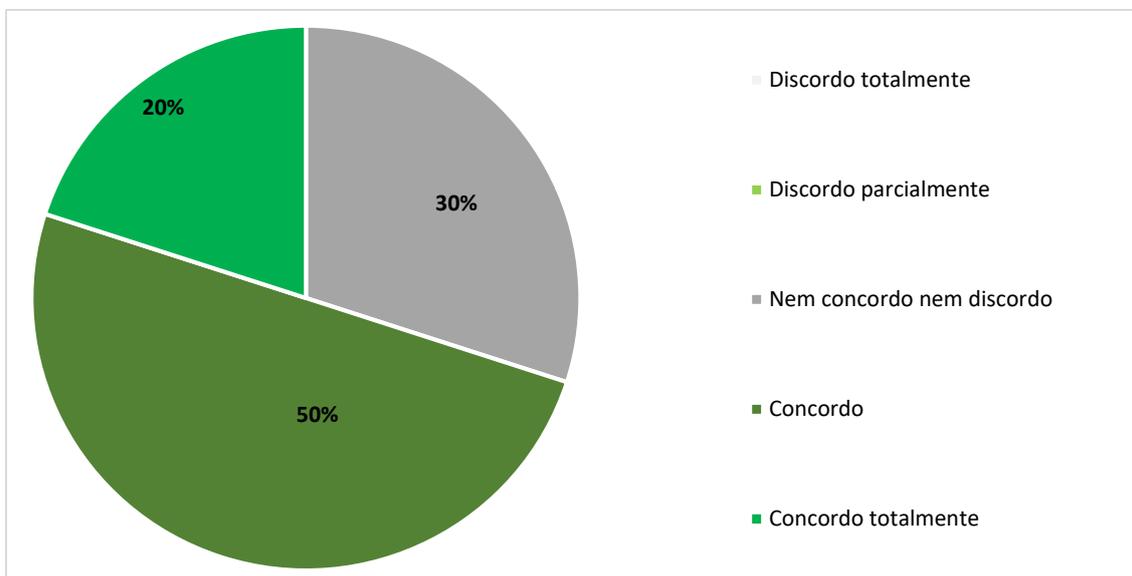
Figura 31 | Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.9. Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias?

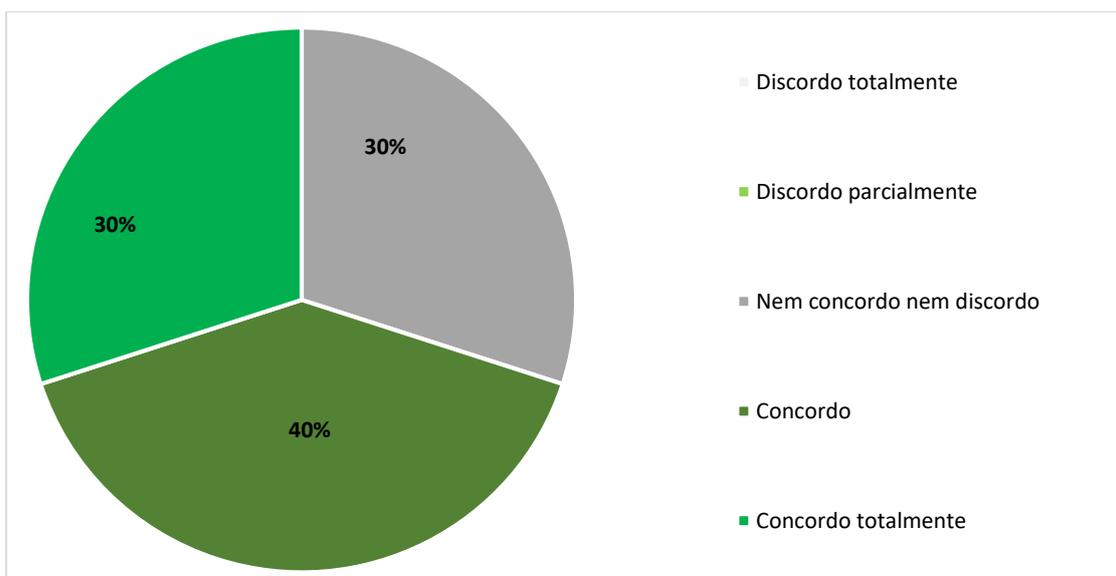
Figura 32 | Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.10. Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação?

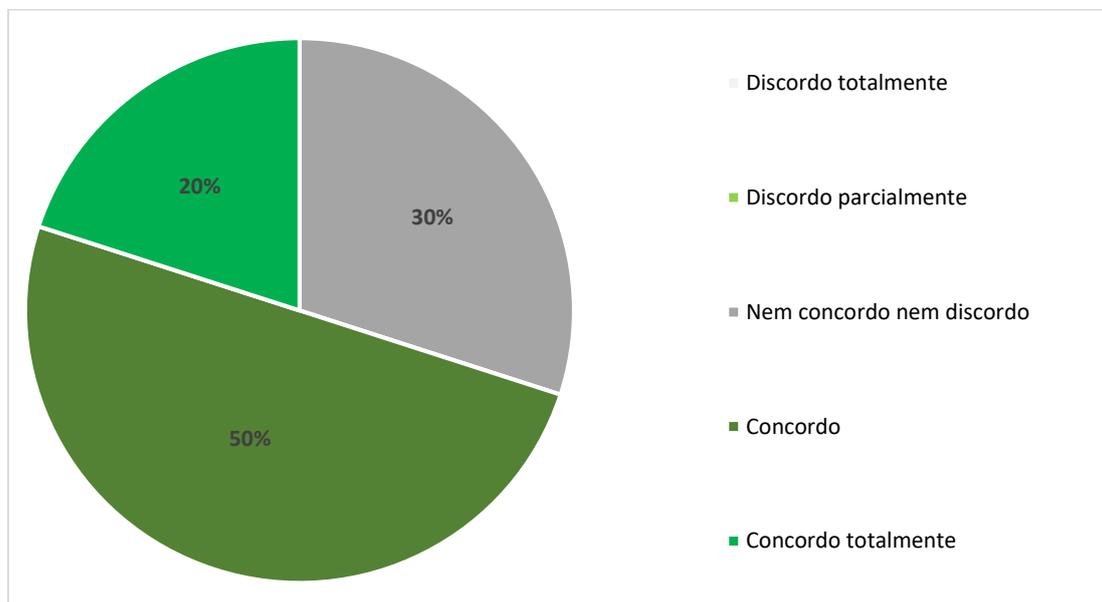
Figura 33 | Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.11. Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?

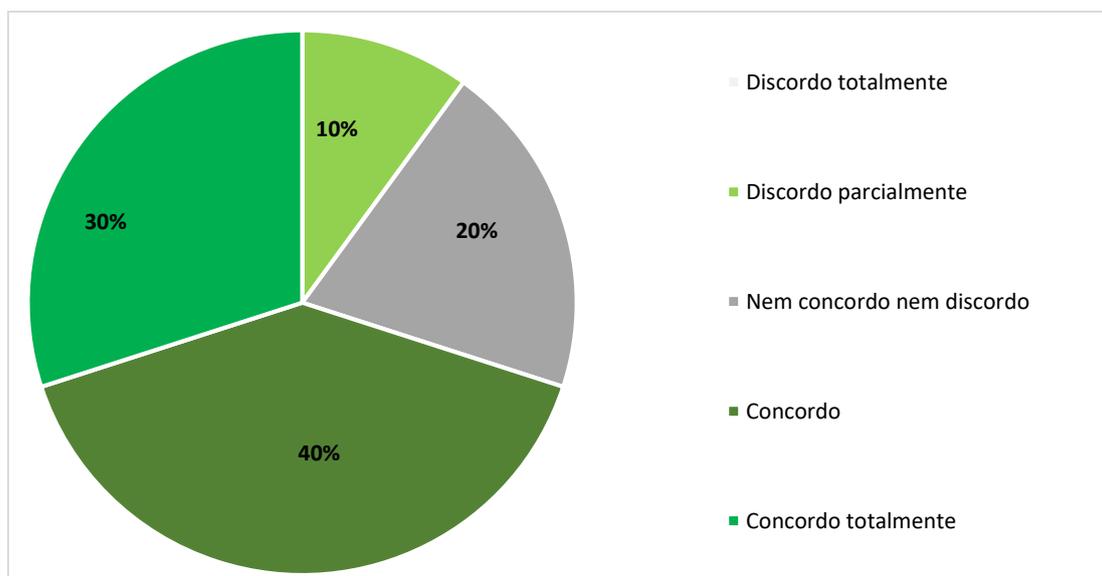
Figura 34 | Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.12. Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?

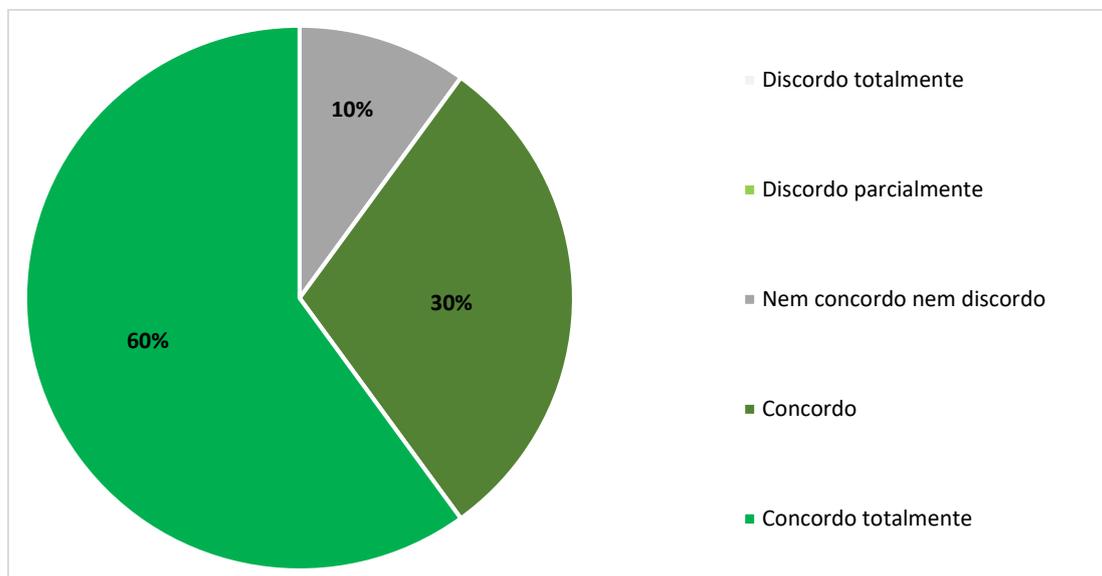
Figura 35 | Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.13. Na sua opinião, o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações/atividades/iniciativas?

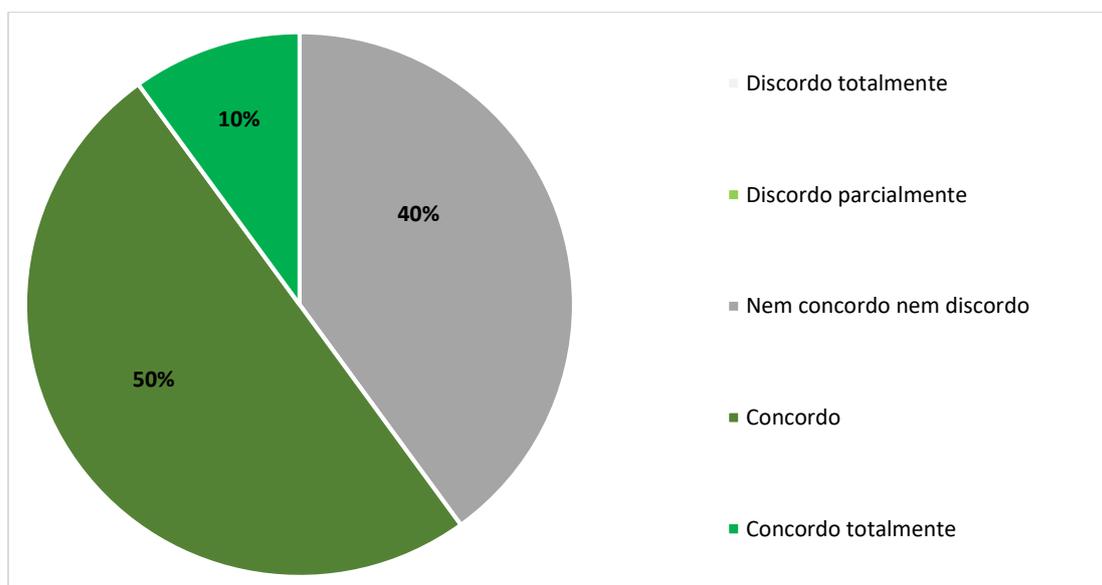
Figura 36 | Na sua opinião, o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações/atividades/iniciativas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.14. Considera que as atividades propostas têm sido realizadas, conforme previstas?

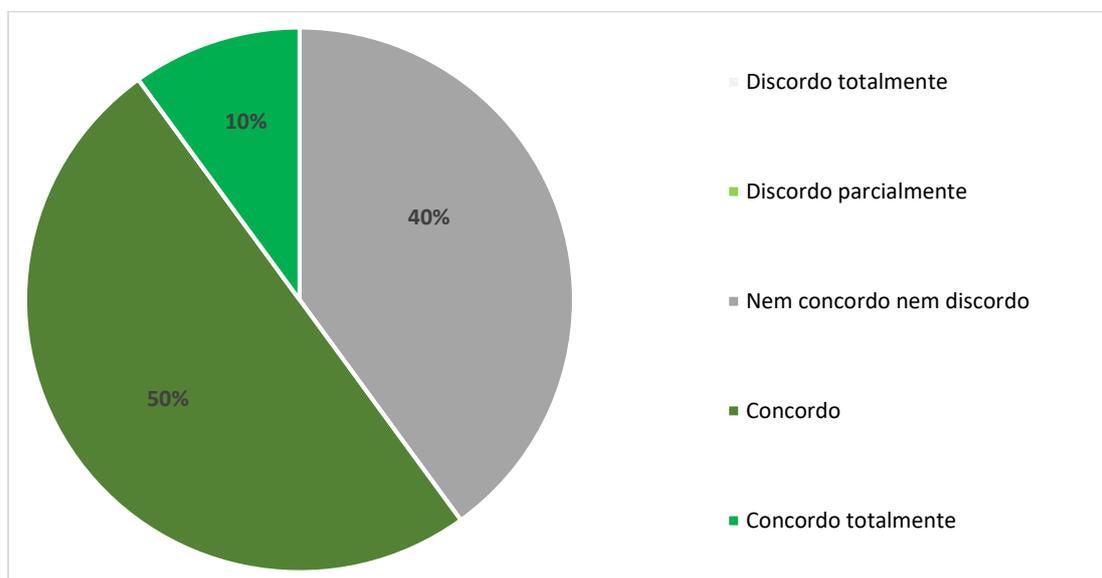
Figura 37 | Considera que as atividades propostas têm sido realizadas, conforme previstas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.15. Na sua opinião, o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população?

