



RELATÓRIO DE EXECUÇÃO DOS PRIMEIROS DOZE MESES DE IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Município de Bragança





FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Relatório de Execução dos Primeiros Doze Meses de Implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025

PROJETO

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

COORDENAÇÃO

Comunidade InterMunicipal Das Terras De Trás -Os-Montes
Rua Visconde da Bouça, Apartado 238
5300-318 Bragança

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

ORGANISMO INTERMÉDIO

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

EQUIPA TÉCNICA

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

ELABORAÇÃO

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

EDIÇÃO

Edição 1 | 2022-2025

COFINANCIADO POR





ÍNDICE

1. Eixo de Intervenção 1.1 – Gestão de Pessoas.....	9
1.1. Ações Realizadas.....	9
1.2. Síntese da Execução.....	10
2. Eixo de Intervenção 1.2 – Formação, Avaliação e Carreiras.....	11
2.1. Ações Realizadas.....	11
2.2. Síntese da Execução.....	18
3. Eixo de Intervenção 1.3 – Governação e Comunicação.....	19
3.1. Ações Realizadas.....	19
3.2. Síntese da Execução	23
4. Eixo de Intervenção 2.1- Cidadania e Participação	24
4.1. Ações Realizadas.....	24
4.2. Síntese da Execução.....	30
5. Eixo de Intervenção 2.2- Educação e Juventude.....	31
5.1. Ações Realizadas.....	31
5.2. Síntese da Execução.....	33
6. Eixo de Intervenção 2.3- Políticas Sociais e Mercado de Trabalho	34
6.1. Ações Realizadas.....	34
6.2. Síntese da Execução.....	37
7. Eixo de Intervenção 2.4- Combate à Violência Doméstica.....	38
7.1. Ações Realizadas.....	38
7.2. Síntese da Execução.....	45
8. Adequação Metodológica.....	46
9. Execução das Medidas.....	47
CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	51
ANEXOS.....	52



Anexo I	52
Anexo II	63
Anexo III	65
Anexo IV	86
Anexo V	89
Anexo VI	91



ÍNDICE FIGURAS

Figura 1: Canal de Denuncia do Município de Bragança.....	9
Figura 2 - Intervalo de idade dos/as participantes da Ação de Formação – Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal.....	12
Figura 3: Intervalo de idade dos/as participantes na Ação de Formação - Orientação Sexual e Identidade de Género.....	13
Figura 4: Intervalo de idade dos/as participantes do CURSO TIR.....	14
Figura 5: Intervalo de idade dos/as Participantes da Ação de formação: Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que Estratégias para a intervenção?	15
Figura 6: Intervalo de idade dos/as Participantes na ação de Formação: Sistemas de gestão da conciliação	16
Figura 7: Cartaz Linguagem Inclusiva.	19
Figura 8: Folha de presença da Reunião da EIVL a 06 de julho de 2022.	20
Figura 9: Prints Webinar 6, Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.	22
Figura 10: Prints Webinar 1, Representação por Sexo nas Organizações Locais.....	25
Figura 11: Intervalo de idade dos/as Participantes do Fórum Municipal.....	26
Figura 12: Cartaz Fórum Municipal, a sua divulgação e acontecimento do evento.	27
Figura 13: Cartaz Concurso Fotografico "Racismo e Discriminação" e fotografias de Participantes do mesma.	29
Figura 14: Prints Webinar 3, Segregação Sexual nas Escolhas Educativas e no Desporto.....	32
Figura 15: Síntese Execução de Educação e Juventude.....	34
Figura 16: Prints Webinar 4, Remuneração.....	35
Figura 17: Prints Webinar 5, Conciliação da Vida Profissional e Pessoal.	36
Figura 18: Prints Webinar 2 - Formação para Prevenção e Combate à Violência.....	39
Figura 19:Divulgação Estendal dos Desejos na Rede Social do Facebook.....	40
Figura 20: Divulgação Estendal dos Desejos no Site do Município e Fotografias do acontecimento deste evento.	41
Figura 21: Prints Vídeo Dicas de Relacionamentos de Bragança.	42
Figura 22: Cartaz "Violência Doméstica LGBT" e a sua Divulgação no Município.....	44
Figura 23: Evidência que as medidas irão ser realizadas ainda este ano.	48



ÍNDICE TABELAS

Tabela 1: Síntese de Execução de Gestão de Pessoas.....	10
Tabela 2: Número de Participantes da Ação de Formação – Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal.....	11
Tabela 3: Número de Participantes na Ação de Formação - Orientação Sexual e Identidade de Género.	13
Tabela 4: Número de Participantess do CURSO TIR.....	14
Tabela 5: Número de Participantess da Ação de formação: Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que Estratégias para a intervenção?.....	15
Tabela 6: Número de Participantess na ação de Formação: Sistemas de gestão da conciliação	16
Tabela 7: Síntese de Execução de Formação, Avaliação e Carreiras.....	18
Tabela 8: Síntese de Execução de Governação e Comunicação.	23
Tabela 9: Número de Participantess do Fórum Municipal.....	26
Tabela 10: Síntese de Execução de Cidadania e Participação.	30
Tabela 11: Síntese de Execução de Políticas Sociais e Mercado de Trabalho.....	37
Tabela 12: Síntese de Execução de Combate à Violência Doméstica.....	45
Tabela 13: Medidas que deveriam ter sido realizadas nos primeiros 12 meses, contudo não foram executadas.	47
Tabela 14: Medidas Executadas.....	48



ENQUADRAMENTO

O compromisso assumido pelo Município de Bragança na promoção da Igualdade e Não Discriminação nas suas mais diversas vertentes consolidou-se com a elaboração e execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2022 – 2025.

Este Plano, foi elaborado tendo por base a perspetivas dos diversos agentes da comunidade é que se consegue construir políticas públicas eficazes e inclusivas ao nível do território, nas mais variadas sessões participativas.¹

O PMIND foi aprovado por unanimidade em reunião ordinária da Câmara Municipal no dia 13 de fevereiro de 2023² e o mesmo pode ser consultado no site institucional e prevê-se, que este Relatório de Execução, após aprovado pela EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local, também esteja disponível para consulta no mesmo local.

Em conformidade com o disposto no ponto 26.2.1. Relatório de Execução dos Planos para a Igualdade, do Caderno de Encargos da Comunidade Intermunicipal de Terras de Trás-os-Montes, apresenta-se o presente Relatório de Execução do Plano de Igualdade e Não Discriminação do Município de Bragança, realizado no seguimento de um trabalho conjunto do Município de Bragança, da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes (CIM-TT), Comissão para a Igualdade e Cidadania (CIG), Ambiformed e de todo um vasto de parceiros e comunidade em geral.

¹ Ver Anexo I

² Ver Anexo II

De forma a aferir o cumprimento das medidas e em consonância com o ponto 26.2.1 do caderno de encargos pela Comunidade Intermunicipal Terras de Trás-os-Montes disponibilizado, o modelo de recolha de informação sobre a execução que permita uma relação direta com as metas previstas selecionado passa pela recolha de evidências da concretização das medidas **propostas em PMIND**.

Para dar seguimento a todo um trabalho já realizado, foram aferidas as necessidades em termos de igualdade e não discriminação do concelho de Bragança. Em conjunto com o município e **aliando** os objetivos da **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND)** e **todos os/as parceiros e parceiras** foram estabelecidas medidas para promover estes princípios.

Após todo um trabalho de pesquisa que resultou num relatório de diagnóstico, foi criado um Plano de Ação. É sobre esse Plano de Ação que nos iremos debruçar e verificar a execução das medidas propostas, quais as atividades realizadas para cumprir essas metas e a verificação de cumprimento dos indicadores.

Assim, as áreas de intervenção prioritárias identificadas, resultantes dos problemas priorizados na fase de diagnóstico, foram transformadas em eixos de intervenção e, para cada um deles, foram definidos **objetivos estratégicos e específicos, medidas** e, para estas os **indicadores, metas e entidades promotoras**. Após elaboradas estas metas, foram criadas sub atividades que permitiram a execução do previsto no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.



1. Eixo de Intervenção 1.1 – Gestão de Pessoas

1.1. Ações Realizadas

Objetivo Estratégico: Criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, livre de assédio

Inserida no objetivo estratégico da Área 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), a medida 1.1.2 - Divulgação do canal de denuncia anônimo para casos de assédio e do código de conduta e ética. O canal já se encontra em vigor e pode ser consultado no site do Município ou através do link: [CM Braganca \(wiretrust.pt\)](https://cm-braganca.wiretrust.pt)

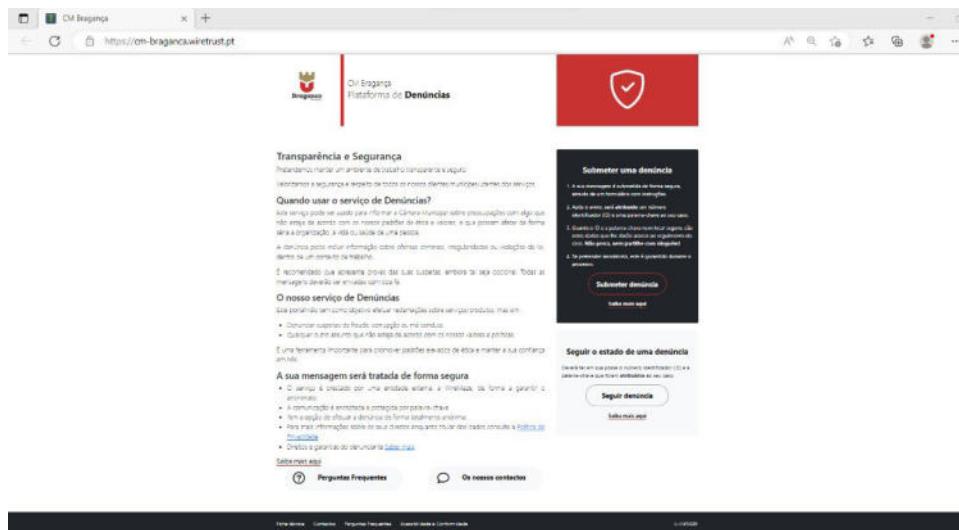


Figura 1: Canal de Denuncia do Município de Bragança.

1.2. Síntese da Execução

Objetivo Específico	Medida	Estado
Promover medidas que visem facilitar a conciliação da vida profissional e familiar	1.1.1 - Criação de creche noturna	A realizar durante a vigência do Plano
Criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, livre de assédio	1.1.2 - Divulgação do canal de denuncia anónimo para casos de assédio e do código de conduta e ética	Realizada
Colmatar a falta de conhecimento da legislação aplicável aos direitos e deveres das/os trabalhadores/as	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	A realizar durante a vigência do Plano
Incentivar ao gozo da licença parental exclusiva do pai entre os homens trabalhadores	1.1.4 - Sensibilização sobre a importância do gozo da licença parental e dos dias de assistência a familiares por parte dos homens	A realizar durante a vigência do Plano
Conceder benefícios a trabalhadores, trabalhadoras e familiares	1.1.5 - Promover o alargamento do número de protocolos nas áreas de serviços de saúde, bem-estar e gestão do stress	A realizar durante a vigência do Plano

Tabela 1: Síntese de Execução de Gestão de Pessoas.



2. Eixo de Intervenção 1.2 – Formação, Avaliação e Carreiras

2.1. Ações Realizadas

No PMIND para o Eixo de Intervenção 1.2 estão previstas a realização de sete atividades, das quais foram executadas:

Objetivo Específico: Promover a realização de cursos em matéria de igualdade e não discriminação disponíveis para todos os/as trabalhadores/as públicos do concelho de Bragança

Medida 1.2.1- Realizar ações de formação para os/as técnicos/as municipais e chefias em matéria de igualdade e não discriminação de modo a que possam desenvolver competências e conhecimentos específicos para reconhecer e lidar com questões desta temática e promover igualdade nas suas atividades diárias.

Esta medida, que se insere no Objetivo Estratégico da Área 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), foi realizada uma ação de Formação – **Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal**, com duração de **66h** que decorreu de **31.01.2023 a 28.02.2023**.

Número de Participantes	Mulheres	Homens
15	12	3

Tabela 2: Número de Participantes da Ação de Formação – Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal.

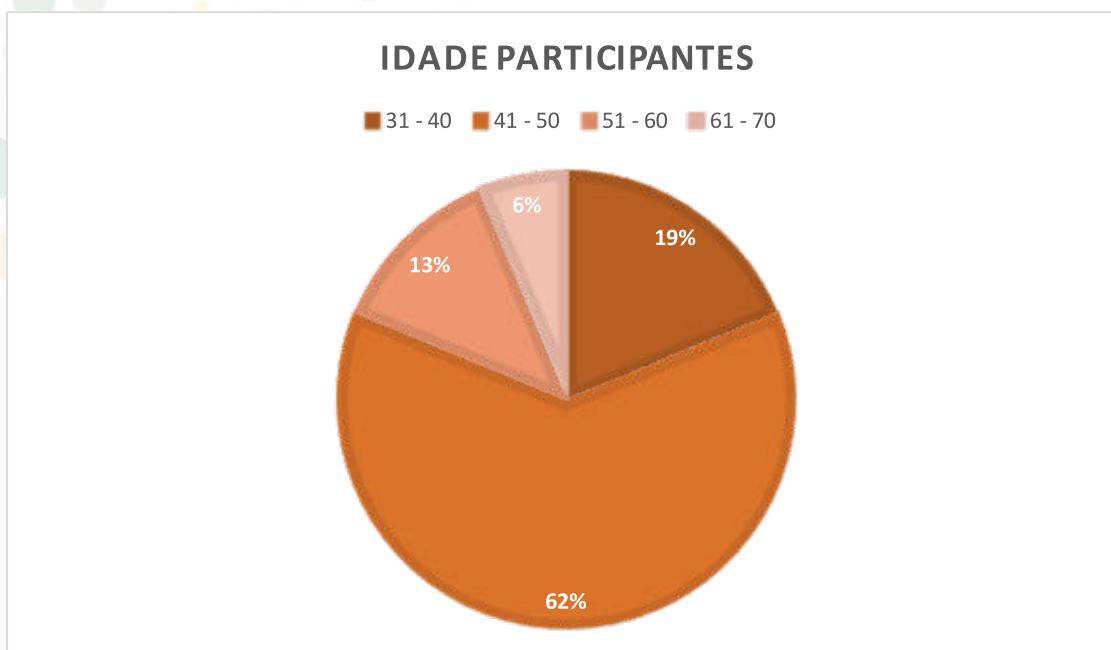


Figura 2 - Intervalo de idade dos/as participantes da Ação de Formação – Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal.