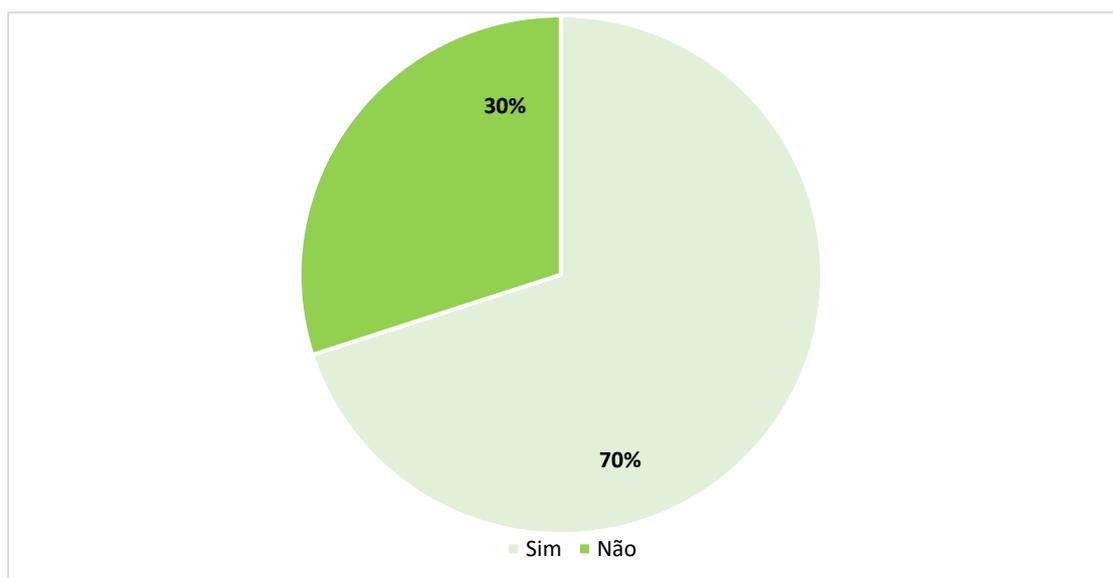
Figura 38 | Na sua opinião, o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.16. Tem noção se os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nessas ações/atividades/iniciativas?

Figura 39 | Tem noção se os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nessas ações/atividades/iniciativas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.2.17. Indique que outras atividades gostaria de ver plasmadas no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

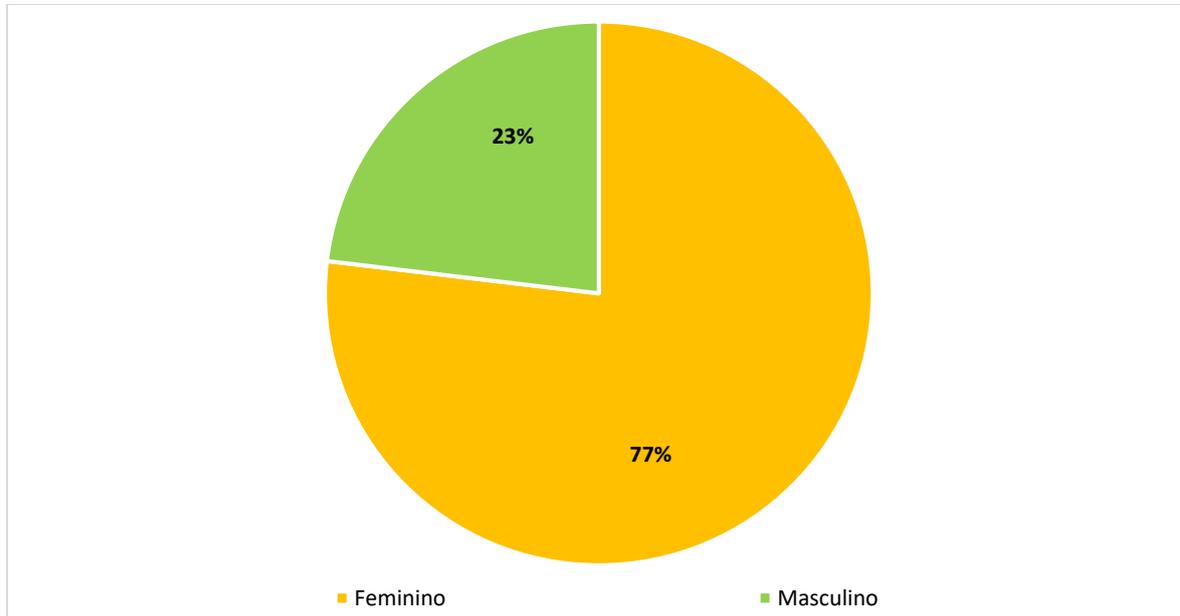
Sendo esta questão de resposta aberta, foram recolhidas as seguintes respostas/informações:

- Nada a referir.
- Reforçar sensibilização, formação e mudanças a nível de edificado, como procedimentos no atendimento para pessoas com deficiência.

## 10.3. Comunidade em geral

### 10.3.1. Comunidade em geral | Respondentes do Município por sexo

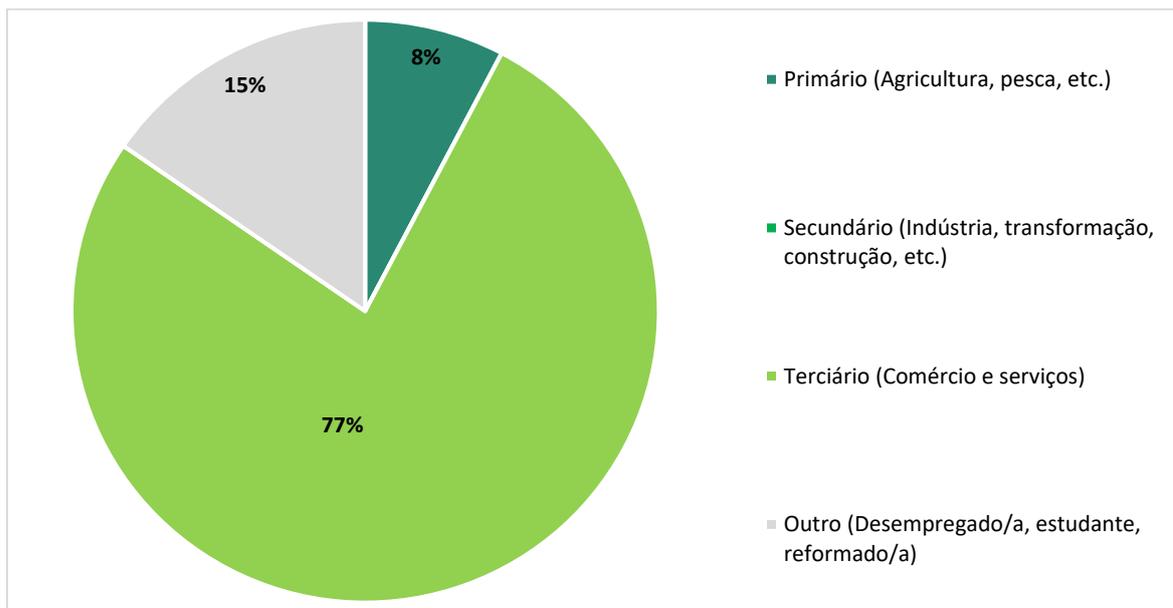
Figura 40 | Comunidade em geral | Respondentes do Município por sexo



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.3.2. Comunidade em geral | Respondentes do Município por sexo

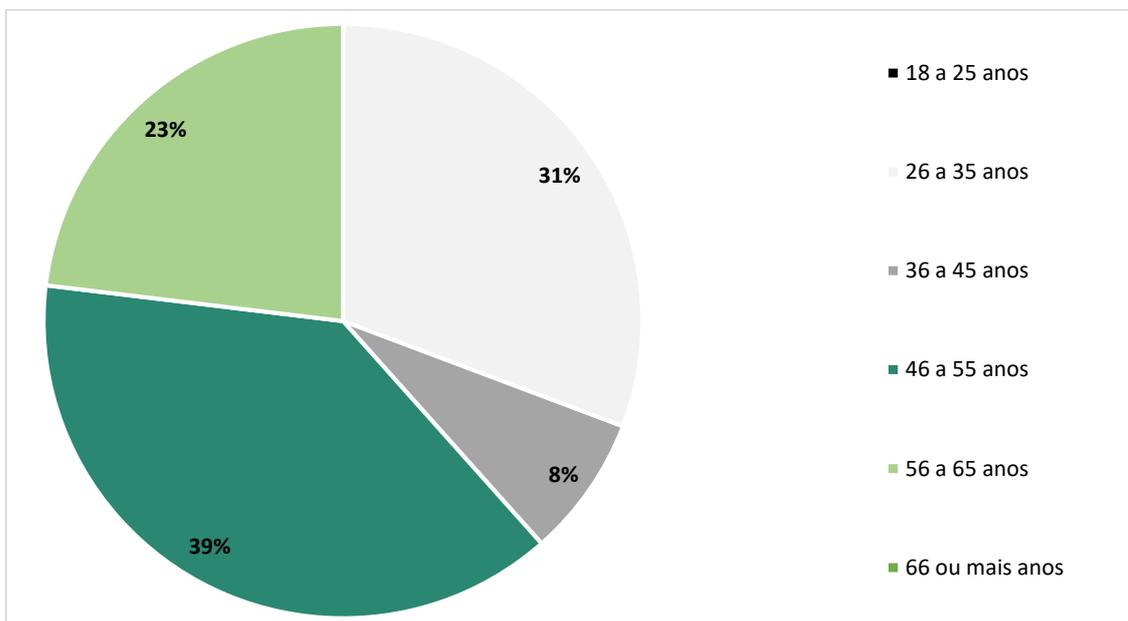
Figura 41 | Comunidade em geral | Respondentes do Município por sexo por setor de atividade



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.3.4. Comunidade em geral | Faixa etária dos respondentes

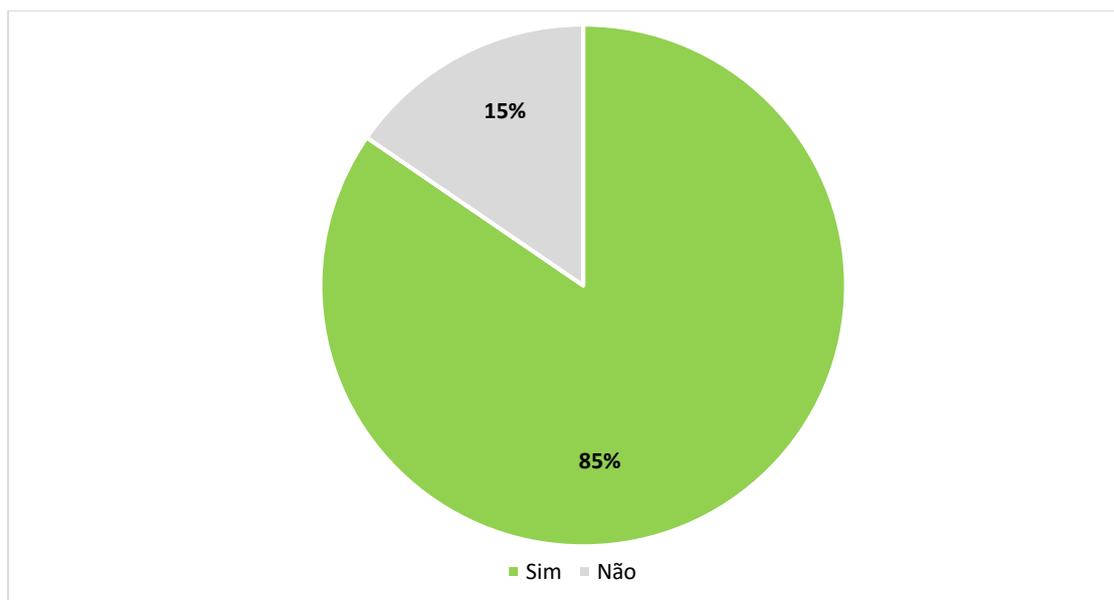
Figura 42 | Comunidade em geral | Faixa etária dos respondentes



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.3.5. Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico na área da Igualdade e a Não Discriminação por parte do Município?

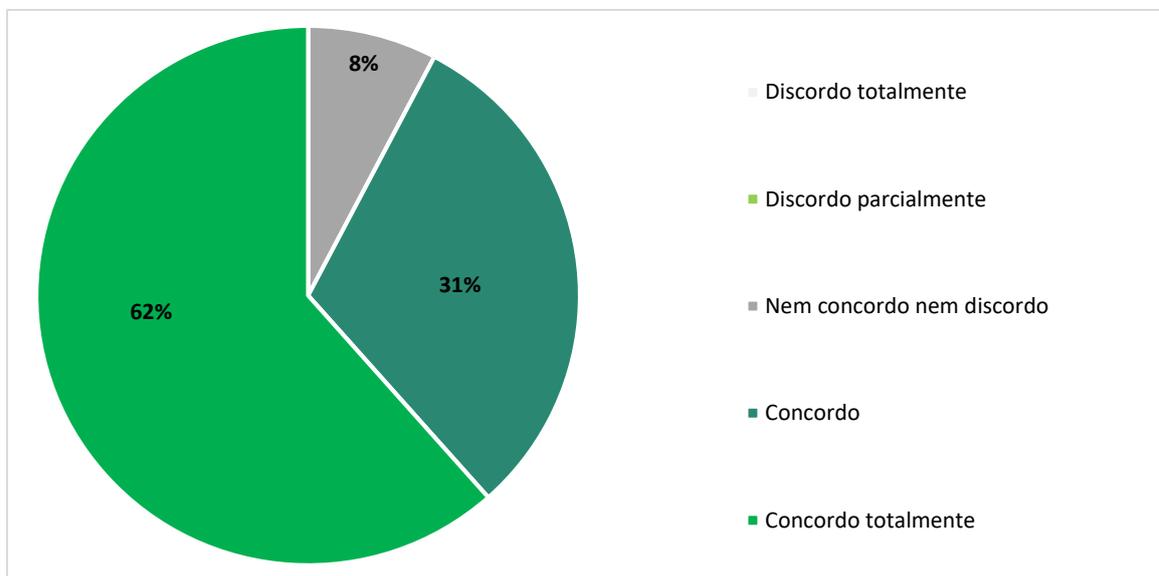
Figura 43 | Comunidade em geral | Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico na área da Igualdade e a Não Discriminação por parte do Município?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.3.6. Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)?

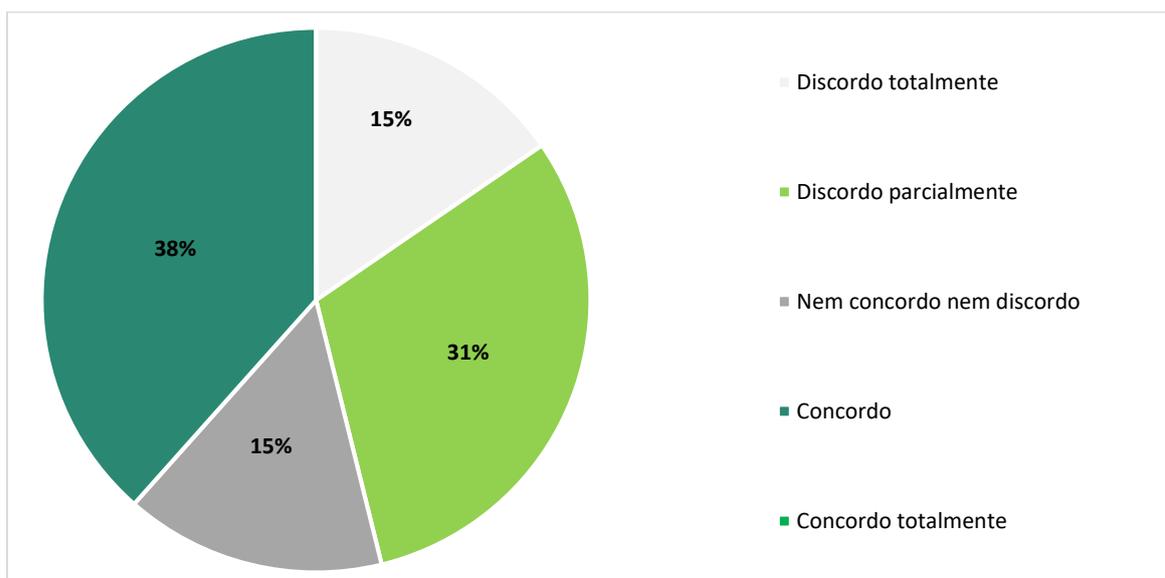
Figura 44 | Comunidade em geral | Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.3.7. Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação?

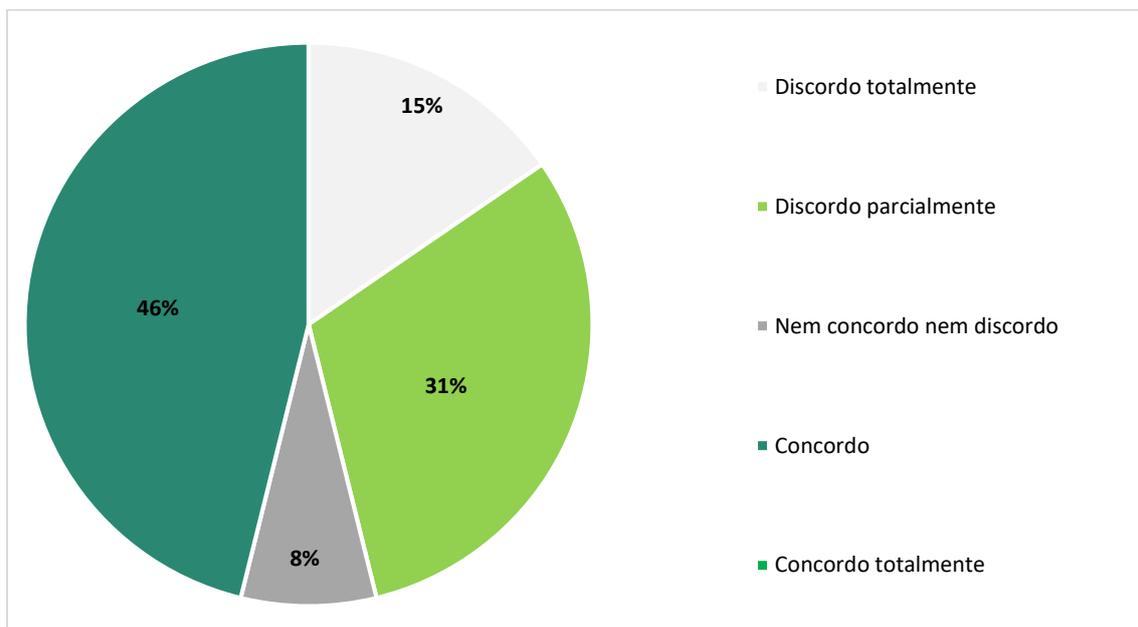
Figura 45 | Comunidade em geral | Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.3.8. Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?

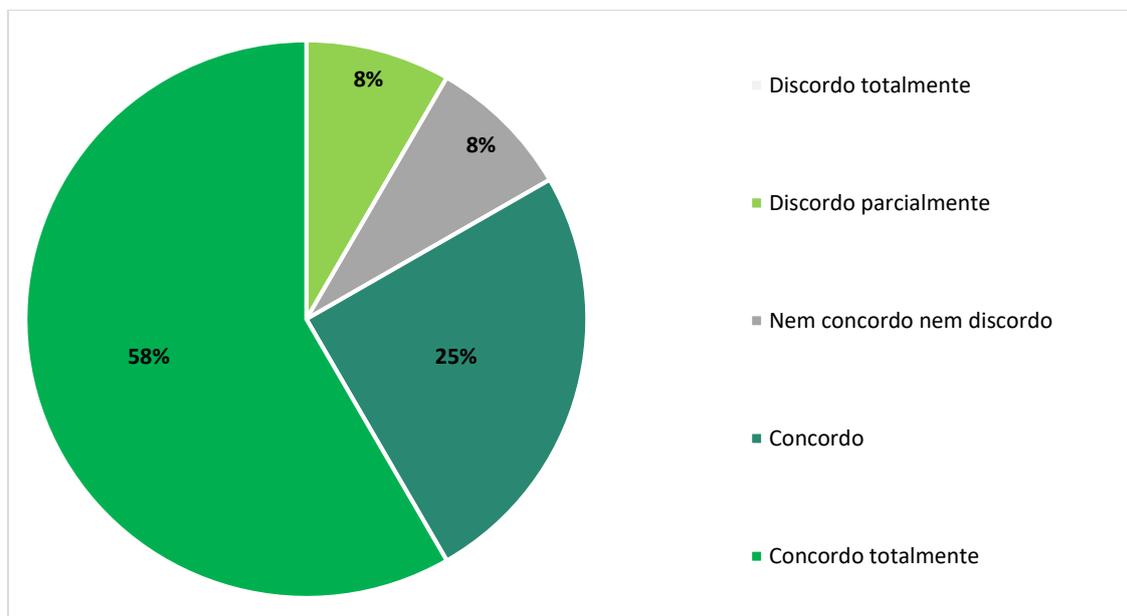
Figura 46 | Comunidade em geral | Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.3.9. Considera pertinente a realização das atividades em que participou?

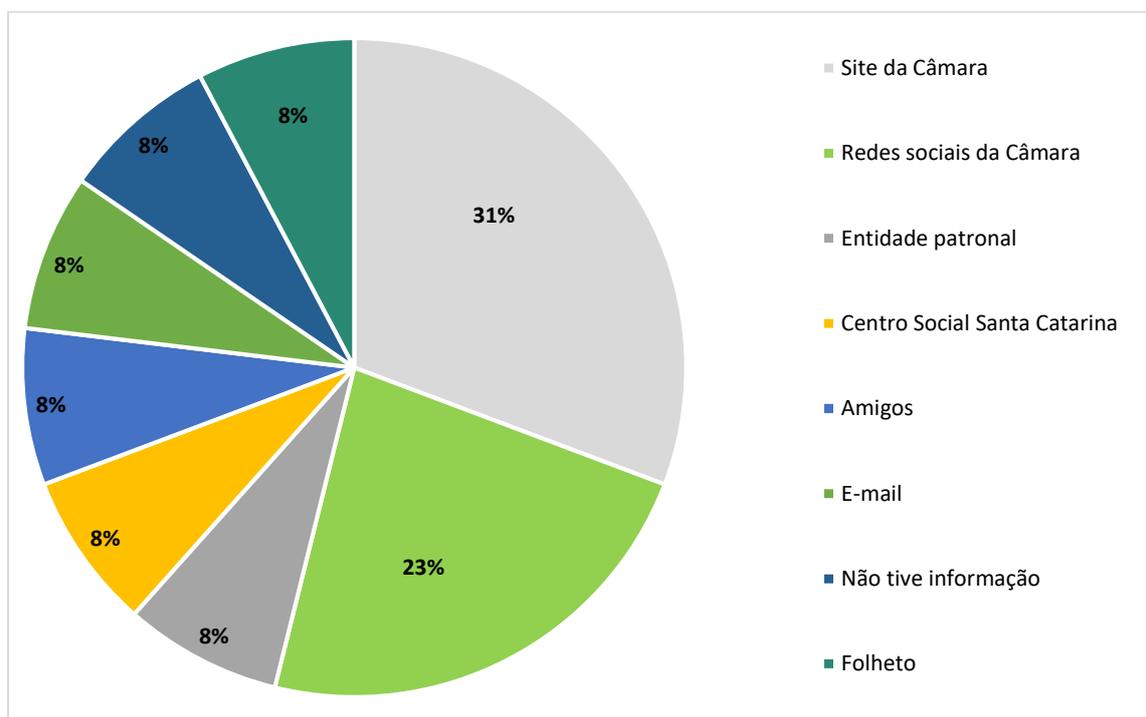
Figura 47 | Comunidade em geral | Considera pertinente a realização das atividades em que participou?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.3.9. Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades?

Figura 48 | Comunidade em geral | Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

### 10.3.10. Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria?

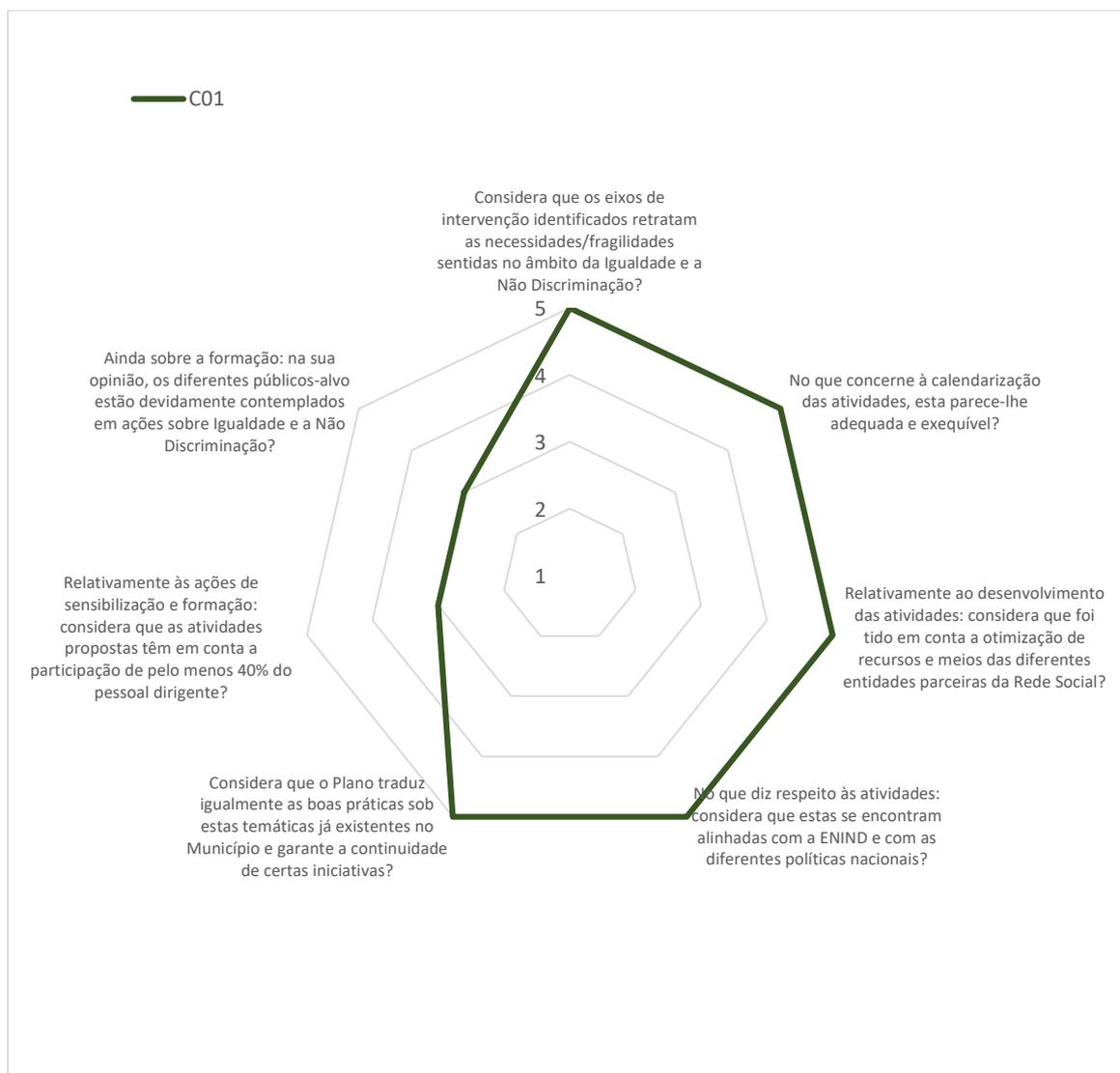
Sendo esta questão de resposta aberta, foram recolhidas as seguintes respostas/informações sobre outros meios de divulgação do PMIND e suas atividades:

- Não.
- Mais divulgação externa.
- De momento nada a apresentar.
- Foco na inclusão / educação especial (crianças e adolescentes com necessidades especiais).
- Não.
- Maior divulgação e implementação.
- A divulgação sobre as iniciativas do plano de igualdade deve ser promovida no meio local através de campanhas de publicidade, marketing e ações em Juntas de Freguesia, Escolas, Centros de Saúde e Hospitais e setor empresarial público e privado.

## 10.4. Conselheiras Locais para a Igualdade

A Conselheira Local para a Igualdade como elemento fulcral da Equipa para a Igualdade na Vida Local também respondeu a um inquérito por questionário, cujos resultados se expõe nesta subsecção. Assim, as respostas às questões colocadas no inquérito, encontram-se sintetizadas na figura seguinte.

Figura 49 | Conselheira Local para a Igualdade | Resultado do inquérito por questionário



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

## 11. Identificação de entidades para estabelecimento de parcerias futuras

Destacam-se as seguintes entidades com as quais o Município de Bragança tem previsto o estabelecimento de parcerias:

- ASMAB – Associação Socorros Mútuos dos Artistas de Bragança;
- NERBA – Associação Empresarial do Distrito de Bragança;
- ACISB – Associação Comercial, Industrial e dos Serviços de Bragança;
- IPDJ, IP – Delegação de Bragança;
- Agrupamento de Escolas Emídio Garcia;
- Agrupamento de Escolas Abade de Baçal;
- Agrupamento de Escolas Miguel Torga;
- ACT – Delegação de Bragança;
- EAPN – Delegação Distrital de Bragança;
- IPB – Instituto Politécnico de Bragança;
- IEFP – Centro de Emprego e Formação Profissional de Bragança.