Objetivo Específico: Promover a igualdade de oportunidades e tratamento justo para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de género

Inserida no objetivo estratégico da Área 1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC do Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e



características sexuais (PAOIEC), podemos encontrar a Medida 1.2.3 Ação de Formação - Orientação Sexual e Identidade de Género, com duração de 18h que decorreu de 13.03.2023 a 22.03.203.

Número de Participantess	Mulheres	Homens
18	17	1

Tabela 3: Número de Participantess na Ação de Formação - Orientação Sexual e Identidade de Género.



Figura 3: Intervalo de idade dos/as participantes na Ação de Formação - Orientação Sexual e Identidade de Género.

Objetivo Específico: Capacitar os/as funcionários/as públicos e líderes comunitários a lidarem com eventos traumáticos e apoiar indivíduos afetados por esses eventos

Inserida no objetivo estratégico da Área 4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção do Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD), a Medida

1.2.4- Ação de formação: **Saúde Mental e o Trauma (TIR)** teve um total de 14 participantes, realizada de **03.04.2023** a **11.04.2023**, com duração de **20h**.

Número de Participantes	Mulheres	Homens
14	12	2

Tabela 4: Número de Participantes do CURSO TIR.

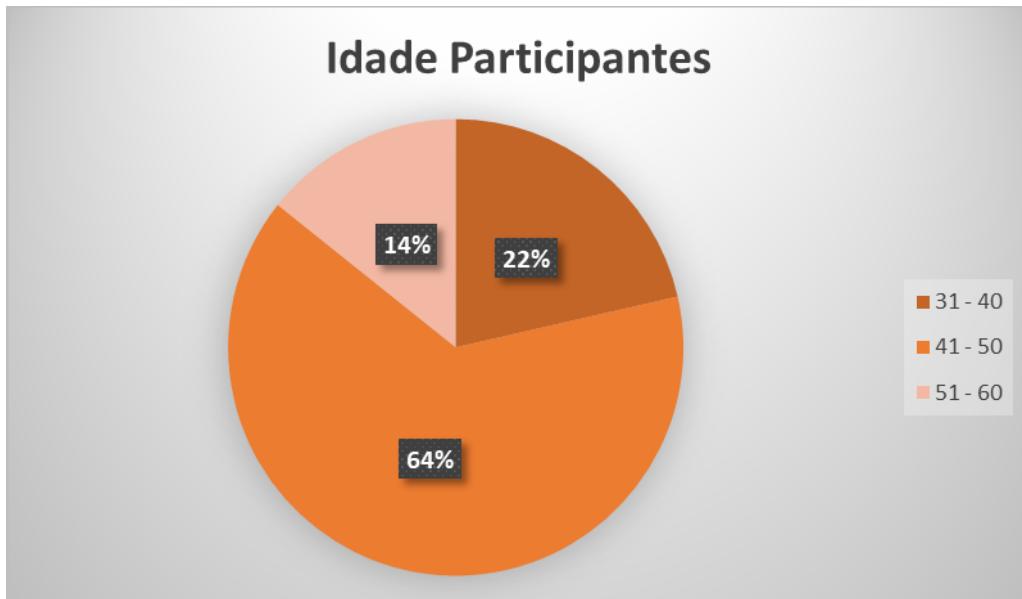


Figura 4: Intervalo de idade dos/as participantes do CURSO TIR.



Objetivo Específico: Garantir que os funcionários públicos estejam equipados com as habilidades e o conhecimento necessários para prestar assistência e serviços de qualidade às comunidades ciganas de forma justa e inclusiva.

Medida 1.2.5- Ação de formação: Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que Estratégias para a intervenção?

A ação de formação decorreu de 23.03.2023 a 04.04.2023, com duração de 30h.

Número de Participantess	Mulheres	Homens
18	16	2

Tabela 5: Número de Participantess da Ação de formação: Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que Estratégias para a intervenção?

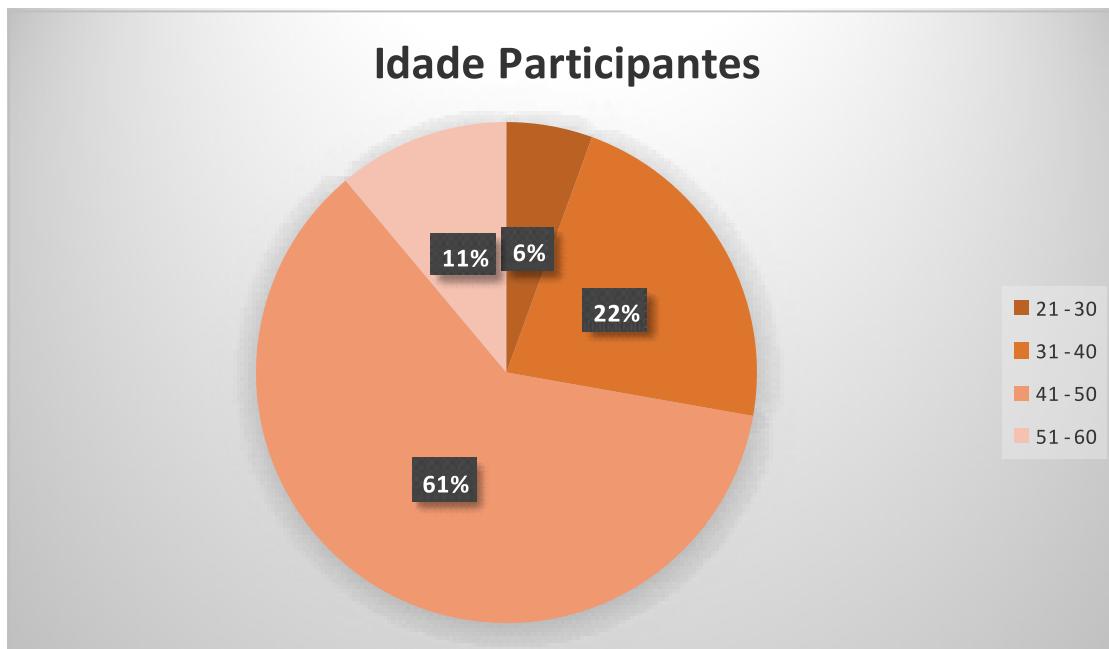


Figura 5: Intervalo de idade dos/as Participantes da Ação de formação: Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que Estratégias para a intervenção?



Objetivo Específico: Formação para chefias em matéria de conciliação da vida profissional e familiar

Realização da Medida 1.2.6 Ação de Formação: Sistemas de gestão da conciliação, inserida no objetivo estratégico da Área 5. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, no quadro da revisão do Programa 3 em Linha e da promoção da IMH do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH). A ação de formação: **Sistemas de gestão da conciliação** decorreu de **01.03.2023** a **23.03.2023**, com duração de **40h**.

Número de Participantess	Mulheres	Homens
17	16	1

Tabela 6: Número de Participantess na ação de Formação: Sistemas de gestão da conciliação

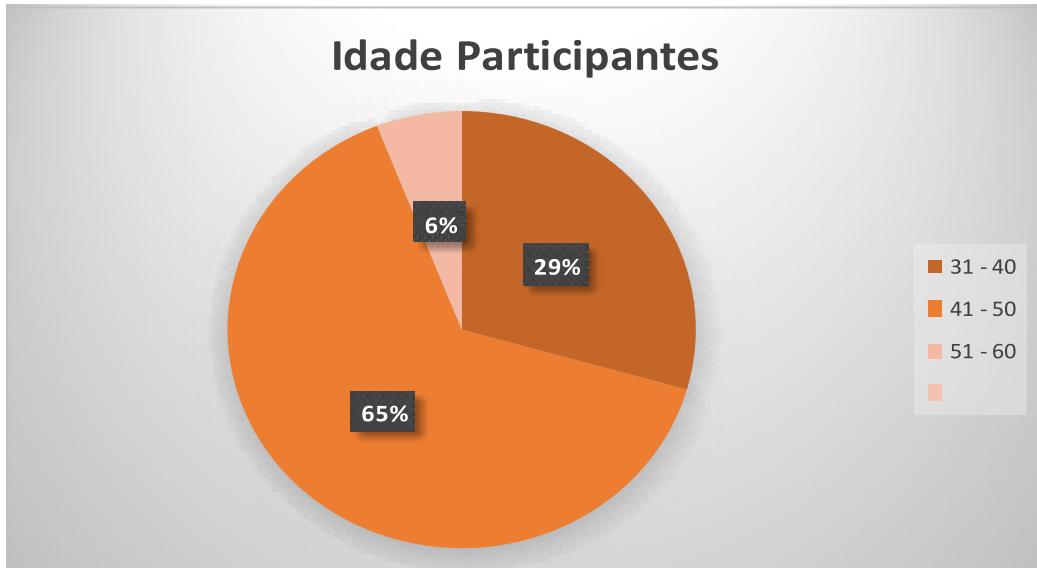


Figura 6: Intervalo de idade dos/as Participantess na ação de Formação: Sistemas de gestão da conciliação



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



2.2. Síntese da Execução

Objetivo Específico	Medida	Estado
Promover a realização de cursos em matéria de igualdade e não discriminação disponíveis para todos os/as trabalhadores/as públicos do concelho de Bragança	1.2.1 - Realizar ações de formação para os/as técnicos/as municipais e chefias em matéria de igualdade e não discriminação de modo a que possam desenvolver competências e conhecimentos específicos para reconhecer e lidar com questões desta temática e promover igualdade nas suas atividades diárias	Realizada
Promover a igualdade de género junto dos/as Trabalhadores/as da Câmara Municipal	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	A realizar durante a vigência do Plano
Promover a igualdade de oportunidades e tratamento justo para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero	1.2.3 - Ação de Formação: Orientação Sexual e Identidade de Género	Realizada
Capacitar os/as funcionários/as públicos e líderes comunitários a lidarem com eventos traumáticos e apoiar indivíduos afetados por esses eventos.	1.2.4 - Ação de formação: Saúde Mental e o Trauma (TIR)	Realizada
Garantir que os/as funcionários/as públicos estejam equipados com as habilidades e o conhecimento necessários para prestar assistência e serviços de qualidade às comunidades ciganas de forma justa e inclusiva.	1.2.5 - Ação de formação: Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que Estratégias para a intervenção?	Realizada
Formação para chefias em matéria de conciliação da vida profissional e familiar	1.2.6 - Ação de Formação: Sistemas de gestão da conciliação	Realizada
Combater estereótipos culturais relativamente às competências funcionais para diferentes áreas profissionais	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	A realizar durante a vigência do Plano

Tabela 7: Síntese de Execução de Formação, Avaliação e Carreiras.



3. Eixo de Intervenção 1.3 – Governação e Comunicação

3.1. Ações Realizadas

Objetivo Específico: Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado

Medida 1.3.2- Elaboração e distribuição de um guia de linguagem inclusiva para orientar a redação dos documentos do Município

Esta medida encontra-se inserida no objetivo estratégico da Área 7. Cultura e comunicação do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) e foi concretizada com a realização e divulgação de um Cartaz sobre o uso correto de Linguagem Inclusiva.



Figura 7: Cartaz Linguagem Inclusiva.



**DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE**

Objetivo Específico: Acompanhamento da implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Medida 1.3.5 - Reunir semestralmente a EIVL para monitorização da implementação do PMIND

Medida integrada no objetivo estratégico da Área 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), foi realizada uma reunião da EIVL a 06 de julho de 2022³, sendo que está prevista uma nova reunião para julho de 2023, em dia a definir.

Figura 8: Folha de presença da Reunião da EIVL a 06 de julho de 2022.

³ Ver anexo III

Objetivo Específico: Informar e conscientizar os/as trabalhadores/as sobre o que é considerado assédio, como identificá-lo e como reportá-lo

Medida 1.3.6- Ação de sensibilização sobre assédio no local de trabalho - workshops, folhetos, etc.

Integrada no objetivo estratégico da Área 4. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho, na atividade profissional e nos rendimentos do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), a execução desta medida pretende sensibilizar a população para a temática do assédio no local de trabalho.

Suportada por conhecimento científico e legislativo, a Dra. Paula Pinto dinamizou o Ciclo de 6 Webinares “Pela Não Violência e Não Discriminação”, sustentada com informação retirada dos Relatórios de Diagnóstico e Planos de Ação do Município. Neste webinar em concreto, a formadora abordou o que é considerado assédio no local de trabalho, como identifica-lo e como reportá-lo.

Igualdade e Não Discriminação | Webinar #6 - Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho - YouTube





WEBINAR 6
Igualdade e Não Discriminação
Prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Dr.º PAULA PINTO
30 de Maio das 18h às 18:45h

Igualdade e Não Discriminação | Webinar #6 - Prevenção e combate ao assédio no trabalho

Ambiformed 30 subscribers



Dados retirados dos Planos para a Igualdade de Trás-os-Montes, 2022 / Forças/Oportunidades

- Divulgação do Código de Conduta relativo ao assédio, o que permitirá estabelecer regras, alertar e conscientizar a comunidade para essa realidade;
- Ações de informação/prevenção e de como agir numa situação de assédio;
- Sensibilização para a igualdade de género e para a importância de equipas mistas;
- Realização de um questionário anual para avaliar o ambiente de trabalho e a satisfação dos/as trabalhadores/as;
- Divulgação de informação sobre os direitos e deveres dos/as trabalhadores/as para capacitar para lidar com ameaça ou situação violenta;
- Proteção em casos de assédio prevista na lei;

Canal de YouTube da Ambiformed, entre as 18h e as 18:45h Conta com a participação da formadora Dr. Paula Pinto

Igualdade e Não Discriminação | Webinar #6 - Prevenção e combate ao assédio no trabalho

Ambiformed 30 subscribers



Impacto do Assédio no Local de Trabalho

O assédio no local de trabalho pode afetar as vítimas de modo diferente e diverso, podendo sentir-se confusas e vulneráveis. O pânico geral, a impressão de viver um pesadelo, a desorientação, o sentimento de solidão e o estado de choque, são algumas das reações comuns.