## 12. Identificação de fatores críticos de sucesso e de oportunidades de melhoria

Foram identificados os seguintes **fatores críticos** relativamente à implementação do PMIND:

- Todo o **processo que envolveu a fase de Diagnóstico foi moroso**, o que levou a algum atraso no desenho do Plano e, conseqüentemente, a um atraso na sua implementação.
- **O fator tempo** é também considerado como um fator essencial (uma dificuldade sentida) aquando da implementação das atividades/iniciativas contempladas no Plano. Este é um fator que pode comprometer a vontade das pessoas participarem livremente, podendo conduzir ao desinteresse e ao descomprometimento com o processo, tendo sido apontado como uma fraqueza inerente ao processo, uma vez que levou a constrangimentos o desenvolvimento de algumas ações.
- O **compromisso político, a boa governação e transparência**, são fatores que se afiguraram como fundamentais para o sucesso de um Plano desta dimensão. A existência de um comprometimento claro com a promoção da Igualdade e Não Discriminação, alocando recursos adequados, estabelecendo prioridades e garantindo que o plano se encontra a ser implementado de maneira abrangente e consistente.
- A **participação da comunidade**, uma vez que a sua participação ativa e significativa é essencial. As pessoas afetadas pelas desigualdades devem ser envolvidas no processo de planeamento, implementação e monitorização do plano. Isto pode ser feito por meio de consultas públicas, parcerias com organizações da sociedade civil, grupos de trabalho compostos por representantes da comunidade e mecanismos de *feedback* contínuo. O Município desenvolveu este processo, fez diversas reuniões com grupos de intervenientes distintos e painéis de cidadãs e de cidadãos. No entanto, não existe ainda uma sensibilização global da população em geral para a temática da Igualdade e Não Discriminação.
- Uma **abordagem interseccional**, uma vez que reconhecer e abordar a interseccionalidade das desigualdades é um fator crítico. É importante considerar as múltiplas dimensões da identidade, como raça, nacionalidade, género, idade, deficiência, orientação sexual, entre outras, e entender como essas formas de opressão se entrelaçam. Uma abordagem interseccional permite que a implementação do Plano seja mais inclusiva e atenda às necessidades específicas de diferentes grupos.

- **A cooperação e coordenação interinstitucional**, uma vez que a colaboração entre diferentes instituições é fundamental para o sucesso do Plano. É necessário estabelecer parcerias com agências governamentais relevantes, organizações da sociedade civil, instituições académicas, setor privado (por exemplo, com empresas) e outras entidades. Num território caracterizado por uma estrutura empresarial maioritariamente pautada por empresas de dimensão micro, importa também envolver este tipo de entidades e não apenas as empresas de maior dimensão. Adicionalmente, a cooperação interinstitucional permite a partilha de recursos, conhecimentos e melhores práticas, além de promover uma abordagem mais integrada e abrangente para a igualdade.
- **A monitorização e avaliação contínuas**, uma vez que estabelecer mecanismos sólidos de monitorização e avaliação é crucial para acompanhar o progresso e a efetividade do Plano. Deve existir uma recolha de dados regular e fidedigna e que permita medir, avaliar e compreender a realidade e as mudanças que a implementação do plano vai gerando. Estas informações ajudarão a identificar áreas que necessitam de ajustes, medir o impacto das ações implementadas e fornecer uma base para tomada de decisões informadas. Relativamente a este aspeto, sugere-se a contratação de recursos para uma adequada concretização de um acompanhamento efetivo da monitorização e da avaliação contínua ao plano e posteriores ajustamentos.
- **Sensibilização e educação**, uma vez que estas são dimensões essenciais para combater a discriminação e os preconceitos. É importante continuar a desenvolver programas de conscientização direcionados para a população em geral, bem como continuar com a aposta na formação dos Recursos Humanos do Município, particularmente das chefias, em matérias de Igualdade e Não Discriminação. A educação pode ajudar a mudar mentalidades, promover a compreensão mútua e criar uma cultura de respeito e igualdade.
- Finalmente, **a sustentabilidade e continuidade do processo**. A sustentabilidade a longo prazo do plano é um fator crítico de sucesso. O plano deve ser incorporado nas políticas e práticas municipais de forma contínua e consistente. Não deve ser observado como um projeto, com uma data de início e de termo, mas como uma dimensão que o Município deve trabalhar de forma contínua. A Não Discriminação não irá desaparecer com a conclusão da implementação do PMIND.

Relativamente a oportunidades de melhora sugere-se o desenvolvimento das seguintes ações:

- **Continuidade do desenvolvimento de ações direcionadas para públicos diversificados.**  
O foco deverá ser o público mais jovem, uma vez que os jovens de hoje são os adultos do futuro, sendo mais fácil transformar e educar para a equidade em idades mais jovens. No entanto, não esquecer minorias e grupos mais desfavorecidos. Neste caso a lógica deverá ser a de transformação associada à intervenção.
- **O desenvolvimento de um plano de comunicação das ações do PMIND direcionado para públicos específicos** e que sejam alvo de intervenção. Será importante a compreensão da realidade do Município e a definição da forma de comunicação mais eficaz com o público que se pretende abranger. Destaca-se a possibilidade de desenvolvimento de **ações de comunicação no meio local através de campanhas de publicidade, marketing e ações em Juntas de Freguesia, Escolas, Centros de Saúde, Hospitais e setor empresarial.**
- **Avaliação contínua de necessidades.** Realizar uma análise contínua e detalhada das necessidades e desafios enfrentados pelas diferentes comunidades e grupos vulneráveis dentro do Município. Isto pode ser feito por meio de inquéritos por questionário, consultas públicas, recolha e tratamento de dados estatísticos e envolvimento direto com as partes interessadas. Uma vez mais, destaca-se a necessidade de recursos que trabalhem especificamente esta temática. A contratação de recursos específicos seria uma mais-valia grande, uma vez que, como já foi mencionado, a desigualdade e a segregação não se irão extinguir com a implementação do presente PMIND, sendo necessário desenvolver-se um trabalho com caráter de permanência, rigor e de constante ajustamento.
- **Continuidade da definição e do ajustamento de metas e indicadores claros.** Definir metas específicas e mensuráveis para abordar as desigualdades identificadas. Essas metas devem ser realistas e baseadas em evidências, devendo abranger áreas diversificadas e diversas dimensões societais.
- **Participação da comunidade.** Incluir ativamente as pessoas no processo de implementação do Plano, através da melhora no processo de comunicação.
- **Estabelecimento e constituição de parcerias.** A procura do estabelecimento de parcerias com organizações da sociedade civil, e entidades do setor público e privado e outras entidades relevantes. Estas parcerias podem fortalecer a implementação do

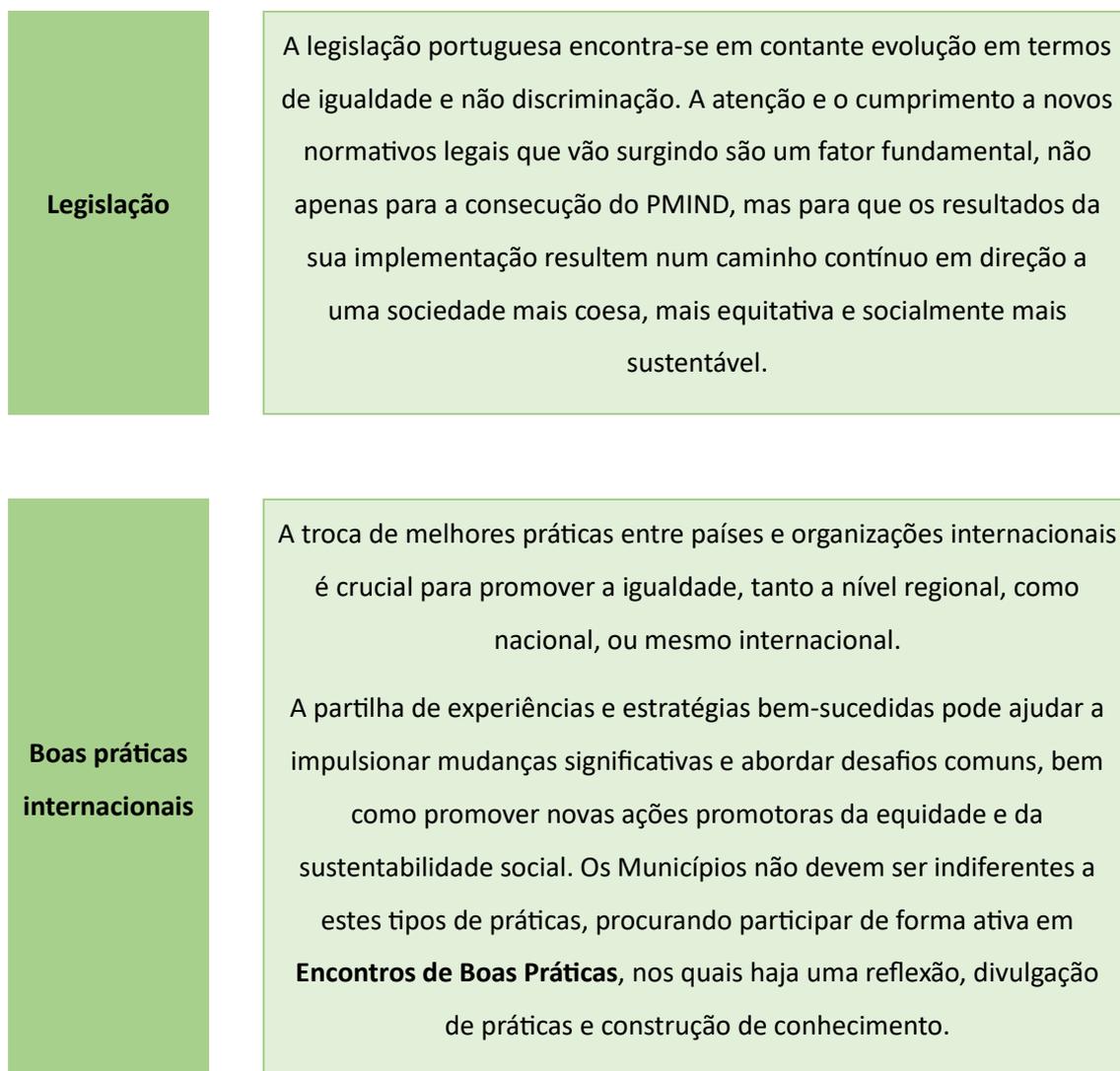
Plano, ajudar a partilhar recursos e conhecimento, assim como promover uma abordagem mais integrada e abrangente para a igualdade.

- Reconhece-se que seria muito benéfica a **contratação de uma equipa externa para avaliar os progressos alcançados ao longo do período quadrienal de implementação do Plano**, uma vez que internamente, não existe uma equipa dedicada exclusivamente à temática da Igualdade, para além de que um olhar externo fornece sempre uma perspetiva complementar à visão interna.
- O desenvolvimento de mais **medidas direcionadas para combater outros tipos de discriminação que não apenas baseadas no género**, nomeadamente, a possibilidade de inclusão de medidas que visem pessoas com deficiência e minorias étnicas.

### 13. Identificação de fatores externos ao contexto

Como fatores externos ao contexto, em que o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação se encontra a ser implementado, podem referir-se os seguintes:

Figura 50 | Identificação de fatores externos ao contexto



Fonte: Elaboração própria

Da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, destacam-se ainda os seguintes projetos<sup>26</sup>:

- bE\_SAFE
- Tribuna Feminista

<sup>26</sup> <https://plataformamulheres.org.pt/evento/exposicao-17-rostos-de-acao-ods-agenda-2030/>

- De Viva Voz. Para uma ação transformadora feminista
- Mobiliza-te Contra o Sexismo!
- Interseções
- YES
- Connect Europe
- Euroace\_VIOGEN
- MLP
- EXIT
- EXIT (2017-2018)
- Feminismos no Centro
- CEDAW4ALL
- CAPACITA
- Opré Chavalé
- Novos Desafios no Combate à Violência Sexual
- PaFutEU – Parlamento para o Futuro da Europa

A participação do Município em projetos que promovam a igualdade e não discriminação é fundamental para o desenvolvimento de sinergias com outras entidades e para a produção de conhecimento. A título de exemplo destaca-se ainda o programa EEA Grants Portugal | Conciliação e Igualdade de Género, que já se encontra concluído, mas que representa mais um grande passo em direção a uma Europa mais competitiva e mais inclusiva<sup>27</sup>.

Destaca-se também o programa Demografia Qualificações e Inclusão<sup>28</sup> (Portugal 2030), que tem como prioridades as que de seguida se enumeram:

- Mais e melhor emprego, conciliação da vida profissional e pessoal e igualdade de género
- Mais e melhor qualificação inicial para crescer
- Mais e melhor (re)qualificação de adultos para crescer
- Mais e melhor inclusão de pessoas em risco ou em situação de exclusão social
- Mais e melhor acesso a serviços de qualidade
- Combater a privação material

<sup>27</sup> <https://www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/>

<sup>28</sup> <https://pessoas2030.gov.pt/programas/>

De acordo com a informação retirada integralmente da página Portugal 2030, “este programa terá uma dotação de cerca de 5,7 mil milhões de euros financiada pelo FSE+ e dirige-se às regiões menos desenvolvidas do continente, embora algumas das suas medidas possam abranger as regiões de Lisboa e do Algarve.

Tem intervenções 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, com intervenções que, em conjunto, também contribuem para enfrentar o desafio demográfico, dando cumprimento quase integral ao objetivo Portugal + Social”.

## 14. Análise SWOT

De seguida, apresenta-se a análise SWOT relativa aos primeiros meses de implementação do PMIND.

Tabela 17 | Análise SWOT | Implementação do PMIND

Análise Interna	
Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipa para a Igualdade na Vida Local</li> <li>• Intervenção das Conselheiras Locais para a Igualdade</li> <li>• Forte aposta na responsabilidade social</li> <li>• Preocupação por parte do Município em assegurar respostas integradas à população mais vulnerável</li> <li>• Boa articulação e sinergias com entidades locais</li> <li>• Utilização de uma linguagem cada vez mais inclusiva e acessível</li> <li>• Colaboração com entidades parceiras (públicas e privadas)</li> <li>• Transparência e boa governação como princípios de atuação</li> <li>• Acompanhamento por parte da CIM-TTM, que se mostrou disponível para esclarecimentos e encontrar as melhores soluções para as dificuldades</li> <li>• Equipa de consultores/as e formadores/as sempre prestável e disponível, empenhada em clarificar dúvidas e acompanhar o trabalho desenvolvido</li> <li>• Importância da formação para as equipas do Município</li> <li>• Reconhecimento da importância da metodologia participativa em todo o processo</li> <li>• Análise detalhada, discussões e reflexões sobre todos os indicadores por parte da Autarquia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fraco envolvimento da comunidade em geral nas temáticas relevantes em áreas inerentes à Igualdade</li> <li>• Inexistência de tendência para a implementação de uma abordagem integrada (mainstreaming de género)</li> <li>• Falta de recursos que trabalhem exclusivamente a questão da Igualdade e Não Discriminação</li> <li>• Existe espaço para melhoria ao nível da comunicação (tanto na vertente interna, como na vertente externa)</li> <li>• Necessidade de um maior foco na inclusão de medidas que abranjam pessoas com necessidades especiais</li> <li>• Período temporal de realização dos trabalhos assoberbou as equipas responsáveis por este projeto, assim como os/as colaboradores/as da Câmara Municipal e outros agentes;</li> <li>• Equipa de consultores/as e formadores/as trabalharam em exclusivo via online, à distância</li> <li>•</li> </ul>
Análise Externa	
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existência de diálogo participado entre entidades e comunidade</li> <li>• Meios de comunicação promovem a divulgação de atividades do plano</li> <li>• Possibilidade de uma maior divulgação através de um conjunto diversificado de canais de comunicação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taxas de analfabetismo que ainda persistem, sobretudo na população mais envelhecida e que impede o acesso à procura de novo e integrado conhecimento (por exemplo, parte da população é ainda desinformada sobre matérias de IG e VMVD)</li> <li>• Nem toda a informação chega a todos/as</li> </ul>

- 
- Possibilidade de desenvolvimento de ações de comunicação no meio local através de campanhas de publicidade, marketing e ações em Juntas de Freguesia, Escolas, Centros de Saúde, Hospitais e setor empresarial
  - Possibilidade de um maior envolvimento do setor empresarial
  - Identificação de novas entidades com as quais poderão ser estabelecidas mais parcerias
  - Abertura por parte da Autarquia à participação em projetos diversificados
  - Reforçar sensibilização, formação e mudanças a nível de edificado, como procedimentos no atendimento para pessoas com deficiência
  - (Ainda) fraca perceção para temáticas relacionadas com a Igualdade e afins
  - Muitas pessoas ficam ainda de fora, uma vez que não são digitalmente ativas, nem têm a perceção da importância de se trabalhar a Igualdade e Não Discriminação
  - Curto período temporal para a implementação originou constrangimentos na participação de todos nas atividades
- 

Fonte: Elaboração própria

## 15. Balanço global do impacto da implementação do PMIND no território

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Bragança encontra-se com cerca de **cinco meses de execução**. No seguimento da sua implementação é possível perceber o papel ativo que o Município desenvolveu na realização de ações, uma vez que durante este período teve já uma execução superior a 70% das medidas definidas (para o período). No entanto, relativamente ao impacto da implementação do Plano no território é ainda cedo para se conseguir aferir resultados efetivos, uma vez que não decorreu ainda um ano após o início da sua implementação.

Efetivamente, não será num período inferior a um ano que irão ocorrer mudanças significativas nos indicadores (lista de 38 indicadores) inicialmente indicados no Diagnóstico. Para que ocorram mudanças efetivas na forma de estar, de perceber e de viver a igualdade, é necessário que ocorram mudanças mais profundas a nível da cultura, e essas mudanças não acontecem de forma rápida. É necessário então, trabalhar com as gerações mais novas, uma vez que, como já foi mencionado, estas representam o futuro e poderão trazer mudanças efetivas na forma de estar e de viver. Esta não será uma caminhada breve, mas antes um percurso longo, pautado por pequenos passos, que terão de ser percorridos por toda a comunidade, sem exceção.

Ainda no que tange ao balanço global do percurso da implementação do PMIND, há a destacar os seguintes aspetos:

- As medidas definidas no Plano encontram-se em articulação com os documentos e programas estratégicos do Município.
- Os eixos selecionados são relevantes para produzir alterações significativas no que se refere à Igualdade de Género no Concelho, numa perspetiva a médio e longo prazo, sendo expectável que as ações já desenvolvidas e as ações que ainda se encontram por desenvolver contribuam de forma positiva para essa mudança global, contudo gradual.
- Verifica-se coerência entre os objetivos definidos e as atividades propostas, bem como na tipologia e forma de intervenção face aos problemas detetados em sede de diagnóstico.
- As ações geram um impacto positivo, mas que, a curto prazo, não gera energia suficiente para impactar de forma positiva indicadores de fundo (taxa de desemprego, maior participação feminina em determinadas esferas sociais, etc.). Podemos considerar que o impacto gerado é positivo, mas diminuto e, como tal, pouco visível no curto prazo.

- São propostas medidas inovadoras, essencialmente, as que se encontram relacionadas com chefias, liderança e educação. Adicionalmente, as medidas relacionadas com a comunicação promovem a existência de com potencial efeito multiplicador.
- No que respeita a questões mais pragmáticas relacionadas com a gestão e a implementação em si, é perceptível, através da análise do Relatório de Execução, que ocorreu uma taxa de implementação superior a 70%, durante o período em análise, tendo sido realizados ajustamentos ao cronograma definido inicialmente (aquando da elaboração do PMIND). Tal como já mencionado, houve alteração de medidas, isto é, medidas que não se realizaram, tendo sido realizadas outras em sua substituição. No entanto, relembra-se o carácter adaptativo que um documento estratégico desta dimensão tem, sendo expectável que o mesmo vá sendo ajustado no seguimento da sua própria implementação. Adicionalmente, as metas foram atingidas na sua globalidade, tendo na sua maioria, excedido o que estava inicialmente definido para cada uma das ações já desenvolvidas.

## 16. Conclusões e recomendações para o futuro

Após os primeiros **cinco meses** de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Bragança, foi importante realizar uma avaliação abrangente para obter conclusões e indicar recomendações para o futuro.

No que respeita à avaliação dos produtos, verifica-se que os 4 produtos cumprem os critérios definidos no aviso de candidatura para a sua validação, tal como se evidencia na tabela seguinte.

Tabela 18 | Validação dos Produtos Tangíveis

Produto	Subcritério	Valoração	Média da valoração
Diagnóstico	Adequabilidade	3	3,5
	Utilidade	4	
PMIND	Adequabilidade	4	3,66
	Utilidade	3	
	Boa governação e transparência	4	
Relatório de execução	Adequabilidade da execução	4	2,5
	Implementação do modelo de governação	1	
Produto das ações de divulgação empreendidas	Divulgação	4	4

Fonte: Elaboração própria

De seguida enumeram-se algumas das conclusões e recomendações:

- A **avaliação do impacto do Plano é fundamental** para determinar a sua eficácia na promoção da igualdade e na redução da discriminação. Realizar uma análise detalhada dos resultados alcançados em relação às metas estabelecidas, bem como dos efeitos sobre as comunidades e grupos vulneráveis, permite identificar as áreas de sucesso e as que necessitam de melhorias. No entanto, e tal como explicado anteriormente, o impacto das medidas desenhadas para o território e a sua implementação/execução irão apenas refletir-se a médio e longo prazo, uma vez que a mudança de atitudes não é um processo imediato. Sugere-se no entanto, uma monitorização contínua das metas e o ajustamento das medidas inicialmente definidas, sempre que necessário.
- Durante a implementação do Plano, podem ainda **ser identificadas lacunas e desafios que precisam de ser abordados, analisados e superados**. Identificar essas lacunas e desafios ajuda a compreender melhor as barreiras existentes e a desenvolver estratégias

mais eficazes para a sua superação. Estas ações devem ser percecionadas como normais, uma vez que decorrem também da constante mutação e ajustamento de uma sociedade que se encontra em constante mudança. Por exemplo, pode ser necessário aprimorar a sensibilização, fortalecer a capacitação dos colaboradores e das colaboradoras, das chefias ou direcionar recursos adicionais para áreas mais específicas. Importa relembrar uma vez mais a continuidade do processo.

- Reitera-se também a **importância do fortalecimento da coordenação e do estabelecimento de parcerias**, uma vez que a implementação do Plano pode destacar a importância da coordenação e das parcerias entre diferentes instituições e partes interessadas. Recomenda-se, por isso, fortalecer essas colaborações, garantindo uma comunicação eficaz, partilha de recursos e coordenação de esforços, em prol de uma sinergia de que ambas as partes deverão usufruir. Isso pode envolver a criação de grupos de trabalho permanentes (para além da EIVL), a expansão da rede de parceiros ou o estabelecimento de protocolos de cooperação.
- O **aperfeiçoamento dos mecanismos de monitoração e avaliação** devem ser também alvo de consideração e análise contínua. Com base na experiência adquirida durante a implementação do Plano, é recomendável aprimorar os mecanismos de monitorização e avaliação. Tal pode incluir a revisão e ajustamento dos indicadores utilizados, melhoria dos sistemas de recolha de dados, a inclusão de metodologias mais participativas e a análise mais aprofundada dos resultados para uma tomada de decisão mais congruente.
- Destaca-se que a **promoção da igualdade e não discriminação requer um esforço contínuo de educação e conscientização**, pelo que se recomenda um olhar mais atento para ações de sensibilização mais abrangentes, abordando temas específicos identificados durante a implementação do Plano (e não apenas durante a fase de diagnóstico, pois como já mencionado, a realidade social vai mudando e evoluindo). Adicionalmente, é importante envolver os meios de comunicação e as instituições de ensino (estas, em particular) nesses esforços para alcançar um impacto mais amplo.
- A questão da **comunicação é também um fator essencial**, que necessita de ser amplamente trabalhado. Aqui considera-se a questão da seleção de múltiplos canais de comunicação, bem como uma maior intensidade no que respeita ao número de ações de divulgação.
- A **EIVL deve calendarizar as suas reuniões**.

- Finalmente, reconhece-se que seria muito benéfica a **contratação de uma equipa externa para avaliar os progressos alcançados ao longo do período quadrienal de implementação do plano**, uma vez que internamente, não existe uma equipa dedicada exclusivamente à temática da Igualdade, para além de que um olhar externo fornece sempre uma perspetiva complementar à visão interna.

## Bibliografia

Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa. [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica\\_CIG\\_G-Abranches.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica_CIG_G-Abranches.pdf)

Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. <https://www.ods.pt/>

Aviso POISE-22-2020-03

Câmara Municipal de Bragança. (2022). Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Bragança.

Câmara Municipal de Bragança. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Bragança.

Câmara Municipal de Bragança. (2023). Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Bragança.

Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

Ferreira, V; Neves Almeida, H. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*. [https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE\\_Kit\\_ferramentas\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf)

Portugal + Igual, Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018- 2030. Diário da República, 1ª série, nº 97, 21 de maio de 2018.

## Anexos

### Anexo 01 | Lista de 38 indicadores

#### ANEXO II - LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

##### Ind. 1 - Composição do órgão Câmara, por sexo.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	3	4

##### Ind. 2 - Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	20	59

##### Ind. 3 - Diretores/as Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

##### Ind. 4 - Diretores/as de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	1	2

##### Ind. 5 - Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	3	6

**Ind. 6 - Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.**

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

**Ind. 7 - Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.**

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	303	271

**Ganho médio mensal:**

**Ind. 8 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.**

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	2739,76€	2739,76€

**Ind. 9 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.**

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	1434,86€	1721,55€

**Ind. 10 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.**

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	933,87€	916,54€

**Ind. 11 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.**

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	708,47€	758,92€

**Ind. 12 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).**

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	N/A	N/A

**Ind. 13 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).**

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	N/A	N/A

**Ind. 14 - Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).**

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores	20	10

**Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros):**

**Ind. 15 – Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.**

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	13	46

**Ind. 16 – Membros das Direções, por sexo, nas organizações.**

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	70	137

**Ind. 17 - Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.**

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	11	46

**Ind. 18 - Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.**

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	40	80

**Ind. 19 – Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.**

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	0	0

**Ind. 20 – Representação de mulheres empregadoras no concelho.**

Sexo	Feminino	Masculino
% do total	29,8%	70,2%

**Ind. 21 – Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.**

Ganho médio de homens	946,2€
Ganho médio de mulheres	832,9€
Diferencial de ganho médio	-113,3€

**Ind. 22 – Taxa de cobertura de creches e amas.**

Taxa de cobertura	59,72%
-------------------	--------

**Ind. 23 – Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública.**

Taxa de cobertura	161,25%
-------------------	---------

**Ind. 24 – Taxa de cobertura de Centros de Dia.**

Taxa de cobertura	4,30%
-------------------	-------

**Ind. 25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário.**

Taxa de cobertura	7,59%
-------------------	-------

**Ind. 26 –Taxa de cobertura de lares.**

Taxa de cobertura	8,52%
-------------------	-------

**Ind. 27 – N° de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.**

N° de estruturas	1
------------------	---

**Ind. 28 – N° de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.**

N° de ações	0
-------------	---

**Ind. 29 – N° de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.**

N° de ações	0
-------------	---

**Ind. 30 – N° de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.**

N° de docentes	0
----------------	---

**Ind. 31 – N° de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.**

N° de ações	0
-------------	---

**Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)**

**Ind. 32 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.**

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	0	0

\*não foi possível obter resultados

**Ind. 33 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.**

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	0	0

\*não foi possível obter resultados

**Ind. 34 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.**

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	0	0

\*não foi possível obter resultados

**Ind. 35 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.**

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	0	0

\*não foi possível obter resultados

**Ind. 36 - N° de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.**

N° de ações	0
-------------	---

**Ind. 37 – Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.**

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	227	337

**Ind. 38 - Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.**

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	267	1196

## Anexo 02 | Despacho interno a nomear a EIVL



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

### DESPACHO

#### Equipa para a Igualdade na Vida Local

Considerando:

1. A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável;
2. Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional;
3. Ao abrigo 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;
4. As autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, configuram-se como impulsionadoras e agentes de desenvolvimento e apresentam-se, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política de Igualdade de Género e de Oportunidades;
5. O novo Protocolo de Cooperação para Igualdade e Não Discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Bragança, aprovado em Reunião Ordinária da Câmara Municipal realizada no dia 28 de março de 2022, estabelece, na sua Cláusula Quinta, a necessidade de se constituir uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

Assim,

Nomeio, para integrar a Equipa para a Igualdade na Vida Local, os seguintes elementos:

- A Vereadora em regime a tempo inteiro com o pelouro da Ação Social do Município de Bragança - Fernanda Maria Fernandes Morais Vaz Silva;
- A Conselheira Externa para a Igualdade - Maria Ivone dos Santos Florêncio (Coordenadora do Núcleo Distrital de Bragança, E.A.P.N. Portugal);
- O Conselheiro Interno para a Igualdade - Armindo José Afonso Rodrigues (Diretor do Departamento de Intervenção Social do Município de Bragança);
- A Diretora do Departamento de Administração Geral e Financeira do Município de Bragança - Sílvia Maria dos Santos Couto Gonçalves Nogueiro;
- A Chefe da Divisão de Administração Geral do Município de Bragança - Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro;
- O Técnico Superior de Sociologia do Município de Bragança - Sérgio André Ferreira Paulo Ferreira (Rede Social de Bragança (CLAS) – Dinamizador do CLAS);
- A Membro da Assembleia Municipal de Bragança - Isabel Maria Lopes;
- O Membro da Assembleia Municipal de Bragança e Presidente da Junta de Freguesia de Pinela - Alex Olivier Alves Rodrigues.

Bragança e Paços do Município, 20 de junho de 2022.

O Presidente da Câmara Municipal

Hernâni Dinis Venâncio Dias

## Anexo 03 | Despacho interno a nomear a Conselheira e o Conselheiro Locais para a Igualdade



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

### DESPACHO

#### Conselheira e Conselheiro Locais para a Igualdade

Considerando:

1. A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável;
2. Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional;
3. Ao abrigo 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;
4. As autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, configuram-se como impulsionadoras e agentes de desenvolvimento e apresentam-se, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política de Igualdade de Género e de Oportunidades;
5. De acordo com os artigos 2.º e 4.º da Resolução de Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio, que aprova o Estatuto das Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade nos Municípios, estes têm por atribuição acompanhar e dinamizar a implementação de políticas locais para a cidadania e igualdade de género, são nomeados por despacho do Presidente da Câmara Municipal, de entre pessoas com perfil adequado, bem como com conhecimento e experiência da realidade local e das matérias de igualdade e combate à discriminação;



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

6. O novo Protocolo de Cooperação para Igualdade e Não Discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Bragança, aprovado em Reunião Ordinária da Câmara Municipal realizada no dia 28 de março de 2022, refere, na sua Cláusula Quarta, a necessidade de *nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade*, um externo e um interno.