As vítimas poderão ver afetada a sua saúde, confiança e desempenho profissional, diminuição da sua eficiência laboral, absenteísmo ou até mesmo o seu afastamento do trabalho. Tais efeitos poderão também ter repercussões na sua vida pessoal e quotidiana, dada a perda de autoestima, ansiedade, apatia, irritabilidade, perturbações da memória e do sono, bem como problemas digestivos ou mesmo ideação suicida.

O assédio no local de trabalho contamina o ambiente e pode ter um efeito devastador, além das vítimas, também das próprias entidades empregadoras, públicas ou privadas, com repercussões financeiras no serviço nacional de saúde e no sistema de segurança social.

Igualdade e Não Discriminação | Webinar #6 - Prevenção e combate ao assédio no trabalho

Ambiformed 30 subscribers



Assédio Moral

Assédio Moral		
Concreto	Bizarrices	Indicadores
O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados, persistentes e reiterados, praticados de forma persistente e intencionalmente, visando causar danos psicológicos ou físicos, sem óbvio motivo, que podem incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da pessoa alvo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho.	Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto em relação a colegas;	Terem promovido o seu isolamento ou falta de contacto com chefes;
As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm, em geral, dificuldade em defender-se.	Definição de objetivos impróprios de atingir, Desvalorização sistemática do trabalho, Funções desadequadas.	Ameaças sistemáticas de despedimento; Ter sido alvo de situações de stress com o objetivo de provocar descontrole.
	Intimidação profissional	
	Humiliação pessoal	

https://drive.google.com/file/d/1413114319/Assedio_Moral_Local_Trabalho.pdf

o o AMBIFORMED vai realizar um conjunto de 6 Webinários que abordam e sensibilizam a população para o Prevenção

Igualdade e Não Discriminação | Webinar #6 - Prevenção e combate ao assédio no trabalho

Ambiformed 30 subscribers

Figura 9: Prints Webinar 6, Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.



3.2. Síntese da Execução

Objetivo Específico	Medida	Estado
Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado	1.3.1 - Redação de documentos e/ou comunicações por parte do Município seguindo os princípios da linguagem inclusiva	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	Realizada
Promover o papel dos/as Conselheiros/as da Igualdade dentro da própria Câmara Municipal, assim como com a comunidade em geral	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/as funcionários/as públicos do Município de Bragança e comunicações externas destinadas à população em geral, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades	A realizar durante a vigência do Plano
Desagregação por sexo de toda a informação alargado a todas as unidades orgânicas, permitindo uma análise de género mais exaustiva	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	A realizar durante a vigência do Plano
Acompanhamento da implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação	1.3.5 - Reunir semestralmente a EIVL para monitorização da implementação do PMIND - reuniões quando necessário	Realizada (1/2)
Informar e conscientizar os/as trabalhadores/as sobre o que é considerado assédio, como identificá-lo e como reportá-lo	1.3.6 - Ação de sensibilização sobre assédio no local de trabalho - workshops, folhetos, etc.	Realizada
Ouvir e incluir tanto os colaboradores quanto as colaboradoras ao analisar e acompanhar a satisfação em relação à implementação de políticas de igualdade de género.	1.3.7 - Criar mecanismos de avaliação de satisfação e incluir questões em matéria de Igualdade de Género, não discriminação e de Conciliação.	A realizar durante a vigência do Plano

Tabela 8: Síntese de Execução de Governação e Comunicação.



4. Eixo de Intervenção 2.1- Cidadania e Participação

4.1. Ações Realizadas

Objetivo Específico: Promover a participação feminina nos órgãos sociais das organizações locais

Medida 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.

Inserida no Objetivo Estratégico da Área 4. - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho, na atividade profissional e nos rendimentos - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), esta medida pretende sensibilizar a população sobre a importância da participação feminina nos órgãos sociais das organizações locais.

Suportada por conhecimento científico e legislativo, a Dra. Paula Pinto dinamizou o Ciclo de 6 Webinares “Pela Não Violência e Não Discriminação”, sustentada com informação retirada dos Relatórios de Diagnóstico e Planos de Ação do Município. Neste webinar em concreto, a formadora abordou o direito da igualdade nos locais de trabalho, bem como a representatividade encontrada no mercado de trabalho, atualmente.

Igualdade e Não Discriminação | Webinar #1 - Representação por Sexo nas Organizações Locais - YouTube



A sessão vai começar dentro de: 01:00

WEBINAR 1

Igualdade e Não Discriminação
Representação por sexo nas organizações locais.

Dr.ª PAULA PINTO
26 de Abril das 18h às 18:45h

O CICLO DA VIOLENCIA DOMÉSTICA

A violência doméstica funciona como um sistema circular - o chamado Ciclo da Violência Doméstica - que apresenta, numa geral, três fases:

1. aumento de tensão: as tensões acumuladas no quotidiano, as injuriias e as ameaças feitas pelo agressor, criam, na vítima, uma sensação de perigo ambiente.
2. ataque violento: o agressor matrata física e psicológicamente a vítima; estes maus-tratos tendem a escalar na sua frequência e intensidade.
3. tira-de-mil: o agressor envolve a vítima de castigo e ameaças, desculpando-se pelas agressões e prometendo mudar (nunca mais voltar a exercer violência).

Município para a Igualdade e Não Discriminação e Ambiformed vão realizar um conjunto de 6 Webinários que abordam e sensibilizam sobre a temática da igualdade e não discriminação.

Igualdade e Não Discriminação | Webinar #1 - Representação por sexo nas organizações locais

Igualdade e Não Discriminação | Webinar #2 - Formação para prevenção e combate à violência

Figura 10: Prints Webinar 1, Representação por Sexo nas Organizações Locais.

Objetivo Específico: Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação

Medida 2.1.3 - Realização de fóruns, seminários, webinários para exposição da temática, problemas priorizados e discussão de soluções.

Realização do Fórum Municipal no Município de Bragança. Foi realizado no dia 07 de dezembro de 2022, pelas 14h30. Esse Fórum Municipal contou com várias etapas, sendo elas: Identificação de Problemas, Priorização dos mesmos e o seu aprofundamento. Para o aprofundamento dos problemas foram criados Focus Group temáticos por áreas priorizadas.



Os principais objetivos do Fórum Municipal intitulado *Praça dos Problemas* passou pela partilha com a comunidade dos dados recolhidos até ao momento da realização do Fórum, pelo alargamento do debate a mais atores e ouvir outros pontos de vista, bem como construir uma leitura e interpretação de dados coletiva e criativa de cada um dos problemas previamente trabalhados pelos *focus groups*. Também neste fórum decorreram oito Webinares subordinados ao tema da Integração a Nível Local da Perspetiva de Género.

Um evento bastante participativo e rico em trocas de ideias e perspetivas.

Número de participantes	Mulheres	Homens
57	36	21

Tabela 9: Número de Participantes do Fórum Municipal.



Figura 11: Intervalo de idade dos/as Participantes do Fórum Municipal.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES PLANOS PARA A IGUALDADE



Objetivo Específico: Sensibilizar as pessoas para as formas como o racismo e a discriminação afetam a vida de indivíduos e de minorias raciais

Medida 2.1.5 - Concurso de fotografia: "Racismo e discriminação"⁴

O concurso de fotografia está subordinado ao tema “Racismo e Discriminação” pelo que se pretende que cada fotografia revele a temática da Igualdade e Não Discriminação através de um olhar artístico.

Com este concurso pretende-se estimular a criatividade dos/as intervenientes, despertar a sensibilidade dos mesmos para a Igualdade e Não Discriminação.

Este foi um concurso dirigido para a população em geral e cada participante podia submeter uma fotografia. As fotografias recebidas foram alvo de análise por parte de um júri composto por um/a representante do Município de Bragança, por um/a representante de cada agrupamento de escolas (Abade de Baçal, Emídio Garcia e Miguel Torga) e um fotógrafo profissional. A decisão foi fundamentada por base nos seguintes critérios:

- Composição estética e qualidade;
- Originalidade e criatividade;
- Enquadramento na temática.

⁴ Ver Anexo IV



O Município tinha como número mínimo de participantes 10 (dez), tendo tido nove participantes. O concurso poderá ser realizado novamente durante a vigência do PMIND.



Figura 13: Cartaz Concurso Fotográfico "Racismo e Discriminação" e fotografias de Participantes do mesmo.



4.2. Síntese da Execução

Objetivo Específico	Medida	Estado
Promover a participação feminina nos órgãos sociais das organizações locais	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.	Realizada
Atenuar os estereótipos em relação aos papéis do homem e da mulher na esfera familiar	2.1.2 - Promover ações de sensibilização com o objetivo de desconstruir os estereótipos existentes em relação às atividades desempenhadas por homens e mulheres	A realizar durante a vigência do Plano
Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação	2.1.3 - Realização de fóruns, seminários, webinários para exposição da temática, problemas priorizados e discussão de soluções.	Realizada
Sensibilizar a população para a temática de igualdade e não discriminação	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.	A realizar durante a vigência do Plano
Sensibilizar as pessoas para as formas como o racismo e a discriminação afetam a vida de indivíduos e de minorias raciais	2.1.5 - Concurso de fotografia: "Racismo e discriminação"	Realizada
Promover a participação da população sobre o tema Igualdade de Género e não discriminação, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e paternidade	2.1.6 - Divulgar a existência de mecanismos de receção de sugestões/comentários nestes domínios.	A realizar durante a vigência do Plano

Tabela 10: Síntese de Execução de Cidadania e Participação.

5. Eixo de Intervenção 2.2- Educação e Juventude

5.1. Ações Realizadas

Objetivo Específico: Promover ou apoiar iniciativas de combate aos estereótipos de género nas profissões.

Medida 2.2.1- Workshop sobre igualdade de escolhas académicas e desportivas

Inserida no Objetivo Estratégico da Área 2. - Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), foi dinamizado um Webinar alusivo ao tema “Segregação Sexual nas Escolhas Educativas”. Suportada por conhecimento científico e legislativo, a Dra. Paula Pinto dinamizou o Ciclo de 6 Webinares “Pela Não Violência e Não Discriminação”, sustentada com informação retirada dos Relatórios de Diagnóstico e Planos de Ação do Município. Neste webinar em concreto, a formadora abordou os Artigos 74º e 79º da Constituição da República Portuguesa, áreas de intervenção da ENID (2018-2030), representatividade nas práticas desportivas, entre outros temas ligados a igualdade de escolhas académicas e desportivas.

[Igualdade e Não Discriminação | Webinar #3 - Segregação Sexual nas Escolhas Educativas e no Desporto - YouTube](#)



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



WEBINAR 3
Igualdade e Não Discriminação
Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado.

Dr.º PAULA PINTO
9 de Maio das 18h às 18:45h

A ENIND 2018-2030 (Portugal + Igual), assenta na **eliminação dos estereótipos**, focando nas experiências múltiplas de discriminação e numa perspetiva de ciclo de vida.

As políticas públicas devem desenvolver abordagens estruturantes que atuem, de forma articulada, em todas as dimensões da discriminação, não só ao nível da correção, mas também da prevenção das desvantagens.



Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030

PORTUGAL MAIS IGUAL
ESTRÉTIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NON DISCRIMINAÇÃO 2018-2030

ambiformed

Abrii: Representação por sexo nos organizações locais | Webinar #2 - 2 Maio: Sensibilização e formação para o prevenção e combate à violência de gênero

Figura 14: Prints Webinar 3, Segregação Sexual nas Escolhas Educativas e no Desporto.



5.2. Síntese da Execução

Objetivo Específico	Medida	Estado
Promover ou apoiar iniciativas de combate aos estereótipos de género nas profissões	<p>2.2.1 - Workshop sobre igualdade de escolhas académicas e desportivas</p> <p>2.2.2 - Palestra com figuras femininas em posições de liderança em organizações locais ou a realizar pesquisa científica</p> <p>2.2.3 - Promover atividades de divulgação e disseminação de ciência e tecnologia</p> <p>2.2.4 - Sessão de cinema e/ou peddy paper sobre mulheres notáveis da região para celebrar o dia internacional das mulheres</p>	Realizada A realizar durante a vigência do Plano A realizar durante a vigência do Plano A realizar durante a vigência do Plano
Fomentar a participação feminina em desporto	<p>2.2.5 - Estudar como incentivar a participação das raparigas no desporto</p> <p>2.2.6 - Estudar o alargamento do leque de modalidades desportivas oferecidas no ensino escolar e pré-escolar, tendo em conta os interesse das raparigas e dos rapazes</p> <p>2.2.7 - Majoração de apoios a clubes/associações que acolhem equipas desportivas femininas ou mistas, no sentido de corrigir a desigualdade existente</p> <p>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.</p>	A realizar durante a vigência do Plano A realizar durante a vigência do Plano A realizar durante a vigência do Plano A realizar durante a vigência do Plano
Capacitar os/as jovens para lidar com questões importantes relacionadas ao gênero e à igualdade, e desenvolver suas habilidades para construir uma sociedade mais justa e igualitária.	<p>2.2.9 - Promover e monitorizar a inclusão da temática da igualdade de género, violência doméstica e discriminação em aulas que trabalhem a cidadania.</p>	A realizar durante a vigência do Plano

Objetivo Específico	Medida	Estado
Fomentar a participação feminina na cultura	<p>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</p> <p>2.2.11 - Integrar mulheres nas comissões de toponímia, e que estas visibilizem o papel das mulheres na atribuição de nomes a ruas, praças, equipamentos, etc.</p> <p>2.2.12 - Majoração de apoios a associações culturais que desenvolvem atividades relacionados com igualdade, discriminação e violência doméstica.</p>	A realizar durante a vigência do Plano A realizar durante a vigência do Plano A realizar durante a vigência do Plano

Figura 15: Síntese Execução de Educação e Juventude.