Assim,

Nomeio Conselheira e Conselheiro Locais para a Igualdade:

- Conselheira Externa para a Igualdade - Maria Ivone dos Santos Florêncio (Coordenadora do Núcleo Distrital de Bragança, E.A.P.N. Portugal);
- Conselheiro Interno para a Igualdade - Armindo José Afonso Rodrigues (Diretor do Departamento de Intervenção Social do Município de Bragança).

Publique-se e divulgue-se nos termos do previsto no n.º 2, do artigo 4.º, da Resolução de Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio.

Bragança e Paços do Município, 20 de junho de 2022.

O Presidente da Câmara Municipal

Hernâni Dinis Venâncio Dias



**Bragança**  
Município

**FÓRUM  
MUNICIPAL  
PRAÇA  
DOS  
PROBLEMAS**

**DesConstruir TTM**  
Desconstruir Estereótipos Construir Igualdade

**07.12.2022** | **14h30**  
Auditório Paulo Quintela

*As suas ideias contam! Participe.*





2

FOLHA DE PRESENCAS – FÓRUM MUNICIPAL "PRAÇA DE PROBLEMAS" | AUDITÓRIO PAULO QUINTELA | 14h30

MUNICÍPIO DE BRAGANÇA DATA: 07/12/2022 HORÁRIO: 14h30 – 18h30

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	TIPOLOGIA DE ATORES LOCAIS- DIRIGENTE POLITICO/ASSOCIATIVO/ LIDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	ENTIDADE	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
Glória								
José								
Paulo								
Três								
Luís								
Sara								
Jubano								



1

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	TIPOLOGIA DE ATORES LOCAIS- DIRIGENTE POLITICO/ASSOCIATIVO/ LIDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	ENTIDADE	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
Silva								
Maria								
Luís								
Carla								
António								
Luís								
Henrique								
Paulo								
Francisco								

3



NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	TIPOLOGIA DE ATORES LOCAIS- DIRIGENTE POLITICO/ASSOCIATIVO LIDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	ENTIDADE	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
Carla Pinto	F							
Paulo	M							
David	M							
Isabel	F							
Mago	M							
Tacibe	M							
Barbara	F							
Sara	F							
Enolinda	F							

4



NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	TIPOLOGIA DE ATORES LOCAIS- DIRIGENTE POLITICO/ASSOCIATIVO LIDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	ENTIDADE	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
Susana	F							
Alexandre	M							
Sandra	F							
Ass Brando	M							
Maria	F							
Mariana	F							
Joana	F							
Margarida	F							
da Encarnação	F	46	11º ano	ajuda				

ambiformed Bragança Terras de Trás-os-Montes CIM-TTM Comunidade Intermunicipal

5

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	TIPOLOGIA DE ATORES LOCAIS- DIRIGENTE POLITICO/ASSOCIATIVO/ LIDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	ENTIDADE	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
Diana Fero	M	50	12º ano	PSP				[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]

ambiformed Bragança Terras de Trás-os-Montes CIM-TTM Comunidade Intermunicipal

6

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	TIPOLOGIA DE ATORES LOCAIS- DIRIGENTE POLITICO/ASSOCIATIVO/ LIDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	ENTIDADE	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Signature]

Bragança, 07 de dezembro de 2022.



7

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	TIPOLOGIA DE ATORES LOCAIS- DIRIGENTE POLÍTICO/ASSOCIATIVO/ LÍDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	ENTIDADE	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
Lara M.								[Redacted]
[Redacted]								[Redacted]
[Redacted]								[Redacted]
[Redacted]								[Redacted]
[Redacted]								[Redacted]
[Redacted]								[Redacted]
[Redacted]								[Redacted]
[Redacted]								[Redacted]
[Redacted]								[Redacted]



## Anexo 05 | Aprovação do PMIND em reunião de Câmara Municipal



### MUNICÍPIO DE BRAGANÇA CÂMARA MUNICIPAL

#### CERTIDÃO

SÍLVIA MARIA DOS SANTOS COUTO GONÇALVES NOGUEIRO, Licenciada em Gestão e Diretora do Departamento de Administração Geral e Financeira do Município de Bragança:-----

----- Certifica que na Ata da Reunião Ordinária desta Câmara Municipal, realizada no dia treze de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três, devidamente aprovada, e com a presença do Sr. Presidente, Hermâni Dinis Venâncio Dias; dos Srs. Vereadores e das Sras. Vereadoras, Paulo Jorge Almendra Xavier, João Augusto Cides Pinheiro, Fernanda Maria Fernandes Morais Vaz Silva, Miguel José Abrunhosa Martins, João Rafael Costa Moás Murçós e Olga Marília Fernandes Pais, se encontra uma deliberação do seguinte teor: -----

----- **"PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO MUNICÍPIO DE BRAGANÇA 2022-2025** -----

----- Pelo Sr. Presidente foi presente a seguinte proposta elaborada pela Divisão de Ação Social e Saúde:-----

----- "A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) "Portugal + Igual", aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, reconhece a igualdade e a não discriminação como condições essenciais para a construção de um futuro sustentável em Portugal.-----

----- Mais especificamente, a eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da ENIND, iniciando assim um novo ciclo de políticas públicas, alinhadas com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.-----

----- 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 realizadas.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

----- 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 Exma. Câmara Municipal delibera submeter à Assembleia Municipal para aprovação a proposta de "Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Bragança 2022-2025", cujo documento integral consta em anexo ao processo e previamente distribuído aos Srs. Vereadores e às Sras. Vereadoras, ao abrigo do disposto na alínea h) do n.º 1 do artigo 25.º do Anexo I da citada lei."-----  
----- Deliberado, por unanimidade, aprovar a proposta de "Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Bragança 2022-2025", bem como submeter para deliberação da Assembleia Municipal, nos termos da informação."-----  
----- **Anexo:** Plano Municipal Igualdade Não Discriminação 2022-2025.-----  
----- Para constar passo a presente certidão que assino por recurso à assinatura digital e vai ser autenticada com o selo branco em uso neste Município. -----  
----- Bragança e Paços do Município, 27 de fevereiro de 2023. -----

Assinado por: **SÍLVIA MARIA DOS SANTOS COUTO**  
**GONÇALVES NOGUEIRO**  
Data: 2023.02.27 14:27:13+00'00'

## Anexo 06 | Aprovação do PMIND em reunião de Assembleia Municipal



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
ASSEMBLEIA MUNICIPAL

### CERTIDÃO

#### CRISTINA FERNANDES RIBEIRO, PRESIDENTE DA MESA DA ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE BRAGANÇA:

Certifica que, na ata da segunda sessão ordinária do ano de 2023, desta Assembleia Municipal, realizada no dia 28 de abril, no Auditório Paulo Quintela, em Bragança, na qual participaram setenta e sete membros, dos setenta e nove que a constituem, aprovada em minuta, se encontra a seguinte deliberação:

**Ponto 4.3.8 - Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação do Município de Bragança 2022-2025.**

Seguidamente se transcreve a proposta da Câmara Municipal de Bragança, previamente distribuída a todos os membros:

#### "I - CERTIDÃO

SÍLVIA MARIA DOS SANTOS COUTO GONÇALVES NOGUEIRO, Licenciada em Gestão e Diretora do Departamento de Administração Geral e Financeira do Município de Bragança:-----

-----Certifica que na Ata da Reunião Ordinária desta Câmara Municipal, realizada no dia treze de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três, devidamente aprovada, e com a presença do Sr. Presidente, Hernâni Dinis Venâncio Dias; Srs. Vereadores e Sras. Vereadoras, Paulo Jorge Almendra Xavier, João Augusto Cides Pinheiro, Fernanda Maria Fernandes Morais Vaz Silva, Miguel José Abrunhosa Martins, João Rafael Costa Moás Murçós e Olga Marília Fernandes Pais, se encontra uma deliberação do seguinte teor: --

-----«**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO MUNICÍPIO DE BRAGANÇA 2022-2025** -----

-----Pelo Sr. Presidente foi presente a seguinte proposta elaborada pela Divisão de Ação Social e Saúde:-----

-----"A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) "Portugal + Igual", aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, reconhece a igualdade e a não discriminação como condições essenciais para a construção de um futuro sustentável em Portugal.-----

-----Mais especificamente, a eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da ENIND, iniciando assim um

RC  
PS.11-IM.04.00

1

novo ciclo de políticas públicas, alinhadas com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

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 realizadas. 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 prioritizados.

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 perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade.

Por outro lado, pela sua proximidade com as populações, configuram-se como impulsionadoras e agentes de desenvolvimento e apresentam-se, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política de Igualdade de Género e de Oportunidades.

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 (PAMH), 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.

Em suma, o PMIND do Município de Bragança tem como objetivo principal propor ações que visam 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



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
ASSEMBLEIA MUNICIPAL

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

-----Adicionalmente, o novo Protocolo de Cooperação para Igualdade e Não Discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Bragança, que foi aprovado em Reunião Ordinária da Câmara Municipal de 28 de março de 2022, refere, na alínea c) da cláusula quarta (Obrigações do Município), que o Município deverá "Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos planos de ação".-----

-----Pelo exposto, propõe-se que:-----

-----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 Exma. Câmara Municipal delibere submeter à Assembleia Municipal para aprovação a proposta de "Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Bragança 2022-2025", cujo documento integral consta em anexo ao processo e previamente distribuído aos Srs. Vereadores e às Sras. Vereadoras, ao abrigo do disposto na alínea h) do n.º 1 do artigo 25.º do Anexo I da citada lei."-----

-----Deliberado, por unanimidade, aprovar a proposta de "Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Bragança 2022-2025", bem como submeter para deliberação da Assembleia Municipal, nos termos da informação."-----

-----Anexo: Plano Municipal Igualdade Não Discriminação 2022-2025.-----

-----Para constar passo a presente certidão que assino por recurso à assinatura digital e vai ser autenticada com o selo branco em uso neste Município.-----

-----Bragança e Paços do Município, 17 de abril de 2023.-----

a) Sílvia Maria dos Santos Couto Gonçalves Nogueiro.

II – Anexo: Plano Municipal Igualdade Não Discriminação 2022-2025 (47 páginas). "

Após análise e discussão, foi a mesma proposta submetida a votação, tendo sido aprovada, por maioria qualificada, com zero votos contra, um voto de abstenção e setenta e um votos a favor, estando, momentaneamente, setenta e dois membros presentes.

Os membros **Idalina Brito (PS)** e **José Castro (CDU)** manifestaram a sua **intenção de voto** nas intervenções que preferiram.

RC  
PS.11-IM.04.00

3

Por ser verdade e me ter sido pedida, mandei passar a presente certidão que, depois de achada conforme, vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso neste Município.

Assembleia Municipal de Bragança, 02 de maio de 2023.




ATA 01/2022

REUNIÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL) DE BRAGANÇA  
ELABORAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

DIA/HORA: 06/07/2022 | 14H00

LOCAL: Sala de Formação do Edifício do Balcão Único de Atendimento – Município de Bragança

RELATOR: Sérgio Ferreira – Técnico Dinamizador da Rede Social

1. Introdução efetuada pela Vereadora Dr.ª Fernanda Silva, apresentando os principais desafios que o projeto da CIM-TTM "Desconstruir TTM – Desconstruir Estereótipos Construir Igualdade" pretende colocar aos nove municípios, no sentido de serem implementados os Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação;
2. Intervenção efetuada pela Conselheira Externa para a Igualdade, Dra. Ivone Florêncio - EAPN-Portugal, com identificação das principais dificuldades em promover a igualdade de género na sociedade em geral e em particular em Bragança;
3. Intervenção efetuada pelo técnico da Rede Social, Dr. Sérgio Ferreira, apresentando os pressupostos do projeto, bem como o seu enquadramento nos instrumentos de planeamento do CLAS-Bragança. Por outro lado, foram apresentados os 38 indicadores para Bragança em matéria de caracterização da situação atual da Igualdade de género no interior da organização / município e na sua envolvente externa;
4. Após várias intervenções por parte dos elementos presentes nesta reunião conclui-se que este projeto é de enorme relevância para a mudança de mentalidades e para a elaboração de um documento estratégico (PMIND) que contemple ações concretas e mensuráveis para a transformação das realidades internas e externas, no concelho de Bragança;
5. A elaboração deste plano terá 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

1



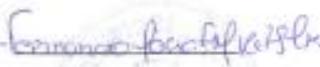
expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC) e o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021. Além disso, serão levadas em conta as três linhas transversais definidas para a ENIND, nomeadamente a interseccionalidade, a territorialização e a promoção de parcerias;

6. Conclui-se que o futuro PMIND do Município de Bragança terá como objetivo principal propor ações que visam 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 sociais vulneráveis;
7. Os elementos pertencentes à EIVL foram desafiados a realizar uma análise SWOT aplicada à realidade do Município de Bragança, sendo que os principais contributos dos participantes e os seus resultados se encontram em anexo à presente ata;
8. O documento apresentado em formato Power Point também se encontra anexado à presente ata, bem como a Folha de Presenças;
9. Nada mais havendo a tratar, a Vereadora da Ação Social, Dr.ª Fernanda Silva, deu por encerrados os trabalhos relativos à Reunião da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) de Bragança, sendo a presente ata assinada pelo técnico dinamizador da Rede Social de Bragança, Dr. Sérgio Ferreira, e pela Vereadora da Ação Social, Dr.ª Fernanda Silva, que presidiu à reunião.

Ata redigida pelo Técnico Dinamizador da Rede Social da Bragança,

  
Sérgio Ferreira (Dr.)  


A Vereadora da Ação Social,

  
Fernanda Silva (Dr.ª)  
Vereadora da Ação Social  


2





REUNIÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL  
PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (PMIND)  
06 de julho de 2022 | 14h00  
Sala de Formação do Município de Bragança



Instituição	Cargo/Função	Assinatura	E-mail
Município de Bragança	chefe da Divisão	Branca Ribeiro	branca.ribeiro@cm-braganca.pt
GAPU Portugal	Socióloga - Área do nicho de atuação	Vera Florêncio	vera@gapu.pt
Lúcia Freixas de Pinela	Presidente		lufreixaspinela@gmail.com
Município de Bragança	Vereadora	Olga	fernanda.silva@cm-braganca.pt
Município de Bragança	chefe de divisão		maria.fernanda@cm-braganca.pt
Assembleia Municipal	Flávia Almeida	Ulloa	isalopesa@ps

Bragança, 06 de julho de 2022.