6. Eixo de Intervenção 2.3- Políticas Sociais e Mercado de Trabalho

6.1. Ações Realizadas

Objetivo Específico: Informar a comunidade sobre os direitos de igualdade salarial e promover a igualdade de remuneração entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

Medida 2.3.2- Campanha de sensibilização sobre igualdade salarial

Inserida no Objetivo Estratégico da Área 4. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho, na atividade profissional e nos rendimentos do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), esta medida foi concretizada com a realização de um Webinar direcionado para a temática da remuneração e da desigualdade ainda existente entre homens e mulheres. Apoiada por um vasto conhecimento científico e tendo sustentada pelos



Relatório de Diagnóstico e Plano de Igualdade e Não Discriminação do Município, a formadora Dra. Paula Pinto abordou neste webinar a representatividade no mercado de trabalho, as desigualdades existentes, taxa de empregabilidade, causas para as desigualdades existentes entre outros tópicos relativos à temática.

Igualdade e Não Discriminação | Webinar #4 - Remuneração - YouTube

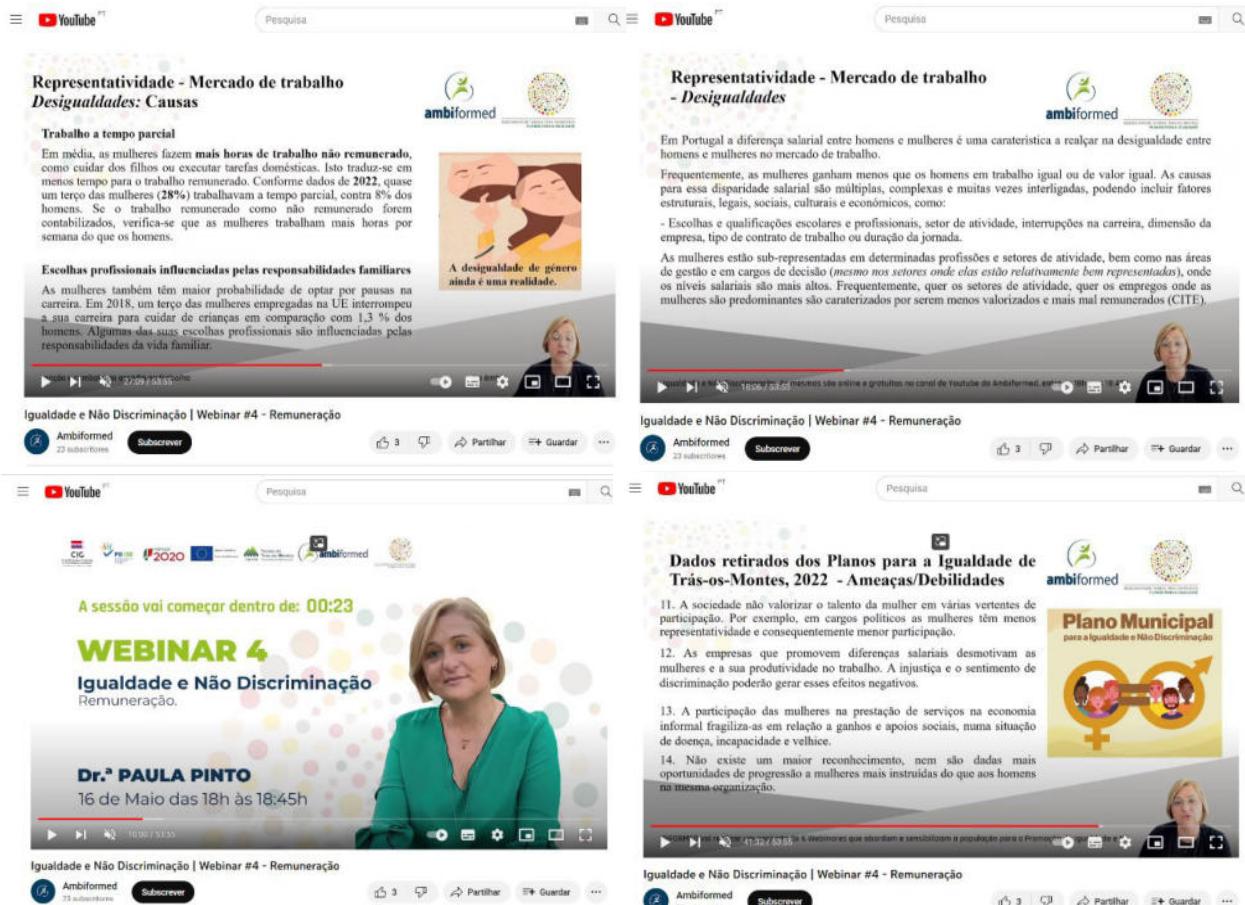


Figura 16: Prints Webinar 4, Remuneração.



Objetivo Específico: Promover a compreensão por parte das empresas sobre a importância de apoiar seus/suas funcionários/as em equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais

2.3.4- Promover ações de sensibilização junto do tecido empresarial para promover a conciliação da vida profissional e pessoal

Integrada na Área 5. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, no quadro da revisão do Programa 3 em Linha e da promoção da IMH do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), esta atividade contou com a dinamização da Dra. Paula Pinto num Webinar direcionado para o tema da conciliação da vida profissional e pessoal, inserido no ciclo de 6 Webinares “Pela Não Violência e Não Discriminação”.

Neste webinar em concreto, a formadora abordou a conciliação da vida profissional e pessoal dos e das trabalhadores/as, bem como direitos e deveres, que por parte da entidade empregadora quer do/a funcionário/a.

Igualdade e Não Discriminação | Webinar #5 - Conciliação da Vida Profissional e Pessoal - YouTube

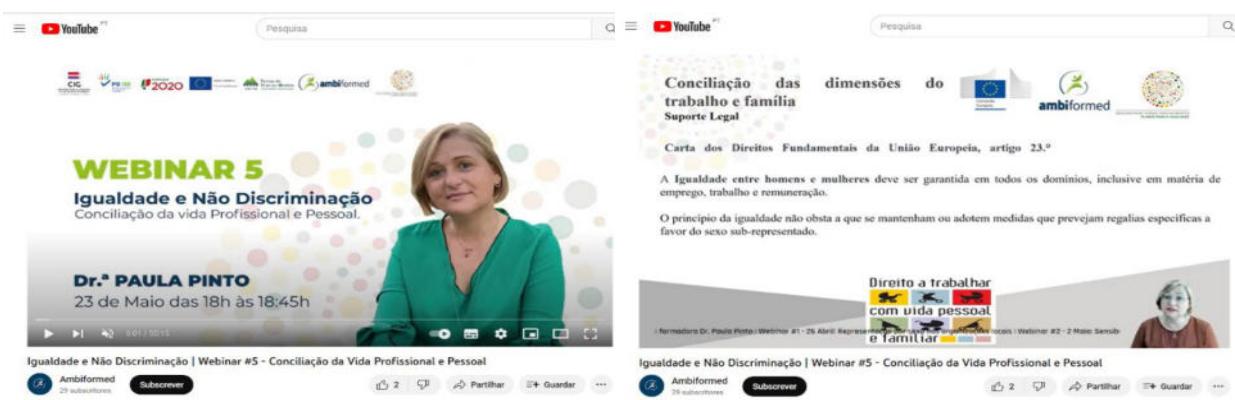


Figura 17: Prints Webinar 5, Conciliação da Vida Profissional e Pessoal.

6.2. Síntese da Execução

Objetivo Específico	Medida	Estado
Colmatar a falta de conhecimento da legislação aplicável aos direitos e deveres das/os trabalhadores/as	2.3.1 - Ação de divulgação dos direitos dos trabalhadores/as: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho	A realizar durante a vigência do Plano
Informar a comunidade sobre os direitos de igualdade salarial e promover a igualdade de remuneração entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.	2.3.2 - Campanha de sensibilização sobre igualdade salarial	Realizada
Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;	2.3.3 - Promover ações de sensibilização sobre igualdade e não discriminação: Workshops; Folhetos; Divulgação nas redes sociais; Formações	A realizar durante a vigência do Plano
Promover a compreensão por parte das empresas sobre a importância de apoiar seus/suas funcionários/as em equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais	2.3.4 - Promover ações de sensibilização junto do tecido empresarial para promover a conciliação da vida profissional e pessoal	Realizada
Apoiar o processo do acolhimento e integração de migrantes no concelho	2.3.5 - Divulgar a existência do Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes	A realizar durante a vigência do Plano
Promover a alfabetização e capacitação em termos de TIC da população mais idosa residente no concelho de Bragança	2.3.6 - Ações de alfabetização e capacitação em TIC para a população com um nível de escolaridade mais baixa	A realizar durante a vigência do Plano

Tabela 11: Síntese de Execução de Políticas Sociais e Mercado de Trabalho.



7. Eixo de Intervenção 2.4- Combate à Violência Doméstica

7.1. Ações Realizadas

Objetivo Específico: Informar amplamente, junto da comunidade, a existência dos mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de violência de género, bem como comunicar os principais procedimentos que devem ser acionados

Medida 2.4.1 - Ação de sensibilização sobre a temática Prevencão da Violência Doméstica

Inserida no Objetivo Estratégico da Área 2. - Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), foi dinamizado um Webinar alusivo ao tema “Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência”. Suportada por conhecimento científico e legislativo, a Dra. Paula Pinto dinamizou o Ciclo de 6 Webinares “Pela Não Violência e Não Discriminação”, sustentada com informação retirada dos Relatórios de Diagnóstico e Planos de Ação do Município. Neste webinar em concreto, a formadora abordou o conceito de violência, as diferentes tipologias de violência, dados de crimes de violência doméstica, entre outros tópicos pertinentes para o tema.

Igualdade e Não Discriminação | Webinar #2 - Formação para Prevenção e Combate à Violência - YouTube



WEBINAR 2
Igualdade e Não Discriminação
Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência.

Dr.ª PAULA PINTO
2 de Maio das 18h às 18:45h

O CICLO DA VIOLENCIA DOMÉSTICA

A violência doméstica funciona como um círculo vicioso - o chamado Ciclo de Violência Doméstica - que apresenta, regras geral, três fases:

1. aumento de tensão: as tensões acumuladas no quotidiano, os xingamentos, os xingamentos verbais e os exercícios testicais pelo agressor, criam uma situação de perigo ambiente.
2. ataque violento: o agressor realiza física e psicológicamente a vítima; estas duas fases tendem a encerrar no seu finalidade e intensidade.
3. liga-se-ela: o agressor amedronta agora a vítima de sacrifício e ameaças, descolocando-se pelas agressões e promovendo maior tensão (reinicia mais violência e aumentar violência).

Teoria de Lenore Walker

Este ciclo caracteriza-se pela sua continuidade no tempo, pela sua repetição sucessiva ao longo de meses ou anos, podendo ser cada vez menores as fases da tensão e de apimentamento e cada vez mais intensa na fase do ataque violento. Usualmente este padrão é circular.
Em situações limite, o culminar destes episódios poderá ser o homicídio.

Figura 18: Prints Webinar 2 - Formação para Prevenção e Combate à Violência.

Objetivo Específico: Promover o desenvolvimento habilidades e compreensão para construir relacionamentos saudáveis, respeitosos e positivos

Medida 2.4.3- Sensibilização Educar para os relacionamentos

Inserida no Objetivo Estratégico da Área 1. Prevenir – erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD), conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação do Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD), esta medida compreendia a realização de duas ações. Ambas já se encontram realizadas.



• **Estendal dos desejos⁵**

Esta atividade, realizada a 11 de maio de 2023, foi intitulada como “Estendal dos Desejos”. Esta técnica tem como intuito auscultar as pessoas que passam sobre a temática em questão, convidando-as a dar o seu contributo na construção do estendal, na forma de folhas coloridas e penduradas com os diversos comentários, opiniões e desejos. Os participantes são ainda convidados a ler os contributos já colocados na corda.

No Município de Bragança esta atividade realizou-se no âmbito da XI Feira de Emprego, Educação e Solidariedade e teve bastante adesão por parte do público. Tivemos, ao longo do dia, o contributo de 52 pessoas, divididas entre 16 homens e 36 mulheres.

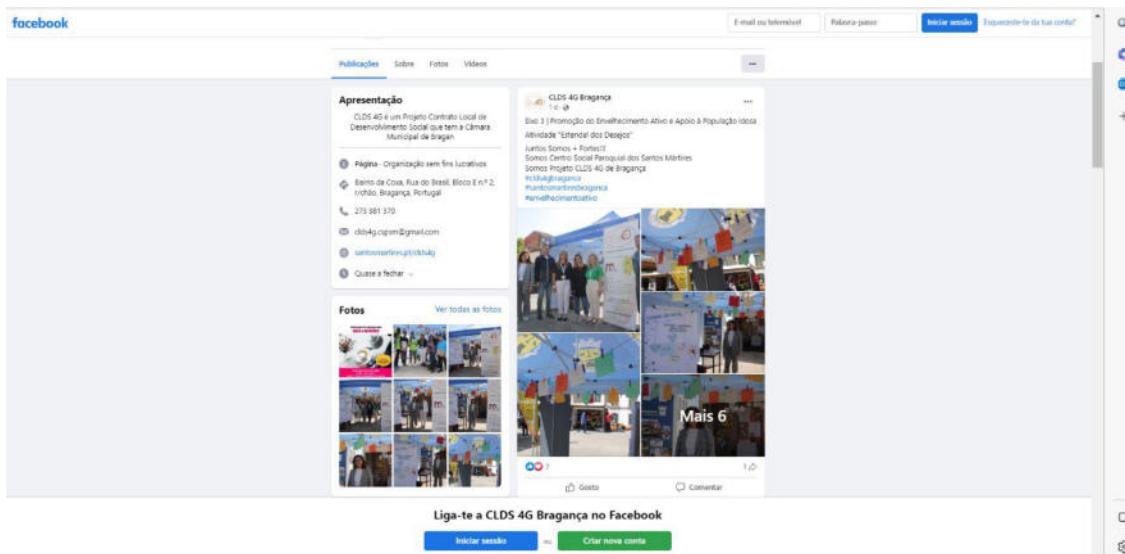


Figura 19:Divulgação Estendal dos Desejos na Rede Social do Facebook.

⁵ Ver Anexo V







The figure consists of four panels. The top-left panel shows a screenshot of the Bragança Município website's homepage with a banner for the 'XI Feira de Emprego, Educação e Solidariedade'. The top-right panel shows a screenshot of the website's event program page for the 'Quarta - Feira (10 de maio)' event. The bottom-left panel is a photograph of the 'Estendal dos Desejos' (Wish Garland) booth at the event, which is a white tent with various informational displays and people interacting with it. The bottom-right panel is a photograph of a woman with glasses looking up at the booth.

Figura 20: Divulgação Estendal dos Desejos no Site do Município e Fotografias do acontecimento deste evento.

- **Vídeo com Conselhos de Idosos**

Para a realização desta atividade foi pedido a um grupo de idosos que dessem conselhos aos mais jovens sobre relacionamentos. Esta ação “Dicas de Relacionamento”. Após recolhidos os testemunhos, estes foram compilados num único vídeo que foi disponibilizado pelo município.

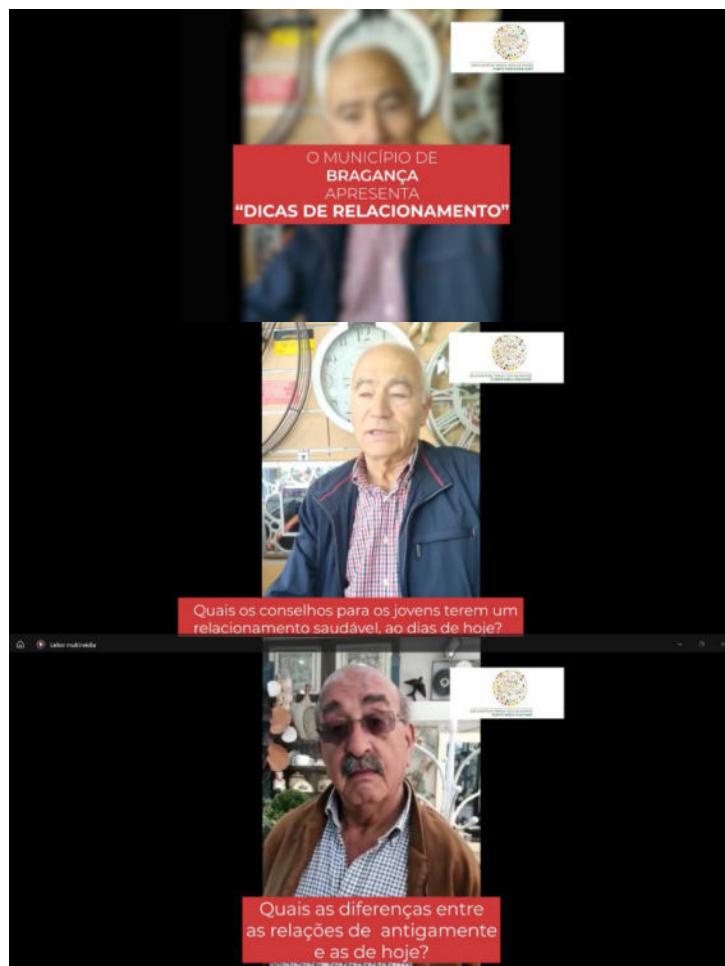


Figura 21: Prints Vídeo Dicas de Relacionamentos de Bragança.



Objetivo Específico: Conscientizar a sociedade sobre a existência e a extensão do problema da violência doméstica LGBT, incluindo as diferentes formas de violência e como lidar com este problema

Medida 2.4.5- Ação de sensibilização sobre a temática da violência doméstica LGBT folhetos, webinários, workshops, etc

Foi criado um folheto informativo alusiva à temática das vítimas de violência doméstica LGBT. Este folheto continha uma pequena fundamentação, uma questão-chave “Qual a diferença de uma vítima de violência doméstica LGBT?”, um tópico que reportava quais os tipos de violência existentes e os contactos da linha de apoio à vítima.

Este folheto informativo foi afixado em locais estratégicos para conhecimento da população.



VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA LGBT

A comunidade LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais) ainda nos dias de hoje sofre de discriminação, invisibilidade e julgamento por grande parte da sociedade. Apesar de os tempos evoluírem e a lei legislar e o código penal que criaram normas e leis para proteger essas pessoas, continuam a existir muitos problemas que pessoas que pertencem à comunidade LGBT enfrentam todos os dias.

No que toca à violência doméstica, tanto em casos de violência aparente como em casos de mesmo sexo, é considerada uma temática delicada e de grande debate. Apesar destes dois tipos de casos serem considerados muito diferentes, no que toca à violência doméstica têm bastantes semelhanças. É importante que sejam feitas campanhas que sensibilizem a sociedade para que as pessoas da comunidade LGBT não têm tanta confusão e abertura para comunicar estes tipos de situações à autoridade ou entidades que podem ajudar. Esta é a razão pela qual os casos de violência doméstica entre pessoas do mesmo sexo são muitas vezes ignorados.

É de considerar que as vítimas deste tipo de violência não são só provenientes de casais, mas sim também de membros familiares que vivem no mesmo agregado. Pode também abranger ex-cônjuges e ex-companheiros(as) que já não partilham o mesmo espaço.

Qual a diferença de uma vítima de violência doméstica LGBT?

A maior diferença de todas é o medo e o tipo de ameaças feitas a uma vítima LGBT. Estas vítimas acabam por se isolar mais da sociedade, devido a:

- Escolha de orientação sexual;
- Identidade de género (pessoas transexuais);
- Intimidador(desprezo pela comunidade comum);





TIPOS DE VIOLÊNCIA

Existem várias formas de violência doméstica que já são conhecidas pelos casos comuns, que se aplicam também na vítima LGBT:

- **Violência Física:** Uso de força física e agressão para provocar dano físico que pode, ou não, resultar em marcas visíveis ou evidentes.
- **Violência Psicológica e Emocional:** Utiliza azo como humilhar, rejeitar, desprezar e insultar uma vítima tanto em públicos, como em privados, de forma a desagradar, desvalorizar e destruir a vítima. O principal objetivo é manter a vítima sempre em alerta, sob ameaça e com medo.
- **Violência Social:** A violência social consiste em estratégias para isolar a vítima da sua rede social, familiar e comunitária. Inclui comportamentos como impedir que a vítima esteja ameaçada por familiares, amigos e pessoas próximas, impedir que a vítima tenha acesso ao seu local de trabalho ou quando entra-se de casa ou no trabalho.
- **Violência Económica:** Outra agressão que nega à vítima o acesso ao e controlo a dinheiro e bens. Inclui estratégias como limitar e controlar o acesso a dinheiro, controlar contas bancárias e limitar o acesso da vítima ao seu dinheiro, mas também negar os bens essenciais.
- **Violência Sexual:** A violência sexual deve-se à imposição de práticas de carácter sexual à vítima, através de violência física ou psicológica. Inclui situações como: violação, expulsão e privações sexuais, com outras pessoas, expulsão forçada a proibir a prática de atividades privadas, forçar a vítima a ter relações sexuais, desrespeito.



Os indivíduos LGBT sentem-se mais, o que consequentemente, faz com que esse tipo de problemática seja mais obstrutiva e com que a sociedade não se aperte.

Para tratar estes acontecimentos é necessário que:

- Existam mais apoios, acolhimento e compreensão por parte da sociedade;
- Criar meios para conviver, contactar e tratar esta violência.

COMO PEDIR AJUDA

Contactar o linha de apoio à vítima: **116 006** ou aceder a: apov.pt/lgbt





Figura 22: Cartaz "Violência Doméstica LGBT" e a sua Divulgação no Município.

DESCONSTRUIR TERRAS DE TRÁS-OS-MONTES | MUNICÍPIO DE BRAGANÇA | Página 44 de 95

7.2. Síntese da Execução

Objetivo Específico	Medida	Estado
Informar amplamente, junto da comunidade, a existência dos mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de violência de género, bem como comunicar os principais procedimentos que devem ser acionados	2.4.1 - Ação de sensibilização sobre a temática Prevenção da Violência Doméstica folhetos, webminares, workshops, etc 2.4.2 - Campanha de divulgação dos mecanismos existentes em Bragança para a proteção das vítimas de violência doméstica	Realizada A realizar durante a vigência do Plano
Promover o desenvolvimento habilidades e compreensão para construir relacionamentos saudáveis, respeitosos e positivos	2.4.3 - Sensibilização Educar para os relacionamentos	A Realizar
Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a "Rede de Municípios Solidários"	2.4.4 - Estabelecer protocolo "Redes de Municípios Solidários" por forma a constituir uma bolsa de Municípios aderentes, promovendo uma cobertura de âmbito nacional	A realizar durante a vigência do Plano
Conscientizar a sociedade sobre a existência e a extensão do problema da violência doméstica LGBT, incluindo as diferentes formas de violência e como lidar com este problema	2.4.5 - Ação de sensibilização sobre a temática da violência doméstica LGBTfolhetos, webinários, workshops, etc	Realizada

Tabela 12: Síntese de Execução de Combate à Violência Doméstica.



8. Adequação Metodológica

De forma a monitorizar a execução das medidas, ao longo do período de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação para o período que este relatório contempla, foram recolhidas evidências aquando a realização das medidas. Estas passaram por:

- Registos fotográficos
- Folha de Presenças
- Registo de vídeo
- Publicações no site institucional
- Publicação nas redes sociais.

9. Execução das Medidas

Para os primeiros 12 (doze) meses de implementação do Plano de Igualdade e Não Discriminação do Município de Bragança estava prevista a realização de 20 (vinte) atividades. Destas, foram realizadas 15 (quinze), o que significa que foi cumprido o objetivo de realização de 70% das atividades previstas para o primeiro ano de vigência do Plano. Na tabela abaixo estão listadas as 5 (cinco) medidas que também deveriam ter sido realizadas nos primeiros 12 meses, contudo não foram executadas. O Município de Bragança prevê a realização destas medidas até final da vigência do Plano.

Medidas que deveriam ter sido realizadas nos primeiros 12 meses, contudo não foram executadas.

- 1.1.4- Sensibilização sobre a importância do gozo da licença parental e dos dias de assistência a familiares por parte dos homens
- 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
- 1.3.4 - Reunir semestralmente a EIVL para monitorização da implementação do PMIND - reuniões quando necessário
- 2.3.5- Divulgar a existência do Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes.
- 2.4.2- Campanha de divulgação dos mecanismos existentes em Bragança para a proteção das vítimas de violência doméstica

Tabela 13: Medidas que deveriam ter sido realizadas nos primeiros 12 meses, contudo não foram executadas.



is Execução ... 11:48

HM Helena Morais <helena.morais@ambiformed.pt>
Para Patricia Tavares

(i) Clique aqui para transferir imagens. Para ajudar a proteger a sua privacidade, o Outlook impediu a transferência automática de algum

De: Sergio Ferreira <sergio.ferreira@cm-braganca.pt>
Enviada: 13 de junho de 2023 11:47
Para: Helena Morais <helena.morais@ambiformed.pt>
Cc: Fernanda Silva (Vereadora CMB) <fernanda.silva@cm-braganca.pt>; Armindo Rodrigues <dsc@cm-braganca.pt>
Assunto: Re: Relatório de Execução - medidas concretizadas

Bom dia Helena,

Relativamente às medidas "2.3.1- Ação de divulgação dos direitos dos trabalhadores/as: folhetos, Workshops e divulgação sobre igualdade e não discriminação: Workshops; Folhetos; Divulgação nas redes sociais; Formações" constantes no PM planeamento e de agendamento até ao final do ano de 2023. Por este facto, não será possível executá-las até ao final do ano.

Com os melhores cumprimentos,

Helena Morais <helena.morais@ambiformed.pt> escreveu no dia quinta, 1/06/2023 à(s) 17:44:

Figura 23: Evidência que as medidas irão ser realizadas ainda este ano.

Para além destas, foram realizadas atividades que tinham como previsão outro período temporal. Nomeadamente:

Medidas

1.3.6- Ação de sensibilização sobre assédio no local de trabalho - workshops, folhetos, etc.

2.2.1- Workshop sobre igualdade de escolhas académicas e desportivas

Tabela 14: Medidas Executadas.



CONCLUSÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação tem proposto a realização de 48 medidas entre 2022 e 2025. O Relatório de Execução que aqui se apresenta diz respeito aos primeiros 12 meses de implementação do mesmo, sendo suportado por evidências das atividades e sub atividades realizadas. Para o período compreendido entre 2022 e junho de 2023 estava prevista a realização de 20 medidas, tendo sido executadas 15. Tal como vimos anteriormente, foram realizadas duas atividades cuja execução não estava prevista para os primeiros doze meses, mas que se demonstraram pertinentes.

As medidas elencadas nos Eixos de Intervenção 1.1, 1.2 e 1.3 fazem todas parte do Diagnóstico realizado para a Vertente Interna do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. A Câmara Municipal de Bragança é um dos maiores empregadores do concelho – integrando pessoas de diferentes culturas, vivências e experiências – como tal, é expectável que exista uma política de não discriminação e igualdade para com todos/as os/as trabalhadores/as. É por isso importante que todas estas medidas sejam cumpridas e que haja um trabalho de continuidade na promoção da igualdade.

No que diz respeito aos Eixos de Intervenção 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4 estes fazem parte do Diagnóstico realizado da Vertente Externa do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. Dado que a desigualdade de género é um problema tão enraizado, é fundamental que exista uma promoção da Igualdade de Género em todo o território, tendo a Câmara Municipal um papel relevante neste aspeto.

Tal como previsto em Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, é responsabilidade da EIVL monitorizar o plano, acompanhando assim a implementação das medidas/ações descritas em PMIND, bem como verificar se os objetivos estabelecidos estão a ser alcançados, através da elaboração do PMIND e relatórios que permitirão uma avaliação posterior.

No dia 26 de junho de 2023, o Município esteve presente no “Encontro de Partilha de Boas Práticas e Dinâmicas dos nove Municípios das Terras de Trás os Montes”⁶, organizado pela Comunidade Intermunicipal das Terras Trás-os-Montes. Este encontro, realizado no Miniauditório do Centro Cultural de Macedo de Cavaleiros teve como intuito a troca de experiência, partilhas de dificuldades e pontos fortes de cada um dos Municípios, bem como a troca de ideias de ações a realizar no futuro.

De salientar que o Município se comprometeu com a realização das medidas e que apesar de realizar um papel fundamental na divulgação e promoção do PMIND, nem sempre as ações propostas foram abraçadas pela comunidade. Contudo, não existiu necessidade de reajustar o cronograma, conseguindo o Município dar resposta ao que se tinha comprometido a fazer. De forma a transmitir, à comunidade, o trabalho realizado ao longo dos últimos meses, foi criado um vídeo resumo – Final Pitch – das atividades realizadas até então. Este vídeo será partilhado pelo Município em momento oportuno.

Por fim, importa referir que este Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação não é um plano estático. A sua atualização é possível caso se considere que serão necessárias outras atividades que se ajustem à realidade do público-alvo e do território.

⁶ Ver Anexo VI



REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Bragança (2022-2025)
- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Bragança (2022-2025)
- Aviso n.º POISE-22-2020-03. Aviso de abertura de candidaturas da TO 1.06 - Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação de planos para a igualdade



ANEXOS

Anexo I



LISTA DE PRESENÇAS



1.ª OFICINA DIAGNÓSTICA

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			
EAPN Portugal			
Município de Bragança			
Junta Freguesia de Pinhel			
Assembleia Municipal			
Município de Bragança			

Bragança, 06 de julho de 2022.



Bragança
Município



**DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE**



LISTA DE PRESENÇAS



2.º OFICINA DIAGNÓSTICA
PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO (PMIND)
29 de julho de 2022 | 10h00
Sala de Formação do Município de Bragança

Instituição	Cargo/Função	Assinatura	E-mail
ASHAIS			
Sociedade Civil Brasileira			
ULSNE - Centro de Saúde Santa Ifigênia			
LUP Belo Horizonte			
Autora Pergunta: Priscila			
U.F. S. São Manoel & Mercado Agrupamento de Es- colas Enredo Gravatá Esportes e lazer Miguel Torga			
Centro Social Popular de Belo Horizonte			
ACISB			
IPB (5202)			



Bragança, 29 de julho de 2022.



Bragança
Município



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES PLANOS PARA A IGUALDADE



LISTA DE PRESENÇAS



2.ª OFICINA (Previsão de Problemas)
PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (PMIND)
16 de setembro de 2022 | 10h00
Sala de Formação do Município de Bragança

卷二

Instituição	Cargo/Função	Assinatura	E-mail
ILS/NF C-S-14 Mpa			
EAPdI Patrulha			
PSP			
CONCEDE - Preservação do Desenvolvimento			
NERBA			
Rob Motaço Braga			
ZPS			
ASTMAS (Lamego)			
DENSA			
LUSA FREQUÊNCIA de Páginas			
Almeida JF Braga			

MUNICIPIO DE
Cerro de Pasco

Bragança, 15 de setembro de 2022.



Fluxograma Externo/Território de Bragança

No dia 16 de setembro de 2022, entre as 10h00 e as 12h15, decorreu, na Sala de Formação sita nas instalações do Município de Bragança, mais uma oficina diagnóstica do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Bragança, destinada à devolução das informações recolhidas até ao momento ao nível externo/territorial, à análise conjunta dessas informações, ao estabelecimento de relações causais entre problemas e sua priorização.

Participaram nesta oficina doze pessoas pertencentes a diferentes entidades locais: ULSNE C.S. Santa Maria (Manuela Serrano), EAPN – Bragança (Ivone Florêncio) – Conselheira Externa para a Igualdade; PSP (Justino Portugal); Corane – Associação de Desenvolvimento (Sandra Lopes); NERBA (Ana Paula Louzada); Clube Académico de Bragança (Paulo Gonçalves); Instituto Politécnico de Bragança (Sofia Bergano); Associação Socorros Mútuos de Bragança (Maria Luís Martins); Direção Geral de Reinserção Social (Maria de Fátima da Silva); Junta de Freguesia de Pinela (Alex Rodrigues); Município de Bragança (Sérgio Ferreira); Vereadora da Ação Social (Fernanda Silva). De referir que esta sessão foi dinamizada via plataforma Moodle pela técnica consultora da Ambiformed, Ana Simões.

As informações recolhidas foram previamente organizadas tendo em conta sete áreas temáticas pré-definidas e consideradas determinantes no que diz respeito à igualdade e não discriminação (i.e. representação por sexo nas organizações locais; remuneração; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica; sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica; formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania; segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado), e apresentadas por meio de uma matriz SWOT.



LISTA DE PRESENÇAS



2.º OFICINA (Priorização de Problemas)

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (PMIND)

20 de outubro de 2022 | 14h30

Sala de Formação do Município de Bragança



Instituição	Cargo/Função	Assinatura	E-mail
EAPN Portugal			
Assembleia Municipal			
Conselho Municipal de Bragança			
Município de Bragança			
UFSSN			
Mariajú M. Bragança			
Fundação Bragança			



ENTIDADE / PESSOA	Cargo / Profissão	Assinatura	E-mail / Telefone
IETD-Braga			
ACISB Ronaldo Moreira / Ana Carvalho Bragançana Eduardo Jenny Ferreira M.			
Luis Fernandes Estevinha Fernandes Raquel Andrade Vila Vaz Gonçalo Luis Pereira de Lencis Bela Edmílio EP			
Ana Soárez			

I

Município de Bragança
Município de Bragança
Carta Cívica da Universidade de Bragança
IPO

Bragança, 28 de outubro de 2022.





GRUPO FOCAL 3 – CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL,
FAMILIAR E PESSOAL

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (PMID)

28 de outubro de 2022 | 14h30

Sala de Formação do Município de Bragança

ENTIDADE / PESSOA	Cargo / Profissão	Assinatura	E-mail / Telefone
IETD-Braga			
AGIBB			
Mónica Moreira PT/ Ana Carvalho			
BRAGANÇA Eduardo Jenny Ferreira AF			
Luis Fernandes Estevânia Góes Núcia Andrade Vila Val Graude Luisa Reanina de Lemos Bávia Edmílson EP			
Ana Soá			

1

Desafio de Bragança
Universidade de Bragança
Casa das Artes da Universidade de Bragança
IPS

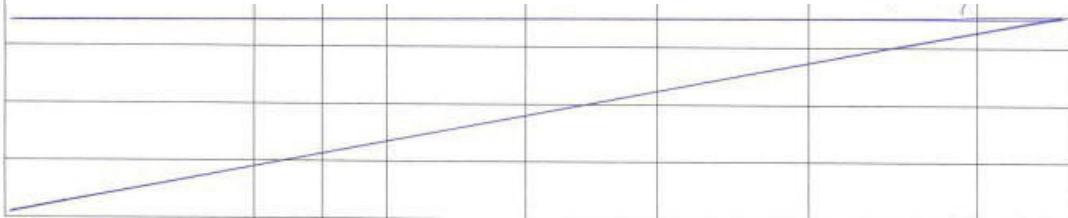
Bragança, 28 de outubro de 2022.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

MUNICÍPIO DE
BRAGANÇA DATA: 04/11/2022 HORÁRIO: 14h30 – 16h30

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	TIPOLOGIA DE ATORES-DECISOR POLÍTICO, LÍDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
------	------	-------	--------------------------	-----------	--	---------------------------	------------



Bragança, 04 de novembro de 2022.



FOLHA DE PRESENÇAS – GRUPO FOCAL "Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica"

MUNICÍPIO DE
BRAGANÇA DATA: 04/11/2022 HORÁRIO: 14h30 - 16h30

Nome	Sexo	Idade	Nível de Escolaridade	Profissão	Tipologia de Atores-Decisão Político, Líder Social, Técnico (a) ou Cidadão (a)	Email ou Outro Contato	Assinatura



Bragança, 04 de novembro de 2022.

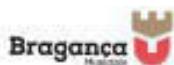




FOLHA DE PRESENÇAS – GRUPO FOCAL "Representação por sexo nas organizações locais"

MUNICÍPIO DE
BRAGANÇA DATA: 11/11/2022 HORÁRIO: 09h30 – 11h30

Nome	Sexo	Idade	Nível de Escolaridade	Profissão	Tipologia de Atores-Decisão POLÍTICO, LIDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	Email ou outro contato	Assinatura



Bragança, 11 de novembro de 2022.



FOLHA DE PRESENÇAS – GRUPO FOCAL "Remuneração"

MUNICÍPIO DE
BRAGANÇA DATA: 18/11/2022 HORARIO: 14h30 - 16h30

				TIPOLOGIA DE ATORES-DECISOR			
							CIM-TTM - Consórcio Intermunicipal

FOLHA DE PRESENÇAS – GRUPO FOCAL "Segregação Sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado"

MUNICÍPIO DE
BRAGANÇA DATA: 25/11/2022 HORARIO: 14h30 - 16h30

Nome	Sexo	Idade	Nível de Escolaridade	Profissão	TIPOLOGIA DE ATORES-DECISOR POLÍTICO, LIDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	ENTIDADE	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA



Terras de
Trás-os-Montes
CIM-TTM
Consórcio Intermunicipal

Bragança, 25 de novembro de 2022.



Anexo II



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, Hernâni 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 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, 27 de fevereiro de 2023.

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



**DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE**

Anexo III



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



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,



A Vereadora da Ação Social,



Fernanda Silva (Dr.^a)

Vereadora da Ação Social



ANEXOS

REUNIÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL DE BRAGANÇA

06/07/2022



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES PLANOS PARA A IGUALDADE



LISTA DE PRESENCIAS



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			
CAPN Pardusel			
AJUDA FREGUESIA DE PINELA			
Município de Bragança			
Município de Bragança			
Assembleia Municipal			

Bragança, 06 de julho de 2022.



Bragança
Município



**DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE**



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, e concretizada em três Planos de Ação:

- a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
- b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica;
- c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.



Neste contexto, o Aviso n.º POISE-22-2020-03,

Tipologia de Operações 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade é destinado a financiar ações relativas ao desenvolvimento de diagnósticos, à elaboração, implementação, divulgação e avaliação de planos para a igualdade, de âmbito municipal. Estes planos devem garantir uma visão integrada do território, definindo uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e não discriminação da ENIND. A entidade local que garantirá o apoio técnico às autarquias será a Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-Montes, em articulação com a CIG.



Projeto "DesConstruir TTM – Desconstruir Estereótipos Construir Igualdade"

"Ninguém pode ficar para trás"

Os governos locais e a sociedade civil assumem um papel de liderança para que a Agenda 2030 chegue todos os lugares e não deixe ninguém para trás.

A **Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes** e os 9 municípios associados, em consonância com a Agenda 2030, adotam o lema **"Ninguém pode ficar para trás"**, procurando assegurar a plena participação de **todas e de todos**.

Decisores e técnicos municipais e intermunicipais, mas também cidadãos e cidadãs comuns e de todas as idades, são chamados a participar na construção de propostas de ação para alcançar os ODS 5 no seu território.

OBJETIVOS SUSTENTÁVEIS



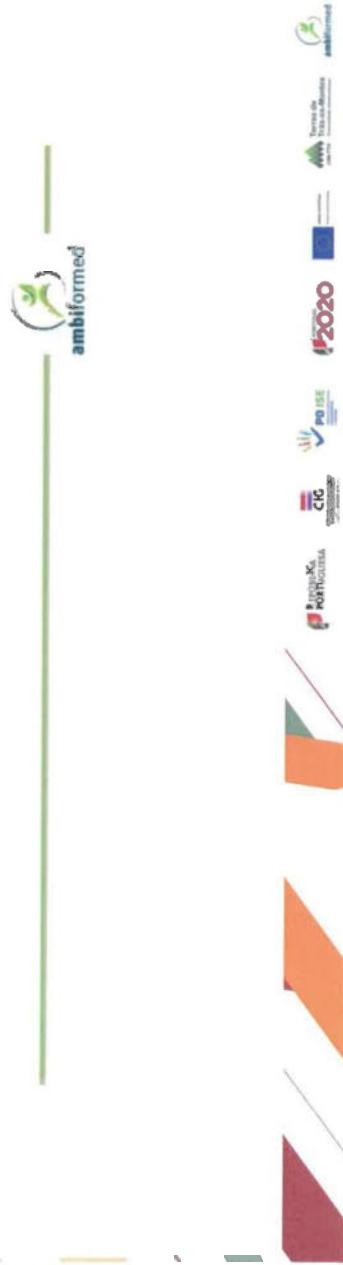


Projeto "DesConstruir TTM – Desconstruir Estereótipos Construir Igualdade"

Este processo tem dois tipos de abrangência, devendo essas dimensões estar presentes em todas as atividades e produtos:

- **Dimensão interna** (referentes à intervenção ao nível da estrutura interna dos municípios)
- **Dimensão externa** (referentes à intervenção ao nível dos territórios), alicerçadas nos respectivos diagnósticos.

A conjugação destas duas vertentes permite que as atividades propostas possam chegar a um público-alvo mais vasto e que o impacto gerado seja maior.



Validação dos Produtos

Para cada produto foram definidos critérios de avaliação (entre um e três), aos quais estão associados subcritérios para verificação, dando origem a uma grelha de avaliação por produto.

Fase	Actividades	Produtos	Critérios			
			Evaluador do Diagnóstico	Relatório da Diagnóstico	Adequabilidade	Utilidade
1	Elaboração/Validação e Implementação do Plano para a Igualdade	Plano para a Igualdade			Adequabilidade	Utilidade
		Relatório da execução do Plano para a Igualdade			Boa governação e transparência	
		Relatório da execução do Plano para a Igualdade			Adequabilidade da execução	
2	Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade	Produto das ações de divulgação empreendidas			Implementação do plano de governo	
		Relatório de avaliação do plano			Avaliação	
					Intervenção	
					Abordagem	
					Utilidade	



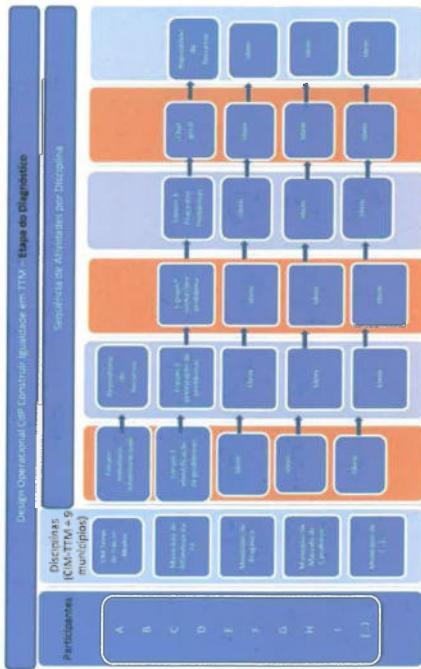
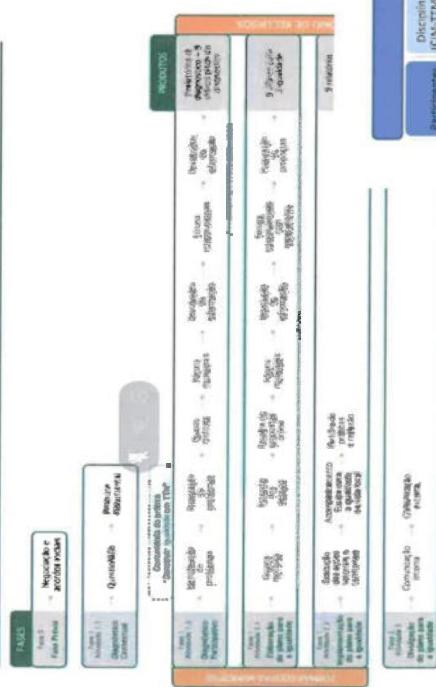


Bragança
Município



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Desenho Operacional do Modelo de Implementação



Ministério dos
Aveia e da Família



2020



POSE



POIS



NSPI



NSPI



NSPI



NSPI



NSPI



NSPI

Fase diagnóstica

Diagnóstico Contextual

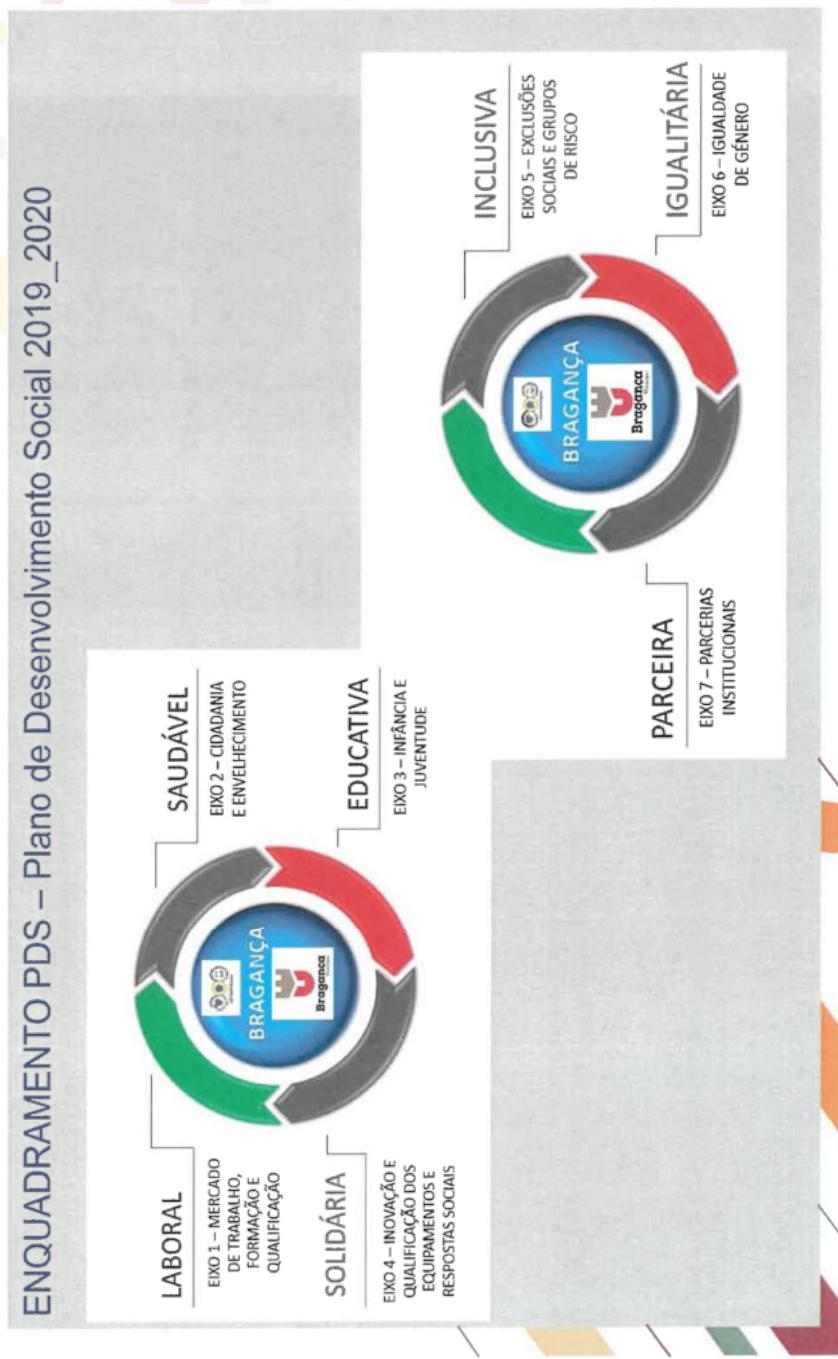
- **Questionário** - O diagnóstico inicia com a aplicação do questionário de recolha de dados quantitativos (da organização e do território) com base nos **indicadores de políticas de igualdade a nível local pré-definidos no Anexo 1 do Aviso 1 do POISE-22-2020-03.**

Análise conjunta dos 38 indicadores

- **Pesquisa documental** - Recolha de informação cujas fontes são de âmbito nacional (INE, MTSI/GEP, ME, IFEP) e de âmbito local (versões anteriores dos planos para a igualdade, caso existam, diagnósticos e PDS, entre outras).



ENQUADRAMENTO PDS – Plano de Desenvolvimento Social 2019_2020



IGUALITÁRIA

EIXO 6 – IGUALDADE DE GÉNERO

Bragança Igualitária – Assegurar que todas as pessoas e famílias têm acesso a bens e serviços de qualidade, a diferentes oportunidades, sem qualquer tipo de discriminação

E6/OE1: Sensibilizar crianças e jovens sobre os papéis do homem e mulher na sociedade (igualdade de direitos e deveres);

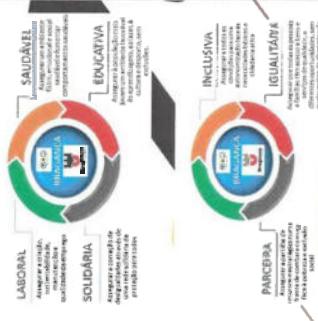
E6/OE2: Sensibilizar a comunidade cigana residente no concelho para as questões de direitos e deveres do homem / mulher e crianças / jovens;

E6/OE3: Dinamizar o Gabinete de Mediação Familiar (Protocolo com o GRAL – Gabinete de resolução alternativa de litígios – ministério da Justiça);

E6/OE4: Melhorar a articulação interinstitucional em matéria da proteção de vítimas de género e de violência doméstica;

E6/OE5: Melhorar a adequação das atividades culturais, sociais e desportivas face aos princípios da igualdade de género;

E6/OE6: Promover os princípios da igualdade de género na cultura organizacional.



Agenda 2019 (35.º SP do CLAS-Bragança – 24/04/2019)

Eixo 6 – Bragança Igualitária – Igualdade de Género

E6/O.E. 7: Promover a estabilidade das mulheres no mercado laboral , num contexto de segurança e dignidade no trabalho (combate ao trabalho precário, sazonal, em part-time, à peça, entre outros);

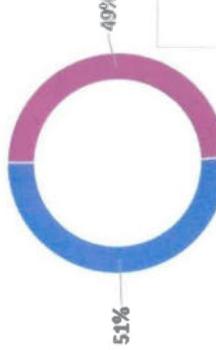
E6/O.E. 8: Promover o acesso ao ensino do português para estrangeiros junto da população feminina alvo de discriminação e de desigualdade de acesso face ao mercado de trabalho.



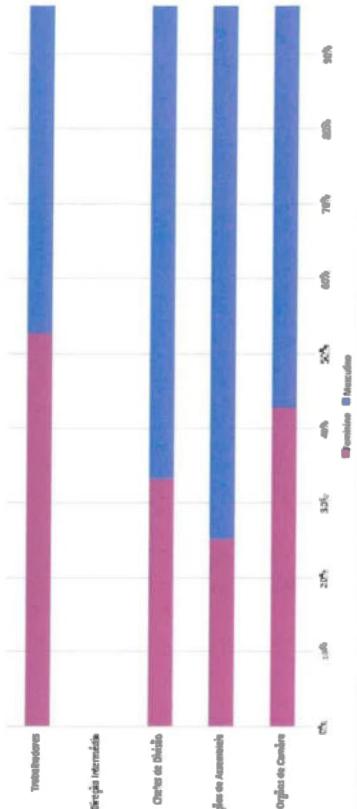


	Feminino	Masculino
Oligarquia de Cunhaia	3	4
Órgãos de Assembleia	20	59
Directores Municipais	0	0
Directores Descentralizado	0	0
Chefe de Direção	3	6
Cargos de Direção Intermédia	0	0
Trabalhadores	363	271
Total Membros e Trabalhadores do Município	369	340

Total Membros e Trabalhadores do Município



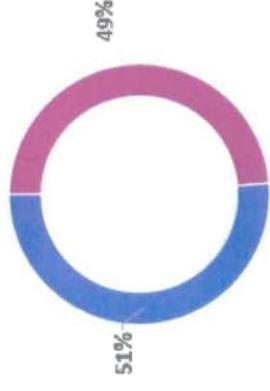
Membros e Trabalhadores do Município



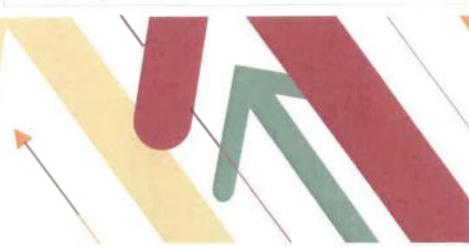
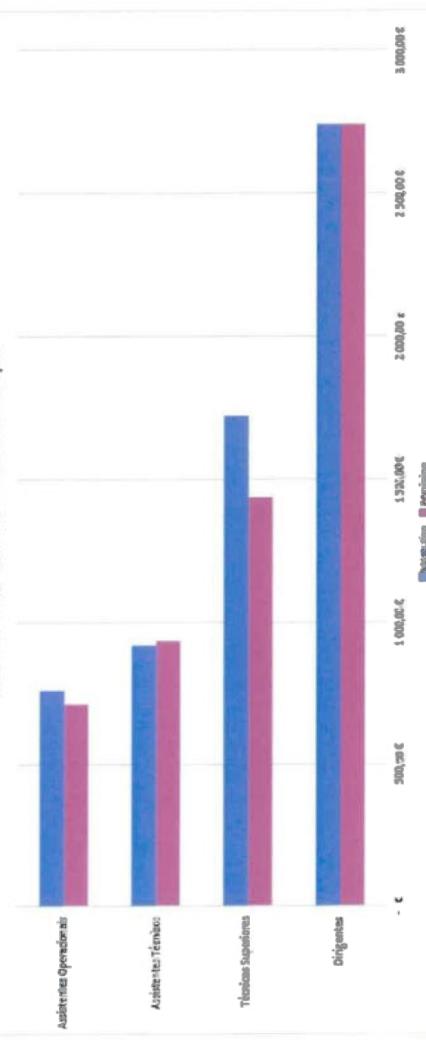


	Masculino	Feminino
Direntes	2.739,76 €	2.739,76 €
Técnicos Superiores	1.436,86 €	1.721,95 €
Assistentes Técnicos	993,87 €	916,54 €
Assistentes Operacionais	708,47 €	759,52 €
Total	1.454,24 €	1.534,19 €

Média Total Ganhos Câmara Municipal

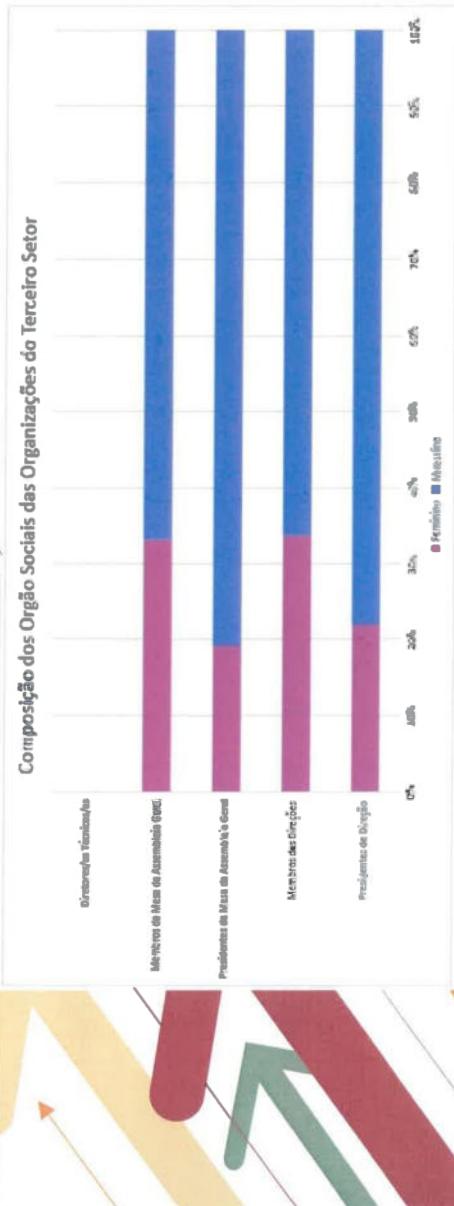
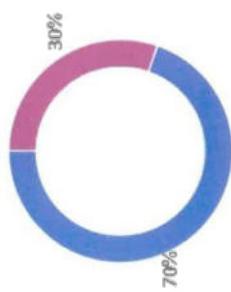


Ganho Médio Mensal Câmara Municipal



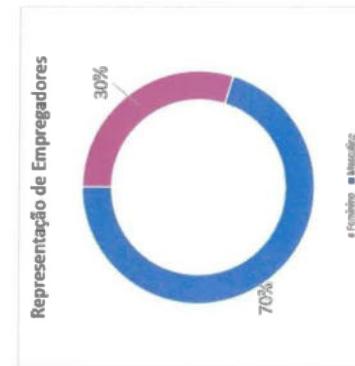
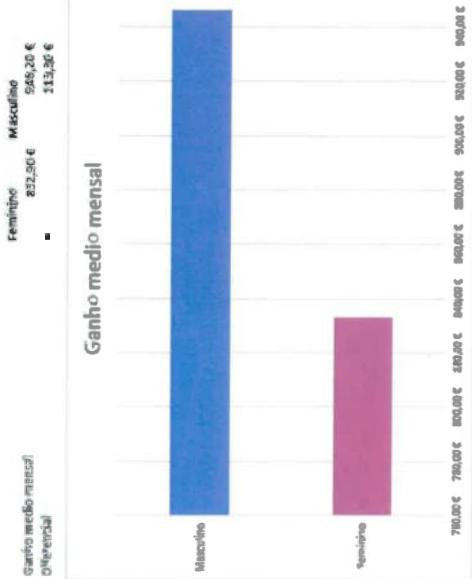


	Masculino	Feminino
Presidentes de Direção	19	46
Membros das Direções	76	137
Presidentes da Mesa da Assembleia Geral	11	45
Membros da Mesa da Assembleia Geral	47	50
Diretores/as Técnicos/as	0	0
Total:	134	309





GANHO MÉDIO DA POPULAÇÃO NO CONCELHO





Taxa de cobertura de creches e áamas	101,50%
Taxa de cobertura das instalações da entidade da Rede Pública	43,07%
Taxa de cobertura de Centros de Dia	114,67%
Taxa de cobertura de apoio domiciliário	159,80%
Taxa de cobertura de lares	226,10%



No de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica	1
No de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica	0
No de ações de sensibilização e/ou programas/projetos para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género	0
No de fóruns que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género	0
No de ações de promção da igualdade e não discriminação	0
No de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	0



autarquia



autarquia



autarquia



autarquia



autarquia



autarquia



autarquia



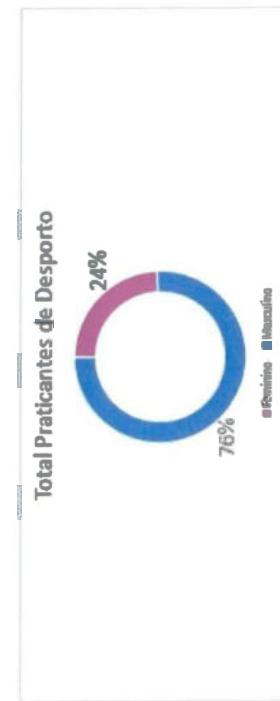
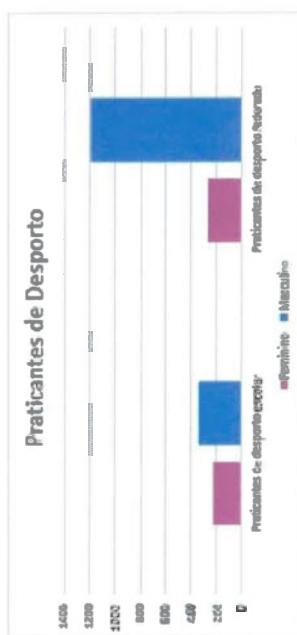


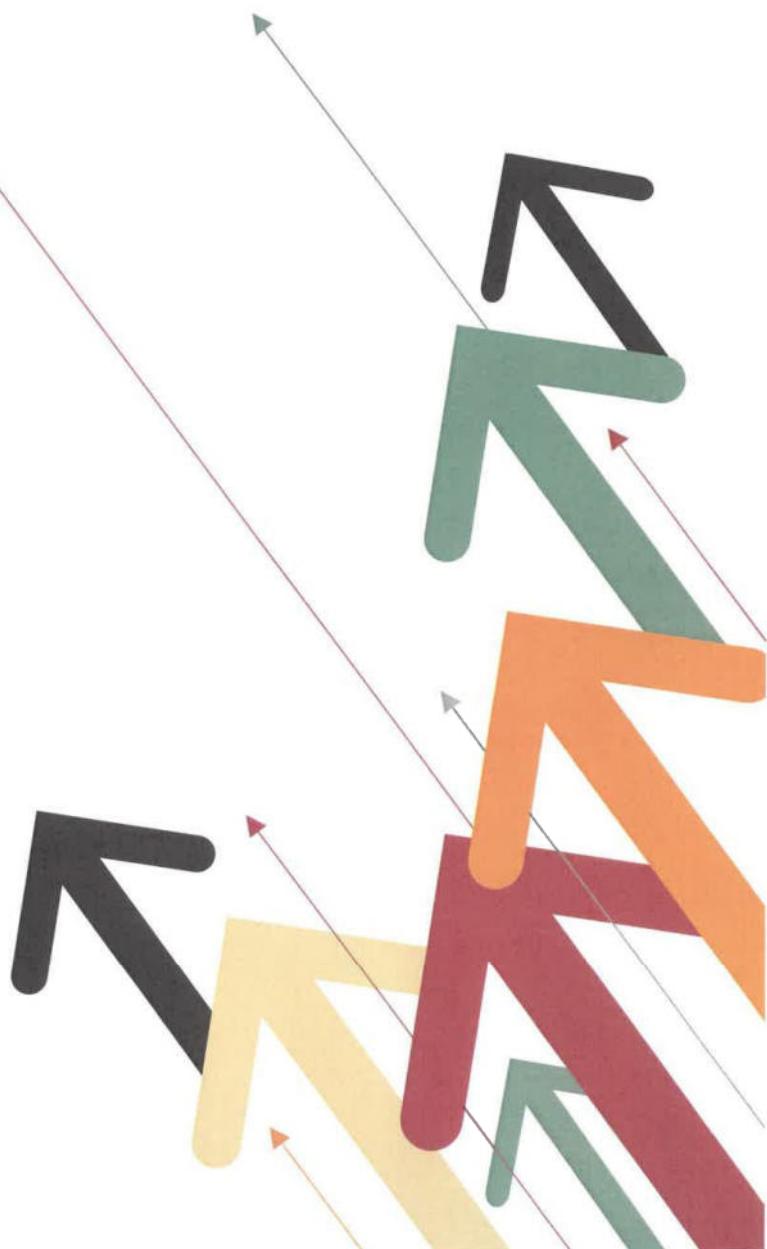
Bragança
Município

Municipio



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES PLANOS PARA A IGUALDADE







DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

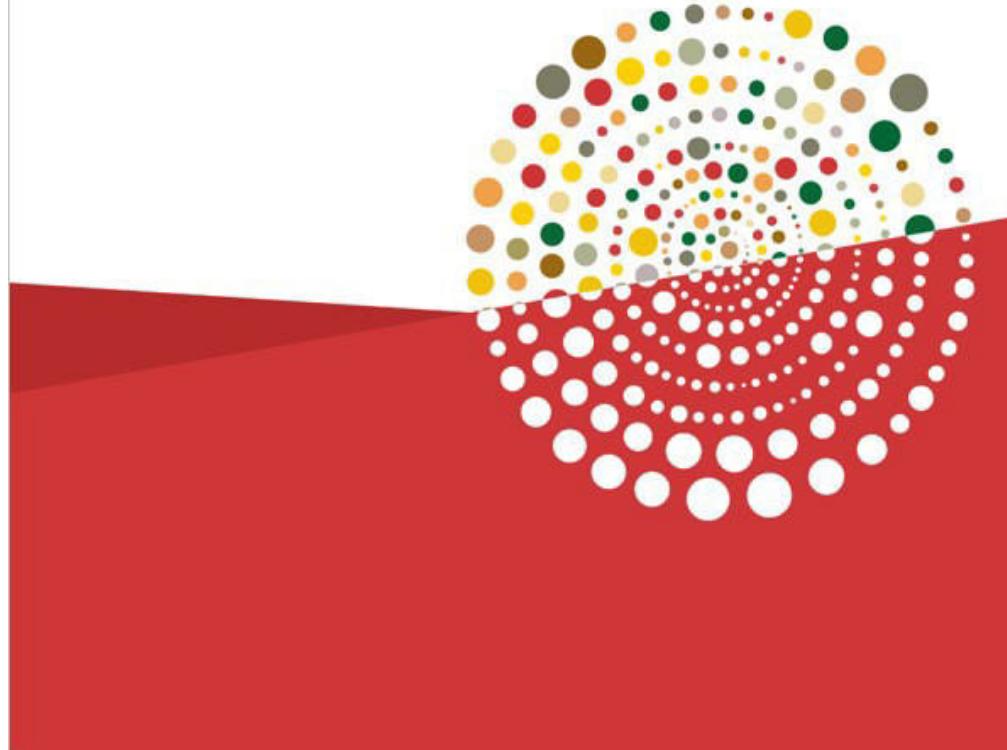
Anexo IV



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

REGULAMENTO CONCURSO FOTOGRÁFICO

Município de Bragança





Os e as participantes deste concurso têm de ser os autores das fotografias que enviam e devem ter direito sobre as mesmas.

Os trabalhos devem ser enviados em formato JPEG.

Qualquer plágio é da responsabilidade do/a participante e motivo de exclusão do concurso.

Não serão admitidos trabalhos cujos conteúdos sejam considerados ofensivos.

Ao participar no concurso, os participantes concordam com o presente regulamento, bem como a aceitação da utilização das fotografias, sem qualquer compensação, em projetos futuros, com a devida referência ao/à autor/a.

Email de Submissão

Os/as participantes devem enviar as suas fotografias para o email:

fotos.igualdade@cm-braganca.pt

Fases do Concurso

- **1^a fase | Submissão das fotografias | de 3 de maio até 16 de maio para envio das fotografias por parte dos participantes**
- **2^a fase | Avaliação do Júri de Concurso | de 17 de maio a 23 de maio**
- **3^a fase | Divulgação dos resultados | 25 de maio nas redes sociais do Município de Bragança**
- Participação do/a vencedor/a no Festival Literário de Bragança | 26 de maio, na sessão "À conversa com...", subordinada ao tema "Leitura / Escrita e Igualdade", com a participação de Cláudia Chéu, Balbina Mendes e Teresa Marques, pelas 21h00, em local a designar.



Avaliação

O processo de avaliação é efetuado através de um Júri de Concurso, presidido por um/a representante do Município de Bragança, por um/a representante de cada agrupamento de escolas (Abade de Baçal, Emídio Garcia e Miguel Torga) e um fotógrafo profissional.

A fotografia vencedora é aquela que reunir maior votação por parte do Júri de Concurso. Poderá ser atribuída uma Menção Honrosa, caso o Júri do Concurso entenda ser pertinente.

A decisão sobre a melhor fotografia será realizada pelo Júri do Concurso e fundamentada nos seguintes critérios:

- Composição estética e qualidade;
- Originalidade e criatividade;
- Enquadramento na temática.

Divulgação de Resultados

Os resultados serão divulgados no dia 25 de maio na página oficial do Município e nas redes sociais. O/a vencedor/a será notificado/a sobre o resultado por via telefónica e/ou por endereço eletrónico.

Prémios

O prémio para o/a vencedor/a será uma formação certificada em fotografia, que será realizada mediante agendamento de dia, hora e local. Todos os participantes receberão um Certificado de Participação.

Disposições Gerais

A participação neste concurso pressupõe o conhecimento e aceitação do presente regulamento. Os casos omissos e/ou dúvidas do presente regulamento serão devidamente analisadas e deliberadas pelos promotores do concurso.



Anexo V

 ambiformed


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

 **Terras de**
Trás-os-Montes
CIM-TTM Comunidade Intermunicipal

FOLHA DE PRESENÇAS – ESTENDAL DOS DESEJOS

MUNICÍPIO DE: Bragança DATA: _____ HORÁRIO: _____

NÓME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA

 ambiformed


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

 **Terras de**
Trás-os-Montes
CIM-TTM Comunidade Intermunicipal



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



FOLHA DE PRESENÇAS – ESTENDAL DOS DESEJOS

MUNICÍPIO DE: _____ DATA: _____ HORÁRIO: _____

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA





Anexo VI



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
Percursos 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
Percursos 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





Certificado de Participação

Certifica-se que _____, participou no "Encontro de Partilha de Boas Práticas e Dinâmicas dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação" dos 9 Municípios da CIM-Terras de Trás-os-Montes, realizado no dia 26 de junho de 2023, entre as 14h30 e as 17h00 em Macedo de Cavaleiros.

Bragança, 26 de junho de 2023

A Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes



Rui Caseiro





FOLHA DE PRESENÇAS – 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



FOLHA DE PRESENÇAS – 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