**ATA 02/2022**

**REUNIÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL) DE BRAGANÇA  
PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2022-2025**

DIA/HORA: 26/07/2023 | 14H30

LOCAL: Sala de Formação do Edifício do Balcão Único de Atendimento – Município de Bragança

RELATOR: Sérgio Ferreira – Técnico Dinamizador da Rede Social

1. Introdução inicial realizada pela Vereadora Dr.ª Fernanda Silva, apresentando a ordem de trabalhos da reunião da EIVL de Bragança, destacando a necessidade de aprovar o relatório de execução dos 12 primeiros meses, bem como da avaliação global do PMIND de Bragança. Por outro lado, lembrou que este plano decorre até 2025 e que é necessário envolver mais parceiros estratégicos para a sua implementação;
2. Intervenção efetuada pelo técnico da Rede Social, Dr. Sérgio Ferreira, referindo que iria fazer uma apresentação resumida e apoiada em diapositivos, tendo sido enviados antecipadamente, por e-mail, para os elementos da EIVL, os seguintes documentos: Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Município de Bragança, 249 páginas; Relatório de Execução dos Primeiros Doze Meses de Implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, 71 páginas; Avaliação do Documento – Diagnóstico do PMIND do Município de Bragança, 6 páginas; Relatório de Avaliação Global do PMIND de Bragança 2022-2025, 114 páginas;
3. Apresentação efetuada pelo técnico da Rede Social, Dr. Sérgio Ferreira, expondo um resumo das etapas percorridas desde 2022 até ao momento presente, identificando as diferentes oficinas realizadas na fase de diagnóstico e o culminar do fórum municipal realizado em dezembro de 2022. Seguidamente, referiu a importância das ações de formação realizadas entre janeiro e abril de 2023, identificando as áreas e denominações destas ações, sua carga horária e ressaltando a significativa adesão de pessoas e entidades a estas atividades. Por outro lado, em 2023, concebeu-se e aprovou-se o documento estratégico do PMIND de Bragança (13/07/2023 em RC e 28/04/2023 em AM), sendo pertinente o momento de avaliação promovido pelo

1

- NERBA, quer do diagnóstico, quer do próprio PMIND, concretizada nos relatórios de execução (12 meses) e de avaliação global do PMIND, entre os meses de junho e julho;
4. Após várias intervenções por parte dos elementos presentes nesta reunião concluiu-se que as diferentes fases foram realizadas de forma exemplar, através da colaboração de elementos técnicos do município, bem como das entidades externas que ofereceram os seus importantes contributos;
  5. Intervenção efetuada pelo técnico da Rede Social, Dr. Sérgio Ferreira, apresentando sucintamente a estrutura e conteúdo dos documentos relativos ao Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, já disponível na página oficial do município; ao PMIND de Bragança e à Avaliação do Diagnóstico;
  6. Foi apresentado seguidamente o relatório de Execução dos doze primeiros meses, referindo-se aos Eixos de Intervenção do PMIND, às ações que foram realizadas e as que faltam ainda realizar até 2025, reportando-se sempre ao Relatório e tecendo consideração críticas face ao mesmo;
  7. Conclui-se que o PMIND do Município de Bragança tem 48 medidas a serem aplicadas até 2025, sendo que das 20 previstas para este ano foram realizadas 15, e mais duas medidas não previstas neste horizonte temporal, totalizando uma realização efetiva de mais de 70% das medidas previstas no prazo referido. Não foram realizadas 5 medidas;
  8. Referiu-se a importância do encontro de partilha de boas práticas e dinâmicas dos nove municípios da CIM-TTM, que promoveu a troca de experiências, partilha de dificuldades sentidas e pontos fortes de cada município, fomentando a troca de ideias de ações a realizar num futuro próximo;
  9. Seguidamente, foi apresentado o relatório de avaliação global segundo os variados critérios de avaliação, bem como a análise SWOT do processo de implementação do PMIND e a análise da validação dos produtos tangíveis;
  10. Colocados a votação, foram os dois documentos, "Relatório de Execução dos Primeiros Doze Meses de Implementação do PMIND" e o "Relatório de Avaliação Global do PMIND", aprovados por unanimidade dos elementos presentes na reunião da EIVL;
  11. Visualizou-se um vídeo (Final Pitch) sobre as ações e atividades desenvolvidas referentes às 15 medidas realizadas. Visualizou-se um segundo vídeo com uma recolha de contributos sobre o que entendiam ser um bom relacionamento, atividade dinamizada pelo parceiro social CLDS 4G;
  12. Após finalização da apresentação, ficou acordado que a versão final do Relatório de Avaliação Global do PMIND será posteriormente enviada, por e-mail para todos os presentes;

2

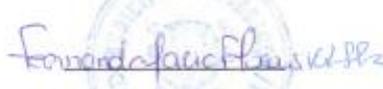


13. O documento apresentado nesta reunião da EIVL, em formato Power Point, encontra-se anexado à presente ata, bem como a Folha de Presenças;
14. Nada mais havendo a tratar, a Vereadora da Ação Social, Dr.ª Fernanda Silva, deu por encerrados os trabalhos relativos à Reunião da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) de Bragança, sendo a presente ata assinada pelo técnico dinamizador da Rede Social de Bragança, Dr. Sérgio Ferreira, e pela Vereadora da Ação Social, Dr.ª Fernanda Silva, que presidiu à reunião.

Ata redigida pelo Técnico Dinamizador da Rede Social da Bragança,

  
Sérgio Ferreira (Dr.)

A Vereadora da Ação Social,

  
Fernanda Silva (Dr.ª)  
Vereadora da Ação Social



3



REUNIÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL  
PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (PMIND)

26 de julho de 2023 | 14h30

Sala de Formação do Município de Bragança



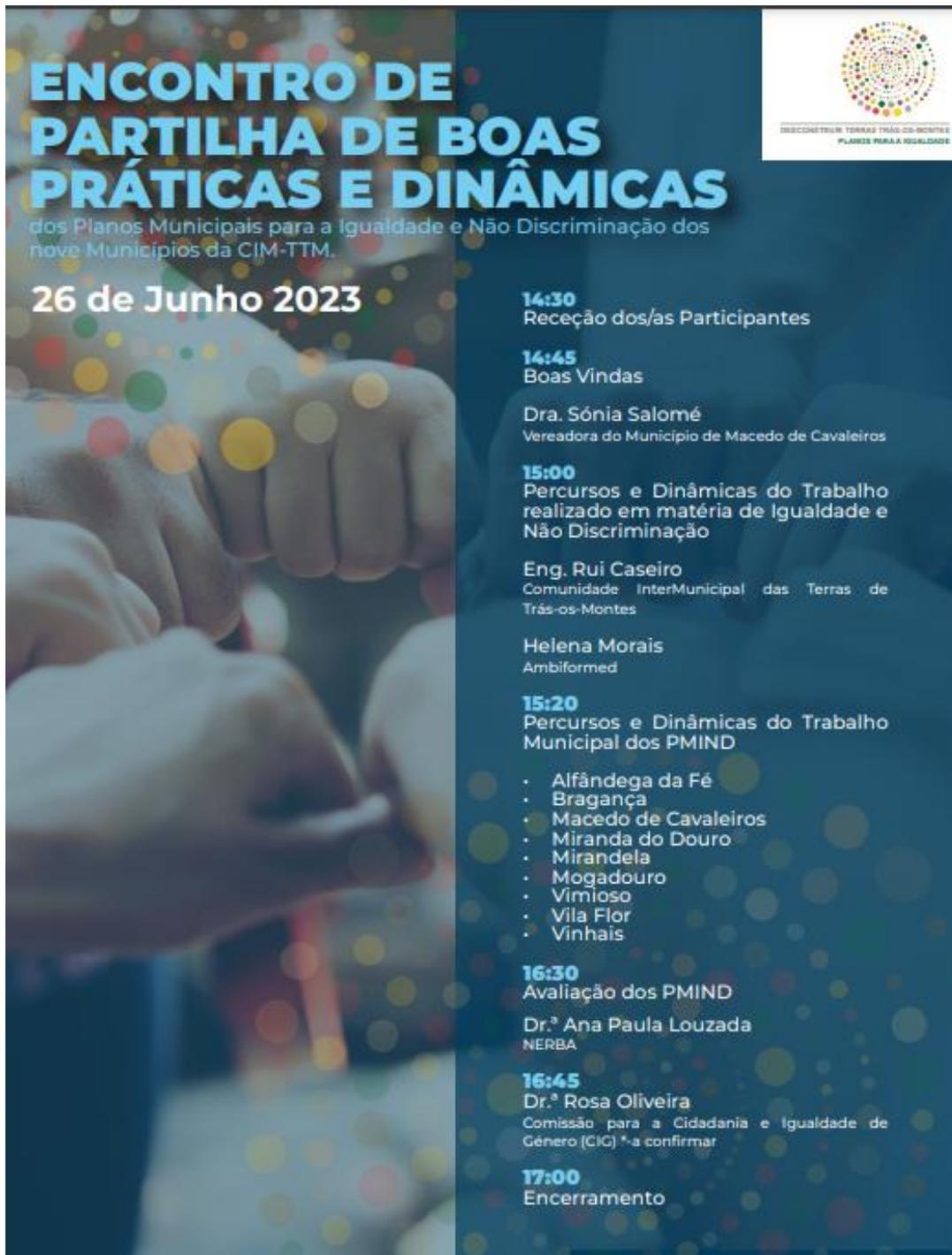
Instituição	Cargo/Função	Assinatura	E-mail
Município de Bragança	Diretora de Departamento		dse@cm-braganca.pt
Município de Bragança	Chefe da Divisão	Barca Nuno	branca.nuno@cm-braganca.pt
EARV Portugal	Sociólogo-técnico do V. S. G. S.	João Florêncio	braganca@earv.pt
Município de Bragança	Diretor do Departamento	Silvio Noqueira	djin@cm-braganca.pt
Pesquisa de Pinea	Presidente		itagus@pinela@gmail.com
Município de Bragança	Vereadora	Olga	fernanda.silva@cm-braganca.pt
Município de Bragança	Técnica Superior		maur.menes@cm-braganca.pt
Assembleia Municipal	Membro da A. M.	Luís	isalopes@ipb

Bragança, 26 de julho de 2023.

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

Ambiente e Sustentabilidade	+	
Águas e Saneamento		
Arquivo Municipal	+	
Desporto e Juventude	+	
Educação	+	
Energia	+	
<b>Intervenção Social</b>	∨	
Ação Social	+	
Comissão de Protecção de Crianças e Jovens	+	
Habitação Social	+	
Estratégia Local de Habitação		
Rede Social	+	
Guia de Apoio ao Migrante		
<b>Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025</b>	>	<p>“O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação foi aprovado, por unanimidade, na Sessão Ordinária da Câmara Municipal de Bragança, realizada no dia 13 de fevereiro de 2023. Este documento irá ser submetido para aprovação da Assembleia Municipal, em sessão ordinária que se realizará no mês de abril.</p> <p>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.</p> <p>O novo Protocolo de Cooperação para Igualdade e Não Discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Bragança, que foi aprovado em Reunião Ordinária da Câmara Municipal de 28 de março de 2022, refere, na alínea c) da cláusula quarta, que o Município deverá “Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos planos de ação”.</p> <p>Desta forma, a 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.</p> <p>O referido 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 neste 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.</p> <p>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.</p> <p>Em suma, o PMIND do Município de Bragança tem como objetivo principal propor ações que visam 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 sociais vulneráveis.”</p> <p><a href="#">PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO MB 2022_2025 (Aprovado em RC 13_02_2023)</a></p> <p><a href="#">Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação</a></p>
Logística e Mobilidade	+	
Promoção Económica	+	
Proteção Civil Municipal	+	
Cogestão do PNM	+	
Urbanismo	+	
Reabilitação Urbana	+	
Notícias	+	
Balcão Único	+	
Área do Município	+	
Participação de Ocorrência	+	
Informações	+	





**ENCONTRO DE PARTILHA DE BOAS PRÁTICAS E DINÂMICAS**  
dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação dos nove Municípios da CIM-TTM.

**26 de Junho 2023**

**14:30**  
Receção dos/as Participantes

**14:45**  
Boas Vindas

Dra. Sónia Salomé  
Vereadora do Município de Macedo de Cavaleiros

**15:00**  
Percurso e Dinâmicas do Trabalho realizado em matéria de Igualdade e Não Discriminação

Eng. Rui Caseiro  
Comunidade InterMunicipal das Terras de Trás-os-Montes

Helena Morais  
Ambiformed

**15:20**  
Percurso e Dinâmicas do Trabalho Municipal dos PMIND

- Alfândega da Fé
- Bragança
- Macedo de Cavaleiros
- Miranda do Douro
- Mirandela
- Mogadouro
- Vimioso
- Vila Flor
- Vinhais

**16:30**  
Avaliação dos PMIND

Dr.ª Ana Paula Louzada  
NERBA

**16:45**  
Dr.ª Rosa Oliveira  
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) - a confirmar

**17:00**  
Encerramento



Cofinanciado por:





**FOLHA DE PRESENCAS – ENCONTRO DE PARTILHAS DE BOAS PRÁTICAS E DINÂMICAS DOS PLANOS MUNICIPAIS PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO MUNICÍPIOS DA CIM-TTM.**

LOCAL: Mini auditório do Centro Cultural de Macedo de Cavaleiros DATA: 26 de junho de 2023 HORÁRIO: 14h30 – 17h00

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
Amélia						[Handwritten signature]
Carina						[Handwritten signature]
Olga						[Handwritten signature]
Isabel						[Handwritten signature]
Adelina						[Handwritten signature]
Paula						[Handwritten signature]



**FOLHA DE PRESENCAS – ENCONTRO DE PARTILHAS DE BOAS PRÁTICAS E DINÂMICAS DOS PLANOS MUNICIPAIS PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO MUNICÍPIOS DA CIM-TTM.**

LOCAL: Mini auditório do Centro Cultural de Macedo de Cavaleiros DATA: 26 de junho de 2023 HORÁRIO: 14h30 – 17h00

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
Carina						[Handwritten signature]
Amélia						[Handwritten signature]
Isabel						[Handwritten signature]
Adelina						[Handwritten signature]
Paula						[Handwritten signature]

## Anexo 10 | Ata de validação do Relatório de Execução



ATA 02/2022

REUNIÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL) DE BRAGANÇA  
PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2022-2025

DIA/HORA: 26/07/2023 | 14H30

LOCAL: Sala de Formação do Edifício do Balcão Único de Atendimento – Município de Bragança

RELATOR: Sérgio Ferreira – Técnico Dinamizador da Rede Social

1. Introdução inicial realizada pela Vereadora Dr.ª Fernanda Silva, apresentando a ordem de trabalhos da reunião da EIVL de Bragança, destacando a necessidade de aprovar o relatório de execução dos 12 primeiros meses, bem como da avaliação global do PMIND de Bragança. Por outro lado, lembrou que este plano decorre até 2025 e que é necessário envolver mais parceiros estratégicos para a sua implementação;
2. Intervenção efetuada pelo técnico da Rede Social, Dr. Sérgio Ferreira, referindo que iria fazer uma apresentação resumida e apoiada em diapositivos, tendo sido enviados antecipadamente, por e-mail, para os elementos da EIVL, os seguintes documentos: Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Município de Bragança, 249 páginas; Relatório de Execução dos Primeiros Doze Meses de Implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, 71 páginas; Avaliação do Documento – Diagnóstico do PMIND do Município de Bragança, 6 páginas; Relatório de Avaliação Global do PMIND de Bragança 2022-2025, 114 páginas;
3. Apresentação efetuada pelo técnico da Rede Social, Dr. Sérgio Ferreira, expondo um resumo das etapas percorridas desde 2022 até ao momento presente, identificando as diferentes oficinas realizadas na fase de diagnóstico e o culminar do fórum municipal realizado em dezembro de 2022. Seguidamente, referiu a importância das ações de formação realizadas entre janeiro e abril de 2023, identificando as áreas e denominações destas ações, sua carga horária e ressaltando a significativa adesão de pessoas e entidades a estas atividades. Por outro lado, em 2023, concebeu-se e aprovou-se o documento estratégico do PMIND de Bragança (13/07/2023 em RC e 28/04/2023 em AM), sendo pertinente o momento de avaliação promovido pelo

1



- NERBA, quer do diagnóstico, quer do próprio PMIND, concretizada nos relatórios de execução (12 meses) e de avaliação global do PMIND, entre os meses de junho e julho;
4. Após várias intervenções por parte dos elementos presentes nesta reunião concluiu-se que as diferentes fases foram realizadas de forma exemplar, através da colaboração de elementos técnicos do município, bem como das entidades externas que ofereceram os seus importantes contributos;
  5. Intervenção efetuada pelo técnico da Rede Social, Dr. Sérgio Ferreira, apresentando sucintamente a estrutura e conteúdo dos documentos relativos ao Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, já disponível na página oficial do município; ao PMIND de Bragança e à Avaliação do Diagnóstico;
  6. Foi apresentado seguidamente o relatório de Execução dos doze primeiros meses, referindo-se aos Eixos de Intervenção do PMIND, às ações que foram realizadas e as que faltam ainda realizar até 2025, reportando-se sempre ao Relatório e tecendo consideração críticas face ao mesmo;
  7. Conclui-se que o PMIND do Município de Bragança tem 48 medidas a serem aplicadas até 2025, sendo que das 20 previstas para este ano foram realizadas 15, e mais duas medidas não previstas neste horizonte temporal, totalizando uma realização efetiva de mais de 70% das medidas previstas no prazo referido. Não foram realizadas 5 medidas;
  8. Referiu-se a importância do encontro de partilha de boas práticas e dinâmicas dos nove municípios da CIM-TTM, que promoveu a troca de experiências, partilha de dificuldades sentidas e pontos fortes de cada município, fomentando a troca de ideias de ações a realizar num futuro próximo;
  9. Seguidamente, foi apresentado o relatório de avaliação global segundo os variados critérios de avaliação, bem como a análise SWOT do processo de implementação do PMIND e a análise da validação dos produtos tangíveis;
  10. Colocados a votação, foram os dois documentos, "Relatório de Execução dos Primeiros Doze Meses de Implementação do PMIND" e o "Relatório de Avaliação Global do PMIND", aprovados por unanimidade dos elementos presentes na reunião da EIVL;
  11. Visualizou-se um vídeo (Final Pitch) sobre as ações e atividades desenvolvidas referentes às 15 medidas realizadas. Visualizou-se um segundo vídeo com uma recolha de contributos sobre o que entendiam ser um bom relacionamento, atividade dinamizada pelo parceiro social CLDS 4G;
  12. Após finalização da apresentação, ficou acordado que a versão final do Relatório de Avaliação Global do PMIND será posteriormente enviada, por e-mail para todos os presentes;

2

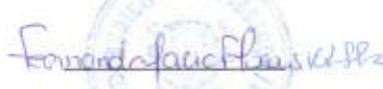


13. O documento apresentado nesta reunião da EIVL, em formato Power Point, encontra-se anexado à presente ata, bem como a Folha de Presenças;
14. Nada mais havendo a tratar, a Vereadora da Ação Social, Dr.ª Fernanda Silva, deu por encerrados os trabalhos relativos à Reunião da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) de Bragança, sendo a presente ata assinada pelo técnico dinamizador da Rede Social de Bragança, Dr. Sérgio Ferreira, e pela Vereadora da Ação Social, Dr.ª Fernanda Silva, que presidiu à reunião.

Ata redigida pelo Técnico Dinamizador da Rede Social da Bragança,

  
Sérgio Ferreira (Dr.)

A Vereadora da Ação Social,

  
Fernanda Silva (Dr.ª)  
Vereadora da Ação Social



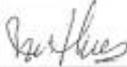


REUNIÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL  
PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (PMIND)

26 de julho de 2023 | 14h30

Sala de Formação do Município de Bragança



Instituição	Cargo/Função	Assinatura	E-mail
Município de Bragança	Diretora de Departamento		dse@cm-braganca.pt
Município de Bragança	Chefe da Divisão	Barca Nuno	branca.nuno@cm-braganca.pt
EARV Portugal	Sociólogo-técnico do V. Algarve	João Florêncio	braganca@earv.pt
Município de Bragança	Diretor do Departamento	Silvio Noqueira	djin@cm-braganca.pt
Pesquisa de Pórcia	Presidente		itagusia.porca@gmail.com
Município de Bragança	Vereadora	Olga	fernanda.silva@cm-braganca.pt
Município de Bragança	Técnica Superior		maur.menes@cm-braganca.pt
Assembleia Municipal	Membro da A.M.	Luís	isalopes@ipb

Bragança, 26 de julho de 2023.

## Anexo 11 | Publicação do Relatório de Execução no sítio do Município



Ambiente e Sustentabilidade	+	
Águas e Saneamento		
Arquivo Municipal	+	
Desporto e Juventude	+	
Educação	+	
Energia	+	
<b>Intervenção Social</b>	▼	
Ação Social	+	
Comissão de Protecção de Crianças e Jovens	+	
Habituação Social	+	
Estratégia Local de Habitação		
Rede Social	+	
Guia de Apoio ao Migrante		
<b>Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025</b>	>	
Logística e Mobilidade	+	
Promoção Económica	+	
Protecção Civil Municipal	+	
Cogestão do PNM	+	
Urbanismo	+	
Reabilitação Urbana	+	
Notícias	+	
Balcão Único	+	
Área do Município	+	
Participação de Ocorrência	+	
Informações	+	

"O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação foi aprovado, por unanimidade, na Sessão Ordinária da Câmara Municipal de Bragança, realizada no dia 13 de fevereiro de 2023. Este documento irá ser submetido para aprovação da Assembleia Municipal, em sessão ordinária que se realizará no mês de abril.

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 novo Protocolo de Cooperação para Igualdade e Não Discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Bragança, que foi aprovado em Reunião Ordinária da Câmara Municipal de 28 de março de 2022, refere, na alínea c) da cláusula quarta, que o Município deverá "Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos planos de ação".

Desta forma, a 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 referido 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 neste 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 prioritizados.

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.

Em suma, o PMIND do Município de Bragança tem como objetivo principal propor ações que visam 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 sociais vulneráveis."

[PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO MB 2022\\_2025 \(Aprovado em RC 13\\_02\\_2023\)](#)

[Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação](#)

[Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade de Género 2022\\_2023](#)

[https://www.cm-braganca.pt/cmbraganca2020/uploads/writer\\_file/document/10410/relatorio\\_de\\_execuca\\_o.pdf](https://www.cm-braganca.pt/cmbraganca2020/uploads/writer_file/document/10410/relatorio_de_execuca_o.pdf)

## Anexo 12 | Questionário aplicado às colaboradoras e aos colaboradores do Município

O Município de Bragança, no âmbito do processo de monitorização e/ou avaliação do projeto Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que tem por base auscultar os/as colaboradores/as do município sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

1. Sexo

Feminino

Masculino

Outro

2. Categoria

3. Faixa etária

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 45 anos

46 a 55 anos

56 a 65 anos

66 ou mais anos

Responda às seguintes questões, considerando a escala: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Nem concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

	1	2	3	4	5
4	Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?				
5	Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?				
6	Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?				
7	Considera que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?				
8	Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias?				
9	Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?				

	1	2	3	4	5
10	Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?				
11	Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?				
12	Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?				
13	Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?				
14	Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas?				
15	As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?				
16	Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?				
17	Na sua opinião, acha que o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as, ou considera importante a realização de outras.				

18. Que outra(s) atividade(s) gostaria de ver plasmadas no PMIND?

**Muito obrigada pela sua resposta!**

## Anexo 13 | Questionário aplicado aos parceiros sociais

O Município de Bragança, no âmbito do processo de monitorização e/ou avaliação do projeto Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que tem por base auscultar as entidades locais parceiras na execução do PMIND e os seus/suas técnicos/as.

Este questionário é anónimo e confidencial.

**1. Tipo de organização**

- IPSS  
 Associação  
 Outra  
Qual?

**2. Sexo:**

- Feminino  
 Masculino  
 Outro

**3. Faixa etária**

- 18 a 25 anos  
 26 a 35 anos  
 36 a 45 anos  
 46 a 55 anos  
 56 a 65 anos  
 66 ou mais anos

Responda às seguintes questões, considerando a escala: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Nem concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

	1	2	3	4	5
4	Considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)?				
5	A sua entidade participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de identificação das necessidades/fragilidades e definição de atividades para o PMIND?				
6	Considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades?				
7	Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e associações e respetivos técnicos/as?				
8	Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?				

	1	2	3	4	5
9	Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias?				
10	Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação?				
11	Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?				
12	Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?				
13	Na sua opinião, o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações/atividades/iniciativas?				
14	Considera que as atividades propostas têm sido realizadas, conforme previstas?				
15	Na sua opinião, o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população? Se não, apresente sugestões.				

16. Tem noção se os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nessas ações/atividades/iniciativas?

Sim

Não

17. Que outra(s) atividade(s) gostaria de ver plasmadas no PMIND?

**Muito obrigada pela sua resposta!**

## Anexo 14 | Questionário aplicado à comunidade em geral

O Município de Bragança, no âmbito do processo de monitorização e/ou avaliação do projeto Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que tem por base auscultar a população em geral, sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

1. Sexo

- Feminino  
Masculino  
Outro

2. Setor de atividade profissional

- Primário (Agricultura, pesca, etc.)  
Secundário (Indústria, transformação, construção, etc.)  
Terciário (Comércio e serviços)  
Outro (Desempregado/a; Estudante; etc.)

3. Faixa etária

- 18 a 25 anos  
26 a 35 anos  
36 a 45 anos  
46 a 55 anos  
56 a 65 anos  
66 ou mais anos

4. Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico na área da Igualdade e a Não Discriminação por parte do Município?

- Sim  
Não

Responda às seguintes questões, considerando a escala: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Nem concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

	1	2	3	4	5
5	Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)?				
6	Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação?				
7	Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?				

	1	2	3	4	5
8	Considera pertinente a realização das atividades em que participou?				

9. Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades?

- Site do Município
- Redes sociais do Município
- Outro(s)  
Quais?

10. Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria?

- Sim
- Não

11. Em caso afirmativo, qual ou quais?

**Muito obrigada pela sua resposta!**

## Anexo 15 | Questionário aplicado às Conselheiras Locais para a Igualdade

O Município de Bragança, no âmbito do processo de monitorização e/ou avaliação do projeto Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que tem por base auscultar as Conselheiras Locais para a Igualdade, sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

1. Sexo

Feminino

Masculino

Outro

2. Categoria

3. Faixa etária

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 45 anos

46 a 55 anos

56 a 65 anos

66 ou mais anos

4. Considera que para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), foram realizadas atividades de *brainstorming* e/ou *focus group* adequadas?

Sim

Não

Não tenho conhecimento

Responda às seguintes questões, considerando a escala: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Nem concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

	1	2	3	4	5
5	Considera que os eixos de intervenção identificados retratam as necessidades/fragilidades sentidas no âmbito da Igualdade e a Não Discriminação?				
6	No que concerne à calendarização das atividades, esta parece-lhe adequada e exequível?				
7	Relativamente ao desenvolvimento das atividades: considera que foi tido em conta a otimização de recursos e meios das diferentes entidades parceiras da Rede Social?				
8	No que diz respeito às atividades: considera que estas se encontram alinhadas com a ENIND e com as diferentes políticas nacionais?				
9	Considera que o Plano traduz igualmente as boas práticas sob estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas?				
10	Relativamente às ações de sensibilização e formação: considera que as atividades propostas têm em conta a participação de pelo menos 40% do pessoal dirigente?				
11	Ainda sobre a formação: na sua opinião, os diferentes públicos-alvo estão devidamente contemplados em ações sobre Igualdade e a Não Discriminação?				
12	Sobre a conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?				

13. Gostaria de identificar eventuais dificuldades sentidas aquando da implementação das atividades/iniciativas?

14. Gostaria de identificar aspetos positivos aquando da implementação das atividades/iniciativas?

15. Existem outras sugestões que gostaria de enumerar? Se sim, quais?

**Muito obrigada pela sua resposta!**

# Anexo 16 | Certificados Consultora para a Igualdade



## Certificado de Formação Profissional

Certifica-se que Ana Sofia Cardim Barata natural de Angola nascida em 21/08/1973, com o N.º de Cartão de Cidadão 10000701 EC2V, validado até 15/09/2021, concluiu com aproveitamento o curso de Formação Profissional de Formação de Formadores/as para Obtenção de Especialização em Igualdade de Género, em 09/11/2017, com a duração de 7200 horas.

Unidades de Formação/Módulos/Outras Designações	Horas (Anexas)	Classificação
Enquadramento Conceptual	600	-
Igualdade de Género	1200	-
Roteiros Temáticos de Género: Abordagem Social e Jurídica	3600	-
Metodologias de formação em igualdade e sugestões de representação	1800	-

Rio Tinto, 14 de fevereiro de 2018

Paulo Manuel Rodrigues, Presidente da Comissão de Formação e Consultoria Económica - Sociedade Unipessoal, Lda.

Certificado n.º 41/2017 de acordo com o modelo publicado na Portaria n.º 474/2010



## CERTIFICADO

Para os devidos efeitos certifica-se que Ana Sofia Cardim Barata portadora do Cartão de Cidadão nº10000701, Aquecimento com aproveitamento a Oficina de Formação, promovida pelo Serviço de Psicologia da Universidade do Minho, a seguir identificada:

**Igualdade de Género no Contexto Escolar: Conceitualização e Intervenção**

Modalidade: Oficina de Formação Duração: 18 horas presenciais e 12 horas de trabalho autónomo

Registo de Acreditação pelo Conselho Científico-Pedagógico na Formação Contínua nº CCFPC/DC/6070/15

Avaliação Quantitativa: 19

Avaliação Qualitativa: Excelente

N.º de créditos para progressão na carreira: 1,2

Data de início: 26/09/2015

Data de Finalização: 24/10/2015

Local de realização do acto: Escola de Psicologia da Universidade do Minho

Mais se certifica que, para os efeitos previstos no artigo 7.º do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores, a presente acção de formação releva para efeitos de progressão em carreira de Educadores da Infância e Professores do Ensino Básico.

Para efeitos de aplicação do nº3 do artigo 14º do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores, a presente acção não releva para a progressão de carreira.

Formadora: Luísa Maria Saaedra Ferreira Almeida

Universidade do Minho, 11 de maio de 2016



N.º de Cartão de Cidadão 10000701 EC2V - Página 1 de 1



## TESE DE DOUTORAMENTO

# SEGREGAÇÃO LABORAL POR GÉNERO EM PORTUGAL

Ana Sofia Cardim Barata

Departamento de Economia Quantitativa  
Faculdade de CC. Económicas e Empresariais

SANTIAGO DE COMPOSTELA

2015



Cofinanciado por:



