

**13. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (2022/2027):**

Da **Vereadora com a área da responsabilidade da Inovação e Coesão Social**, submetendo à consideração do Executivo Municipal, com vista a aprovação da Assembleia Municipal, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, nos termos do disposto na alínea h) do nº 1 do artigo 25º da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que se anexa.

## PROPOSTA

### PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

(2022/2027)

*Handwritten signature and date: 22/9/22*

Considerando que:

- Os Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação são instrumentos de planeamento de políticas públicas para a Igualdade ao nível local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local, promovendo diversas medidas e ações específicas, fixando objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação;

- A Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, dispõe na sua alínea g) do n.º 1 do artigo 33.º, que compete à Câmara Municipal *assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade*;

- O presente Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, insere-se numa lógica intermunicipal de atuação, no âmbito da Operação POISE-01-3422-FSE-000066, aprovada no pelo Aviso n.º POISE - 22-2020-03 do Programa Operacional Temático da Inclusão Social e Emprego (POISE), e resulta de várias ações participativas entre as diversas entidades da Comunidade e está enquadrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018/2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de Maio, alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável;

- As respostas às necessidades de populações devem ser concretizadas através de parcerias locais envolvendo as várias instituições representativas e intervenientes na comunidade local;

- O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação tem previstas diversas ações orientadas para a capacitação técnica, sensibilização, conhecimento, comunicação, conciliação e promoção de parcerias em vários eixos de intervenção, tais como a governação, a educação e formação, o emprego, a diversidade e a violência.

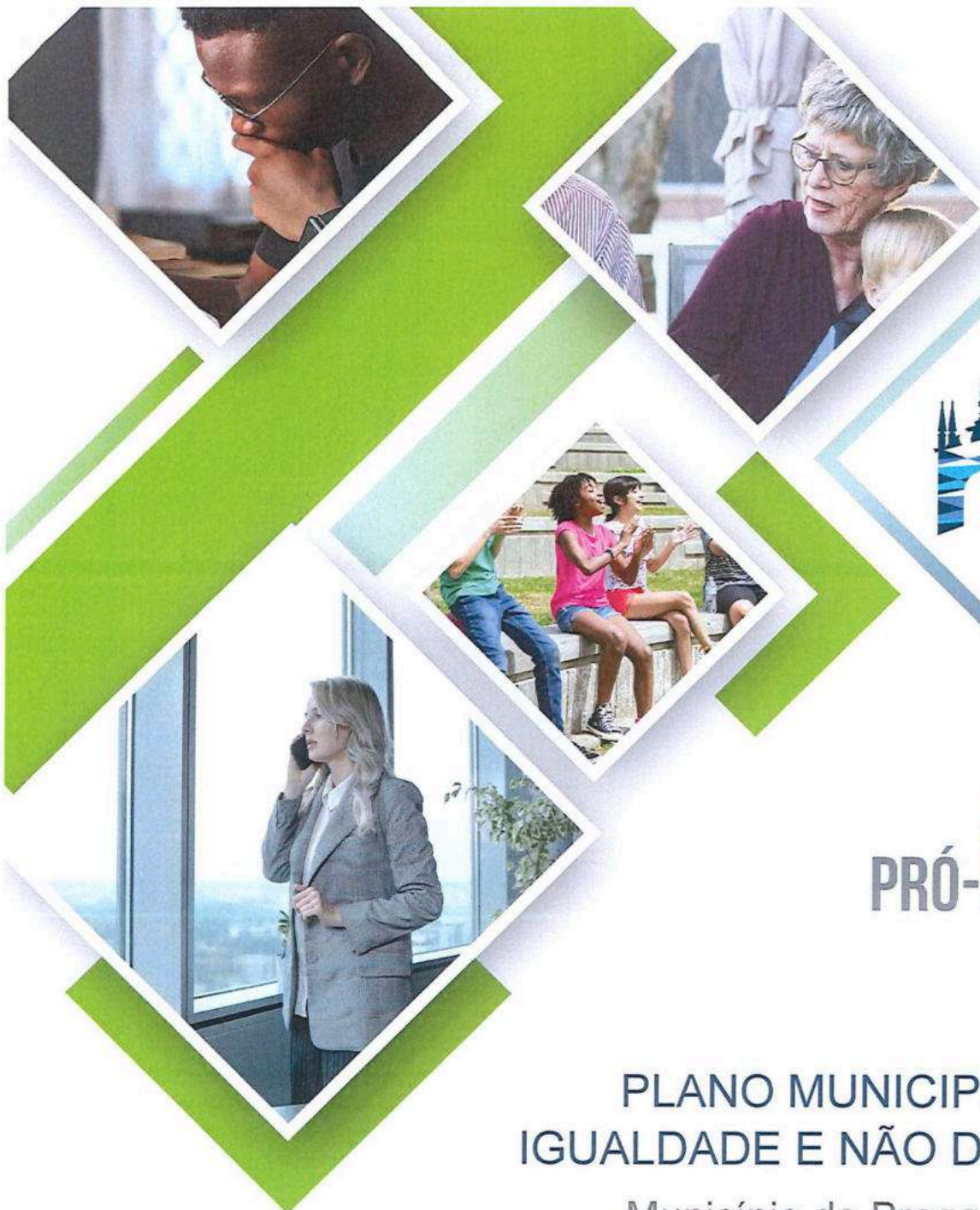
Proponho que o Executivo Municipal delibere no sentido de aprovar e submeter a proposta de Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, em anexo, à Assembleia Municipal de Braga para aprovação nos termos do disposto na alínea h) do n.º 1 do artigo 25.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro.

Braga, 01 de Setembro de 2022.

A Vereadora da Inovação e Coesão Social

*Handwritten signature: Carla Sepúlveda*

D<sup>ta</sup>. Carla Sepúlveda



**BRAGA**  
Cidade autêntica

**PRÓ-IGUALDADE** no cavado

# PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Município de Braga | 2022-2027

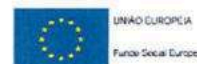
Entidade Promotora

vale do **cavado**  
comunidade intermunicipal do cavado

Entidade Parceira



Entidades Financiadoras





## FICHA TÉCNICA

**Entidade promotora**

Comunidade Intermunicipal do Cávado

**Entidade parceira**

Câmara Municipal de Braga

**Entidade consultora**

Semeiateclas Lda.

**Título**

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

**Equipa do projeto**

Divisão de Coesão e Solidariedade Social da Câmara Municipal de Braga

Equipa para Igualdade na Vida Local de Braga

Unidade de Políticas Sociais da Comunidade Intermunicipal do Cávado

**Data**

agosto 2022

**Financiamento**

Fundo Social Europeu através do POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego/ CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género



**Índice GERAL**

ÍNDICE DE TABELAS .....	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	7
ÍNDICE DE SIGLAS E ACRÓNIMOS .....	10
Introdução .....	13
Percurso metodológico .....	15
Diagnóstico do Município de Braga – vertente externa.....	20
Caracterização geográfica .....	20
Caracterização demográfica .....	20
Dinâmica demográfica.....	20
População .....	22
Movimentos da população.....	27
Educação e desporto .....	30
Escolaridade da população.....	30
Rede escolar .....	34
Desporto federado e escolar .....	36
Caracterização social - proteção social e cidadania .....	38
Respostas sociais .....	38
Prestações Sociais.....	39
Emprego e mercado de trabalho.....	42
Emprego/ desemprego.....	43
Atividade Económica .....	48
Poder económico.....	51
Tecido Empresarial do Município .....	52
Saúde .....	55
Rede de saúde e população .....	55
Justiça e segurança - criminalidade e violência doméstica .....	58
Intervenção municipal ao nível da IG e não discriminação.....	61
Estruturas/respostas de apoio no âmbito da violência.....	62
Projetos no âmbito da violência, igualdade e não discriminação .....	63
Ações de formação, informação e sensibilização.....	64
Participação política .....	66
Perceções de IG não discriminação: inquéritos por questionário - vertente externa .....	67
Organizações do 3º setor e parceiros sociais .....	67

Organizações do setor Empresarial.....	72
Diagnóstico do Município de Braga – vertente interna .....	77
Perceções de IG e não discriminação no município: inquéritos por questionário - vertente interna ...	86
Executivo do Município .....	86
Trabalhadores e trabalhadoras do Município .....	87
Diagnóstico participativo.....	92
Análise SWOT.....	93
Análise de necessidades: eixos de intervenção prioritários.....	96
Governança .....	96
Educação e Formação.....	96
Emprego .....	97
Diversidade.....	97
Violência .....	98
Síntese e recomendações para a intervenção .....	99
PMIND: alinhamento estratégico .....	102
Contexto Internacional.....	102
Contexto Nacional .....	102
Plano de ação .....	105
Governança .....	107
Educação/Formação.....	111
Emprego .....	114
Diversidade.....	117
Violência .....	119
Sistema de monitorização e avaliação do PMIND.....	121
Avaliação e monitorização: vertente externa .....	121
Avaliação e monitorização: vertente interna.....	122
Modelo de Governança .....	122
Bibliografia.....	124
ANEXOS.....	127
ANEXO 1 – FICHA CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE BRAGA NA SUA RELAÇÃO COM A CIG ....	127
ANEXO 2 – LISTA DE INDICADORES OBRIGATÓRIOS .....	129
ANEXO 3 – NOMEAÇÃO DA EIVL DE BRAGA.....	135



## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Atividades da Operação POISE-01-3422-FSE-000066 .....	14
Tabela 2 Evolução da população residente: comparação intermunicipal NUTS III .....	21
Tabela 3 Evolução da densidade populacional do concelho .....	21
Tabela 4 Evolução da população residente do concelho de Braga, por sexo.....	22
Tabela 5 População residente por sexo, por freguesia.....	23
Tabela 6 Evolução da relação de masculinidade: comparação por NUTS .....	24
Tabela 7 Número de óbitos- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS .....	25
Tabela 8 População residente: total e por sexo e por grandes grupos etários .....	25
Tabela 9 Evolução do Índice de Sustentabilidade Potencial: comparação por NUTS .....	27
Tabela 10 Nados-vivos de mães residentes em Portugal – N.º total e por nacionalidade da mãe (%): comparação por NUTS .....	29
Tabela 11 Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente: total e por sexo .....	29
Tabela 12 População residente (n.º) por local de residência, sexo e níveis de ensino .....	30
Tabela 13 N.º de matrículas no ensino pré-escolar: total e por sexo.....	31
Tabela 14 Alunas em % das matrículas nos ensinos pré-escolar, básico e secundário- total e por nível de ensino: comparação por NUTS .....	31
Tabela 15 N.º de estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico- humanístico na modalidade de ensino recorrente.....	32
Tabela 16 Evolução da taxa de retenção e desistência no ensino básico: comparação por NUTS .....	32
Tabela 17 - Evolução das Principais Taxas de Escolarização.....	33
Tabela 18 Evolução da taxa de analfabetismo da população residente com 10 e mais anos segundo os Censos: total e por sexo- comparação por NUTS .....	34
Tabela 19 N.º de docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino, por sexo, em 2020.....	35
Tabela 20 Docentes do sexo feminino em % dos docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino: comparação por NUTS .....	35
Tabela 21 Evolução do n.º de docente do ensino superior: total e por sexo.....	35
Tabela 22 - Universo de Docentes a lecionar no concelho.....	36
Tabela 23 N.º de clubes, modalidades e atletas: por âmbito desportivo.....	36
Tabela 24 N.º de Atletas nas modalidades mais representativas: por sexo.....	36
Tabela 25 Beneficiários/as do subsídio de desemprego da SS- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS .....	39
Tabela 26 Beneficiários/as do subsídio social de desemprego da SS- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS.....	40
Tabela 27 Beneficiários/as do subsídio de doença da SS- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS .....	40



Tabela 28 Taxa de atividade (%): total e por sexo- comparação por NUTS.....	43
Tabela 29 Taxa de emprego segundo os Censos- total e por sexo (%): comparação por NUTS .....	44
Tabela 30 População empregada do sexo feminino segundo os Censos: total e por setor de atividade económica.....	45
Tabela 31 População do sexo feminino empregada: por situação na profissão principal .....	45
Tabela 32 Evolução da população desempregada inscrita em % da população residente, dos 15 aos 64 anos: comparação por NUTS .....	47
Tabela 33 Evolução do poder de compra per capita: comparação por NUTS.....	51
Tabela 34 Evolução do nº de empresas por 100 habitantes: comparação por NUTS .....	52
Tabela 35 Evolução da remuneração base média mensal dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem (euros): total e por sexo – comparação por NUTS .....	54
Tabela 36 Evolução do número de crimes registados pelas autoridades: total e principais categorias de crime .....	60
Tabela 37 Composição dos cargos dirigentes da Câmara, por sexo e tipologia de cargos dirigentes ..	80
Tabela 38 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria .....	84

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Evolução da população residente: concelho de Braga .....	21
Gráfico 2 Densidade populacional: comparação por NUTS, em 2021.....	22
Gráfico 3 População residente do sexo feminino no município, por grupo etário, 2020 .....	24
Gráfico 4 Taxa de natalidade (%): comparação por NUTS, em 2020.....	25
Gráfico 5 Evolução da população residente, por grandes grupos etários (%).....	26
Gráfico 6 Evolução do índice de envelhecimento (rácio%): comparação da evolução por NUTS.....	26
Gráfico 7 Evolução da dimensão dos agregados familiares (%) .....	27
Gráfico 8 Evolução dos saldos populacionais anuais: total, natural e migratório .....	28
Gráfico 9 Saldo total por cada mil habitantes (%): comparação por NUT, em 2020.....	28
Gráfico 10 População estrangeira residente no município de Braga .....	29
Gráfico 11 População estrangeira (% da população residente): comparação por NUTS, em 2020 .....	30
Gráfico 12 Evolução dos/as diplomados/as do ensino superior: por sexo.....	33
Gráfico 13 Nº de alunas e alunos da rede escolar .....	34
Gráfico 14 Nº de rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.....	37
Gráfico 15 Nº de rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar .....	37
Gráfico 16 Taxa de cobertura de cooperação da SS, 2020 .....	38
Gráfico 17 Evolução da % das pensões da Segurança Social e Caixa Geral de Aposentações, no total da população residente, com 15 e mais anos .....	39
Gráfico 18 Evolução do nº de beneficiários e beneficiárias do RMG e RSI da SS: total e por sexo.....	41
Gráfico 19 Nº de beneficiários/as do RMG e RSI da SS: por grupo etário .....	41
Gráfico 20 Evolução dos/as titulares da bonificação por deficiência.....	42
Gráfico 21 Taxa de inatividade por sexo: comparação por NUTS .....	43
Gráfico 22 Evolução da % da população empregada: por setor de atividade económica .....	44
Gráfico 23 Taxa de emprego segundo os censos (%): por grupos etários.....	46
Gráfico 24 Evolução do nº de desempregados/as inscritos/as no IEFP: média anual .....	46
Gráfico 25 Evolução da população desempregada inscrita no IEFP (média anual) por sexo .....	47
Gráfico 26 Nº de pessoas inscritas no IEFP, por grupo etário, em 2021 .....	48
Gráfico 27 Nº de pessoas inscritas no IEFP, por nível de escolaridade completo, em 2021.....	48
Gráfico 28 Valor acrescentado bruto das empresas não financeiras: por setor de atividade .....	49
Gráfico 29 Evolução da % de pessoal ao serviço nas empresas (proporção) em 5 dos principais setores de atividade .....	50
Gráfico 30 Relação de masculinidade da população empregada/ Censos (2011): por sector de atividade económica.....	50
Gráfico 31 Proporção do poder de compra, em 2019: comparação NUTS III .....	51



Gráfico 32 Evolução do número de empresas no município de Braga.....	52
Gráfico 33 Evolução do pessoal do sexo feminino ao serviço nas empresas: total e por situação na profissão .....	53
Gráfico 34 Evolução das trabalhadoras por conta de outrem: total e por tipo de contrato.....	53
Gráfico 35 Evolução do ganho médio mensal dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem: total e por sexo .....	54
Gráfico 36 Evolução da disparidade salarial por ganho médio mensal, por sexo- município.....	55
Gráfico 37 Pirâmide etária dos/as utentes inscritos/as no ACES Braga .....	56
Gráfico 38 Distribuição dos/as médicos/as de família, por USF.....	56
Gráfico 39 Evolução do nº de profissionais de medicina: total e por sexo .....	57
Gráfico 40 Evolução do nº de habitantes por profissionais de medicina e farmacêutica: rácio.....	57
Gráfico 41 Evolução do número de óbitos, por principais causas de morte (%).....	58
Gráfico 42 Evolução do número de crimes registados pelas autoridades .....	58
Gráfico 43 Crimes registados pelas autoridades: por principais tipos de crime .....	59
Gráfico 44 Evolução do número de crimes de VD registados pelas autoridades.....	60
Gráfico 45 (%) de crime de VD, no total de crimes registados _ comparação NUT III.....	61
Gráfico 46 Taxa de abstenção: por tipologia de eleições .....	66
Gráfico 47 Amostra por sexo .....	67
Gráfico 48 Tipo de direito da organização.....	67
Gráfico 49 Natureza jurídica .....	68
Gráfico 50 Nº de pessoas ao serviço.....	68
Gráfico 51 Norma 4552:2016- implementação .....	68
Gráfico 52 Grau de importância atribuído à IG e não discriminação .....	71
Gráfico 53 Nível de satisfação face à forma como a temática da IG e não discriminação é tratada pelo município .....	71
Gráfico 54 Amostra por sexo .....	72
Gráfico 55 Setor de atividade .....	72
Gráfico 56 Nº de pessoas ao serviço.....	72
Gráfico 57 Norma 4552:2016 - implementação .....	73
Gráfico 58 Grau de importância atribuído à IG e não discriminação .....	76
Gráfico 59 Nível de satisfação face à forma como a temática da IG e não discriminação é tratada pelo Município .....	76
Gráfico 60 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por sexo.....	77
Gráfico 61 Evolução do nº de trabalhadoras e trabalhadores: total e por sexo .....	77
Gráfico 62 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por escalão etário.....	78
Gráfico 63 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por nível de escolaridade completo.....	78



Gráfico 64 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por nível de antiguidade .....	79
Gráfico 65 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por tipo de contrato .....	79
Gráfico 66 Composição do órgão Câmara, por sexo.....	79
Gráfico 67 Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.....	80
Gráfico 68 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por categoria .....	84
Gráfico 69 Nº de trabalhadores/as com diversidade funcional, por categoria profissional .....	85
Gráfico 70 Nº de horas de trabalho extraordinário, por sexo .....	85
Gráfico 71 Absentismo: por motivo e proporção (%) por sexo .....	86
Gráfico 72 Caracterização da amostra, por sexo.....	88
Gráfico 73 Grau de satisfação profissional, por sexo .....	88
Gráfico 74 Situações de desigualdade entre homens e mulheres no seio da autarquia, por sexo.....	88
Gráfico 75 Violência no Trabalho: % de formação e preparação .....	91
Gráfico 76 Importância subjetiva da IG e não discriminação, por sexo .....	91
Gráfico 77 Grau de satisfação da atuação do município, ao nível da IG e não discriminação, por sexo .....	91

## ÍNDICE DE SIGLAS E ACRÓNIMOS

ACES - Agrupamento de Centros de Saúde  
APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima  
ARS - Administração Regional de Saúde  
BA – Balanço Social  
BI-CSP - Bilhete de Identidade dos Cuidados de Saúde Primários  
CACI – Centro de Atividades de Capacitação para a Inclusão  
CACI – Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão  
ATL - Centro de Atividades de Tempos Livres  
CD – Centro de Dia  
CE – Centro Escolar  
CEB – Ciclo do Ensino Básico  
CEI – Contrato de Emprego Inserção  
CGA – Caixa Geral de Aposentações  
CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género  
CIM – Comunidade Intermunicipal  
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego  
CLAS – Conselho Local de Ação Social  
CMB – Câmara Municipal Braga  
CNQ - Catálogo Nacional de Qualificações  
CSF - Comissões Sociais de Freguesia  
CSI – Complemento Solidário para Idosos  
CSIF - Comissões Sociais Inter-Freguesias  
CTFP – Contrato de Trabalho em Funções Públicas  
DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência  
DGPJ - Direção-Geral da Política de Justiça  
DGS - Direção-Geral de Saúde  
DMIG – Diagnóstico Municipal de Igualdade de Género  
DS – Diagnóstico Social  
EFA – Educação e Formação de Adultos  
EIVL – Equipa para a Igualdade da Vida Local  
ENICC – Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas  
ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação  
ERPI – Estruturas Residenciais para Idosos  
GAS - Gabinete de Ação Social  
GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento  
GMS – Gabinete Municipal de Saúde

GNR – Guarda Nacional Republicana  
IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional  
IG – Igualdade de Género  
INE – Instituto Nacional de Estatística  
IPDJ – Instituto Português do Desporto e Juventude  
IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social  
ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa  
ISS – Instituto da Segurança Social  
JI - Jardim de Infância  
LGBTI – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero e Intersexo  
MAI – Ministério da Administração Interna  
MCTES - Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior  
ME – Ministério da Educação  
METD - Ministério da Economia e da Transição Digital  
MJ- Ministério da Justiça  
MS - Ministério da Saúde  
MSESS -Ministério da Solidariedade, do Emprego e da Segurança Social  
MTSS - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social  
NUTS – Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos  
OP- Orçamento Participativo  
PAOIEC - Plano de ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais  
PAIMH – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens  
PAVMVD - Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica  
PDS – Plano Desenvolvimento Social  
PDSS – Plano Desenvolvimento Social Supraconcelhio  
PEL – Projeto Educativo Local  
PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação  
PNI – Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação  
PSP – Polícia de Segurança Pública  
RATF – Reorganização Administrativa do Território das Freguesias  
RMG – Rendimento Mínimo Garantido  
RNU – Registo Nacional de Utentes  
RSI – Rendimento Social de Inserção  
SAD – Serviço de Apoio Domiciliário  
SEF- Serviço Estrangeiro e Fronteiras



SNS – Serviço Nacional de Saúde

SS – Segurança Social

UCC – Unidade de Cuidados na Comunidade

UCSP – Unidade de Cuidados de Saúde Primários

UE – União Europeia

ULS – Unidade Local de Saúde

USF – Unidade de Saúde Familiar

VAB – Valor Acrescentado Bruto

VD - Violência Doméstica

## Introdução

A igualdade entre homens e mulheres e a respetiva não discriminação está consagrada no Artigo 1º da Constituição da República Portuguesa, e é fundamental à vida numa sociedade democrática, sendo por isso mesmo promovida pelo Estado, enquanto aspeto de intervenção comunitária basilar.

O combate às desigualdades de género deve ser colocado em ação por todos os setores da sociedade, pelo governo, pelas autarquias, pelas empresas, pelos trabalhadores e trabalhadoras, pela comunidade em geral, com vista a uma vivência plena da cidadania, um pré-requisito para uma sociedade justa e equitativa.

As autarquias, pela sua proximidade social, possuem um papel preponderante, tornando-se muitas vezes no motor operacional das políticas públicas, e o maior influenciador das boas práticas, com impacto direto e real nos membros da sua comunidade.

Consciente deste papel de proximidade e em alinhamento com o progressivo investimento que tem existido a nível europeu, nacional e regional, na promoção da igualdade e a não discriminação (em termos sociais, económicos, políticos, cívicos e culturais) enquanto princípio de justiça social e alicerce da democracia, promove-se a elaboração deste documento, tal como previsto na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND) como instrumento de “... *mainstreaming nas diferentes áreas de política da administração local (...) que traduzam, à escala local, a estrutura da ENIND e respetiva articulação e concretização em planos setoriais locais, salvaguardando a autonomia das autarquias e a especificidade regional.*”

O município de Braga e a Comunidade Intermunicipal (CIM) do Cávado, conscientes da necessidade interventiva no âmbito da igualdade e a não discriminação (e por perceber a sua importância), apostou num diagnóstico sob a perspetiva da igualdade e não discriminação, procurando identificar as vulnerabilidades e fragilidades do município, mas, ao mesmo tempo, as suas potencialidades e recursos. O objetivo é de produzir uma mudança consciente e proativa, com base numa auscultação real e efetiva da sua comunidade.

No que à experiência do Município de Braga diz respeito, na gestão e participação de projetos no domínio da Igualdade e Não Discriminação, verificamos que este possui o Gabinete de Informação e Acolhimento para a Igualdade (GIAPI) enquanto resposta Municipal e tem em funcionamento o Fórum Concelhio para a Igualdade de Género e Prevenção e Combate à Violência Doméstica.

É membro da Carta Portuguesa para a Diversidade e da Rede de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico de seres humanos e integra o protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, celebrado com a Associação Nacional de Municípios Solidários desde 2012, tendo ainda celebrado protocolo de Cooperação para a Promoção da Igualdade de Género em 2017.

O Município integra a Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica no âmbito e tem desenvolvido, organizado e integrado várias iniciativas de sensibilização sobre Igualdade de Género (IG) e Não Discriminação e de combate à Violência Doméstica.

Decorrente da assinatura entre o Município de Braga e a CIG, em junho de 2019, do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação – nova geração, foi constituída e nomeada a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), por via da aprovação em Reunião de Câmara de novembro de 2021 (cf. Anexo 3).

A EIVL de Braga assume, em linha com o previsto no âmbito do protocolo celebrado, um papel e competências preponderantes no acompanhamento do diagnóstico territorial e na coordenação, implementação, monitorização e avaliação das medidas/ações do Plano Municipal para a Igualdade e



Não Discriminação (PMIND) do Município de Braga, enquanto fórum de reflexão e atuação em prol da territorialização da ENIND.

Desta forma, o trabalho desenvolvido na construção deste documento realizou-se a partir da construção de um retrato sociológico do município de Braga, centrado nas (des)igualdades em geral e nas (des)igualdade de género, em particular, fomentando a formulação de políticas sociais locais e a mobilização social em torno das prioridades do concelho e da CIM do Cávado.

O presente documento estrutura-se em três partes centrais do processo de planeamento estratégico neste domínio de intervenção, que vai desde a realização de uma análise diagnóstica (quantitativa e qualitativa), a definição dos alicerces do plano municipal para a igualdade (eixos prioritários, objetivos, linhas de ação, parcerias e calendarização), até ao sistema de monitorização e avaliação da execução do plano.

Este documento reporta ao trabalho desenvolvido na primeira e em parte na segunda atividade, no âmbito da Operação POISE-01-3422-FSE-000066, aprovada no pelo Aviso n.º POISE - 22-2020-03 do Programa Operacional Temático da Inclusão Social e Emprego (POISE), conforme descrito na tabela seguinte:

**Tabela 1 Atividades da Operação POISE-01-3422-FSE-000066**

Atividade 1	Atividade 2	Atividade 3
Elaboração do Diagnóstico	Elaboração e implementação do Plano para a Igualdade e Não Discriminação	Divulgação e avaliação do Plano para a Igualdade

Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03

Note-se que o Plano será desenvolvido para um universo temporal de cinco anos (2022-2027), estando sujeito às alterações necessárias por via de condicionalismos estruturais e/ou institucionais, financiamento das atividades e/ou avaliação efetuada a cada uma das atividades que o compõem.

Importa dar nota que todo o projeto não seria possível sem a participação das diversas entidades e organizações, sociais, públicas e privadas, instaladas no município, bem como sem a colaboração da CIM do Cávado, dos serviços da Câmara Municipal de Braga e da EIVL de Braga. Só com este contributo foi possível fazer este trabalho. A todas e a todos, o nosso profundo agradecimento.



## Percurso metodológico

A elaboração de um diagnóstico representa o primeiro passo, fundamental, para a construção de um Plano Municipal para a Igualdade. Este documento posiciona-se como um mecanismo de referência para o Mainstreaming de Género, ao nível local.

Esta centralidade política e social do (diagnóstico e) Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) é plenamente assumida pela ENIND, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, quando identifica as autarquias locais e a sua rede de parcerias como *“agentes estratégicos do mainstreaming do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da Igualdade entre homens e mulheres.”*

Esta tarefa de planeamento envolve, assim, uma leitura da realidade municipal, numa ótica dos estudos culturais, em geral, e dos estudos de género, em particular, por forma a abranger as multiplicidades e complexidades que compõem os territórios. Isto impõe uma leitura transversal e uma observação compreensiva das condições e modos de vida das pessoas que habitam as comunidades, procurando correlações daí provenientes.

Assim, o percurso metodológico utilizado para a elaboração deste documento foi desenvolvido à luz dos guias para a integração local a nível da perspetiva de género e das orientações do kit de ferramentas para diagnósticos participativos<sup>1</sup>, produzidos pelo **Projeto Local Gender Equality (LGE)**, e a partir de um conjunto de etapas estruturantes que constituem o corpo metodológico deste produto, que passaremos a explicar.

### 1.ª Etapa – Revisão Documental

A primeira etapa inclui a revisão dos documentos e mecanismos estruturantes em matéria de IG nomeadamente: revisão do estado da arte (consulta de planos municipais e intermunicipais); revisão bibliográfica (leitura de artigos, guiões e outros documentos de referência); e revisão normativa (revisão de mecanismos normativos nacionais e internacionais).

Esta revisão de carater mais geral serviu de enquadramento para uma análise mais incisiva dos documentos estratégicos que traçam as realidades e as políticas públicas locais do território concelhio, tais como: Balanço Social (BS) 2021, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) 2016-2021 de Braga, PDS Supraconcelhio 2016-2021, Carta Educativa de Braga, Carta Desportiva de Braga, Carta Social de Braga (e demais documentação organizacional disponível como planos estratégicos, regulamento interno, planos de atividades interna).

Esta contextualização forneceu o suporte para a recolha de informação, qualitativa e quantitativa, que permitiu identificar as especificidades do município, tendo por referência o alinhamento com a ENIND. Este trabalho foi realizado a partir de duas dimensões estruturantes: uma dimensão com uma tónica interna, focada e voltada para a organização da autarquia, para os seus trabalhadores e trabalhadoras, para as suas dinâmicas e políticas organizacionais em matéria de IG; e uma dimensão assumidamente externa, focada no território, nas pessoas, nas organizações, nas comunidades, nas suas formas de interação e sinergias criadas.

<sup>1</sup> Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. [https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE\\_Kit\\_ferramentas\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf)



## 2ª Etapa – Recolha e Análise de Informação Quantitativa

A vertente quantitativa desta análise teve por base a recolha e análise de alguns dos indicadores que os diferentes guias para a integração local a nível da perspetiva de género contemplam, o conjunto de 38 indicadores das políticas de igualdade ao nível local previstos no Anexo 1 do Aviso Nº POISE- 22-2020-03 e os dados estatísticos desagregados por sexo, sempre que possível, provenientes do INE, PORDATA e outras entidades públicas como o GEP, o SNS, e alguns mais específicos recolhidos com a colaboração de alguns elementos da EIVL, por forma a construir um retrato o mais completo possível das características e especificidades do município.

As dimensões de análise espelharam o conceito Mainstreaming de Género, a partir das orientações metodológicas e sugestões de operacionalização dos guias do LGE nas comunidades locais, ao nível da caracterização demográfica, educação e desporto, social, emprego e mercado de trabalho, saúde, e justiça e segurança.

Paralelamente às estratégias apresentadas foi realizado um inquérito por questionário, a partir da construção de um conjunto de instrumentos específicos, para a auscultação das representações, políticas e práticas no âmbito da igualdade de género e não discriminação na vertente interna e externa do município. Estes inquéritos autodiagnósticos tiveram por base as orientações do LGE e do “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local”.

Neste sentido destacámos a construção, ao nível interno, de três modelos de inquérito por questionário tendo em consideração as especificidades dos públicos-alvo, tais como: executivo; chefes de departamento ou divisão de recursos humanos; e, colaboradores e colaboradoras da autarquia. Ao nível externo destacámos dois modelos de inquérito por questionário, dirigidos às organizações do setor empresarial e às organizações do terceiro setor/parceiros sociais.

## 3ª Etapa – Recolha e Análise de Informação Qualitativa (diagnóstico e planeamento participativo)

No sentido de concretizar a estratégia prioritária da ENIND de promoção de parcerias, e tendo por base as orientações do kit de ferramentas para diagnósticos participativos do LGE, foi utilizada a metodologia participativa de *focus group*, entendida como uma técnica de pesquisa qualitativa por excelência para a produção de informação de qualidade, a partir da recolha de dados específicos e detalhados da temática da igualdade, e das suas dimensões-chave. O guião que serviu de base para o desenvolvimento destes grupos focais foi elaborado em estreita colaboração com a CIM, os serviços municipais e a EIVL de Braga.

As interações e reflexões, e os respetivos registos e observações, foram um recurso de grande importância para a compreensão das perceções, comportamentos, e representações subjetivas e sociais das pessoas, e das pessoas em grupo, no município, e na comunidade.

Pretendeu-se com esta metodologia reforçar o envolvimento e corresponsabilização dos diferentes *stakeholders* e coletividades, nomeadamente dos elementos da EIVL (ao nível interno e externo do Município no processo de elaboração deste documento, através da realização de sessões de *focus group*, entre maio e junho de 2022, de natureza e finalidades distintas:

- ao nível interno do Município, procurou auscultar sobre as necessidades, oportunidades, desafios e interesses (diagnóstico) e posteriormente identificar linhas de ação prioritárias e possíveis medidas que fossem ao encontro do diagnóstico realizado ou que permitissem alavancar a integração da perspetiva de IGND na ação municipal (plano de ação);
- a nível externo aberto a diferentes *stakeholders* e coletividades, procurou auscultar as perceções individuais e institucionais da rede social, das instituições, e outros parceiros sociais,



bem como os constrangimentos e as mais valias que o quotidiano, no terreno, revela, e pode impulsionar como medidas de promoção da IGND no território.

Convém realçar, neste ponto, o contributo desta metodologia para a prossecução da estratégia de interseccionalidade da ENIND. A natureza do *focus group* permitiu abranger e aprofundar fenómenos sociopolíticos extremamente complexos tais como o cruzamento da discriminação em razão do sexo com outros fatores de discriminação: a idade, a origem étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, o local de residência, etc.



### Etapa Metodológica Transversal

Em todas as fases do processo foram efetuadas reuniões de acompanhamento com as equipas da CIM do Cávado, dos serviços do município e EIVL de Braga, com o intuito de organizar e planear o trabalho, definir prioridades, rever metodologias e processos para a introdução de alterações, quando necessário, para manter em sintonia de todas partes envolvidas no projeto.

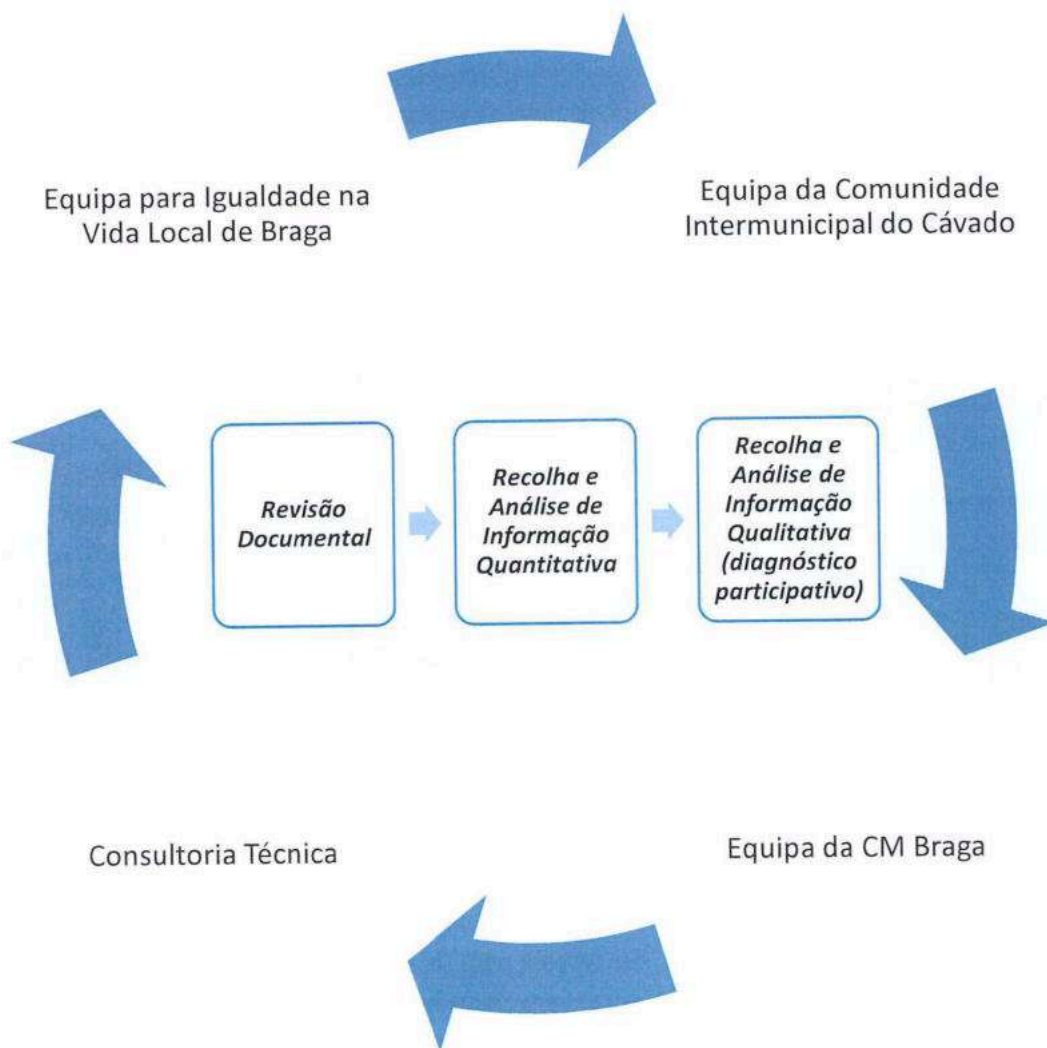
A complexidade do objeto de trabalho reforçou a necessidade de manter todo este processo em aberto, numa postura crítica, em constante evolução e atualização. Este esforço de desenvolvimento e aprendizagem foi feito com o envolvimento de todos os agentes que fizeram parte deste trabalho inicial, mantendo a tónica da consciencialização e responsabilização coletiva.

A elaboração do diagnóstico e PMIND teve sempre presente, como pano de fundo estratégico, o alinhamento com a ENIND em matéria de igualdade entre mulheres e homens; prevenção e combate à discriminação em razão do sexo e da interseção com outros fatores de discriminação (etnia, a idade, deficiência, nacionalidade, rendimentos, local de residência, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, etc.); e prevenção e combate a todas as formas de violência de género, contra as mulheres e violência doméstica, incluindo os grupos vulneráveis.

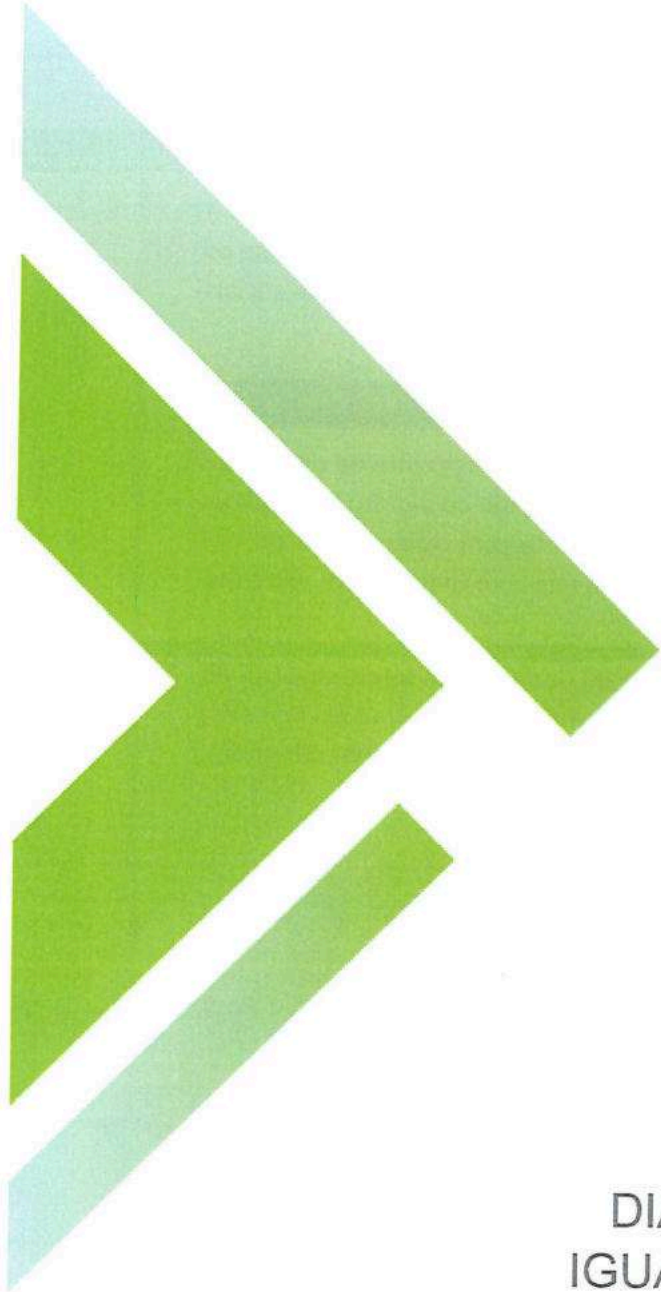
O tratamento e análise dos dados, nas suas mais diversas formas, possibilitou o trabalho de identificação das necessidades do município e do território. Este trabalho assumiu a metodologia SWOT como estratégia de síntese dos dados através da categorização das forças ou pontos fortes (*Strengths*), das fraquezas ou pontos fracos (*Weaknesses*) das oportunidades (*Oportunities*) e das ameaças (*Threats*).

A base de trabalho e proposta para PMIND surge do cruzamento entre as necessidades identificadas, eixos de intervenção priorizados e as recomendações elaboradas para o efeito. O esquema seguinte

resume e estrutura o percurso metodológico desenhado para a elaboração do diagnóstico e PMIND do município de Braga.







## PARTE I

### DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

## Diagnóstico do Município de Braga – vertente externa

O diagnóstico municipal para a igualdade e não discriminação, na sua vertente externa, é realizado a partir de um enquadramento sociopolítico do concelho de Braga, e posteriormente apresentam-se os dados e informações recolhidas através dos inquéritos por questionário aplicados aos parceiros sociais e tecido empresarial local.

## Caracterização geográfica

O concelho de Braga situa-se na região Norte do país (NUTS II), sendo parte integrante do distrito de Braga, (Figura 1) e da NUTS III – Cávado. A cidade de Braga é também a capital do distrito homónimo. Com uma extensão de 183,4 km<sup>2</sup>, o concelho de Braga confronta a Norte com os concelhos de Vila Verde e Amares, a Nordeste e Este com Póvoa de Lanhoso, a Sul e Sudeste com Guimarães e Vila Nova de Famalicão e a Oeste com o concelho de Barcelos (Figura 2).

Do ponto de vista administrativo, o município de Braga faz parte da Comunidade Intermunicipal do Cávado (CIM), que constitui a NUTS III do Cávado, juntamente com os municípios de Amares, Barcelos, Esposende, Terras de Bouro e Vila Verde. Relativamente às unidades territoriais de menor dimensão, o município de Braga possui um total de 37 freguesias.

Figura 1 O concelho de Braga na NUTS III Cávado



Fonte: PORDATA

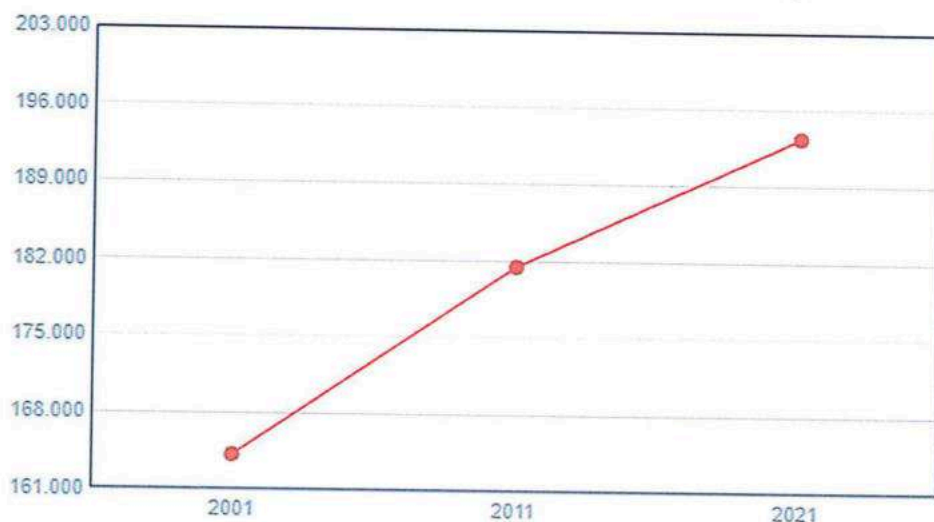
## Caracterização demográfica

### DINÂMICA DEMOGRÁFICA

A população residente no concelho de Braga tem vindo a aumentar, sucessivamente, nas últimas duas décadas. O Gráfico 1 evidencia, por um lado, esta tendência crescente nos últimos 3 momentos censitários, e, por outro, um abrandamento gradual no crescimento demográfico no município. De 2001 a 2011 verificamos um aumento de 10,5% (de 164.192 habitantes para 181.494), enquanto no segundo período, de 2011 a 2021, esse aumento foi na ordem dos 6,5% (os dados provisórios dos censos 2021 indicam um aumento de 181.494 para 193.349 habitantes).



Gráfico 1 Evolução da população residente: concelho de Braga



Fonte/Ano: Censos 2001 ,2011,2021; Pordata/2022

Quando analisarmos os dados ao nível supraconcelhio, na região do Cávado (Tabela 2), percebemos que o concelho de Braga é o que tem o aumento mais expressivo, com mais 11. 855 novos residentes. Para além de Braga, o único município que apresenta um crescimento populacional positivo é o de Esposende, com mais 884 munícipes. É efetivamente o crescimento populacional de Braga que permite o saldo positivo no território do Cávado, com mais 6483 habitantes.

Tabela 2 Evolução da população residente: comparação intermunicipal NUTS III

Territórios	População residente		
	2001	2011	2021
Cávado	393 063	410 169	416 652
Amares	18 521	18 889	18 595
Barcelos	122 096	120 391	116 766
Braga	164 192	181 494	193 349
Esposende	33 325	34 254	35 138
Terras de Bouro	8 350	7 253	P6 358
Vila Verde	46 579	47 888	46 446

Fonte/Ano: Censos 2001 ,2011,2021; Pordata/2022

A densidade populacional, que é definida pela intensidade do povoamento expressa pela relação entre o número de habitantes de uma área territorial determinada e a superfície desse território (habitualmente expressa em número de habitantes por quilómetro quadrado) (INE), acompanha a tendência de aumento da população residente (Tabela 3).

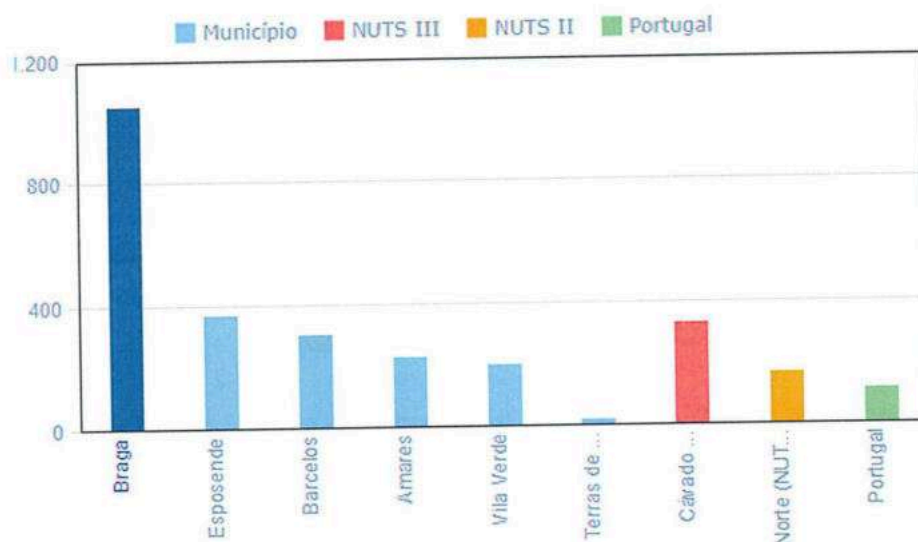
Tabela 3 Evolução da densidade populacional do concelho

Âmbito Geográfico	Anos	Densidade populacional			
		2001	2011	2020	2021
Município	Braga	900,1	991,4	996,7	1054,2

Fonte/Ano: Censos 2001 ,2011, 2021 (dados provisórios); Pordata/2022

O Gráfico 2 compara a densidade populacional nos concelhos que constituem a sub-região do Cávado, NUTS I, II e III. O concelho de Braga tem 1054,2 habitantes/Km<sup>2</sup>, um concelho de natureza notoriamente urbana, e apresenta a mais alta densidade populacional das unidades em análise. O concelho de Esposende, o segundo mais denso, em termos de população, apresenta um valor de 358,2 habitantes por quilómetro quadrado.

Gráfico 2 Densidade populacional: comparação por NUTS, em 2021



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

## POPULAÇÃO

Ao analisarmos a população residente, em termos de distribuição por sexo (Tabela 4), podemos conferir um predomínio de residentes do sexo feminino no concelho, em linha com os dados à escala nacional. Nas últimas duas décadas, e relativamente à média global, a população residente em Portugal é composta por 52% de pessoas do sexo feminino e 48% do sexo masculino (INE, 2022).

Esta predominância tem vindo a acentuar-se ao longo dos últimos anos. Em termos percentuais existiam, em 2001, em Braga, 51,9% de munícipes mulheres (85 592) e 48,1% de homens (79 294). A proporção em 2021 foi de 52,4% (101 227 mulheres) para 47,6% (92 122homens).

Tabela 4 Evolução da população residente do concelho de Braga, por sexo

Âmbito Geográfico	Anos	Sexo								
		Total			Masculino			Feminino		
		2001	2011	2021	2001	2011	2021	2001	2011	2021
Município	Braga	164.886	181.829	193.349	79.294	86.855	92.122	85.592	94.974	101.227

Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

Incidindo a análise da população residente no último momento censitário (2021, dados provisórios), mas à escala geográfica das freguesias do município (Tabela 5), verificamos que a freguesia com maior número de habitantes é de Braga, S. Vítor, com 32.877 habitantes (15369 homens e 17508 mulheres). A freguesia com menos residentes é a de Lamas, com 431 homens e 421 mulheres. Esta freguesia,



juntamente com a União das freguesias de Escudeiros e Penso (Santo Estêvão e São Vicente) e a União das freguesias de Crespos e Pousada, são as únicas que têm mais elementos do sexo masculino a residir nas suas áreas, e por uma margem mínima. No total de 37 freguesias e uniões de freguesia, 34 acompanham a tendência da população do concelho, na variável sexo, embora com proporções bastante diversas.

Tabela 5 População residente por sexo, por freguesia

População residente (N.º) por Local de residência, Sexo		Sexo		
		HM	H	M
		N.º	N.º	N.º
	Adaúfe	3587	1749	1838
	Braga (São Vicente)	13976	6546	7430
	Braga (São Vitor)	32877	15369	17508
	Espinho	1057	517	540
	Esporões	1713	831	882
	Figueiredo	1150	567	583
	Gualtar	6761	3252	3509
	Lamas	852	431	421
	Mire de Tibães	2344	1155	1189
	Padim da Graça	1418	685	733
	Palmeira	5700	2815	2885
	Pedralva	1060	504	556
	Priscos	1256	606	650
	Ruilhe	1110	522	588
	Sequeira	1741	845	896
	Sobreposta	1267	621	646
	Tadim	1267	618	649
	Tebosa	1082	533	549
2021	União das freguesias de Arentim e Cunha	1406	685	721
	União das freguesias de Braga (Maximinos, Sé e Cidade)	15092	7055	8037
	União das freguesias de Braga (São José de São Lázaro e São João do Souto)	14793	6718	8075
	União das freguesias de Cabreiros e Passos (São Julião)	2082	1001	1081
	União das freguesias de Celeirós, Aveleda e Vimieiro	6743	3333	3410
	União das freguesias de Crespos e Pousada	1231	603	628
	União das freguesias de Escudeiros e Penso (Santo Estêvão e São Vicente)	1823	915	908
	União das freguesias de Este (São Pedro e São Mamede)	4067	1987	2080
	União das freguesias de Ferreiros e Gondizalves	9978	4778	5200
	União das freguesias de Guisande e Oliveira (São Pedro)	1072	519	553
	União das freguesias de Lomar e Arcos	7266	3548	3718
	União das freguesias de Merelim (São Paio), Panoias e Parada de Tibães	5258	2591	2667
	União das freguesias de Merelim (São Pedro) e Frossos	3845	1885	1960
	União das freguesias de Morreira e Trandeiras	1364	668	696
	União das freguesias de Nogueira, Fraião e Lamações	15017	7250	7767
	União das freguesias de Nogueiró e Tenões	5947	2633	3314
	União das freguesias de Real, Dume e Semelhe	13686	6572	7114
	União das freguesias de Santa Lucrécia de Algeriz e Navarra	909	449	460
	União das freguesias de Vilaça e Fradelos	1552	766	786

Fonte/Ano: INE – Plataforma de divulgação dos resultados provisórios/2022

Um indicador interessante para este registo da população residente, na ótica de género, é o de relação de masculinidade. Esta relação representa o número de homens por cada 100 mulheres. Um valor superior a 100 significa que há mais homens do que mulheres.



Em Braga podemos verificar tendência negativa ao longo dos últimos 20 anos sendo que, em 2021, existiam 91 homens para cada 100 mulheres, no município (Tabela 6). Este número está acima da média do continente (90,7) e da região Norte (90,9), mas abaixo da relação de masculinidade registada na NUTS III do Cávado. Aliás, a nível concelhio, Braga possui o número mais baixo do Cávado em termos de relação de masculinidade.

Tabela 6 Evolução da relação de masculinidade: comparação por NUTS

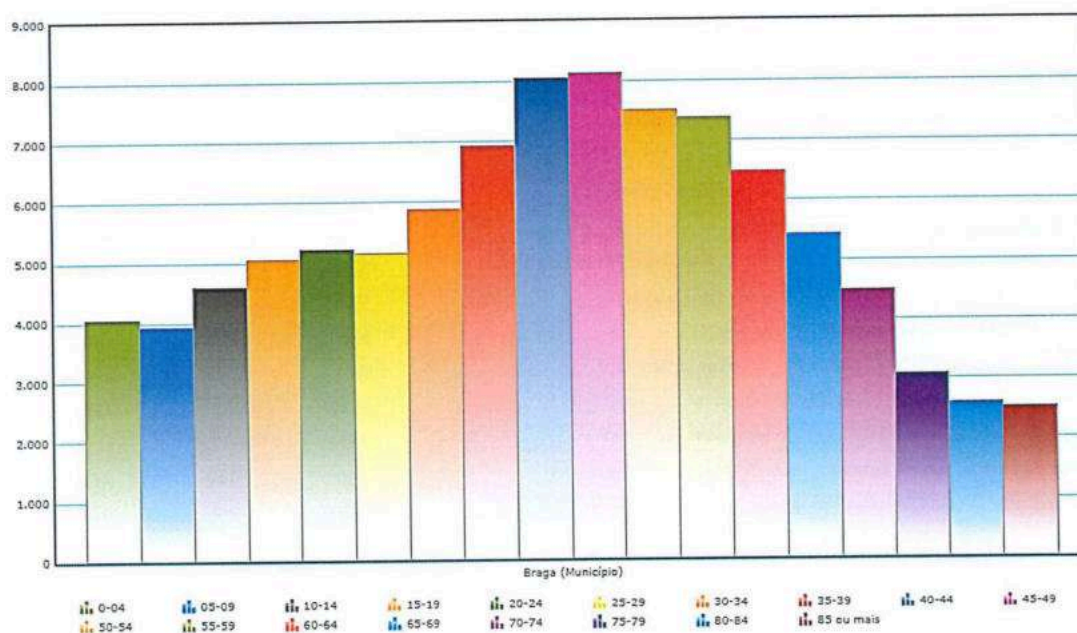
Territórios		Relação de masculinidade		
Âmbito Geográfico	Anos	2001	2011	2021
NUTS I	Continente	93,4	91,4	Pro 90,7
NUTS II	Norte	93,6	91,8	Pro 90,9
NUTS III	Cávado	93,5	92,3	Pro 91,9
Município	Braga	92,6	91,5	Pro 91,0

Fonte/Ano: INE - XIV, XV e XVI Recenseamentos Gerais da População; PORDATA/2021

Os números da população do sexo feminino residente, por faixa etária, são também indicadores importantes para o retrato social, numa perspetiva de género, de uma determinada comunidade. No município de Braga, no ano de 2020 (Gráfico 3), os grupos mais representativos foram as munícipes entre os 45-49 anos e os 40-44 anos, com 8.133 e 8.063 cidadãs, respetivamente. Com números muito semelhantes entre si, e representando o 3º e o 4º grupos etários mais significativos, temos as residentes entre os 50 e os 54 anos (7.527), e entre os 55 e os 59 anos (7.383). O grupo com menor peso na totalidade da população é o da faixa etária dos 85 ou mais anos, com 2.533 pessoas.

Outro dado importante, nesta análise, é o peso da população do sexo feminino com menos de 15 anos de idade, no total da categoria. O valor percentual destas faixas etárias (0-4, 5-9 e 10-14) é de 13,1%, um número muito superior ao nacional, de 12,5 e da região Norte, que apresenta uma percentagem de população feminina com menos de 15 anos de 11,6.

Gráfico 3 População residente do sexo feminino no município, por grupo etário, 2020

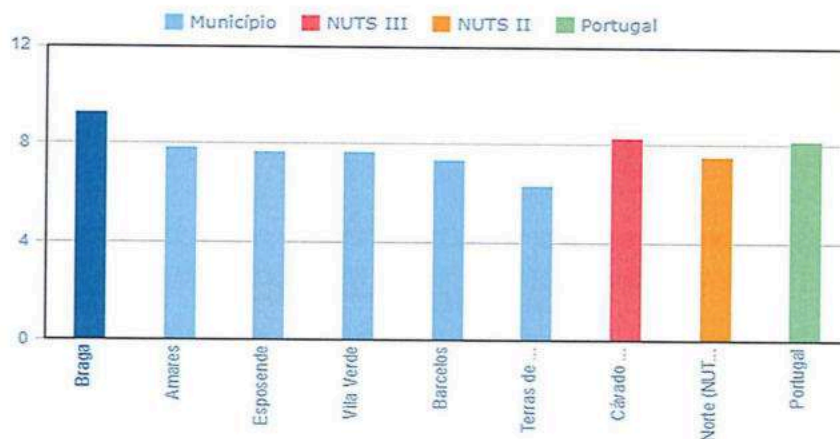


Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021



A taxa bruta de natalidade do município, ou seja, número de nados-vivos ocorrido durante ano civil de 2020, referente à população média desse ano, foi de 9,3%. O Gráfico 4 elucida como este valor é significativamente superior, comparando com as várias unidades e escalas de território. Aliás, é efetivamente a taxa de natalidade de Braga que assegura que o valor do Cávado (8,3) esteja ligeiramente acima da média nacional (8,2).

Gráfico 4 Taxa de natalidade (%): comparação por NUTS, em 2020



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

A análise do número total de óbitos de residentes, por NUTS (Tabela 7), assenta que em Braga morreram, no ano de 2020, 1.555 pessoas, 807 do sexo feminino e 748 do sexo masculino, numa proporção de 51,9 para 48,1%. Esta proporção, no feminino, é a mais alta de todas as unidades territoriais representadas.

Tabela 7 Número de óbitos- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS

Territórios		2020		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico		Nº	Proporção (%)	
NUTS I	Continente	118.193	49,7	50,3
NUTS II	Norte	40.022	50,2	49,8
NUTS III	Cávado	3.715	48,7	51,3
Município	Braga	1.555	48,1	51,9

Fonte/Ano: INE – Estatísticas de Óbitos; PORDATA/2021

Ao considerarmos os grandes grupos etários temos, em 2020, no município de Braga: 25.798 jovens, 13.165 do sexo masculino e 12.633 do sexo feminino; 125.276 residentes em idade ativa, sendo que 59.447 são do sexo masculino e 65.830 do sexo feminino (neste grupo etário a predominância é do sexo feminino); e 31.728 pessoas com mais de 65 anos, sendo que 13.601 são do sexo masculino e 18.128 do sexo feminino. (Tabela 8).

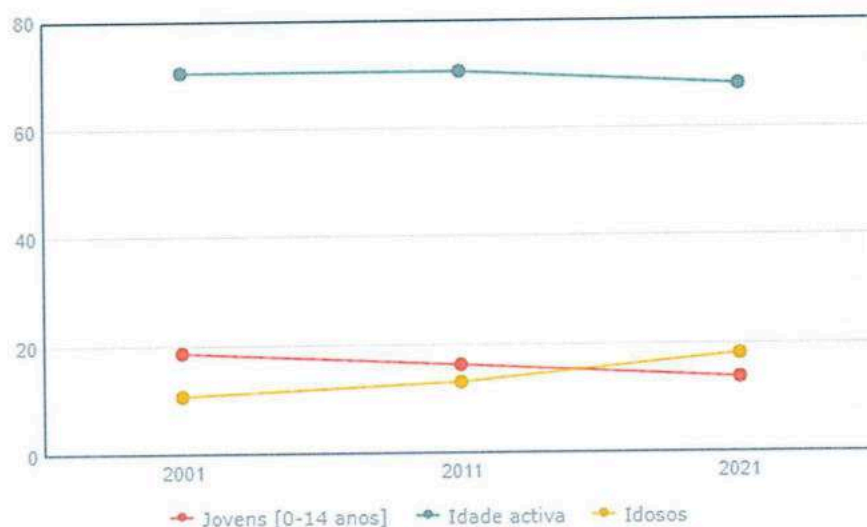
Tabela 8 População residente: total e por sexo e por grandes grupos etários

	Grandes grupos etários							
	Total		0-14		15-64		65 ou mais	
Anos	2020							
Total	182.802		25.798		125.276		31.728	
Sexo	H	M	H	M	H	M	H	M
	86212	96590	13.165	12.633	59.447	65.830	13.601	18.128

Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

O Gráfico 5 representa a evolução, em termos percentuais, destes grandes grupos, nas duas últimas décadas. É possível visualizar uma queda percentual da população ativa, relativamente ao total da população residente, bem como a inversão da relação entre os/as jovens e os idosos e idosas do concelho.

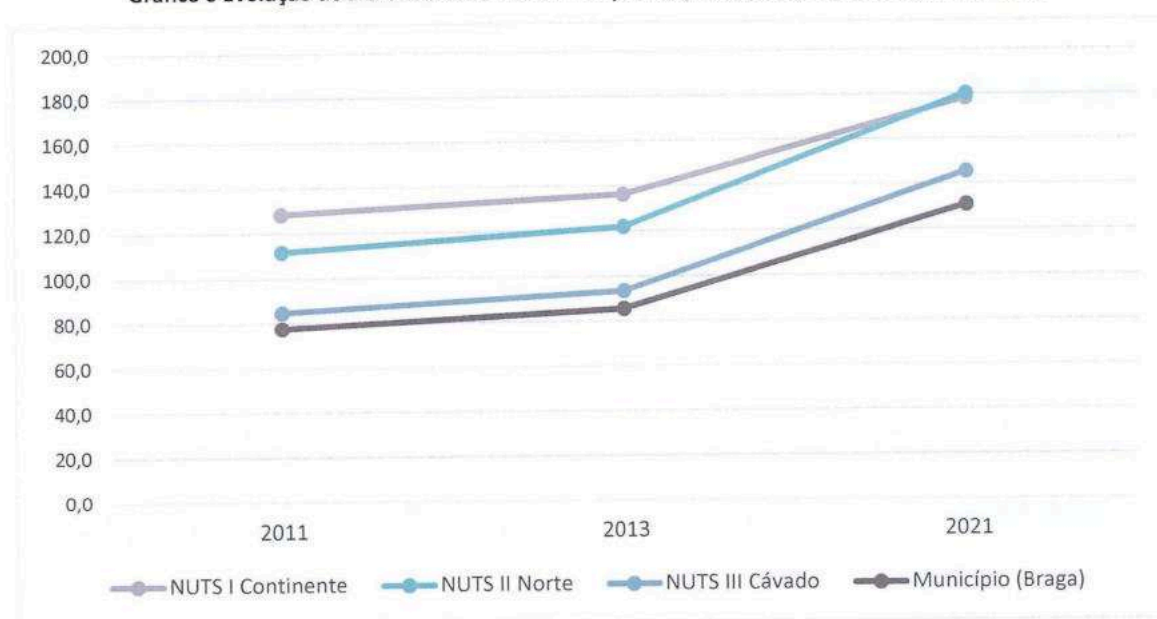
Gráfico 5 Evolução da população residente, por grandes grupos etários (%)



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

A leitura anterior contempla outro indicador importante na caracterização da população residente, o índice de envelhecimento. Este estabelece a relação entre a população idosa e a população jovem (o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos). O Gráfico 6 evidencia a tendência crescente do índice de envelhecimento populacional no município de Braga, que em 2021 era de 130,9 idosos e idosas para cada 100 jovens. De ressaltar que este rácio está muito aquém do índice de Portugal Continental (178,3), do valor da região Norte (180,3) e da região do Cávado (145,6).

Gráfico 6 Evolução do índice de envelhecimento (rácio%): comparação da evolução por NUTS



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021



Outro indicador pertinente, para esta leitura, é o Índice de Sustentabilidade Potencial, que estabelece o quociente entre a população com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos e a população com 65 ou mais anos. No concelho de Braga, este índice acompanha a tendência nacional decrescente, mas apresenta o valor mais elevado de todos as unidades em análise (Tabela 9).

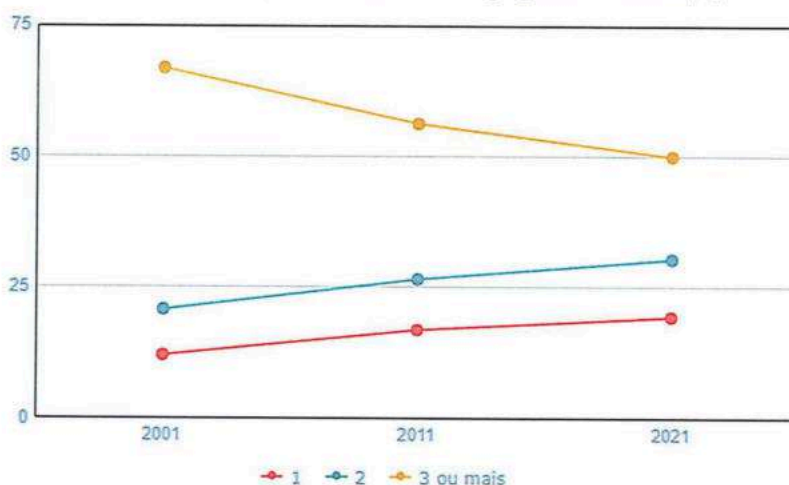
Tabela 9 Evolução do Índice de Sustentabilidade Potencial: comparação por NUTS

Territórios		Índice de Sustentabilidade Potencial	
Âmbito Geográfico	Anos	2011	2020
NUTS I	Continente	3,4	2,8
NUTS II	Norte	4,0	3,1
NUTS III	Cávado	5,0	3,8
Município	Braga	5,5	3,9

Fonte/Ano: INE; Pordata/2021

Os dados relativos à dimensão dos agregados familiares no concelho, nas últimas duas décadas (Gráfico 7) indicam uma redução na percentagem do número de famílias com 3 ou mais elementos de 66,9% em 2001 para 50%, em 2021. Os agregados constituídos por 2 elementos apresentam uma tendência crescente, e representavam no último ano 30,5% das famílias do município. Os agregados de uma pessoa apresentavam em 2021 um valor percentual de 19,5 no total da categoria.

Gráfico 7 Evolução da dimensão dos agregados familiares (%)



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2022

## MOVIMENTOS DA POPULAÇÃO

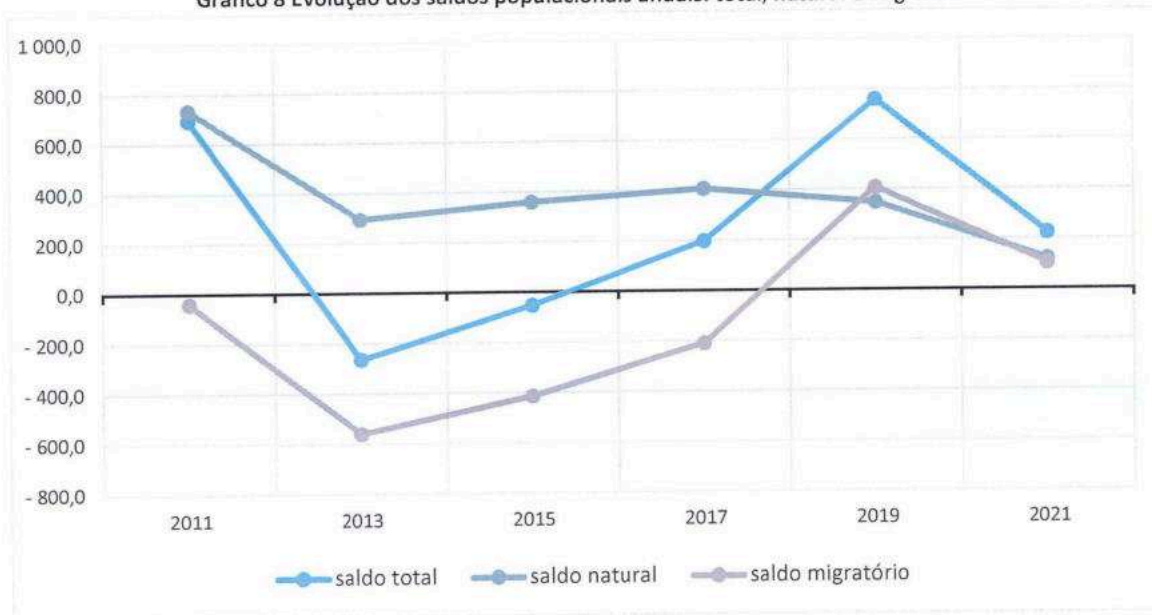
Ao analisar os movimentos da população num determinado território, é importante considerar os saldos populacionais natural, migratório, e o saldo total.

No município de Braga, ao observarmos a diferença entre o número de nascimentos e o número de óbitos (saldo natural), desde 2011 (Gráfico 8), percebemos que este, embora positivo, apresenta uma tendência decrescente notória (735 em 2011, 361 em 2015, e 122 em 2021).

O saldo migratório, que representa a diferença entre a imigração (entrada) e a emigração (saída) de pessoas numa determinada região, durante o ano, foi também positivo, de 105, em 2021. Este saldo

apresentou uma tendência crescente desde 2013 e uma tendência decrescente a partir de 2019. O saldo total destes dois indicadores foi em 2021, naturalmente positivo, de 227.

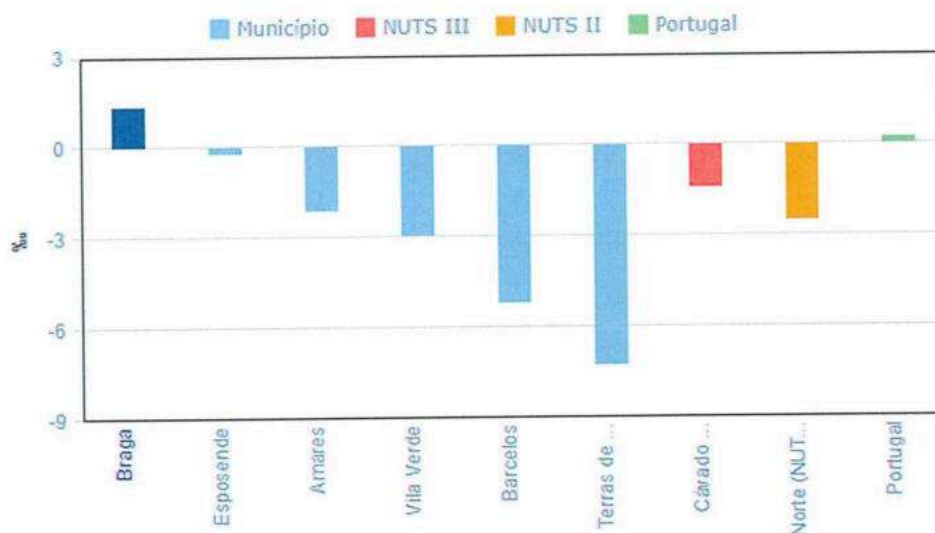
Gráfico 8 Evolução dos saldos populacionais anuais: total, natural e migratório



Fonte/Ano: PORDATA/2021

Ao compararmos os movimentos da população, em termos de saldo total, com outros territórios, percebemos que o município de Braga é o único da sub-região do Cávado com valores positivos, bem acima da média nacional. O Gráfico 9 representa estes valores, em percentagem, por cada mil habitantes, por comparação com as NUTs.

Gráfico 9 Saldo total por cada mil habitantes (%): comparação por NUT, em 2020



Fonte/Ano: INE; PORDATA/2021

Outro indicador pertinente para a caracterização demográfica, em geral, e para a análise dos movimentos da população, em particular, é o número total de nados vivos de mães residentes em Portugal, mas considerando, em proporção, a nacionalidade da mãe (Tabela 10). No município de Braga, dos 1.699 nados vivos nascidos em 2020, 88,3 % das mães eram de nacionalidade portuguesa e 11,7% de nacionalidade estrangeira. Esta percentagem é a mais elevada de todas as unidades em análise, à exceção da NUT I, que apresenta um valor de 13,9 %.



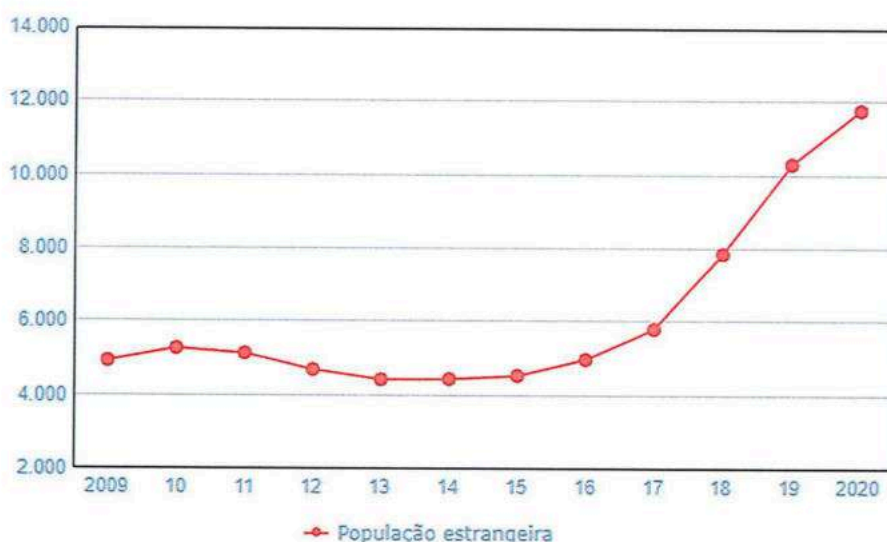
Tabela 10 Nados-vivos de mães residentes em Portugal – N.º total e por nacionalidade da mãe (%): comparação por NUTS

Territórios		2020		
		Total	Portuguesa	Estrangeira
Âmbito Geográfico		Nº	Proporção (%)	
NUTS I	Continente	80.464	86,1	13,9
NUTS II	Norte	26.856	94,2	5,8
NUTS III	Cávado	3.357	92,3	7,7
Município	Braga	1.699	88,3	11,7

Fonte/Ano: INE; PORDATA/2021

Ao incidirmos sobre os números totais da população estrangeira residente no concelho (Gráfico 10), percebemos que o seu número aumentou consideravelmente nos últimos anos. Em 2017, a população estrangeira com autorização de residência era de 5.812 pessoas. Em 2020, essa população era constituída por 11.774 elementos.

Gráfico 10 População estrangeira residente no município de Braga



Fonte/Ano: INE; SEF; MAI; PORDATA/2021

Se olharmos para a caracterização desta população residente, em termos de sexo (Tabela 11), percebemos que acompanha a proporção da população de naturalidade portuguesa: de 47, 5% para 52,5%, com o predomínio de pessoas do sexo feminino.

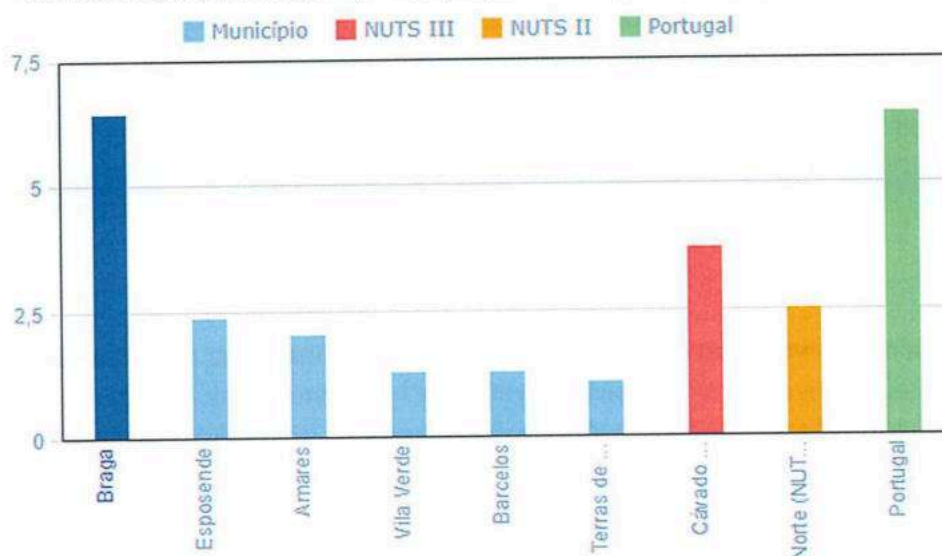
Tabela 11 Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente: total e por sexo

Anos	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Braga	5.148	11.774	2.534	5.595	2.614	6.179

Fonte/Ano: INE; SEF; MAI; PORDATA/2021

A percentagem da população estrangeira a residir no município de Braga, em 2020, era a mesma que a nacional, de 6,4% da população total. (Gráfico 11). Quer a região Norte (2,5%), quer a região do Cávado (3,7%) apresentam valores mais baixos.

Gráfico 11 População estrangeira (% da população residente): comparação por NUTS, em 2020



Fonte/Ano: INE; SEF; MAI; PORDATA/2021

## Educação e desporto

### ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO

De acordo com o Censo de 2021 (INE - dados provisórios), sistematizados na Tabela 12, o nível de escolaridade mais representativo no concelho de Braga é o do ensino básico, com 81.263 munícipes. Estes números traduzem mais de 42% do total da população residente. O ensino superior e ensino secundário assumem também um papel de destaque, enquadrando 23% e 21% da população, com 45.965 e 41.638 residentes no território, respetivamente. Sem qualquer tipo de escolaridade temos uma população de 24.483 munícipes, um pouco acima dos 12 valores percentuais.

É importante ressaltar, neste ponto, que estes números são referentes à população total residente, incluindo as crianças com menos de 10 anos. Quando cruzamos o nível de escolaridade mais elevado (completo) com a variável sexo, percebemos que sem qualquer grau de ensino, a proporção assume os contornos da população total residente. Já no ensino básico existem mais homens do que mulheres, com o grau completo, tal como acontece no ensino secundário ou pós-secundário. No ensino superior as mulheres assumem um papel de destaque, com cerca de 59% do conjunto da população, com este nível de escolaridade completo.

Tabela 12 População residente (n.º) por local de residência, sexo e níveis de ensino

Ano	Local de residência	Níveis de ensino	Sexo		
			HM	H	M
			N.º	N.º	N.º
2021	Braga	Total	193349	92122	101227
		Nenhum	24483	11453	13030
		Ensino básico	81263	40824	40439
		1º ciclo	33425	15317	18108



	2º ciclo	19665	10417	9248
	3º ciclo	28173	15090	13083
	Ensino secundário e pós-secundário	41638	21143	20495
	Ensino superior	45965	18702	27263

Fonte/Ano: INE – Plataforma de divulgação dos resultados provisórios/2022

Ao incidir sobre a população escolar destacámos, em primeiro lugar, o ensino pré-escolar. Do total de 5.432 matrículas do ensino pré-escolar no ano de 2020, no município de Braga, 2.646 eram do sexo feminino e 2.786 do sexo masculino. Estes valores representam uma predominância de alunos, numa proporção de 51,3% para 48,7 %. Em todas as NUTS veiculadas, a percentagem de crianças do sexo masculino a frequentar creches ou jardins de infância do ensino público ou privado é maior, relativamente às do sexo feminino.

Tabela 13 Nº de matrículas no ensino pré-escolar: total e por sexo

Âmbito Geográfico		2020		
		Total	Masculino	Feminino
NUTS I	Continente	238.618	123.563	115.055
NUTS II	Norte	82.226	42.526	39.700
NUTS III	Cávado	10.550	5.485	5.065
Município	Braga	5.432	2.786	2.646

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2021

Quando ampliámos esta análise por sexo para todos os níveis de ensino não superior, percebemos que existem menos alunas do que alunos, no território concelhio de Braga, numa proporção da ordem dos 48%. Esta discrepância é maior no 3º CEB, com 47,9 % de alunas, e menor no 1º CEB, com um valor percentual de 48.9 (Tabela 14).

Esta proporção, neste indicador, acompanha todas as NUTS que fazem parte desta síntese. Braga apresenta um valor abaixo da média do continente e da região Norte, e idêntico à região do Cávado.

Tabela 14 Alunas em % das matrículas nos ensinos pré-escolar, básico e secundário- total e por nível de ensino: comparação por NUTS

Territórios		Nível de ensino					
		Total	Educação Pré-Escolar	Ens. Básico - 1º Ciclo	Ens. Básico - 2º Ciclo	Ens. Básico - 3º Ciclo	Ens. Secundário
Âmbito Geográfico	Anos	2020					
NUTS I	Continente	48,6	48,2	48,8	48,1	48,2	49,6
NUTS II	Norte	48,7	48,3	48,9	48,3	48,1	49,6
NUTS III	Cávado	48,3	48,0	48,7	47,5	48,2	48,4
Município	Braga	48,3	48,7	48,9	48,1	47,9	48,0

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2021



Analisando o número de estudantes a frequentar o Ensino Secundário (*Indicador 32 a 35 do Anexo 1 do Aviso*), por curso científico-humanístico, na modalidade de ensino recorrente, e desagregado por sexo, apresenta-nos uma predominância de alunas em todas as áreas, em termos absolutos de matrículas, acompanhando os totais da categoria. A área com maior representatividade para ambos os sexos é a das Ciências e Tecnologias, com 56% das matrículas. Nesta área existem mais elementos do sexo masculino e inclui 60% do total dos alunos, e é também a escolha de 54% das alunas. As línguas e humanidades representam 26% das alunas e 18% dos alunos. A frequentar a área das ciências económicas estão 17% dos alunos e 11% das alunas, numa predominância no masculino. As artes visuais é a área menos representativa, com 9% das matrículas no feminino e 5% no masculino.

Tabela 15 Nº de estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente

Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente	Mulheres		Homens		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Ciências e tecnologias	1635	54%	1527	60%	3162
Ciências socioeconómicas	342	11%	434	17%	776
Línguas e humanidades	781	26%	451	18%	1232
Artes visuais	267	9%	134	5%	401
<b>Total</b>	<b>3025</b>	<b>—</b>	<b>2546</b>	<b>—</b>	<b>5571</b>

Fonte: DGEEC/ME-MCTES, 2019/2020

Quando observamos a evolução da taxa de retenção e desistência no território concelhio, ao nível do ensino básico e secundário, percebemos um decréscimo acentuado ao longo dos últimos anos: comparativamente a 2015, e no ensino básico, percebe-se uma variação na ordem dos – 70%. No ensino secundário houve um decréscimo na taxa de retenção e abandono, mas menos evidente, com uma taxa de variação de -19%.

Este indicador acompanha as tendências das outras unidades territoriais em que está inserido (Tabela 16). As taxas do município de Braga e da sub-região do Cávado, em termos de retenção e desistência no ensino básico, são significativamente inferiores, quando comparadas com a região Norte e com os valores do continente.

Tabela 16 Evolução da taxa de retenção e desistência no ensino básico: comparação por NUTS<sup>2</sup>

Territórios		1º CEB		2º CEB		3º CEB	
Âmb. Geográfico	Anos	2015	2019	2015	2019	2015	2019
NUTS I	Continente	4,0	2,0	8,5	3,8	12,1	5,6
NUTS II	Norte	3,1	1,2	6,4	2,1	10,9	4,0
NUTS III	Cávado	2,4	0,7	4,4	1,2	8,4	2,0
Município	Braga	2,4	0,7	4,1	1,5	8,3	2,0

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2020

<sup>2</sup> Não foram encontrados dados desagregados por sexo



A taxa bruta de escolarização relaciona o número de alunos matriculados num ciclo de estudos e a população residente em idade normal de frequência desse ciclo de estudos. Pela análise na tabela seguinte, verifica-se que o concelho de Braga regista uma tendência de aumento progressivo nas diferentes taxas de pré e de escolarização, sendo a variação mais significativa nas taxas brutas de pré-escolarização e de escolarização no ensino secundário.

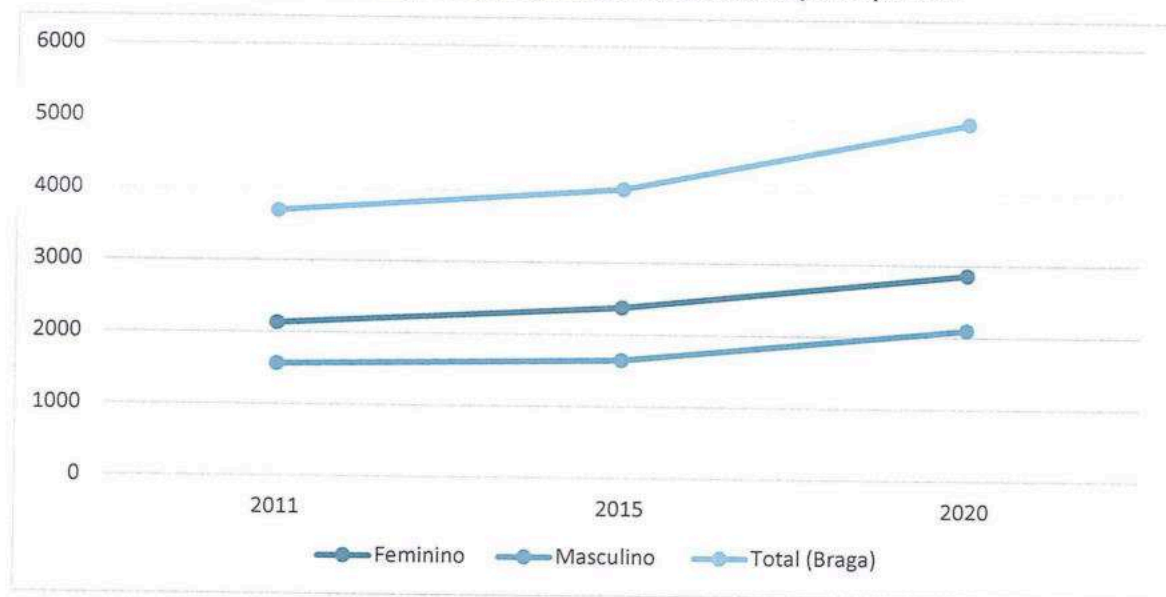
Tabela 17 Evolução das Principais Taxas de Escolarização<sup>3</sup>

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Taxa bruta de pré-escolarização	100,6	103,2	106,1	111,9	113,3
Taxa bruta de escolarização - Ensino básico	114,3	116,5	114,9	118,0	120,5
Taxa bruta de escolarização - Ensino secundário	146,3	155,1	155,2	160,0	162,0
Taxa real de pré-escolarização	97,7	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: DGEEC/ME-MCTES, 2019/2020

O Gráfico 12 esquematiza a evolução das diplomadas e diplomados do ensino superior e politécnico, nos últimos anos, por sexo, no concelho de Braga. Assiste-se a um predomínio do número de diplomadas, numa proporção relativamente constante, na ordem, dos 58% do sexo feminino para os 42% do sexo masculino. Em 2020, houve 2.862 diplomadas (57,7%), para 2.100 diplomados (42,3%).

Gráfico 12 Evolução dos/as diplomados/as do ensino superior: por sexo



Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2020

No que diz respeito à taxa de analfabetismo na população residente, com mais de 10 anos, segundo o Censos de 2011 (Tabela 18), o município de Braga apresentava um valor percentual de 3,4. Este valor é significativamente mais baixo quando comparado com os territórios do Cávado, região Norte e com os valores médios em Portugal Continental. Quando comparado com o valor do momento censitário anterior, percebe-se uma diminuição de 2,4% da população com 10 ou mais anos que não sabe ler nem escrever, isto é, incapaz de ler e compreender uma frase escrita ou de escrever uma frase completa. A

<sup>3</sup> Não foram encontrados dados desagregados por sexo

taxa de analfabetismo nas mulheres é significativamente superior à dos homens. Em 2011, a taxa no sexo feminino era de 4,7% e no masculino, de 1,9%.

Tabela 18 Evolução da taxa de analfabetismo da população residente com 10 e mais anos segundo os Censos: total e por sexo- comparação por NUTS

Territórios		Sexo					
		Total		Masculino		Feminino	
Âmbito Geográfico	Anos	2001	2011	2001	2011	2001	2011
NUTS I	Continente	8,9	5,2	6,1	3,4	11,5	6,8
NUTS II	Norte	8,3	5,0	5,5	3,2	10,9	6,6
NUTS III	Cávado	7,6	4,5	4,7	2,6	10,3	6,2
Município	Braga	5,8	3,4	3,3	1,9	8,0	4,7

Fonte/Ano: Censos 2011 e Pordata/2015

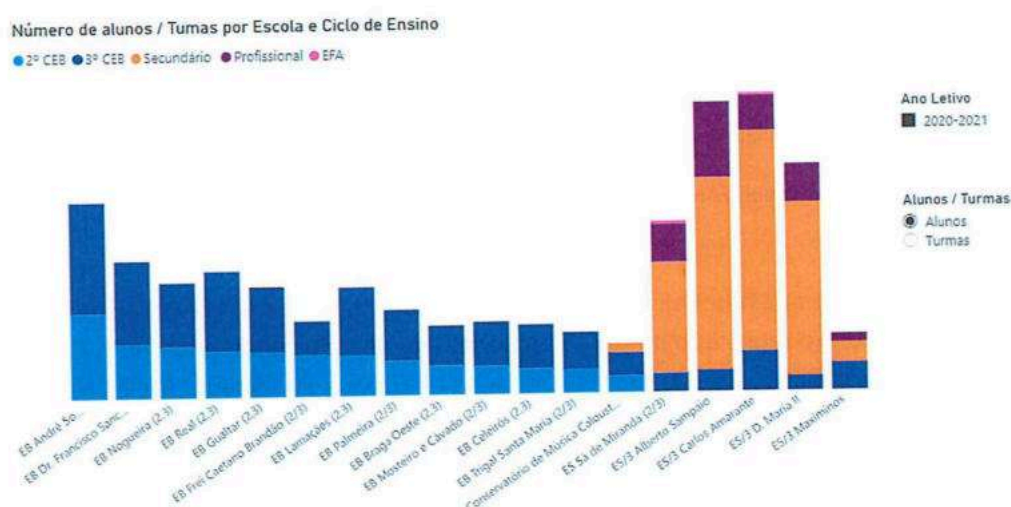
## REDE ESCOLAR

Segundo o Observatório Municipal da Educação de Braga, no ano escolar 2021/2022 a rede escolar era constituída por 172 escolas, 13 agrupamentos, 38 ofertas formativas e 28.947 alunas e alunos.

Em termos de níveis de ensino, a rede escolar do concelho de Braga possui 45 creches, da rede solidária e privada e 104 estabelecimentos com oferta de educação pré-escolar, 63 dos quais públicos.

Ao nível do ensino básico, no 1º ciclo, o concelho possui 74 escolas, 64 do ensino público e 10 do ensino privado. No 2º CEB existem 20 unidades, 13 públicas e 7 privadas, e no 3º CEB, 27 estabelecimentos, 18 públicos e 9 privados. No ciclo secundário temos 11 escolas, 6 das quais públicas, e 5 privadas. O ensino artístico é ministrado em 4 estabelecimentos e o profissional em 9. No ensino superior temos 3 estabelecimentos de ensino, dois de natureza pública e 1 privado. A escola com mais alunas e alunos é a ES/3 Carlos Amarante, com 252 estudantes no 3ºCEB, 1384 no secundário, 224 no profissional e 15 nos cursos EFA (Gráfico 13). A Escola EB 2/3 André Soares é o estabelecimento com mais estudantes do 2º e 3º CEB: 539 e 696, respetivamente.

Gráfico 13 Nº de alunas e alunos da rede escolar<sup>4</sup>



Fonte/Ano: Observatório Municipal da Educação de Braga/2022

<sup>4</sup> Não foram encontrados dados desagregados por sexo



Ao observarmos o número de docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário, por sexo e a percentagem de docentes do sexo feminino em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário (Tabelas 19/20), percebemos que a representação feminina é esmagadora: 78,8% no total da categoria, sendo que à medida que avançamos nos níveis de ensino, verifica-se um aumento de docentes do sexo masculino. Estes dados do concelho de Braga estão em linha com os dados do de Portugal Continental e da região Norte. O território do Cávado apresenta algumas oscilações pontuais na sequência dos níveis de ensino, mas mantém a predominância do universo feminino em todas as entradas.

Tabela 19 Nº de docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino, por sexo, em 2020

Territórios		Nível de ensino									
		Total	Pré	1º CEB	2º CEB	3º CEB E SEC	Total	Pré	1º CEB	2º CEB	3º CEB E SEC
Âmbito Geográfico		H					M				
NUTS I	Continente	29 799	139	3 453	5 958	20 249	106 792	15 326	24 095	15 758	51 613
NUTS II	Norte	11 018	40	1 391	2 186	7 401	38 226	5 417	8 422	5 686	18 701
NUTS III	Cávado	1 349	3	193	278	875	4 585	674	1 031	640	2 240
Município	Braga	659	1	77	119	462	2 445	335	512	333	1 265

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2021

Tabela 20 Docentes do sexo feminino em % dos docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino: comparação por NUTS

Territórios		Nível de ensino				
		Total	Pré	1º CEB	2º CEB	3º CEB E SEC
Âmbito Geográfico		2020				
NUTS I	Continente	78,2	99,1	87,5	72,6	71,8
NUTS II	Norte	77,6	99,3	85,8	72,2	71,6
NUTS III	Cávado	77,3	99,6	84,2	69,7	71,9
Município	Braga	78,8	99,7	86,9	73,7	73,2

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2021

Os dados relativos à evolução do número de docentes do ensino superior nos últimos anos, em Braga (Tabela 21) revelam uma tendência decrescente nos totais da categoria, já que em 2011 existiam 1.403 docentes e em 2020, 971. Na perspetiva de género, verifica-se uma inversão em termos predominância, já que em 2011 existiam claramente mais docentes do sexo masculino e em 2020 mais docentes do sexo feminino: 498 professoras e 473 professores.

Tabela 21 Evolução do nº de docente do ensino superior: total e por sexo

Anos	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Braga	1.403	971	790	473	613	498

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, REBIDES (até 2018) | IEESP (a partir de 2019) | IEDES (a partir de 2019) PORDATA/2021



Do universo de docentes a lecionar no concelho (tabela 22), e relativamente à realidade formativa de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania (**Indicador 30 do Anexo 1 do Aviso**), verificamos que nos últimos 2 anos, e de acordo com a informação disponibilizada pelos dois Centros de Formação de Professores do concelho (Sá de Miranda e Braga Sul), participaram em ações acreditadas um total de 126 professores e professoras.

Tabela 22 Universo de Docentes a lecionar no concelho

Concelho	Docentes de Carreira			Docentes Contatados		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Braga	1.438	436	1.874	389	105	494

Fonte/Ano: Direção-Geral da Administração Escolar (DGAE)/2022

## DESPORTO FEDERADO E ESCOLAR

Segundo a Carta Desportiva de Braga o território concelhio, ao nível do associativismo desportivo, caracteriza-se de uma forma global pela existência de 11.282 atletas distribuídos por 52 modalidades e 132 Clubes/Associações Desportivas.

Tabela 23 Nº de clubes, modalidades e atletas: por âmbito desportivo

Âmbito Desportivo	Número Clubes	Número Modalidades	Número Atletas
Federado	87	37	6891
Escolar	22	19	3030
Universitário	1	35	546
Militar	1	5	288
INATEL	7	3	187
Camp. Amador Vale Cávado	14	1	340

Fonte: Carta Desportiva de Braga

Ao analisarmos os/as praticantes das várias modalidades por género, podemos constatar a existência de 8414 atletas do sexo masculino e de 2868 atletas femininos. A tabela seguinte lista o número de atletas das modalidades mais representativas. O Futebol, que representa a modalidade com maior peso, não tinha, à data, qualquer atleta feminina. Todas as modalidades possuem um maior número de atletas masculinas à exceção da Dança, com mais 15 praticantes e do Voleibol, com mais 557 praticantes.

Tabela 24 Nº de Atletas nas modalidades mais representativas: por sexo

Modalidades	Nº Atletas Masculinos	Nº Atletas Femininos
Futebol	3770	0
Andebol	645	215
Atletismo	238	161
Badminton	158	134
Basquetebol	272	116
Karaté	293	122
Tiro	174	35
Ginástica	122	187

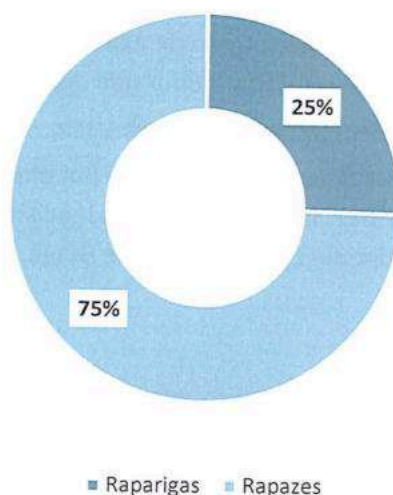


Dança	92	107
Voleibol	115	672

Fonte: Carta Desportiva de Braga

Ao nível dos desportos federados, existe uma discrepância acentuada na representação das mulheres e jovens mulheres (25%) e dos rapazes e homens (75%), no município. Como já foi referido dos/as 11.282 praticantes, 2.868 são do sexo feminino e 8.414 do sexo masculino (*Indicador 38 do Anexo 1 do Aviso*).

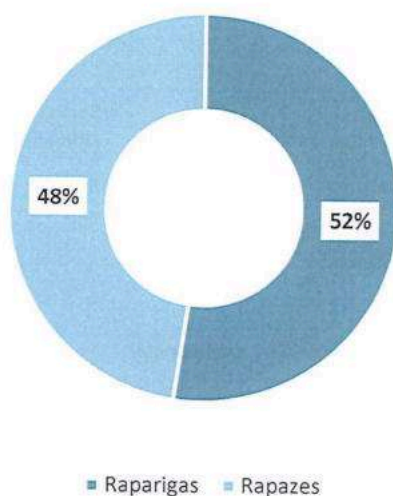
Gráfico 14 Nº de rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados



Fonte: Câmara Municipal de Braga: Carta Desportiva Municipal

O desporto no município apresenta, a nível escolar, um equilíbrio em termos de representação de rapazes e raparigas; no universo de 2754 munícipes, cerca de 52% são raparigas e 48% rapazes (*Indicador 37 do Anexo 1 do Aviso*).

Gráfico 15 Nº de rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar



Fonte: Câmara Municipal de Braga: Divisão Desporto, Juventude, Associativismo e Participação Cívica

## Caracterização social - proteção social e cidadania

A proteção social a todos os cidadãos e cidadãs, em situação vulnerável, é um direito consagrado no artigo 63.º da Constituição da República Portuguesa, efetivado pelo Sistema de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, que define as suas bases gerais, princípios, objetivos e estrutura.

A Segurança Social (SS) é um sistema que pretende assegurar direitos básicos dos cidadãos e das cidadãs e a igualdade de oportunidades, assim como promover o bem-estar e a coesão social para os cidadãos e cidadãs portugueses/as ou estrangeiros/as que exerçam atividade profissional ou residam no território nacional.

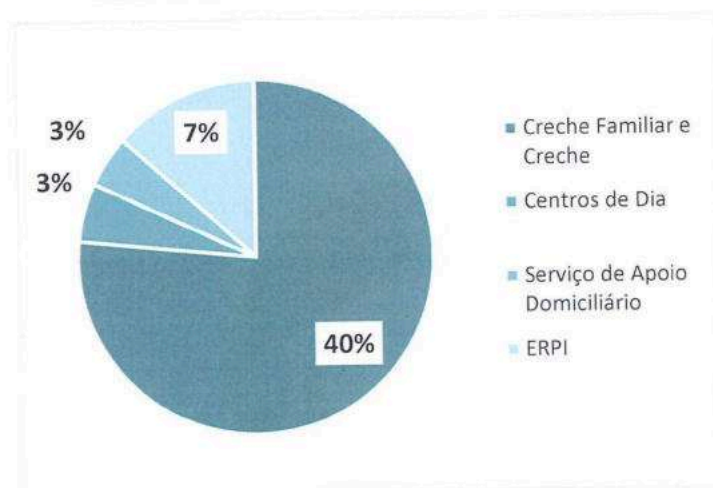
Neste sentido podemos afirmar que a SS tem por objeto de existência garantir a todos/as os cidadãos e as cidadãs, um conjunto de condições que potenciam uma vida digna, minimizando as desigualdades sociais, salvaguardando situações de risco social e económico.

São inúmeras as ferramentas criadas pela SS para garantir esse fim e que abrangem todas as fases da nossa vida, desde o nascimento até à morte. Neste contexto, evidenciamos apenas as ferramentas que dizem respeito aos dados que mais pertinentes, no concelho de Braga.

### RESPOSTAS SOCIAIS

Em termos de taxa de cobertura de cooperação da SS (*Indicador 22 a 26 do Anexo 1 do Aviso*), em 2020, verificámos que 40% das crianças com menos de 3 anos frequentam creches e creches familiares. A população residente com idade igual ou superior a 65 anos e inferior a 75 anos coberta por centros de dia é de 3%. A população residente com idade igual ou superior aos 65 anos emergida pelo serviço de apoio domiciliário é de 3%. A taxa de cobertura de ERPI para população residente com idade igual ou superior aos 75 anos tem um valor de 7%.

Gráfico 16 Taxa de cobertura de cooperação da SS, 2020



Fonte: GEP\_ Carta Social

A Carta Social<sup>5</sup> elenca a composição das respostas sociais, no Município de Braga:

- Creches: 50 equipamentos, com uma capacidade de 2632 lugares, com 2460 utentes;

<sup>5</sup> Dados atualizados em <https://www.cartasocial.pt/>

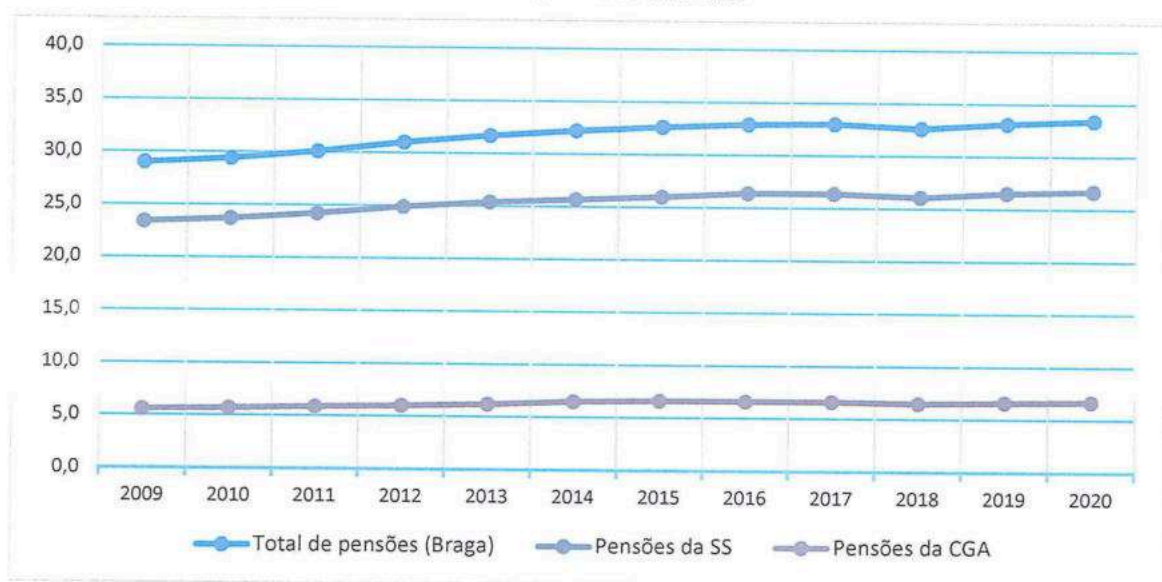


- Jardins de Infância da Rede Pública: 101 equipamentos, com uma capacidade de 6184 lugares e com 5380 utentes;
- Centros de dia: 26 equipamentos, com uma capacidade de 655 lugares, com 460 utentes;
- Apoio domiciliário: 36 equipamentos, com uma capacidade de 1497 lugares e com 870 utentes;
- ERPI: 29 equipamentos, com uma capacidade de 1231 lugares e 1157 utentes.

## PRESTAÇÕES SOCIAIS

No que diz respeito às percentagens de pensões de aposentação, invalidez ou sobrevivência, atribuídas pela SS e pela Caixa Geral de Aposentações (CGA), a residentes no concelho de Braga, nos últimos anos, o ano de 2020 registou o seu valor mais alto (33,4% dos/as residentes) e o ano de 2009 o valor mais baixo, com 29, valor percentual. Do total de pensões atribuídas no ano de 2020, 26,7% dos 33,4% foram da responsabilidade da SS, e somente 6,7 % do total corresponderam à CGA.

Gráfico 17 Evolução da % das pensões da Segurança Social e Caixa Geral de Aposentações, no total da população residente, com 15 e mais anos



Fonte/Ano: INE; CGA; MTSSS; PORDATA/2022

Ao observarmos os dados relativos aos beneficiários e beneficiárias do subsídio de desemprego da SS, número totais e proporção, por sexo, em 2020, percebemos que no município de Braga 59,9% era do sexo feminino (Tabela 25). Esta proporção acompanha os valores do Cávado, mas é superior aos valores da região Norte e território Continental.

Tabela 25 Beneficiários/as do subsídio de desemprego da SS- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS

Territórios		2020		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico		Nº	Proporção (%)	
NUTS I	Continente	196 717	43,9	56,1
NUTS II	Norte	70 823	42,7	57,3
NUTS III	Cávado	6 823	40,1	59,9
Município	Braga	3 649	40,1	59,9

Fonte/Ano: INE; CGA; MTSSS; PORDATA/2022



Os dados relativos aos beneficiários e beneficiárias do subsídio social de desemprego da SS, em 2020, apresentam uma disparidade proporcional ainda maior, em termos de sexo (Tabela 26). Se assumirmos que o subsídio social de desemprego é o montante compensatório atribuído pela segurança social a desempregados/as com baixo rendimento familiar e que não podem aceder ao subsídio de desemprego (INE) percebemos que as munícipes se encontram mais fragilizadas, já que ocupam 62,4% do total da categoria. Este valor, no feminino, é o terceiro mais baixo da sub-região do Cávado, mas é superior às médias da região Norte e de Portugal continental.

Tabela 26 Beneficiários/as do subsídio social de desemprego da SS- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS

Territórios		2020		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico		Nº	Proporção (%)	
NUTS I	Continente	33.267	38,2	61,4
NUTS II	Norte	12.729	38,9	61,0
NUTS III	Cávado	935	36,1	63,9
Município	Braga	484	37,6	62,4

Fonte/Ano: INE; CGA; MTSSS; PORDATA/2022

No sentido de clarificar se existiram mais ou menos mulheres ou homens a receber o apoio da SS, enquanto estão incapacitados/as para trabalhar, podemos observar a Tabela 27, que sintetiza os dados relativos aos beneficiários e beneficiárias do subsídio por doença. No ano em análise, de 2020, existiram 8.956 beneficiárias e 6.270 beneficiários deste apoio da SS: em termos proporcionais, temos novamente um predomínio das munícipes, com cerca de 58% do total de beneficiários/as.

Tabela 27 Beneficiários/as do subsídio de doença da SS- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS

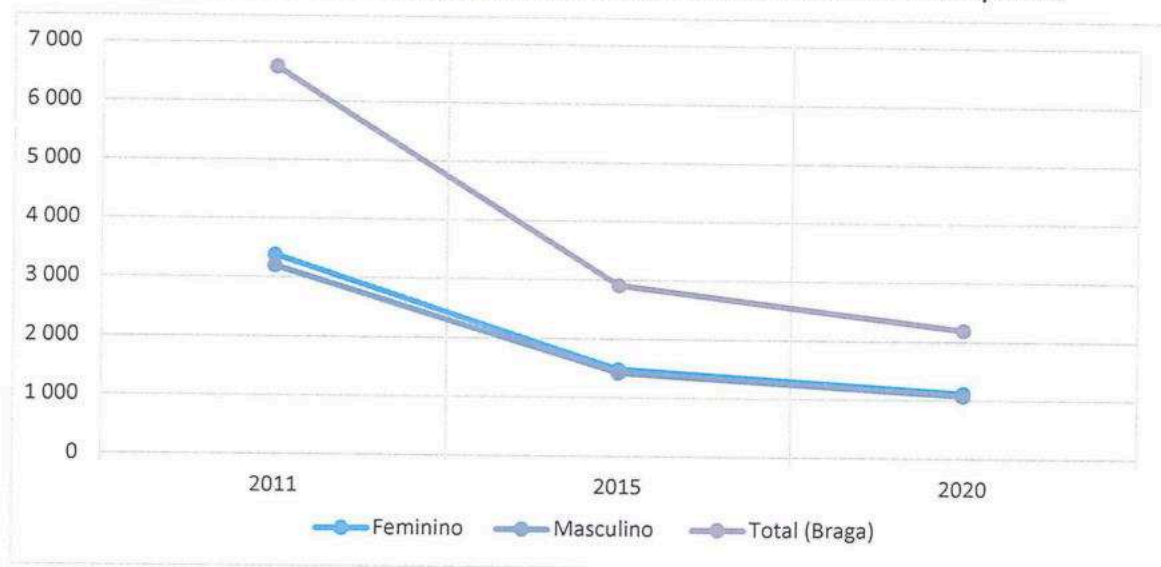
Territórios		2020		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico		Nº		
NUTS I	Continente	686.811	286.232	400.579
NUTS II	Norte	294.622	126.866	167.756
NUTS III	Cávado	33.808	14.144	19.664
Município	Braga	15.226	6.270	8.956

Fonte/Ano: INE; CGA; MTSSS; PORDATA/2022

No que diz respeito à proteção social em situação de maior vulnerabilidade socioeconómica, traduzida na atribuição do Rendimento Social de Inserção (RSI), e ao analisarmos a percentagem de beneficiários/as do RMG e RSI da Segurança Social no total da população residente no município de Braga, nos últimos anos, verificamos um decréscimo acentuado na percentagem de beneficiários e beneficiárias do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social. No total da população residente com 15 e mais anos, em 2011, o valor percentual de beneficiários e beneficiárias era de 4,3. Em 2020, a percentagem de beneficiários/as foi de 1,4. (PORDATA, 2021). O Gráfico 18 evidencia este decréscimo e faz a distinção em termos de sexo. No período considerado houve sempre mais beneficiárias do que beneficiários, ainda que, em 2020, estes valores estejam muito próximos: 1.118 do sexo feminino e 1.082 do sexo masculino.



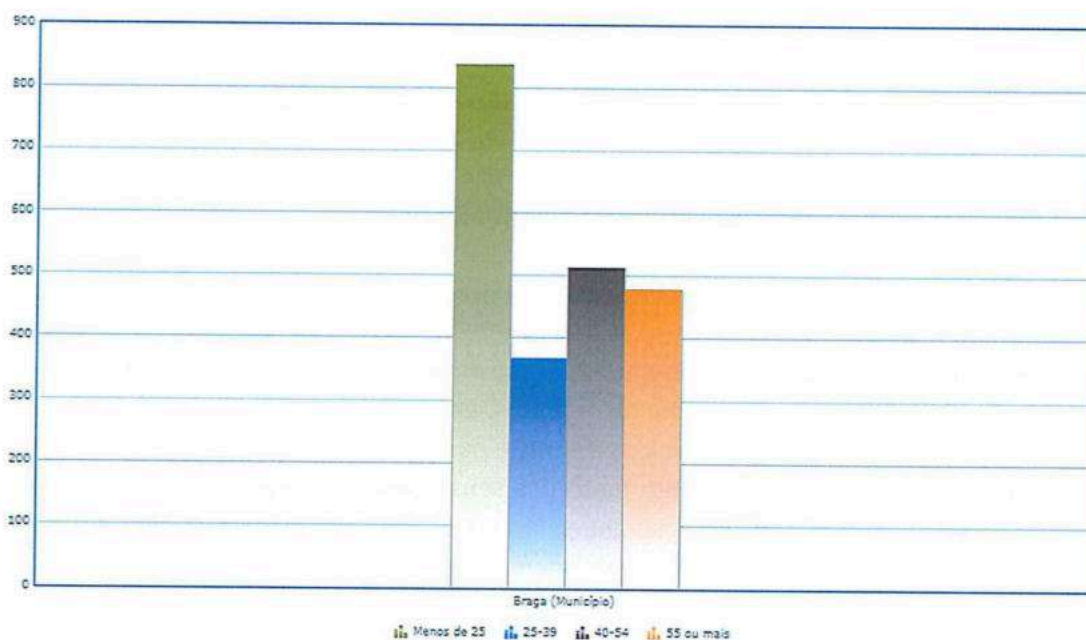
Gráfico 18 Evolução do nº de beneficiários e beneficiárias do RMG e RSI da SS: total e por sexo



Fonte/Ano: II/MTSSS/PORDATA/2021

O mesmo universo de munícipes, mas distribuídos/as pelos grupos etários em 2020 (Gráfico 19), evidencia que os/as jovens com menos de 25 anos são aqueles e aquelas que recebem mais apoios, com 839. Os cidadãos e cidadãs entre os 40 aos 54 anos são o segundo grupo mais representativo, com 513 registos. Existiram 480 apoios a pessoas com mais de 55 anos. A idade com menos apoios foi a dos 25 aos 39 anos, com 368 beneficiários/as.

Gráfico 19 Nº de beneficiários/as do RMG e RSI da SS: por grupo etário



Fonte/Ano: II/MTSSS/PORDATA/2021

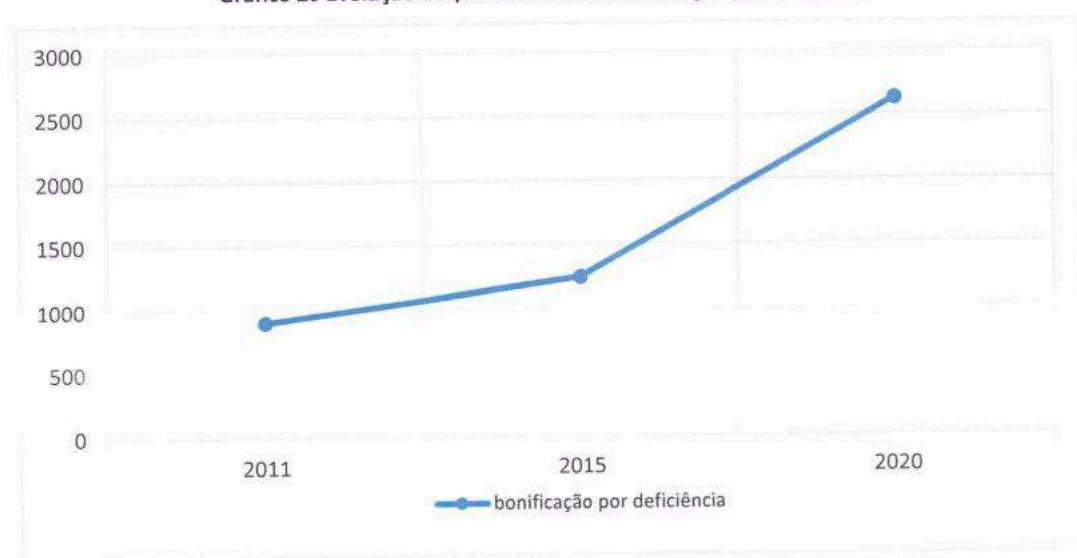
O Complemento Solidário para Idosos (CSI) é uma prestação extraordinária de combate à pobreza da população idosa. Destina-se a pensionistas com mais de 65 anos de idade, uma vez que este grupo está mais exposto a situações de privação monetária, porque aufer, muitas vezes, rendimentos exclusivamente provenientes das pensões mínimas.

Têm direito ao CSI os idosos e idosas titulares de pensões de velhice, sobrevivência ou equiparadas de qualquer sistema de proteção social nacional ou estrangeiro, que residam legalmente em território nacional há mais de 6 anos.

No distrito de Braga<sup>6</sup>, em 2021, e segundo os dados da SS, 12.499 seniores tiveram direito a este complemento, 4.123 do sexo masculino e 8.376 do sexo feminino. Uma vez que este benefício é uma prestação pecuniária extraordinária de combate à pobreza da população idosa, é possível inferir que a população feminina, por comparação, é mais carenciada que a masculina, auferindo rendimentos de pensões inferiores.

Outro indicador pertinente para a compreensão do retrato social das pessoas com diversidade funcional é o da Bonificação por Deficiência, que representa uma bonificação acrescida, atribuída pela SS ao subsídio familiar, a crianças e jovens com idade inferior a 24 anos portadoras de deficiência. O Gráfico 20<sup>7</sup> retrata a evolução do número de titulares desta bonificação e ilustra de a sua tendência crescente. Em 2020, 2.627 pessoas receberam este acréscimo.

Gráfico 20 Evolução dos/as titulares da bonificação por deficiência



Fonte/Ano: II/MTSSS/PORDATA/2021

## Emprego e mercado de trabalho

A atividade e o desenvolvimento económico do município são desenvolvido pela InvestBraga, Agência para a Dinamização Económica do Concelho de Braga. Cientes dos atuais condicionalismos e constrangimentos inerentes à situação económica nacional e europeia, a Câmara Municipal de Braga assume o papel de parceiro ativo e cooperante junto dos seus agentes económicos nas suas mais diversas facetas e áreas de atuação. Em 2014, surgiu, pela primeira vez, um Plano Estratégico para o Desenvolvimento Económico de Braga. Este instrumento de gestão, foi desenvolvido com a colaboração e a visão integrada de diversas entidades e *stakeholders* do território.

A partir da análise dos recursos e competências de Braga, foram identificados os sectores prioritários por forma a concretizar as prioridades assumidas: criação de emprego, captação de investimento e reforço do tecido empresarial e do ecossistema existente, e internacionalização.

<sup>6</sup> Não foram encontrados dados desagregados por concelho

<sup>7</sup> Não foram encontrados dados desagregados por sexo



## EMPREGO/ DESEMPREGO

Segundo o Censo de 2011, a taxa de atividade representa o número de pessoas ativas por cada 100 pessoas, com 15 e mais anos. Por sua vez, a população ativa representa a mão-de-obra disponível para trabalhar, incluindo as pessoas que estão empregadas e desempregadas.

A taxa de população ativa do município de Braga, em 2011, era de 62,2% (Tabela 28). Este valor é o mais alto, comparativamente a todos os territórios em análise. Estes dados reforçam o potencial de empregabilidade do município de Braga. O desdobramento do indicador em termos de sexo apresenta uma taxa de atividade mais baixa do que a masculina, no concelho. Ainda assim, a taxa de atividade feminina acompanha os totais da categoria e assume o valor mais alto de todos as unidades representadas.

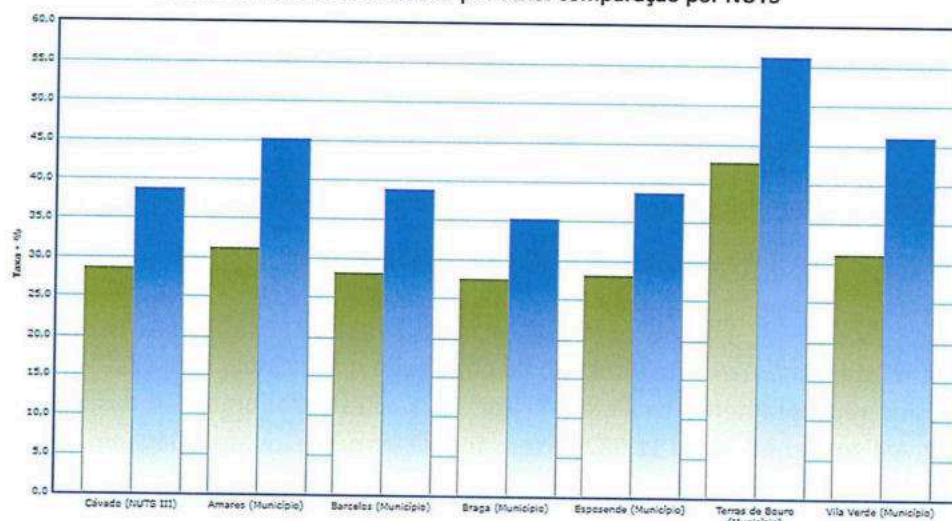
Tabela 28 Taxa de atividade (%): total e por sexo- comparação por NUTS

Territórios		Sexo		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico	Anos	2011		
NUTS I	Continente	55,8	61,2	51,0
NUTS II	Norte	56,1	62,4	50,4
NUTS III	Cávado	59,4	65,2	54,1
Município	Braga	62,2	66,6	58,3

Fonte/Ano: INE, Censos 2011; Pordata/2015

Em linha com as observações anteriores, e na representação gráfica da taxa de inatividade, por sexo (Gráfico 21), percebe-se que esta é notoriamente superior no universo feminino, em qualquer dos territórios em análise. Se este indicador representa o número de residentes, por cada 100 pessoas com 15 e mais anos, que não está empregado/a nem desempregado/a, como é o caso da população estudantil, doméstica e reformada, é evidente a disparidade, em termos de sexo, da participação feminina efetiva no mercado de trabalho.

Gráfico 21 Taxa de inatividade por sexo: comparação por NUTS



Fonte/Ano: Censos 2011; Pordata/2015

A Tabela 29 sistematiza a taxa de emprego total e por sexo das várias NUTS em que está inserido o município de Braga. Podemos verificar que, no total da categoria, Braga apresenta a taxa de emprego

mais elevada dos territórios em análise, com 54 pessoas empregadas por cada 100 munícipes com 15 e mais anos. O foco em termos de sexo evidencia uma predominância da representação masculina, em todas as NUTS. Braga apresenta da taxa de emprego no feminino mais elevada, em consonância com a generalidade do indicador.

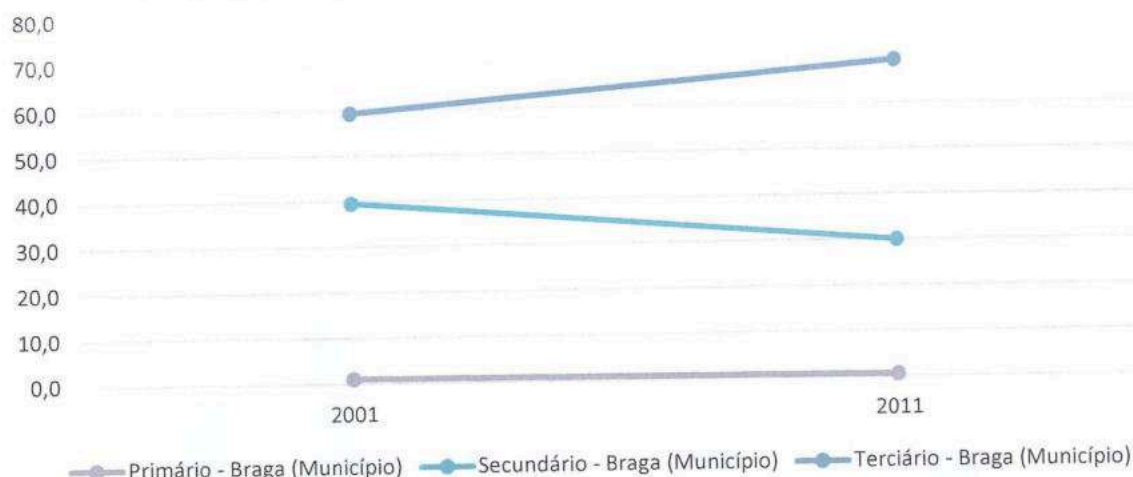
Tabela 29 Taxa de emprego segundo os Censos- total e por sexo (%): comparação por NUTS

Territórios		Sexo		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico	Anos	2011		
NUTS I	Continente	48,5	53,5	43,9
NUTS II	Norte	47,9	54,3	42,3
NUTS III	Cávado	51,8	58,0	46,3
Município	Braga	54,0	58,8	49,7

Fonte/Ano: INE, Censos 2011; Pordata/2015

No total da população empregada, e na análise por setor de atividade em 2011, 69,4 % estava alocada ao setor terciário, 30% ao setor secundário e apenas 0,6% ao setor primário. Assiste-se a uma efetiva terciarização da economia do concelho, já que comparativamente ao ano de 2001 o setor terciário foi o único a registar ganhos em 10,1 pontos percentuais, a par da quebra de 9,6% no setor secundário e de 0,5% do setor primário (Gráfico 22).

Gráfico 22 Evolução da % da população empregada: por setor de atividade económica



Fonte/Ano: Censos 2001 e 2011; Pordata/2015

A Tabela 30 sistematiza os números no feminino da população empregada, no seguimento da análise anterior. No mesmo recenseamento havia, em Braga, 39.928 trabalhadoras, 220 das quais afetas ao setor primário, 7.721 ao secundário, e 31.987 ao terciário. Estes números acompanham a generalidade da população residente, em termos percentuais, mas acentuam a terciarização apontado no ponto anterior: 80.1 % das mulheres trabalhadoras exercem a sua atividade no setor terciário. O setor secundário tem um peso de 19% e o primário de 0,6%, no total da categoria.



Tabela 30 População empregada do sexo feminino segundo os Censos: total e por setor de atividade económica

Territórios		Setores de atividade económica			
		Total	Primário	Secundário	Terciário
Âmbito Geográfico	Anos	2011			
NUTS I	Continente	1 986 962	36 641	317 049	1 633 272
NUTS II	Norte	697 594	12 845	173 767	510 982
NUTS III	Cávado	83 534	1 719	24 643	57 172
Município	Braga	39 928	220	7 721	31 987

Fonte/Ano: INE, Censos 2011; Pordata/2015

Quando nos debruçamos sobre a situação, na profissão principal, da população do sexo feminino empregada (Tabela 31), os dados indicam que, em 2011, 34.441 das 39.928 trabalhadoras trabalhava por conta de outrem, 2.724 por conta própria como empregadora e 1.977 por conta própria. As situações menos representativas são a trabalhadora familiar não remunerada (184) e membro ativo numa cooperativa (9).

Tabela 31 População do sexo feminino empregada: por situação na profissão principal

Territórios		Situação na profissão principal						
		Total	por conta própria empregador	por conta própria isolado	familiar não remunerado	por conta de outrem	cooperativa	outra
Anos		2011						
NUTS I	Continente	1 986 962	156 040	114 325	14 099	1 675 319	774	26 405
NUTS II	Norte	697 594	52 439	41 646	5 856	588 835	364	8 454
NUTS III	Cávado	83 534	6 428	5 085	816	70 057	38	1 110
Município	Braga	39 928	2 724	1 977	184	34 441	9	593

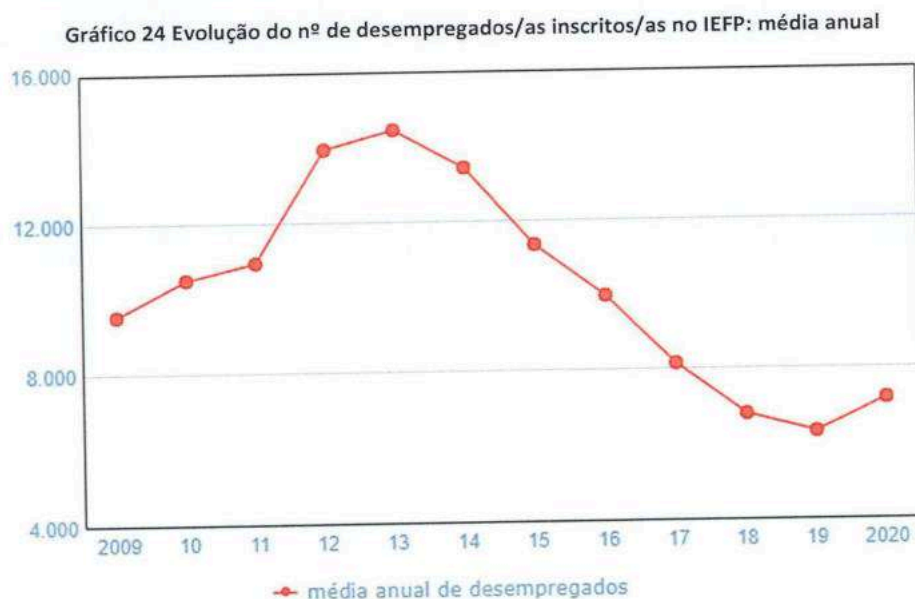
Fonte/Ano: INE, Censos 2011; Pordata/2015

O Gráfico 23 esquematiza a taxa de emprego da população ativa, em 2011, por grupos etários. O grupo com mais pessoas empregadas por cada 100 pessoas com 15 ou mais anos é o das pessoas com idades compreendidas entre os 35 e os 44 anos, com uma taxa de emprego de 81,5%. O grupo etário entre os 25 e 34 anos apresenta uma taxa de 79,3%. Na faixa etária entre os 45 e os 54 anos existiam 75,3% das pessoas empregadas, 39,7% entre os 55 e os 64 anos, e o valor percentual das pessoas empregadas entre os 15 e os 24 anos era de 25,9 %.



Fonte/Ano: Censos 2011; Pordata/2015

Ao analisarmos o desemprego no município, em termos de número, Braga registou uma subida significativa do número de pessoas inscritas no IEFP de 2009 a 2013, atingindo, nesse ano, o máximo de 14.455 registos. (Gráfico 24). Desde então, os números têm caído consideravelmente, chegando a um mínimo de 6348 inscritos/as, em 2019. No último ano em análise, em 2020, houve um ligeiro aumento, fixando a média anual em 7.218.



Fonte/Ano: IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2022

Ao estabelecermos a comparação, deste indicador, com as outras unidades territoriais em análise (Tabela 32), mas utilizando a percentagem de população desempregada inscrita no IEFP, no total da população residente, dos 15 aos 64 anos, percebemos que a sua evolução acompanha a tendência nacional: um aumento de valores percentuais de 2009 a 2015 e depois uma queda acentuada nos últimos 5 anos. Braga, em 2020, apresentava um valor percentual de 5,8 e está acima da média da NUT I e da NUTIII. Encontra-se, contudo, abaixo da percentagem da região Norte (NUT II).

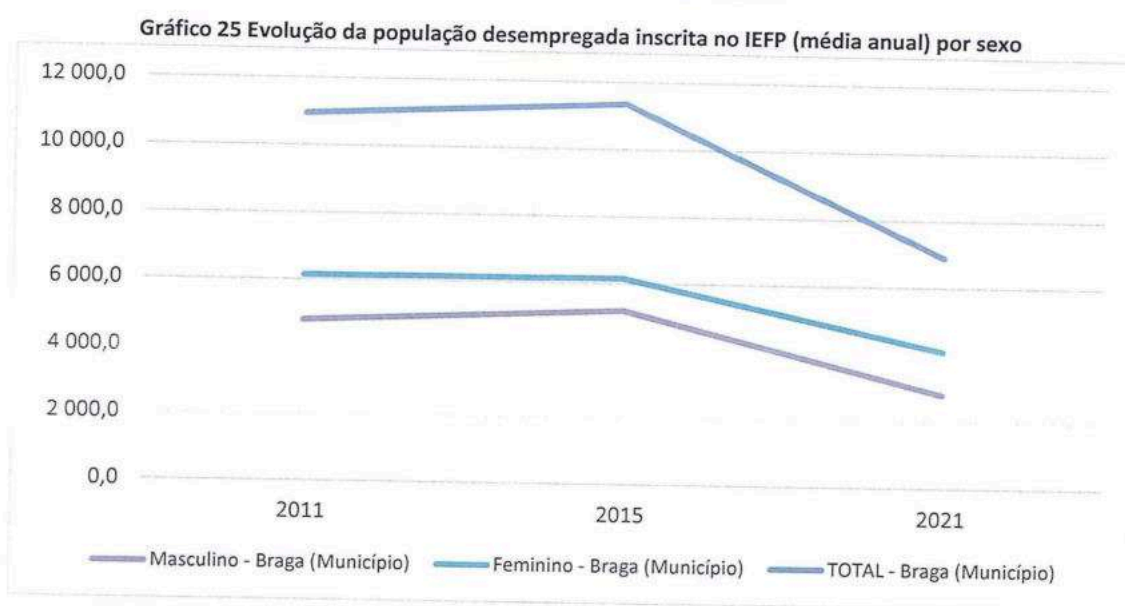


Tabela 32 Evolução da população desempregada inscrita em % da população residente, dos 15 aos 64 anos: comparação por NUTS

Âmbito Geográfico	Anos	2009	2011	2015	2020
NUTS I	Continente	7,2	7,9	8,2	5,7
NUTS II	Norte	8,6	9,4	9,7	6,2
NUTS III	Cávado	6,7	7,6	7,6	4,7
Município	Braga	7,5	8,5	8,9	5,8

Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2022

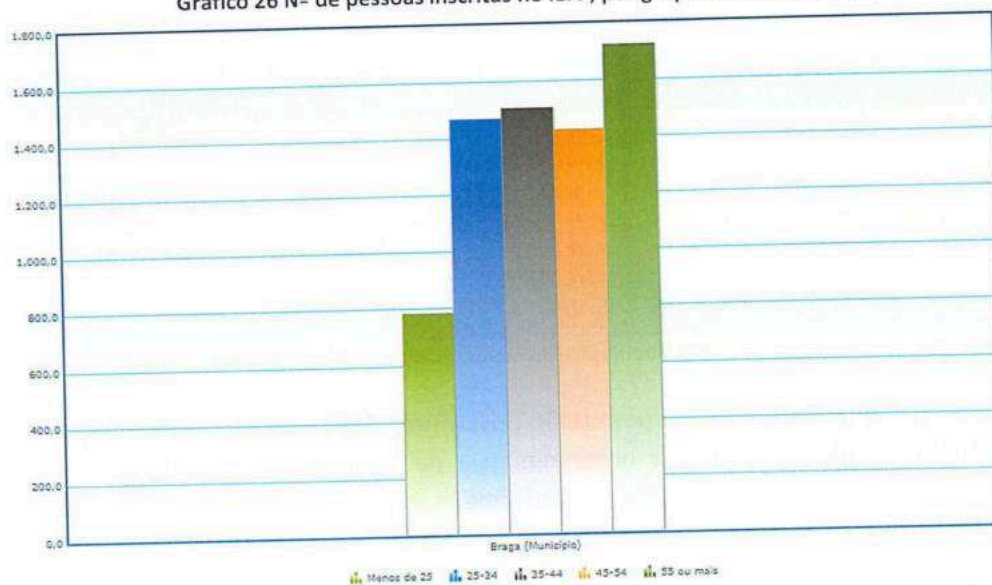
Ao analisarmos a evolução dos números da população desempregada inscrita no IEFP (média anual), por sexo (Gráfico 25), verificámos tanto a predominância de mulheres desempregadas, como a acentuação ligeira dessa diferença, relativamente aos homens, nos últimos anos. Em 2021, das 6911 inscrições, 4,101 eram do sexo feminino e 2.809 do sexo masculino.



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2021

Se tivermos em consideração os grupos etários da população desempregada, inscrita no IEFP, em 2021, verificamos que o desemprego atinge, em maior grau, as pessoas com mais de 55 anos, representando 1724 do total de 6911 registos (Gráfico 26). Todas as outras faixas apresentam valores muito semelhantes, exceto as pessoas com menos de 25 anos, com 786 inscrições. Teremos que equacionar, neste ponto, o aumento da escolaridade obrigatória.

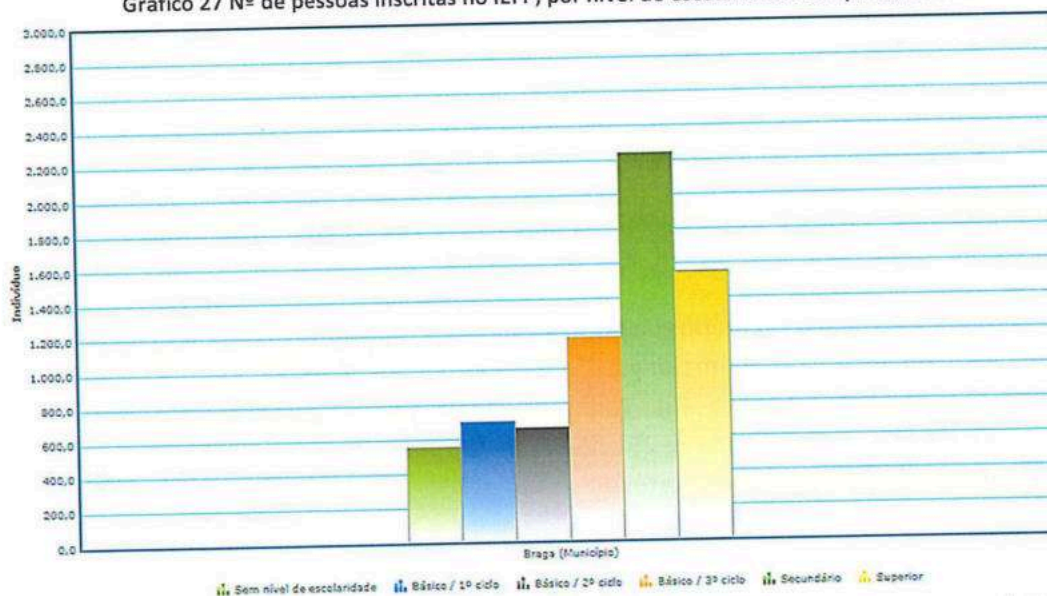
Gráfico 26 Nº de pessoas inscritas no IEFP, por grupo etário, em 2021



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2022

Ao analisarmos o mesmo universo de pessoas, no mesmo ano, mas em termos de nível de escolaridade completo (Gráfico 27), verificamos que o desemprego atinge, em maior grau, as pessoas com o ensino secundário completo, representando 2246 dos 6911 registos. O ensino superior ocupa o segundo lugar, com 1556 pessoas inscritas. As pessoas com o ensino básico completo perfazem 1182 registos. Os restantes níveis (mais baixos) de ensino apresentam valores relativamente próximos, na ordem dos 600 registos.

Gráfico 27 Nº de pessoas inscritas no IEFP, por nível de escolaridade completo, em 2021



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2022

## ATIVIDADE ECONÓMICA

A atividade económica de uma determinada unidade territorial engloba o conjunto de atividades que resultam de uma combinação de recursos, tais como equipamentos, mão-de-obra, técnicas de fabricação, redes de informação e produtos, que conduzem à criação de bens ou de serviços



determinados. Qualquer atividade se caracteriza por uma entrada de produtos (bens ou serviços), um processo de produção, e uma saída de produtos.

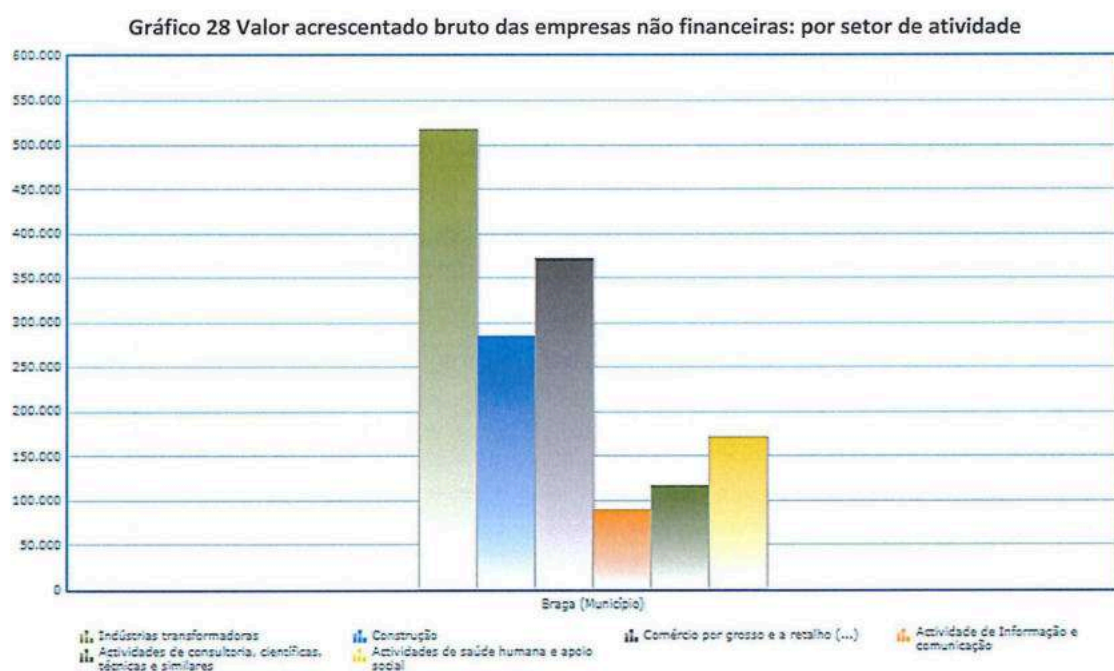
É frequente agrupar as atividades económicas em três grandes sectores:

- Primário, incluindo agricultura, floresta, caça, pesca e extração mineral;
- Secundário, incluindo indústria transformadora e construção;
- Terciário, incluindo os serviços, tais como comércio, transportes, administração pública, educação ou saúde.

Tal como já foi referido, o município de Braga concentra a sua atividade económica no setor terciário, mas será pertinente, neste ponto, aprofundar o retrato económico do concelho.

O Gráfico 28 apresenta o valor acrescentado bruto das empresas não financeiras do município de Braga, em euros (milhares). A meta informação (INE) define valor acrescentado bruto (VAB) como a riqueza gerada na produção, descontando o valor dos bens e serviços consumidos para a obter, tais como as matérias-primas.

Estes dados remontam ao ano de 2019 e englobam os setores de atividade que mais contribuíram para o total do indicador, de 1.931.669 euros. O setor que mais representativo é o das indústrias transformadoras, com 517.662 euros. Em segundo lugar encontra-se o comércio por grosso e a retalho com um VAB de 373.155 euros. O setor da construção ocupa o terceiro lugar com 286.416 euros. As atividades de saúde humana e apoio social apresentaram um VAB de 171.869 euros e as atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares um valor de 117.964. As atividades de informação e comunicação ocupam o 6º lugar em termos de peso do total de categoria, com um VAB de 90.714.

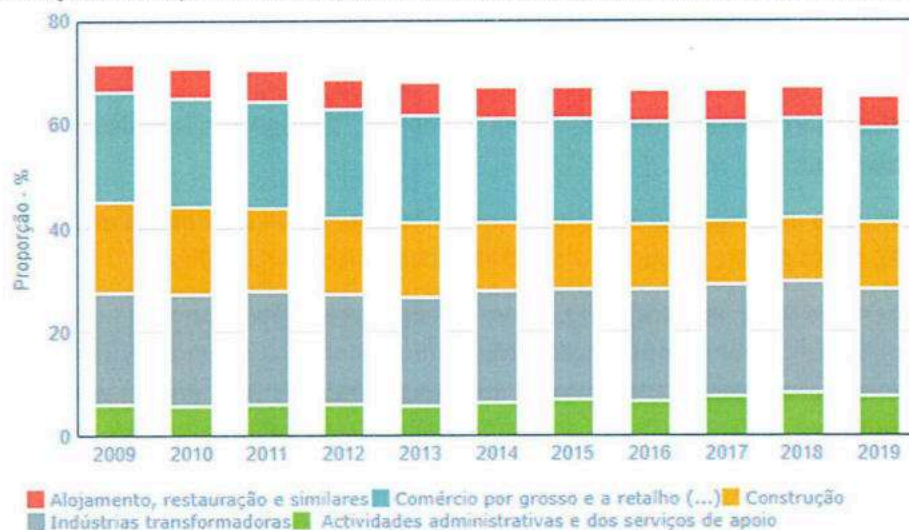


Fonte/Ano: INE; GEP; IEFP; MTSS; METD; PORDATA/2021

Ao olharmos para a evolução da percentagem de pessoal ao serviço nas empresas (proporção) em 5 dos principais setores de atividade (Gráfico 29), verificamos que as indústrias transformadoras concentram a maior percentagem de pessoal, com 20,4%. Tal como no indicador anterior, o segundo lugar pertence ao comércio grosso e a retalho. Estes dois setores apresentam, no entanto, uma tendência decrescente em termos percentuais, relativamente aos anos anteriores. O único setor, dos cinco representados, em que se verifica um aumento, comparando com o ano anterior, é o setor da

construção, com 13% do pessoal. Menos representativos são os setores de atividades administrativas e de serviços de apoio e de alojamento e restauração, com 7,7 e 6 valores percentuais, respetivamente.

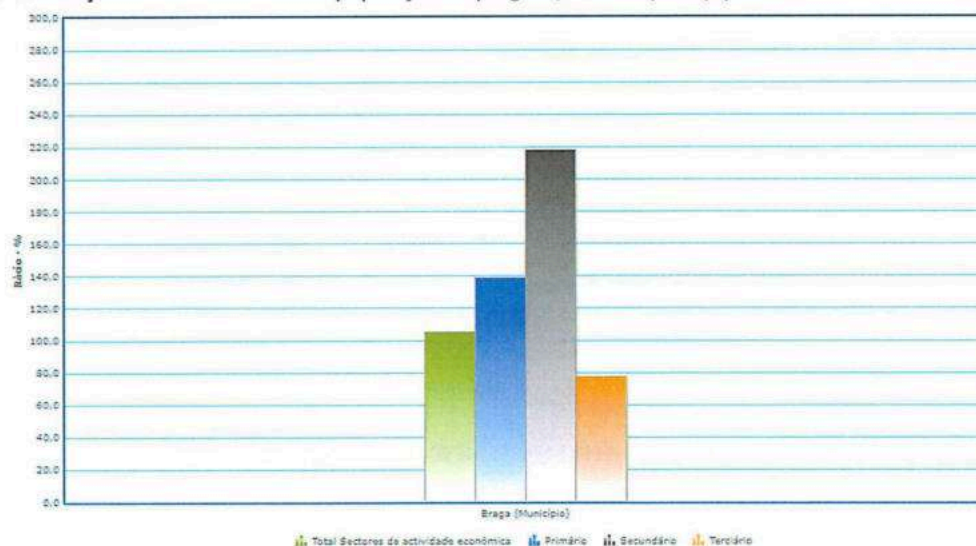
Gráfico 29 Evolução da % de pessoal ao serviço nas empresas (proporção) em 5 dos principais setores de atividade<sup>8</sup>



Fonte/Ano: INE; GEP; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2021

Quando incidimos a análise da atividade económica sob a perspetiva de género, interessa observar a relação de masculinidade da população empregada (Gráfico 30). Segundo o Censo 2011, e tendo por base o setor de atividade económica, percebemos que existem mais homens a trabalhar, no total da categoria, com o valor de 105,3. Ao incidirmos a análise por setor económico, verificamos que há mais trabalhadoras no setor terciário, e mais trabalhadores no setor primário e secundário. De facto, se a relação de masculinidade é o número de homens por cada 100 mulheres, o valor de 218, no setor secundário, é expressivo da disparidade na representação de sexos neste setor, tradicionalmente masculino, em termos de empregabilidade.

Gráfico 30 Relação de masculinidade da população empregada/ Censos (2011): por sector de atividade económica



Fonte/Ano: INE; PORDATA/2015

<sup>8</sup> Não foram encontrados dados desagregados por sexo



## PODER ECONÓMICO

O poder de compra per capita representa um número índice, com o valor 100 na média do país, que compara o poder de compra manifestado quotidianamente, em termos per capita, nos diferentes municípios e regiões. A partir da sua definição, percebe-se a importância deste indicador compósito para a análise do conforto, condições e qualidade de vida das pessoas, dentro dos seus territórios, e das suas comunidades.

Comparando o poder de compra dos/as munícipes de Braga, e a sua evolução, com as NUTS, verifica-se que Braga é o município com maior poder de compra da região do Cávado, e apresenta valores superiores à região Norte e ao continente (Tabela 33). No primeiro intervalo de tempo em análise (2007 a 2015) o poder de compra per capita no concelho manteve-se constante, ao contrário dos outros municípios do Cávado e da região Norte, em que o aumento foi acentuado. No segundo momento (de 2015 a 2019) o município de Braga registou um aumento de 3,4%.

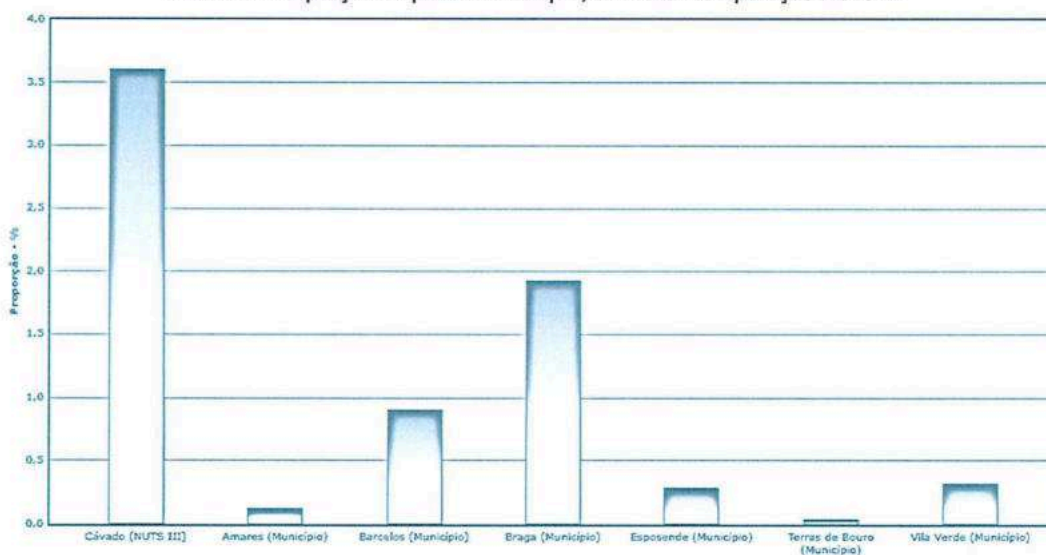
Tabela 33 Evolução do poder de compra per capita: comparação por NUTS<sup>9</sup>

Territórios		Poder de compra		
Âmbito Geográfico	Anos	2007	2015	2019
NUTS I	Continente	100,5	100,7	100,6
NUTS II	Norte	86,2	92,1	93,0
NUTS III	Cávado	82,3	88,8	91,7
Município	Braga	105,4	105,4	108,8

Fonte/Ano: INE; PORDATA/2021

Em termos de proporção do poder de compra (peso do poder de compra de cada município ou região, no total do país, para o qual a proporção de poder de compra assume o valor 100%) o município de Braga representava, em 2019, 1,93% do total nacional. O Gráfico 31 evidencia o peso do município, no total do território do Cávado, cuja proporção em percentagem é de 3,604.

Gráfico 31 Proporção do poder de compra, em 2019: comparação NUTS III



RENTIMENTOS E PODER DE COMPRA / PROPORÇÃO DE PODER DE COMPRA / PROPORÇÃO DO PODER DE COMPRA

Fonte/Ano: INE Estudo sobre o Poder de Compra Concelhio; PORDATA/2021

<sup>9</sup> Não foram encontrados dados desagregados por sexo

Segundo o próprio município, o desenvolvimento económico do concelho de Braga é pilar central da política municipal de Braga, assente em três vetores de atuação: a dinamização económica, a captação de investimento e a internacionalização. Dele advém mais e melhor emprego, com a consequente melhoria da qualidade de vida, e maior coesão social. Este novo modelo de gestão, preconizado pela Câmara Municipal de Braga, privilegia o seu papel como facilitador e dinamizador do investimento privado, perspetivando a ação municipal no sentido de responder àquelas que são as demandas do mercado atual, propiciando as condições necessárias a que esse mesmo investimento se realize e se mantenha no concelho. Nesse sentido, foi lançada em março de 2014 a InvestBraga- Agência para a Dinamização Económica de Braga, que tem como missão promover o desenvolvimento económico da região.

## TECIDO EMPRESARIAL DO MUNICÍPIO

Ao analisarmos o tecido empresarial do concelho, em termos de números de empresas por cada 100 habitantes, percebemos que o seu número tem vindo a aumentar, a um ritmo constante, desde 2011 (Tabela 34). Neste setor, o rácio de empresas por cem habitantes está abaixo da média de Portugal continental, mas acima do território do Cávado.

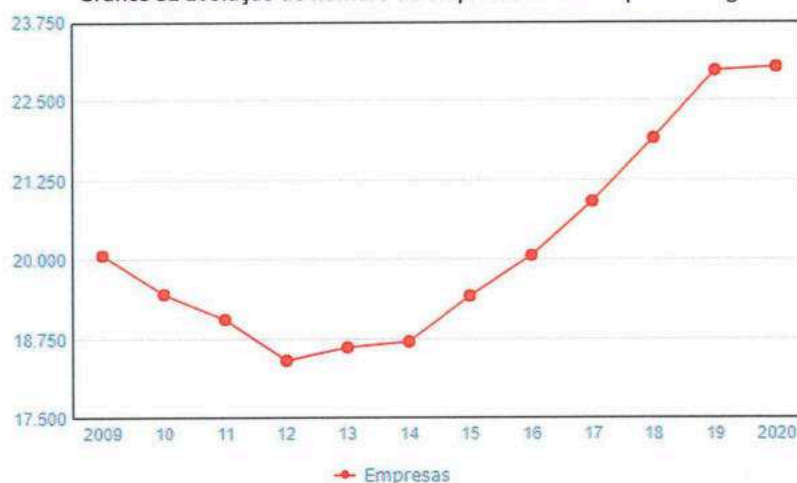
Tabela 34 Evolução do nº de empresas por 100 habitantes: comparação por NUTS

Territórios		Empresas por 100 habitantes		
Âmbito Geográfico	Anos	2011	2015	2019
NUTS I	Continente	10,6	11,3	12,9
NUTS II	Norte	9,8	11,0	12,5
NUTS III	Cávado	10,0	10,6	12,3
Município	Braga	10,5	10,7	12,6

Fonte/Ano: INE; PORDATA/2021

O número de empresas não financeiras, em termos absolutos, tem vindo a aumentar no território concelhio. O Gráfico 32 ilustra o rápido crescimento do tecido empresarial de 2014 até 2019. Em 2020 existiam 23.036, mais 54 empresas do que no ano anterior

Gráfico 32 Evolução do número de empresas no município de Braga

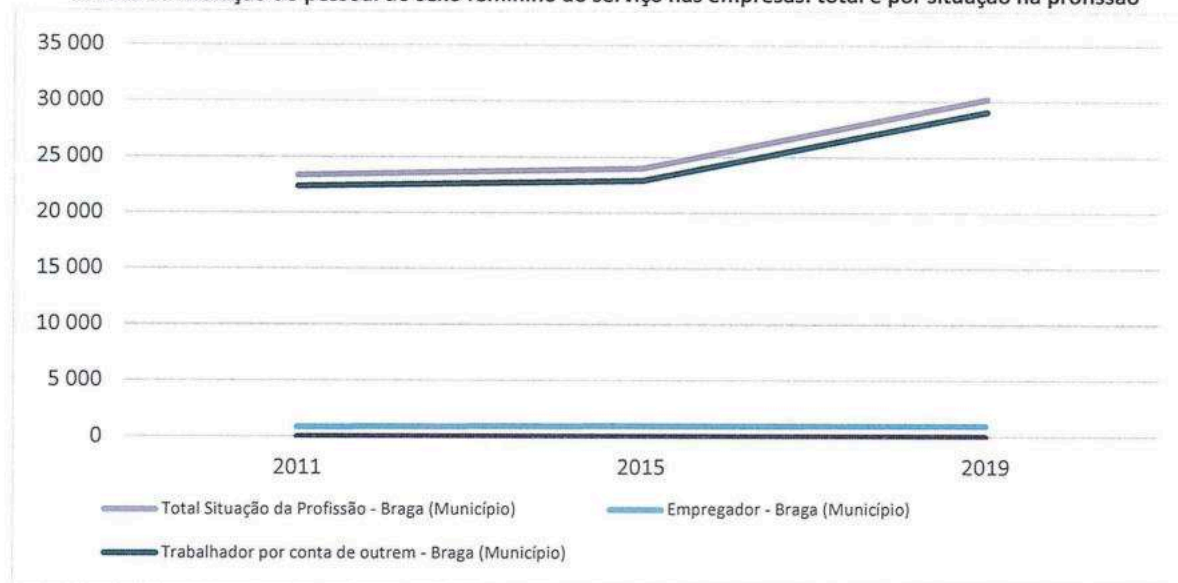


Fonte/Ano: INE; PORDATA/2021



Ao incidirmos sobre a situação das mulheres trabalhadoras, ao nível concelhio (Gráfico 33), percebemos que, em termos profissionais, a esmagadora maioria das profissionais trabalha por conta de outrem. Em 2019, 96,2% das 30.224 mulheres trabalhadoras no concelho eram trabalhadoras por conta de outrem. No mesmo ano, registou-se 999 mulheres empregadoras.

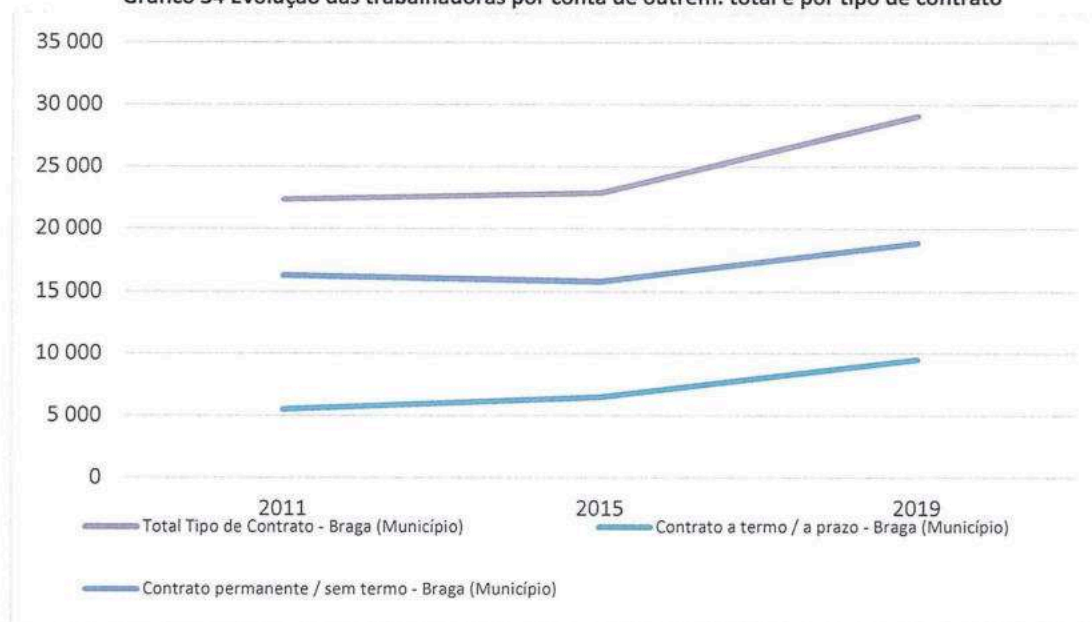
Gráfico 33 Evolução do pessoal do sexo feminino ao serviço nas empresas: total e por situação na profissão



Fonte/Ano: GEP; MESS, MTSS; PORDATA/2021

Se atendermos ao tipo de contrato que as trabalhadoras, por conta de outrem, estabeleceram com as entidades empregadoras (Gráfico 34), percebemos que, em termos totais, o número de mulheres trabalhadoras por conta de outrem tem vindo a aumentar nos últimos anos, e de uma forma particularmente notória, desde 2015. Relativamente ao tipo de contrato de trabalho, os contratos a termo têm acompanhado este aumento, de forma proporcional. Os contratos permanentes, embora permaneçam a relação contratual mais comum, representam 64,9% do total, em 2019, enquanto em 2011 compunham 72,8% dos totais da categoria.

Gráfico 34 Evolução das trabalhadoras por conta de outrem: total e por tipo de contrato



Fonte/Ano: GEP; MESS; MTSS; PORDATA/2021

Ao analisarmos a evolução da remuneração base média mensal dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, por sexo, verificamos que existe uma disparidade salarial no concelho de Braga, em termos de sexo. No último ano em análise, de 2019, uma trabalhadora auferia uma remuneração base média de 877€, enquanto um trabalhador, no exercício de funções equiparadas, auferia uma remuneração base média mensal de 1.092€. Esta disparidade acompanha, aliás, os números representados nas outras NUTS (Tabela 35).

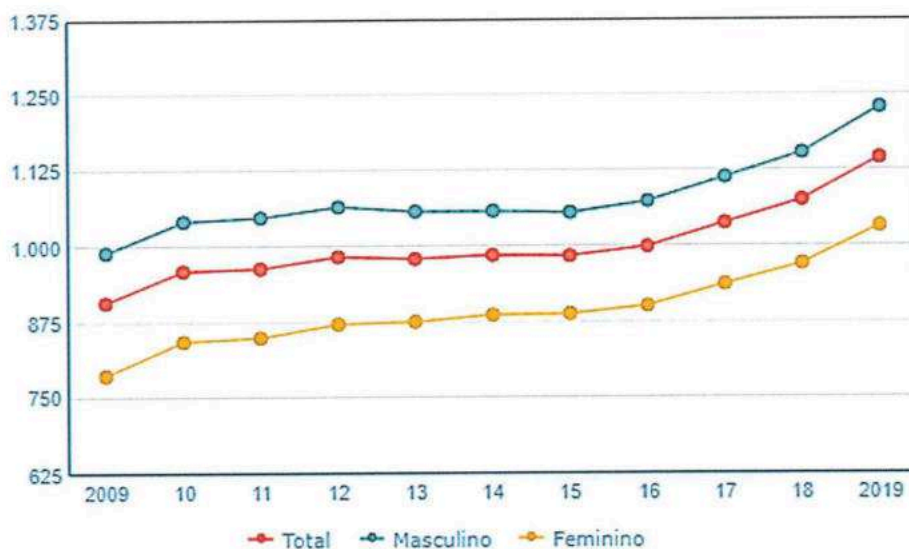
Tabela 35 Evolução da remuneração base média mensal dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem (euros): total e por sexo – comparação por NUTS

Territórios		Sexo					
		Total		Masculino		Feminino	
Âmbito Geográfico	Anos	2011	2019	2011	2019	2011	2019
NUTS 2013	Portugal	905,1	1 001,5	984,2	1 069,3	807,5	920,1
NUTS III	Cávado	743,7	882,7	804,1	935,9	671,0	816,9
Município	Braga	812,8	964,5	877,9	1 029,0	725,2	877,0

Fonte/Ano: GEP; MESS; MTSS; PORDATA/2021

É interessante observar, numa ótica de sexo, que a disparidade entre o ganho mensal entre homens e mulheres, mantém uma evolução constante ao longo do período em análise (Gráfico 35). Ao contrário do rendimento base, o ganho mensal é o montante que o/a colaborador/a recebe, de facto, todos os meses. Para além da remuneração de base, inclui outras remunerações pagas pela entidade empregadora, como horas extra, subsídio de férias ou prémios.

Gráfico 35 Evolução do ganho médio mensal dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem: total e por sexo



Fonte/Ano: GEP; MESS; MTSS; PORDATA/2021

O Gráfico 36 ilustra a evolução da disparidade salarial, nos últimos 10 anos, em Braga. No ano de 2009, a diferença remuneratória entre homens e mulheres no município, era de 203 euros. Entre 2009 e 2015 essa diferença foi diminuindo, atingindo o mínimo nesse ano, com o valor de 168 euros. A partir de 2015 a disparidade voltou a aumentar e em 2019, foi na ordem dos 195 euros.



Gráfico 36 Evolução da disparidade salarial por ganho médio mensal, por sexo- município



Fonte/Ano: GEP; MESS; MTSS; PORDATA/2021

## Saúde

O acesso a uma proteção associada à saúde é um direito previsto na Constituição da República Portuguesa, no seu Artigo nº 64, independentemente das condições económicas e sociais dos cidadãos e cidadãs. É um dever do País, com o contributo de todos e de todas, garantir as condições económicas, sociais, culturais e ambientais que garantam a proteção da saúde de todos os cidadãos e cidadãs, durante todos os ciclos de vida.

Com a Lei de Bases da Saúde, ao Estado ficou atribuída a responsabilidade de garantia de prestação universal de cuidados de saúde, tendo justificado a criação do Serviço Nacional de Saúde com a premissa de providenciar, com prestadores/as de cuidados de saúde em rede, o acesso a um serviço gratuito ou com taxas de valor reduzido, a todos os cidadãos e cidadãs.

Assim, o Estado assegura o direito à proteção da saúde com um SNS, constituído por todos os serviços e entidades públicas prestadoras de cuidados de saúde, agrupamentos de centros de saúde, estabelecimentos hospitalares e unidades locais de saúde. Os cuidados de saúde primários e os cuidados diferenciados passaram a integrar, em sintonia, hospitais e centros de saúde, agora com a designação de Unidade Local de Saúde (ULS).

As Unidades Locais de Saúde constituem, neste sentido, o primeiro acesso da população à prestação dos cuidados de saúde, daí designados como primários, adotando relevantes funções de promoção da saúde e prevenção da doença, prestação de cuidados na doença e ligação a outros serviços para a continuidade dos cuidados.

## REDE DE SAÚDE E POPULAÇÃO

A rede de saúde pública de Braga é constituída por 1 hospital; 15 unidades de saúde familiar (USF) distribuídas por todo o concelho; 3 Unidades de cuidados de saúde personalizados; 3 unidades de cuidados na comunidade; 1 unidade de recursos assistenciais partilhados; e 1 Unidade de Saúde Pública.

O hospital de braga é um hospital público, pertence ao SNS. Tem uma área de construção de 140.000 m<sup>2</sup>, com uma capacidade de internamento até 705 camas. Possui o Centro Clínico Académico (CCA), uma parceria com a Universidade do Minho para investigação em teatro clínico.

### O Agrupamento de Centros de Saúde (ACES) do Cávado I - Braga

O ACES de Braga funciona desde 2009, pela Portaria n.º 273/2009, e na sua Missão procura garantir a prestação de cuidados de saúde primários à população da sua área geográfica de influência, procurando manter os princípios de equidade e solidariedade. Desenvolve as suas atividades para promover a saúde e prevenir a doença da população, comprometido com a satisfação dos utilizadores dos cuidados de saúde primários e a motivação e empenho dos seus profissionais.

Segundo o Bilhete de Identidade dos Cuidados de Saúde Primários (BI-CSP) do Serviço Nacional de Saúde (SNS) este ACES é constituído, em termos de recursos humanos por 139 Médicos/as de Família; 193 Enfermeiros/as; 117 Secretários/as Clínicos/as, 67 Internos/as e 98 Outros/as Profissionais.

Em termos de unidades de saúde, o ACES Braga é composto por: 17 Unidades de Saúde Familiar, 1 Unidade de Saúde, 1 Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados, 3 Unidades de Cuidados na Comunidade e 1 Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados.

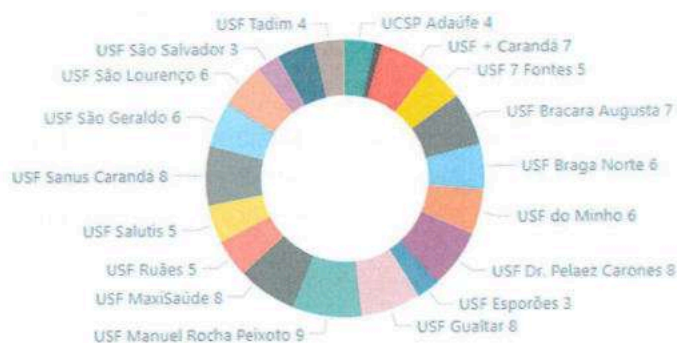
O número de utentes inscritos/as é de 205.067, 106.913 mulheres e 98.154 homens, distribuídos por grupos etários conforme ilustra o Gráfico 37 (Fonte/Ano: BI-CSP /2022).

Gráfico 37 Pirâmide etária dos/as utentes inscritos/as no ACES Braga



A distribuição do pessoal de medicina pelas unidades está representada no Gráfico 38, sendo que a USF Manuel Rocha Peixoto é aquela que contabiliza mais profissionais, com 9, e a USF São Salvador menos, com 3.

Gráfico 38 Distribuição dos/as médicos/as de família, por USF<sup>10</sup>



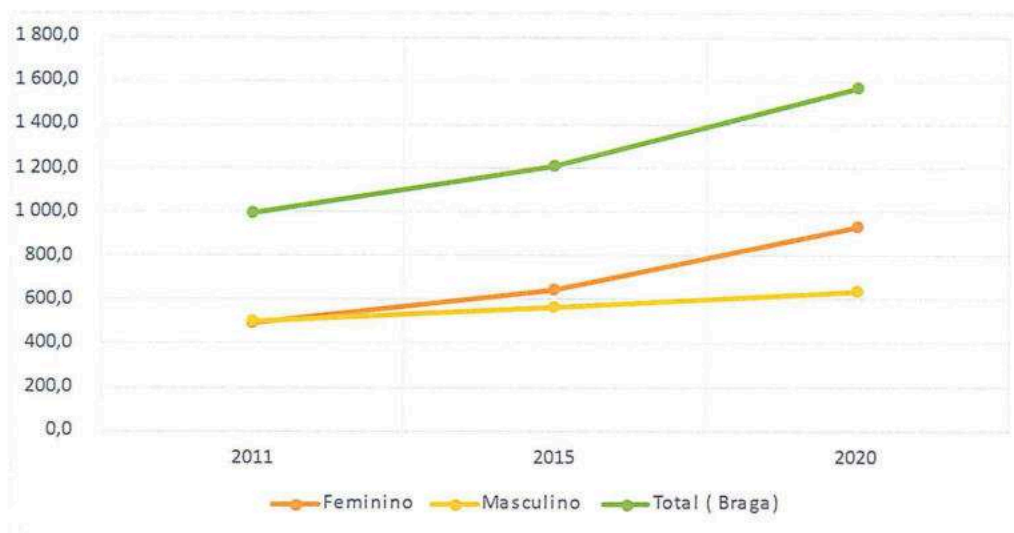
Fonte/Ano: BI-CSP /2022

<sup>10</sup> Não foram encontrados dados desagregados por sexo



Em termos de caracterização dos recursos humanos que compõem a rede de saúde do município, o Gráfico 39 elucida a evolução do número de médicos e médicas de 2011 a 2020, total e por sexo. Podemos observar que os/as profissionais de medicina têm vindo a aumentar no concelho, sendo que esse aumento foi maior no segundo momento em análise, de 2015 (com o registo de 1.210 profissionais) a 2020 (com 1.568). É possível constatar, na variável sexo, que sempre houve uma predominância de mulheres a exercer a profissão, e que essa diferença é mais notória nos últimos 5 anos. Em 2020, existiam 933 médicas e 633 médicos a exercer no concelho.

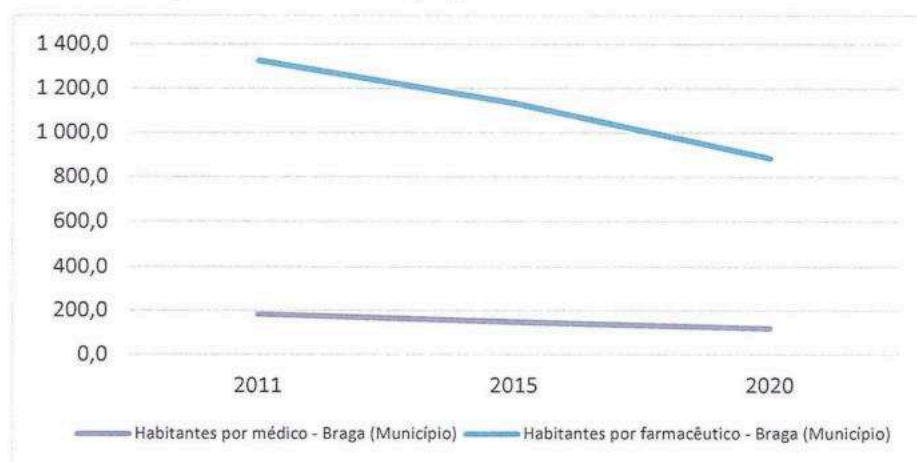
Gráfico 39 Evolução do nº de profissionais de medicina: total e por sexo



Fonte/Ano: INE; DGS; MS; Pordata/2022

Outro dado pertinente para caraterizar a rede de saúde é o rácio de profissionais de medicina e farmacêutica, por habitante. Como ilustra o Gráfico 40, que representa a evolução do número de habitantes por profissionais de medicina e farmacêutica, este rácio tem vindo a descer, em ambas as especialidades, nos últimos anos. Esta diminuição é mais acentuada na área da farmacêutica, que apresentava, em 2011, um rácio de 1327,2 e, em 2020, de 887,1. O rácio relativo ao médicos e médicas apresenta uma descida mais gradual: 184,6 em 2011 para 119,9 em 2020.

Gráfico 40 Evolução do nº de habitantes por profissionais de medicina e farmacêutica: rácio<sup>11</sup>

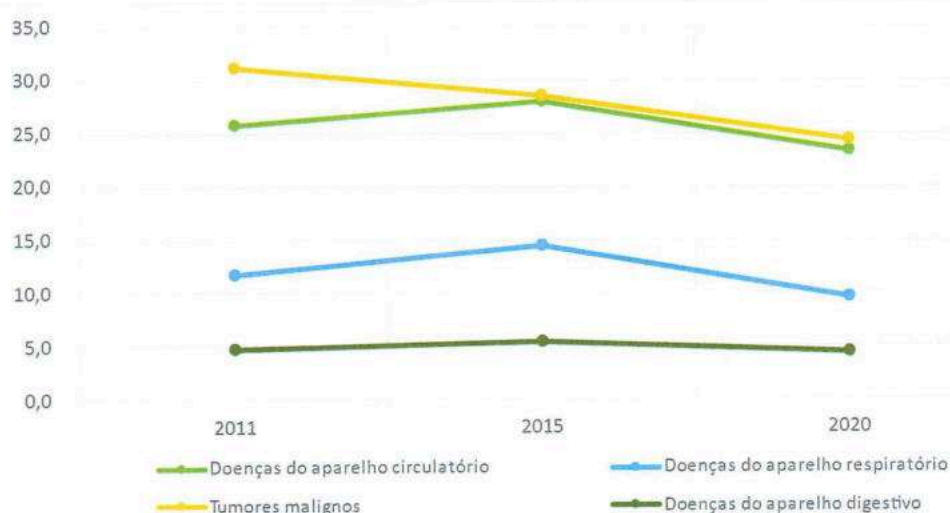


Fonte/Ano: INE; DGS; MS; Pordata/2022

<sup>11</sup> Não foram encontrados dados desagregados por sexo

Ao focarmos a nossa análise na evolução do número de óbitos, por principais causas de morte, em percentagem (Gráfico 41), observamos que a principal causa de morte prende-se com as doenças do foro oncológico que, em 2020, representou 24,2% do total de óbitos (embora apresente uma tendência decrescente). Esta tendência acompanha a segunda causa de morte, as doenças do aparelho circulatório (23,2% do total dos óbitos) e a terceira (doenças do aparelho respiratório, com 9,6%).

Gráfico 41 Evolução do número de óbitos, por principais causas de morte (%)



Fonte/Ano: INE; DGS; MS; Pordata/2022

## Justiça e segurança - criminalidade e violência doméstica

Quando observamos a evolução do número de crimes registados pelas autoridades no concelho de Braga, nos últimos anos (Gráfico 42), percebe-se uma tendência decrescente a partir de 2010, ano em que houve o maior número de registos, com 7212 crimes. Após uma ligeira subida em 2019 (4925 registos), o ano de 2020 foi aquele que registou o menor número de crimes do período em análise, com 4652 ocorrências.

Gráfico 42 Evolução do número de crimes registados pelas autoridades

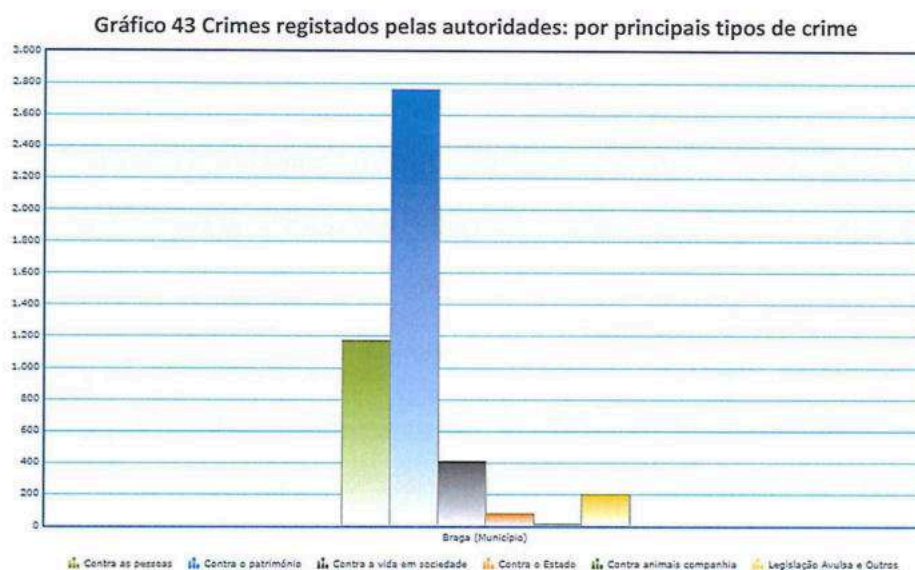


Fonte/Ano: DGPI; MJ; Pordata/2021

Do valor total de crimes registados interessa perceber a sua distribuição, por tipo de crimes. Assim, e tal como atesta o Gráfico 43, no ano de 2020 o tipo de crime mais ocorrente é o crime contra o



património, que representou 59,5 % dos registos. Os crimes contra pessoas representaram 25% do total, e contra o estado 8,8% das situações.



Quando fazemos uma leitura, sob a ótica de género, do sistema de segurança de uma comunidade, importa realçar, desde logo, a caracterização do crime de Violência Doméstica (VD), enquadrado no contexto geral do sistema de justiça.

Segundo o Código Penal, no seu artigo 152º, n.º 1, pratica o crime de VD “Quem, de modo reiterado ou não, infligir maus-tratos físicos ou psíquicos, incluindo castigos corporais, privações da liberdade, ofensas sexuais ou impedir o acesso ou fruição aos recursos económicos e patrimoniais próprios ou comuns:

- Ao cônjuge ou ex-cônjuge;
- A pessoa de outro ou do mesmo sexo com quem o agente mantenha ou tenha mantido uma relação de namoro ou uma relação análoga à dos cônjuges, ainda que sem coabitação;
- A progenitor de descendente comum em 1.º grau;
- A pessoa particularmente indefesa, nomeadamente em razão da idade, deficiência, doença, gravidez ou dependência económica, que com ele coabite;
- A menor que seja seu descendente ou de uma das pessoas referidas nas alíneas a), b) e c), ainda que com ele não coabite; é punido com pena de prisão de um a cinco anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

O PDS Braga (2016-2021) identificou a problemática da Violência doméstica como prioritária, ao nível da intervenção, porque existiam várias lacunas nas respostas sociais nesta área, nomeadamente:

- Diagnóstico de proximidade para perceber as necessidades reais do território e a dimensão das problemáticas ao nível concelhio e supraconcelhio
- Resposta imediata no atendimento e acolhimento de vítimas de violência doméstica;
- Acolhimento habitacional a vítimas de violência doméstica;
- Respostas de atendimento e acompanhamento a vítimas de violência doméstica.

Ao observarmos os dados relativos a crimes registados pelas autoridades, no concelho de Braga, mas distribuídos pelas principais categorias de crime (Tabela 36), verificámos que o crime de violência

doméstica contra cônjuge ou análogos é a única categoria de crimes que apresentou uma subida no número de registos, nos períodos em análise. Esta categoria teve 305 entradas em 2011 e 391 entradas em 2020. Todas as outras categorias apresentam uma descida, acompanhando a tendência decrescente do total de ocorrências registadas pelas autoridades.

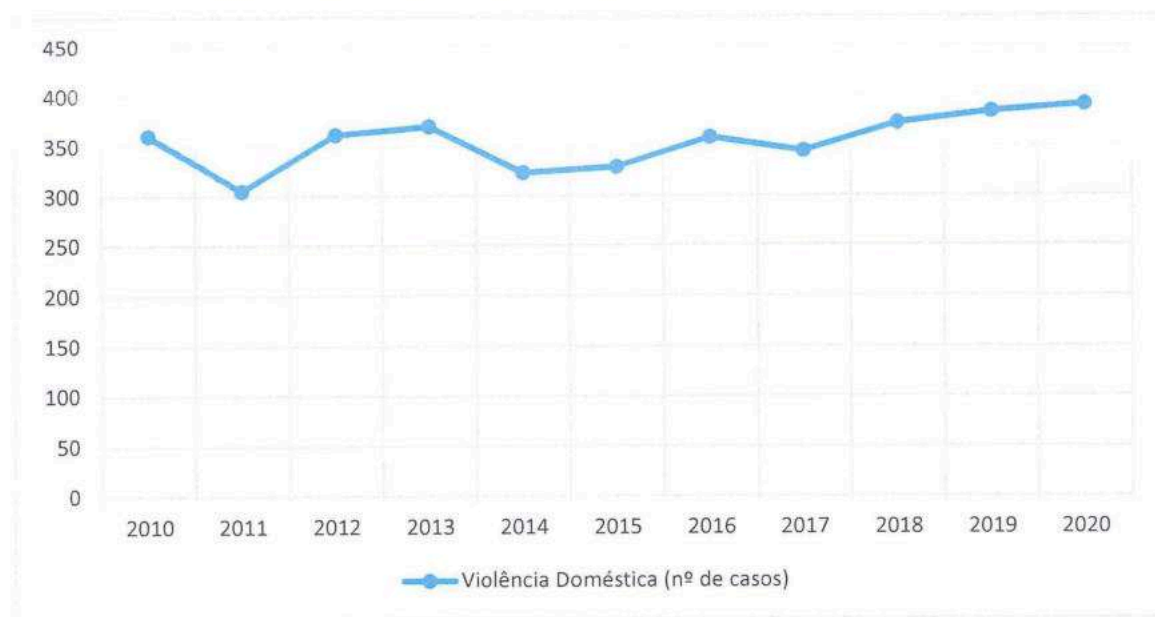
Tabela 36 Evolução do número de crimes registados pelas autoridades: total e principais categorias de crime

	Categoria de crime									
	Total		Violência doméstica contra cônjuge ou análogos		Furto em veículo motorizado		Furto em residência		Furto em edifício comercial ou industrial	
Anos	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Braga	6 748	4 652	305	391	1 069	441	486	100	334	184

Fonte/Ano: DGPJ; MJ; Pordata/2021

O Gráfico 44 representa a evolução do crime de violência doméstica contra conjugue ou análogo no total de crimes registados pelas autoridades durante a década de 2010 a 2020. Não só esta categoria de crimes não acompanha a tendência decrescente do total de crimes registados no município, como, no último ano em análise, foi registado o maior número de crimes desta natureza.

Gráfico 44 Evolução do número de crimes de VD registados pelas autoridades

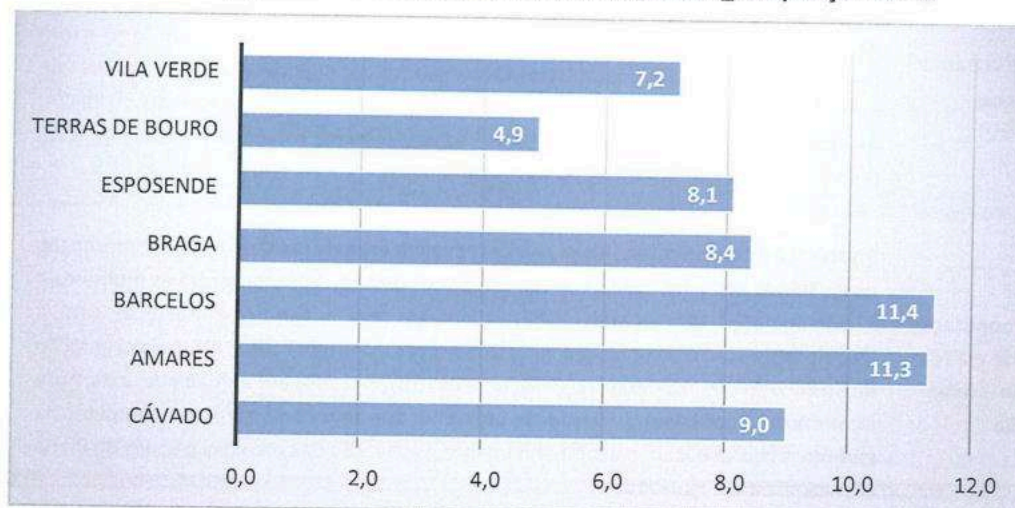


Fonte/Ano: DGPJ; MJ; Pordata/2021

Se compararmos, à escala supraconcelhio, o valor percentual do crime de VD no total de crimes registados pelas autoridades, em 2020 (Gráfico 45), percebemos que o peso desta tipologia, em Braga, é o terceiro maior da região do Cávado. Este valor encontra-se acima do registado a nível nacional (7,8) e na região Norte (8,3), mas abaixo do território do Cávado (9,0).



Gráfico 45 (%) de crime de VD, no total de crimes registados \_ comparação NUT III



Fonte/Ano: DGPI; MJ; Pordata/2021

## Intervenção municipal ao nível da IG e não discriminação

O Município de Braga tem ao longo dos anos vindo a reconhecer a importância do princípio da igualdade e não discriminação, e tem efetuado um percurso significativo neste domínio, por via da subscrição e celebração de um conjunto de protocolos e documentos no âmbito da igualdade, conforme se enuncia na tabela por ordem cronológica:

Designação	Objeto/Âmbito	Ano
<b>Protocolo Referente à Criação da Rede de Apoio e Proteção às Vítimas de Tráfico (RAPVT)</b>	Visa apoiar e fomentar a cooperação e a partilha de informação entre diferentes entidades que atuam na área da prevenção, proteção e reintegração das vítimas, bem como promover a adoção de estratégias conjuntas para a realização de ações de formação de profissionais na área da prevenção e do combate ao crime de tráfico de seres humanos e de ações de sensibilização ao público.	2013
<b>Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, no âmbito dos Municípios Solidários</b>	Visou instituir uma cooperação institucional entre as partes no âmbito do processo de autonomização e empoderamento das vítimas de violência doméstica, sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo integradas na RNAVD, encontrando soluções que possam dar resposta às suas necessidades de habitação aquando da sua saída e retorno à vida na comunidade.	2015
<b>Adesão Portugal Concilia ou Medida Simplex</b>	Inserida no Programa Simplex+ 2016, a medida Portugal Concilia, teve como objetivo disponibilizar online o mapeamento de serviços de apoio à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal junto da população em geral. Esta medida foi desenvolvida em parceria com algumas autarquias para apoiar a população.	2016
<b>Protocolo de Cooperação para a Promoção da Igualdade de Género</b>	Cria os princípios de ação para o desenvolvimento de políticas locais de promoção da igualdade entre mulheres e homens. Têm a duração de um ano e são renovados por iguais e sucessivos períodos de forma automática	2017



<b>Carta Portuguesa para a Diversidade (subscrição)<sup>12</sup></b>	A Carta para a Diversidade, iniciativa da Comissão Europeia, é um instrumento assinado de forma voluntária por empregadores de vários setores (público, privado com e sem fins lucrativos), com vista a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades no trabalho independentemente da origem cultural, étnica e social, orientação sexual, género, idade, características físicas, estilo pessoal e religião.	<b>2017</b>
<b>Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação – nova geração</b>	Estabelece linhas orientadoras para o desenvolvimento de políticas locais de promoção da igualdade entre mulheres e homens e de combate à violência contra as mulheres e à discriminação das pessoas LGBTI, alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND). A nova geração de protocolos prevê a designação de conselheiros/as locais para a igualdade, externo/a e interno/a, bem como a criação de uma EIVL que tem como principal competência garantir a coordenação, o acompanhamento e avaliação das medidas e ações do Plano Municipal para a Igualdade.	<b>2019</b>
<b>Rede Portuguesa de Cidades Interculturais</b>	Apoia as cidades na revisão das suas políticas, através de uma lente intercultural, e no desenvolvimento de estratégias interculturais abrangentes para ajudá-las a perceber a vantagem da diversidade e a geri-la de forma positiva. A Rede propõe um conjunto de ferramentas analíticas e práticas para ajudar as partes locais interessadas nas várias etapas do processo.	<b>2022</b>

## ESTRUTURAS/RESPOSTAS DE APOIO NO ÂMBITO DA VIOLÊNCIA

O Município de Braga possui o Gabinete de Informação e Acolhimento para a Igualdade (GIAPI) enquanto resposta Municipal que integra a Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (RNAVD) e tem em funcionamento o Fórum Concelhio para a Igualdade de Género e Prevenção e Combate à Violência Doméstica.

Em termos de estruturas de apoio às vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica (**Indicador 27 do Anexo 1 do Aviso**), o concelho de Braga, **dispõe de cinco gabinetes**, de forma a proporcionar o atendimento, apoio, proteção e reencaminhamento de vítimas de violência doméstica/género, nas dimensões social, psicológica e jurídica, atuando numa lógica de trabalho em rede por forma a dar respostas de proximidade no apoio e intervenção multidisciplinar e especializada às vítimas.

Estrutura de Apoio	Público-Alvo / Tipologia de Resposta	Promotor
<b>Espaço igual - centro de informação e acompanhamento a vítimas de violência doméstica</b>	Vítimas de Violência Doméstica e Género Crianças e/ou jovens vítimas ou expostas a situação de violência doméstica e género (RAP – Resposta de Apoio Psicológico)	Cáritas Arquidiocesana de Braga
<b>GIAPI - gabinete de informação e acolhimento para a igualdade</b>	Vítimas de Violência Doméstica Apartamentos de transição para vítimas de violência doméstica	Município de Braga
<b>Espaço uni+ - apoio a vítimas de violência no namoro</b>	Vítimas de violência no namoro	Associação Plano i

<sup>12</sup> É elemento fundador da Núcleo Norte da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão.



Gabinete de Apoio à Vítima de Braga	Vítimas de Violência Doméstica e Género	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
	Crianças e/ou jovens vítimas ou expostas a situação de violência doméstica e género (RAP – Resposta de Apoio Psicológico)	

## PROJETOS NO ÂMBITO DA VIOLÊNCIA, IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Em termos de projetos de intervenção centrados na prevenção/intervenção na violência no namoro/doméstica e (des)igualdade de género, verificamos que entre 2018-2022, o Município de Braga tem sido um parceiro ativo e empenhado na implementação dos seguintes:

Designação do Projeto	Breve Descrição	Promotor / Parceiros	Fonte de Financiamento
<b>Fórum Concelhio sobre Igualdade de Género e Prevenção e Combate à Violência Doméstica</b> <a href="https://www.caritasbraga.pt/noticias-principais/forum-concelhio-sobre-igualdade-de-genero-e-prevencao-e-combate-a-violencia-domestica/">https://www.caritasbraga.pt/noticias-principais/forum-concelhio-sobre-igualdade-de-genero-e-prevencao-e-combate-a-violencia-domestica/</a>	O Fórum Concelhio sobre Igualdade de Género e Prevenção e Combate à Violência Doméstica, com o objetivo de delinear uma intervenção concertada, que congregue a participação de todos os atores sociais e a mobilização dos recursos na área da Violência Doméstica e de construção de um Modelo Colaborativo que reforce a articulação das respostas existentes, numa lógica de proximidade e complementaridade. Integram este fórum várias instituições que intervêm de forma direta e indireta na problemática da Violência Doméstica, nomeadamente, a APAV, Escola de Psicologia da Universidade do Minho, Associação Projeto Criar, Bragahabit, E.M., CAFAP, Cáritas Arquidiocesana de Braga, Comissão de Proteção ao Idoso, CLAIM – Delegação de Braga da Cruz Vermelha Portuguesa, CPCJ, DGRS, EPVA, GIAP, Hospital de Braga, IEFP, Instituto da Segurança Social, Ministério Público, Município de Braga, GNR- NIAVE, PSP, Tribunal Judicial e UMAR.	Município de Braga e Cáritas Arquidiocesana de Braga	POISE
<b>Projeto B! One</b> <a href="https://www.caritasbraga.pt/b-one/">https://www.caritasbraga.pt/b-one/</a>	Este projeto tem como objetivos desenvolver sensibilizar e capacitar os/as Educadores/as e Auxiliares de Ação Educativa para as questões da Cidadania e Igualdade de Género e para a integração de práticas educativas promotoras destas temáticas no ensino Pré-escolar; consciencializar da importância da coeducação, da relação de confiança e do envolvimento educativo amplo, de todos os contextos de vida das Crianças (Educadores/as – Auxiliares de Ação Educativa- Família), na promoção da Cidadania e Igualdade de Género e na formação pessoal e social das Crianças; e, elucidar sobre o potencial das atividades de aprendizagem ativa e de participação de todos enquanto estratégia de clarificação de valores, mudança de atitudes e Cidadania, através de novas informações e ensaio de comportamentos. Destinado a crianças do ensino pré-Escolar e 1º Ciclo, educadores/ as, auxiliares de ação educativa e outros agentes educativos dos Agrupamentos, este projeto tem como entidade promotora a Caritas Arquidiocesana de Braga.	Cáritas Arquidiocesana de Braga	POISE
<b>Projeto “PsiPlus”</b>	O projeto visa implementar ações de atendimento, acompanhamento e apoio especializado, na dimensão psicológica, psicoterapêutica e psicossocial para crianças e/ou jovens vítimas de violência doméstica, quer individual e/ou em grupo.	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima Cáritas Arquidiocesana de Braga	POISE



<b>Projeto Cávado + Igual</b> <a href="https://www.cimcavado.pt/cavado-igual/">https://www.cimcavado.pt/cavado-igual/</a>	Trata-se de um projeto intermunicipal que pretende materializar a primeira abordagem, em matéria de gestão organizacional dos Municípios da CIM, direcionada para as questões da igualdade de género e da conciliação com a vida pessoal, familiar e profissional.	CIM do Cávado Municípios do Cávado CIES-ISCTE KUN	EEA Grants 2014-2021
<b>Projeto NET-IDEA<sup>13</sup></b>	O principal objetivo do projeto é reforçar o papel das autoridades locais europeias no domínio da promoção da diversidade e da inclusão, e visa apoiar a conceção e implementação de políticas eficazes através do reforço das competências interculturais.	Rede Portuguesa das Cidades Interculturais Municípios de Braga, Santa Maria da Feira e Vila Verde	Conselho de Europa

## AÇÕES DE FORMAÇÃO, INFORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

A consciencialização para determinadas realidades passa também pelo desenvolvimento de ações de formação, informação e sensibilização, que se afirmam como essenciais para a mudança de atitudes e de comportamento dessas mesmas realidades em que importa intervir. Neste sentido, destacam-se as seguintes ações de formação dinamizadas no Município de Braga, desenvolvidas em parceria com outras entidades, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadram nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.

Denominação	Tipologia	Parceiros	Público-alvo	Ano
Igualdade e Não Discriminação, à luz da nova Estratégia Nacional	Formação (2 ações)	CIM do Cávado Delegação Regional Norte da CIG	Técnicos/as Municipais 4 participantes (3 Mulheres / 1 Homem)	2018
Ação de Sensibilização sobre Violência no Namoro	Sensibilização (3 ações)	Espaço Igual   Centro de Informação e Acompanhamento a Vítima de Violência Doméstica da Cáritas de Braga	Alunos/as do Ens. Secundário (109 participantes)	2020 a 2022
Ação de Sensibilização sobre Violência entre Jovens ( <i>Bullying</i> )	Sensibilização (4 ações)		Alunos do 1º e 2º Ciclos do Ens. Básico (60 participantes)	
Ação de Sensibilização sobre Violência Doméstica e Serviços de Apoio à Vítima	Sensibilização		Ordem dos Advogados/as (30 advogados/as)	
Ação de Sensibilização sobre Violência Doméstica, em colaboração com o SAAS da Sempre a Crescer	Sensibilização (2 ações)		Pessoas com Deficiência Mental (50 participantes)	
Ação de sensibilização "Violência Doméstica: um olhar sobre o fenómeno"	Sensibilização		Grupo de Professores de Religião e Moral (25 participantes)	
Ação de sensibilização "Violência Doméstica: questões atuais de um profissional de saúde"	Sensibilização		Comunidade em Geral (10 participantes)	

<sup>13</sup> Desenvolvido no âmbito da Rede de Cidades Europeias para a Interculturalidade, Diversidade, Igualdade e Antidiscriminação



Ciclos de Conferências: Violência Doméstica – Compreender para Intervir	Conferências (4 ações)		Comunidade em Geral (485 participantes)	2020 a 2022
Ação de Sensibilização sobre Violência no Namoro	Sensibilização (43 ações)	APAV - Gabinete de Apoio à Vítima de Braga <sup>14</sup>	Alunos/as do Ens. Secundário (1.635 participantes)	2019 a 2022
Ação de Sensibilização sobre Violência entre Jovens (Bullying)	Sensibilização (16 ações)		Alunos/as e Profissionais de Educação (605 participantes)	
Ação de Sensibilização sobre Violência Doméstica	Sensibilização (65 ações)		Alunos/as e Profissionais de Educação, Saúde, Ação Social, Justiça e Forças de Segurança (2.456 participantes)	
A Igualdade de Género na Administração Pública	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Colaboradores/as Municipais	2022
Integração da perspetiva de género na Violência no Trabalho	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Colaboradores/as Municipais	2022
Integração da perspetiva de género na Educação	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Colaboradores/as Municipais	2022
Integração da perspetiva de género no Urbanismo e Ambiente	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Colaboradores/as Municipais	2022
Integração da perspetiva de género na Ação Social	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Colaboradores/as Municipais	2022
Integração da perspetiva de género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Colaboradores/as Municipais	2022
Integração da perspetiva de género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Dirigentes e Colaboradores/as Municipais	2022
Integração da Perspetiva de género na Mobilidade e Transportes / Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Colaboradores/as Municipais	2022

Em síntese podemos verificar que no âmbito das ações de formação e/ou sensibilização (**Indicador 28 a 31 do Anexo 1 do Aviso**) realizadas no território concelhio, promovidas pela autarquia ou em parceria, para a promoção da igualdade e não discriminação ou prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, enquadradas nos objetivos da ENIND, percebemos que:

<sup>14</sup> A informação disponibilizada refere-se a ações/eventos dinamizados pelo Gabinete de Apoio à Vítima (GAV) de Braga, nos anos de 2019-2022, no território de abrangência do gabinete e não foi possível apurar quais as ações dinamizadas apenas no concelho de Braga.

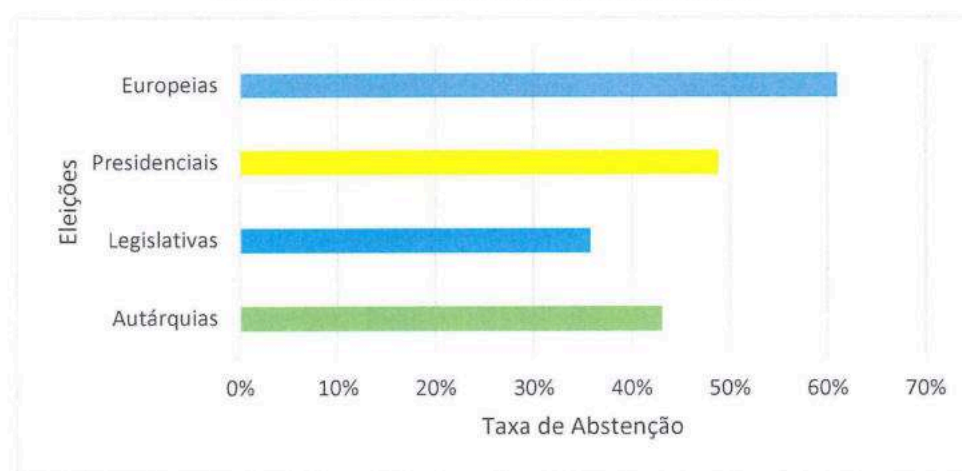
- In. 28 - Foram realizadas 10 ações de formação sobre a promoção da igualdade de género a nível local, dirigido aos/às colaboradores/as dos diversos setores de ação municipal, com recurso aos Guias Práticos "*Local Gender Equality*".
- Ind. 29 – Foram desenvolvidos 136 ações de sensibilização e 5 projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência, conforme expostos anteriormente;
- Ind. 30 – Foram envolvidos, entre 2020-2021, 126 docentes (não foi disponibilizada a informação desagregada por sexo) em ações de formação certificada em igualdade de género, de acordo com a informação disponibilizada pelos Centros de Formação de Professores do concelho.

## Participação política

Todas e todos, enquanto membros de uma comunidade, temos direitos e deveres que pautam a nossa vida em sociedade, sendo o poder de participação eleitoral um excelente exemplo de um direito que, ao mesmo tempo, se transforma num dever. Se olharmos para a participação cívica invocada no ato de votar, no município de Braga, constata-se, à semelhança da tendência nacional, um aumento da taxa de abstenção, ao longo dos últimos anos.

A taxa de abstenção nas eleições para o Parlamento Europeu, em 2019, foi de 61%, o valor mais elevado, comparativamente às outras eleições (Gráfico 46). Ainda assim, a abstenção foi inferior à média nacional que, nestas eleições, foi de 69,3%. As eleições para a Presidência da República apresentaram, em 2021, valores de abstenção na ordem dos 48.9%, enquanto as eleições para as autarquias locais, no mesmo ano, apresentaram uma taxa de abstenção de 43%. Este valor está, uma vez mais, abaixo da média nacional, que foi de 46,4%. O valor de abstenção mais baixo registou-se em 2022, nas eleições para a Assembleia da República, com uma taxa de 35,8%. Este valor é significativamente inferior à taxa registada ao nível nacional, de 48.6%.

Gráfico 46 Taxa de abstenção: por tipologia de eleições<sup>15</sup>



Fonte/Ano: SGMAl; Pordata/2022

<sup>15</sup> Não foram encontrados dados desagregados por sexo



## Perceções de igualdade de género e não discriminação: inquéritos por questionário - vertente externa

Como já foi explicitado anteriormente foram realizados inquéritos, a partir da construção de um conjunto de instrumentos específicos, para a auscultação das representações e práticas no âmbito da IG e não discriminação, na vertente interna e externa do município.

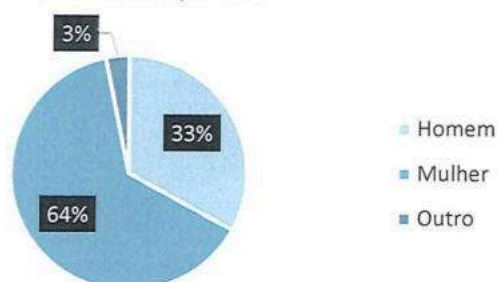
Ao nível da dimensão externa e em estreita colaboração com a CIM e os municípios do Cávado, foram distribuídos, em formato eletrónico, os questionários aos parceiros das redes sociais e ao tecido empresarial de todos os territórios da NUTS III Cávado.

Em termos de representatividade da taxa de resposta obtida aos inquéritos, verificou-se que a amostra apresentou um desfasamento em relação ao universo, o que implicou que os dados fossem tratados à escala intermunicipal, onde se registou uma amostra de 69 empresas e 94 organizações do 3º setor e parceiros sociais. Não obstante este constrangimento de representatividade da amostra, realçamos a importância da análise e leitura destas representações para a caracterização e diagnóstico dos concelhos, pelo que os dados que se apresentam serão sempre referentes à proporção de respostas obtidas na amostra intermunicipal.

### ORGANIZAÇÕES DO 3º SETOR E PARCEIROS SOCIAIS

Das 94 respostas obtidas das organizações do 3º setor e parceiros sociais dos municípios que compõem a CIM Cávado, 64% da amostra foram obtidas por mulheres, 33% por homens e 3% por não binários.

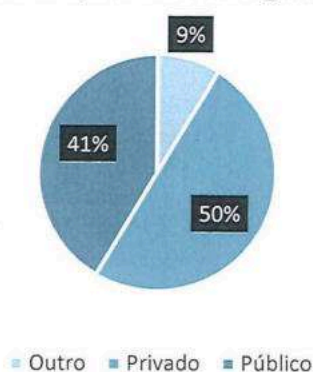
Gráfico 47 Amostra por sexo



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

O tipo de organização mais representativo é o privado, com 50% da amostra, seguido do público, com 41% e outros tipos, com 9%.

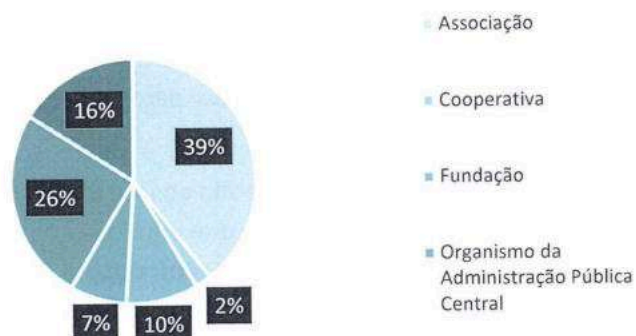
Gráfico 48 Tipo de direito da organização



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

A natureza jurídica das organizações em análise é muito diversificada, sendo as associações (39%) e os organismos da administração pública local (26%) as mais representadas. Com menor representatividade estão as fundações (10%), os organismos da administração pública central (7%) e as cooperativas (2%).

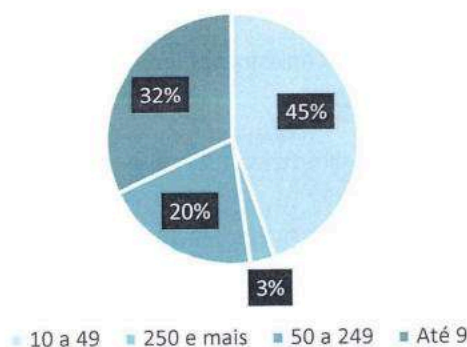
Gráfico 49 Natureza jurídica



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

Da amostra em estudo, 45% das organizações são constituídas por 10 a 49 colaboradores/a e 32% têm até 9 colaboradoras e colaboradores. Com um capital humano de 50 a 249 pessoas, estão representadas 20% das entidades. Apenas 3% das organizações tem mais de 250 pessoas ao serviço da organização.

Gráfico 50 N° de pessoas ao serviço



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

Ao nível da implementação na organização da Norma Portuguesa 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, 71% das entidades responderam que não a possuem, 8% que já está implementada, e 21% afirmaram estar em processo de implementação.

Gráfico 51 Norma 4552:2016- implementação



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos



## IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO MUNICÍPIO

No que diz respeito à perceção global, subjetiva, em termos de existência de situações de desigualdades no município, a maioria das repostas do sexo masculino discorda com esta afirmação. Já as pessoas do sexo feminino adotam uma postura neutra (não discordo nem concordo) ou tendem a concordar com a afirmação.

Quanto ao posicionamento relativo à representação equilibrada dos sexos masculino e feminino nas profissões, também existe uma diferenciação, em termos de sexo: a maioria dos homens concorda com a afirmação, e a maioria das mulheres discorda.

Os homens inquiridos concordam que as situações de violência de género e violência doméstica diminuíram. As mulheres têm uma perspetiva contrária, indicando a sua discordância relativamente a esta afirmação.

As respostas indicam que a linguagem adotada pelo município na sua comunicação institucional é promotora da igualdade de género e não discriminação e que o mesmo tem desenvolvido iniciativas relevantes que promovem uma maior consciencialização coletiva sobre a importância da igualdade de género e não discriminação.

## MEDIDAS DE IG E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM VIGOR NA ORGANIZAÇÃO

A análise das respostas identificou um conjunto de medidas claramente em vigor nas organizações em análise, por parte dos colaboradores e colaboradoras, tais como: a utilização de formas gramaticais inclusivas; a promoção do princípio da igualdade e da não discriminação nos anúncios de vagas de emprego e aquando da nomeação de uma pessoa para níveis de decisão; o incentivo à igual participação de homens e mulheres em processos de aprendizagem ao longo da vida; A atribuição justa e igualitária de remunerações complementares; o incentivo do gozo de homens e mulheres, de igual forma, do período de licença parental legalmente previsto, bem como o incentivo dos homens ao uso de parte da licença parental que pode ser partilhado com as mulheres; e a facilitação da apresentação de sugestões que contribuam para a igualdade entre homens e mulheres, para a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e para a proteção da parentalidade (maternidade e paternidade).

As medidas identificadas com maior necessidade de intervenção foram a revisão dos documentos estratégicos, a inclusão de módulos sobre a igualdade de género e não discriminação nas ações de formação internas, e a implementação formal de medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização.

A implementação (ou o processo de implementação) de um Plano para a Igualdade, na organização não existe na maioria das organizações representadas.

## PERCEÇÃO SUBJETIVA SOBRE DIREITOS LABORAIS EM VIGOR EM MATÉRIA DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

Os posicionamentos relativos aos direitos laborais em vigor em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional afirmam, na generalidade da amostra, que as organizações devem promover a igualdade entre homens e mulheres, e que esta igualdade tem um impacto positivo na imagem, ambiente interno e produtividade das organizações. É também dever de o Estado criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias entre homens e mulheres. É pertinente observar que estas afirmações têm uma concordância maior (posicionamento concordo totalmente) nas mulheres do que nos homens.



Existe uma discordância (mais acentuada no universo feminino) nas afirmações de que uma organização que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos, e que para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações cumprirem a legislação em vigor.

Peante a afirmação de que existem situações de desigualdade de género na minha organização 55% dos homens e 42% das mulheres discordaram totalmente, e 39% dos homens e 30% das mulheres discordaram, o que indica uma perceção muito igualitária das questões de género, em contexto organizacional.

## MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO

Ao analisar as formas de conciliação em vigor nas organizações em amostra foram destacadas, pela positiva, as seguintes medidas: horários de trabalho flexíveis; adequação de horário de trabalho ao acompanhamento a filhos e filhas com deficiência ou até aos 12 anos de idade; facilidade no gozo de férias após a licença parental; redução de horário de trabalho para efeitos de amamentação/ aleitação de duração superior à prevista na legislação.

As medidas menos implementadas são: meio-dia livre por troca de horário prolongado no resto da semana; licença de maternidade e paternidade de duração superior à prevista na legislação; benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na legislação, por paternidade ou maternidade; apoios financeiros ligados à educação dos filhos e das filhas das pessoas trabalhadoras

Outro dado significativo é a percentagem global de homens e mulheres que desconhecem a existência, ou não, destas medidas na organização: 16% dos homens e 20% das mulheres posicionaram-se no Não sei.

## PERCEÇÃO SUBJETIVA SOBRE DIREITOS LABORAIS EM VIGOR EM MATÉRIA DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

Perante a afirmação de que os direitos laborais em vigor em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional são excessivos para os pais, porque aos homens não cabe o cuidado dos filhos e das filhas todas e todos discordam, e mais de 50% discordou totalmente.

Ao afirmar que estes direitos são insuficientes para as mulheres, porque as crianças precisam de estar mais tempo com as mães a maioria discorda, embora as respostas sejam muito dispersas. Interessante observar que 14% das mulheres e 0% dos homens concordam totalmente.

Quando questionados/as se os direitos laborais são bons para as famílias a maioria dos homens concorda e a maioria das mulheres discorda.

Perante as afirmações de que os direitos laborais em vigor são suficientes, porque a sua ampliação iria trazer consequências negativas às famílias e às organizações a esmagadora maioria das respostas aponta para uma discordância e uma discordância absoluta.

## PERCEÇÃO INDIVIDUAL EM TERMOS DE IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Perante a afirmação já estive em situações em que me senti discriminado ou discriminada por ser homem ou mulher 13% dos homens concordaram e 3% concordaram totalmente. O universo feminino regista valores bastante dispares, com 32% de concordância e 22% de concordância total.



61% dos inquiridos têm facilidade em conciliar a minha vida pessoal, familiar e profissional e 13% facilidade total. Já as inquiridas, 42% tem facilidade e 7% facilidade total.

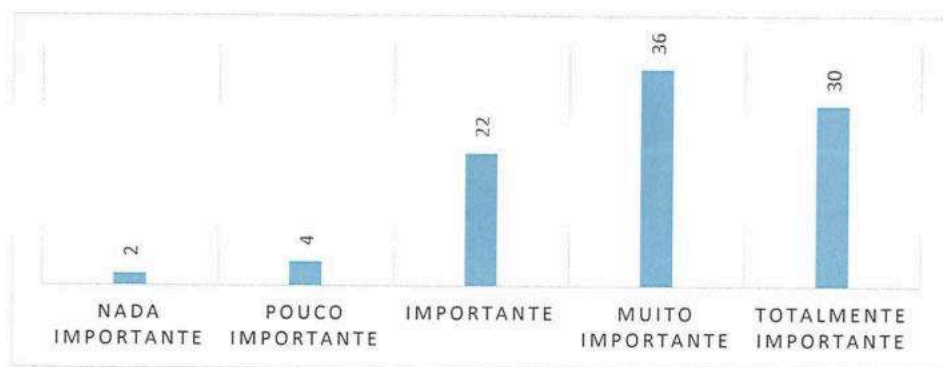
Embora a maioria concorde com a afirmação de que a participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados aos filhos e às filhas tem vindo a aumentar, também é verdadeiro para a esmagadora maioria de homens e mulheres de que as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas e organização domésticas. Este nível de concordância e concordância total também se verifica na perceção de que muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira profissional.

Perante a afirmação de que, no trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira profissional do que as mulheres, verifica-se uma discrepância: a maioria dos homens discorda e a esmagadora maioria das mulheres concorda ou concorda totalmente.

Cerca de 83% das mulheres considera que se deveriam ser tomadas medidas de promoção da representação das mulheres nos níveis mais elevados de decisão. Esta necessidade está presente em 55% dos homens.

Ao debruçarem-se acerca do grau de importância pessoal atribuído à IG e não discriminação, a maioria considera muito importante e totalmente importante. Apenas uma percentagem muito pequena considera o tema pouco importante (4%) ou nada importante (2%).

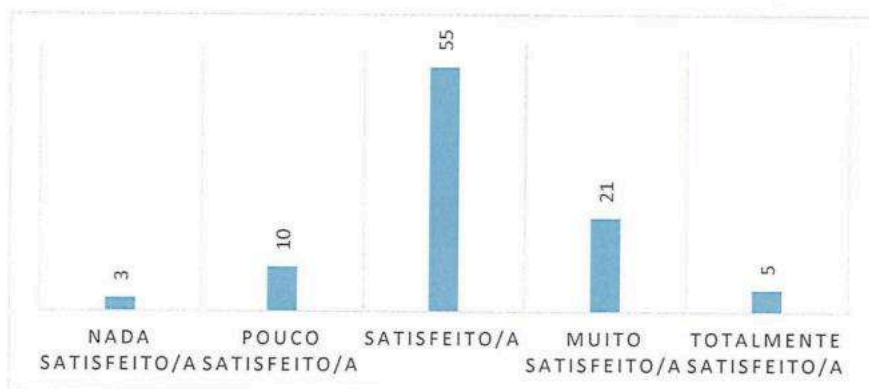
Gráfico 52 Grau de importância atribuído à IG e não discriminação



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

O nível de satisfação face à forma como a temática da IG e não discriminação é tratada pelo município é satisfatório para cerca de 60% da amostra. Cerca de 22% apresenta um nível muito satisfatório. As categorias extremas são aquelas que têm menos peso nas respostas: 5% apresenta total satisfação e 3% nenhuma satisfação.

Gráfico 53 Nível de satisfação face à forma como a temática da IG e não discriminação é tratada pelo município

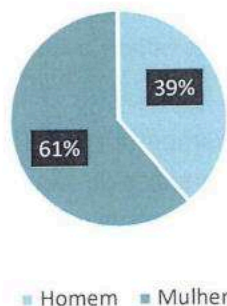


Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

## ORGANIZAÇÕES DO SETOR EMPRESARIAL

Das 72 respostas obtidas pelas organizações do setor empresarial dos municípios que compõem a CIM Cávado, 61% da amostra foram obtidas por mulheres e 39% por homens.

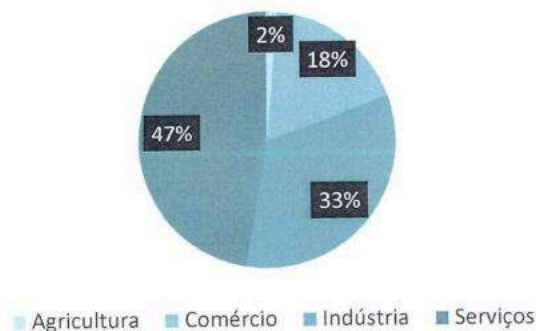
Gráfico 54 Amostra por sexo



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

O setor de atividade mais representativo é o de serviços, com 47% da amostra, seguido da indústria, com 33%, e o comércio, com 18%. A agricultura representa 2% das organizações em análise.

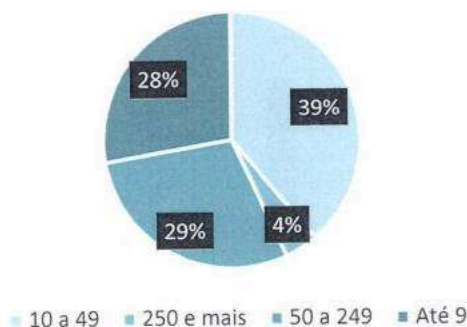
Gráfico 55 Setor de atividade



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

Da amostra em estudo, 39% das organizações são constituídas por 10 a 49 colaboradores/a e 28% têm até 9 colaboradoras e colaboradores. Com um capital humano de 50 a 249 pessoas, estão representadas 29% das entidades. Apenas 4% da amostra tem mais de 250 pessoas ao serviço, nas organizações.

Gráfico 56 Nº de pessoas ao serviço



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos



Ao nível da implementação na organização da Norma Portuguesa 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal 76% das entidades responderam que não têm a norma implementada, em 10% já está implementada, e 14% afirmaram estar em processo de implementação.

Gráfico 57 Norma 4552:2016 - implementação



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

## IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO MUNICÍPIO

No que diz respeito à perceção global pessoal, em termos de existência de situações de desigualdades no município, a maioria das repostas do sexo masculino discorda com esta afirmação. Já as pessoas do sexo feminino adotam uma postura neutra (45% não discorda nem concorda) ou tendem a concordar com a afirmação.

Para 82% dos inquiridos, as desigualdades em função do género no acesso ao emprego têm diminuído. No universo feminino, 52% concorda com esta afirmação.

Quanto ao posicionamento relativo à representação equilibrada dos géneros masculino e feminino nas profissões também existe uma diferenciação, em termos de sexo; a maioria dos homens concorda com afirmação (47%) ou adota uma posição neutra (39%). A maioria das mulheres (62%) discorda.

Os homens inquiridos concordam que as situações de violência de género e violência doméstica diminuíram, ou assumem uma postura neutra relativa a esta questão. As mulheres têm uma perspetiva contrária, indicando a sua discordância relativamente a esta afirmação.

As respostas indicam que a linguagem adotada pelo município na sua comunicação institucional é promotora da igualdade de género e não discriminação em ambos os sexos. Quanto ao município desenvolver iniciativas relevantes que promovem uma maior consciencialização coletiva sobre a importância da igualdade de género e não discriminação, ambos os sexos optam por uma postura neutra, não concordando nem discordando.

## MEDIDAS DE IG E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM VIGOR NA ORGANIZAÇÃO

A análise das respostas identificou um conjunto de medidas claramente em vigor nas organizações em análise, por parte dos colaboradores e colaboradoras, tais como: a utilização de formas gramaticais inclusivas; a promoção do princípio da igualdade e da não discriminação nos anúncios de vagas de emprego e aquando da nomeação de uma pessoa para níveis de decisão; o incentivo à igual participação de homens e mulheres em processos de aprendizagem ao longo da vida; A atribuição justa e igualitária de remunerações complementares; o exercício de direitos de parentalidade por parte de homens e mulheres; o incentivo do gozo de homens e mulheres, de igual forma, do período de licença



parental legalmente previsto, bem como o incentivo dos homens ao uso de parte da licença parental que pode ser partilhado com as mulheres; a facilitação da apresentação de sugestões que contribuam para a igualdade entre homens e mulheres, para a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e para a proteção da parentalidade (maternidade e paternidade); e a implementação formal de medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização.

As medidas identificadas com maior necessidade de intervenção foram: a revisão dos documentos estratégicos; a inclusão de módulos sobre a igualdade de género e não discriminação nas ações de formação internas, a promoção de candidaturas e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as.

A implementação (ou o processo de implementação) de um plano para a igualdade, na organização, é a medida com menos implementação, de todas as elencadas.

As colaboradoras apresentam uma maior percentagem de desconhecimento das medidas em vigor na sua organização, cerca de 19% das respostas (em comparação com os 11% dos colaboradores).

### **PERCEÇÃO SUBJETIVA SOBRE DIREITOS LABORAIS EM VIGOR EM MATÉRIA DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL**

Os posicionamentos relativos aos direitos laborais em vigor em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional afirmam de forma categórica, na esmagadora maioria da amostra, que as organizações devem promover a igualdade entre homens e mulheres. A maioria concorda que esta igualdade tem um impacto positivo na imagem, ambiente interno e produtividade das organizações. É também dever de o Estado criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias entre homens e mulheres. É pertinente observar que estas afirmações têm uma concordância maior (posicionamento concordo totalmente) nas mulheres, do que nos homens.

Existe uma discordância (mais acentuada no universo feminino) nas afirmações de que uma organização que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos. O posicionamento na afirmação para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações cumprirem a legislação em vigor existe uma maior discordância no masculino, com metade das respostas.

Peante a afirmação de que existem situações de desigualdade de género na minha organização 61% dos homens e 33% das mulheres discordaram totalmente, e 33% dos homens e 34% das mulheres discordaram, o que indica uma perceção muito igualitária das questões de género, em contexto organizacional, sendo que somente 7% das colaboradoras estiveram em concordância com este item.

### **MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO**

Ao analisar as formas de conciliação em vigor nas organizações em amostra foram destacadas, pela positiva, as seguintes medidas: horários de trabalho flexíveis; adequação de horário de trabalho ao acompanhamento a filhos e filhas com deficiência ou até aos 12 anos de idade; facilidade no gozo de férias após a licença parental; redução de horário de trabalho para efeitos de amamentação/ aleitação de duração superior à prevista na legislação.

As medidas menos implementadas são: meio-dia livre por troca de horário prolongado no resto da semana; licença de maternidade e paternidade de duração superior à prevista na legislação; benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na legislação, por paternidade ou maternidade; apoios financeiros ligados à educação dos filhos e das filhas das pessoas trabalhadoras.



Outro dado significativo é a percentagem global de homens e mulheres que desconhecem a existência, ou não, destas medidas na organização: 16% dos homens e 20% das mulheres posicionaram-se no Não sei.

### **PERCEÇÃO SUBJETIVA SOBRE DIREITOS LABORAIS EM VIGOR EM MATÉRIA DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL**

Perante a afirmação de que os direitos laborais em vigor em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional são excessivos para os pais, porque aos homens não cabe o cuidado dos filhos e das filhas todas e todos discordam na esmagadora maioria, sendo que 43% dos colaboradores e 50% das colaboradoras discordou totalmente.

Ao afirmar que estes direitos são insuficientes para as mulheres, porque as crianças precisam de estar mais tempo com as mães a maioria dos homens discorda ou discorda totalmente (60%), enquanto as mulheres apresentam respostas muito dispersas. Interessante observar que 7% das mulheres e 0% dos homens concordam totalmente.

Quando questionados/as se os direitos laborais são bons para as famílias, a maioria dos homens concorda e a maioria das mulheres assume uma posição neutra.

Perante as afirmações de que os direitos laborais em vigor são suficientes, porque a sua ampliação iria trazer consequências negativas às famílias e às organizações a esmagadora, a maioria das respostas aponta para uma postura neutra.

### **PERCEÇÃO INDIVIDUAL EM TERMOS DE IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

Perante a afirmação já estive em situações em que me senti discriminado ou discriminada por ser homem ou mulher, 4% dos homens concordaram e 0% concordaram totalmente. O universo feminino regista valores bastante díspares, com 30% de concordância e 11% de concordância total.

54% dos inquiridos têm facilidade em conciliar a minha vida pessoal, familiar e profissional e 4% facilidade total. Já as inquiridas, 48% tem facilidade e 5% facilidade total.

Embora a esmagadora maioria concorde com a afirmação de que a participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados aos filhos e às filhas tem vindo a aumentar, também é verdadeiro para a maioria dos homens e mulheres concordam que as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas e organização domésticas. Este nível de concordância e concordância total também se verifica na perceção de que muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira profissional, embora seja mais evidente nas colaboradoras do que nos colaboradores.

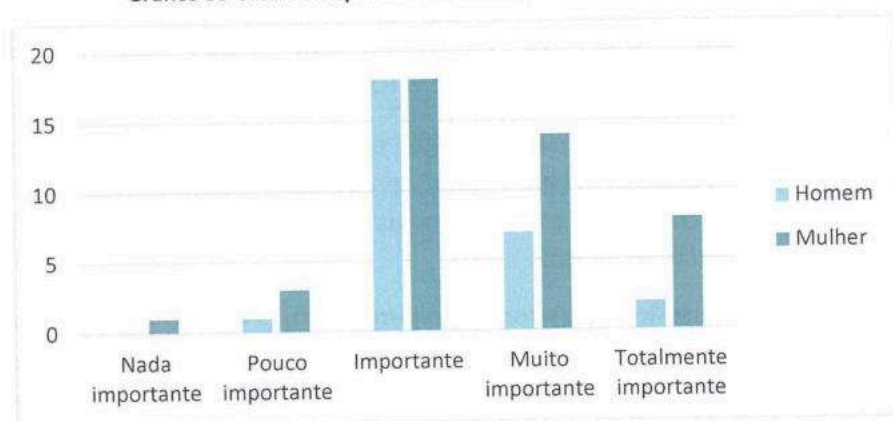
Perante a afirmação de que, no trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira profissional do que as mulheres, verifica-se uma discrepância: a maioria dos homens discorda ou assume uma postura neutra, enquanto a maioria das mulheres concorda ou concorda totalmente.

Cerca de 75% das mulheres considera que se deveriam ser tomadas medidas de promoção da representação das mulheres nos níveis mais elevados de decisão. Esta necessidade está presente em 52% dos homens.

Ao debruçarem-se acerca do grau de importância pessoal atribuído à IG e não discriminação a maioria, cerca de 64%, considera importante. Cerca de 25% considera muito importante, mas o desdobramento

por sexo assinala o dobro de entradas no feminino, nesta categoria. O grau de total importância é assumido por 7% da amostra e o universo feminino é 4 vezes maior neste grau, comparativamente ao masculino. Apenas uma percentagem muito pequena considera o tema pouco importante (4%).

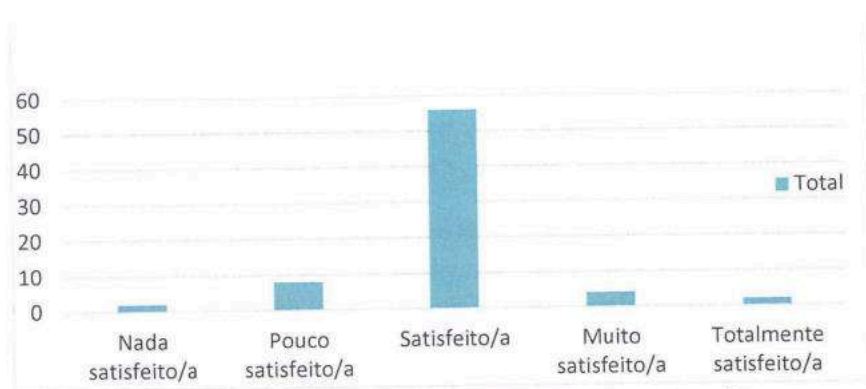
Gráfico 58 Grau de importância atribuído à IG e não discriminação



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

O nível de satisfação face à forma como a temática da IG e não discriminação é tratada pelo município é satisfatório para cerca de 78% da amostra. Cerca de 11% apresenta um nível pouco satisfatório. Com um grau muito satisfatório encontramos 5% da amostra. As categorias extremas são aquelas que têm menos peso nas respostas: 3% apresenta total satisfação e 3% nenhuma satisfação.

Gráfico 59 Nível de satisfação face à forma como a temática da IG e não discriminação é tratada pelo Município



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

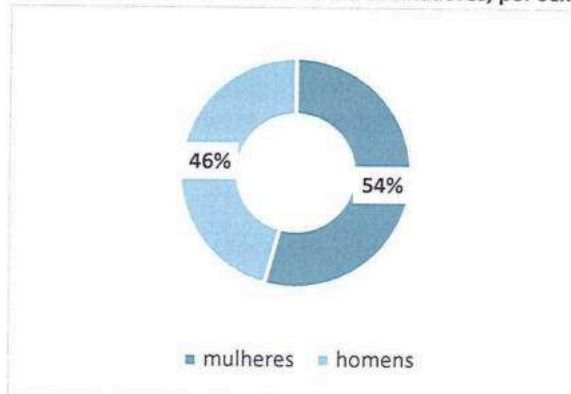


## Diagnóstico do Município de Braga – vertente Interna

A primeira parte do diagnóstico interno do município é feito a partir do Balanço Social da Câmara Municipal de Braga, que permite a caracterização demográfica do pessoal ao serviço, bem como o resultado da recolha de uma diversidade de indicadores considerados necessários para uma melhor leitura deste universo, organizada por sexo, e por áreas de intervenção.

A Câmara Municipal de Braga, constituída por um universo global de 1.647 trabalhadores e trabalhadoras em 2021, apresenta mais trabalhadoras (894) do que trabalhadores (753). A desagregação por sexo evidencia a sua proporção: 54% no feminino para 46% no masculino.

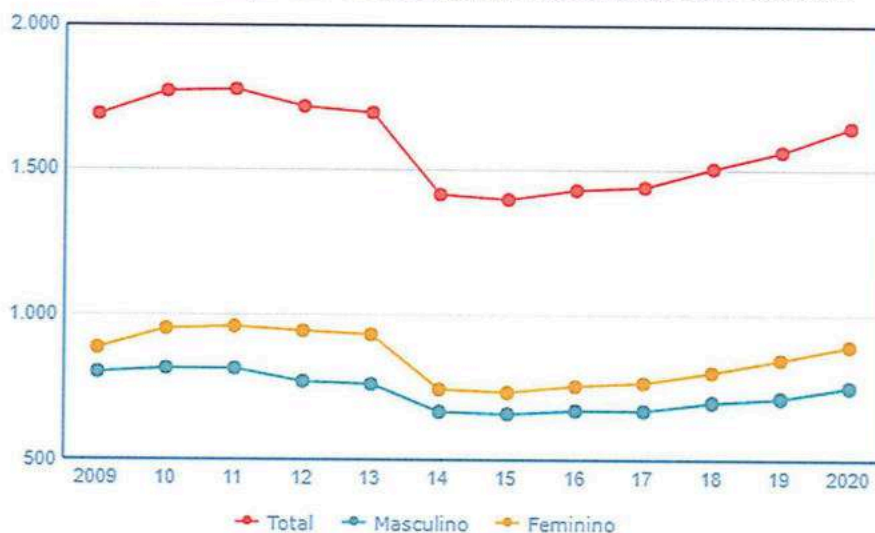
Gráfico 60 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por sexo



Fonte: Balanço Social 2021

A evolução do número do pessoal ao serviço do município, total e por sexo, indica que sempre existiu um predomínio de trabalhadoras, e esta discrepância atingiu o seu máximo em 2012, com mais 174 mulheres. 2015 registou um nível mínimo de discrepância, com mais 80 trabalhadoras.

Gráfico 61 Evolução do nº de trabalhadoras e trabalhadores: total e por sexo

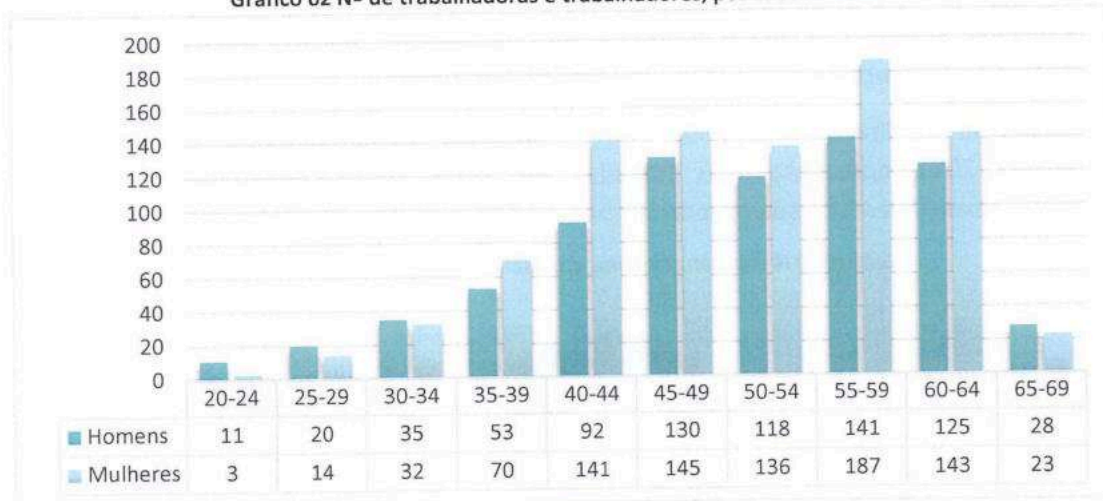


Fonte: PORDATA

No que diz respeito às faixas etárias dos/as trabalhadores/as, verifica-se uma predominância masculina nos níveis etários mais baixos (20-24, 25-29, e 30-34 anos) e no escalão mais alto (65-69 anos). Todos os outros níveis etários apresentam uma predominância no feminino, com particular destaque para a faixa etária dos 40 aos 44 anos, com 141 trabalhadoras e 92 trabalhadores, numa proporção de 60 para

40. A faixa etária dos 55 aos 59 anos é aquela que concentra a maior parte do pessoal ao serviço do município, cerca de 19%, e é constituída por 57% de trabalhadoras e 43% de trabalhadores.

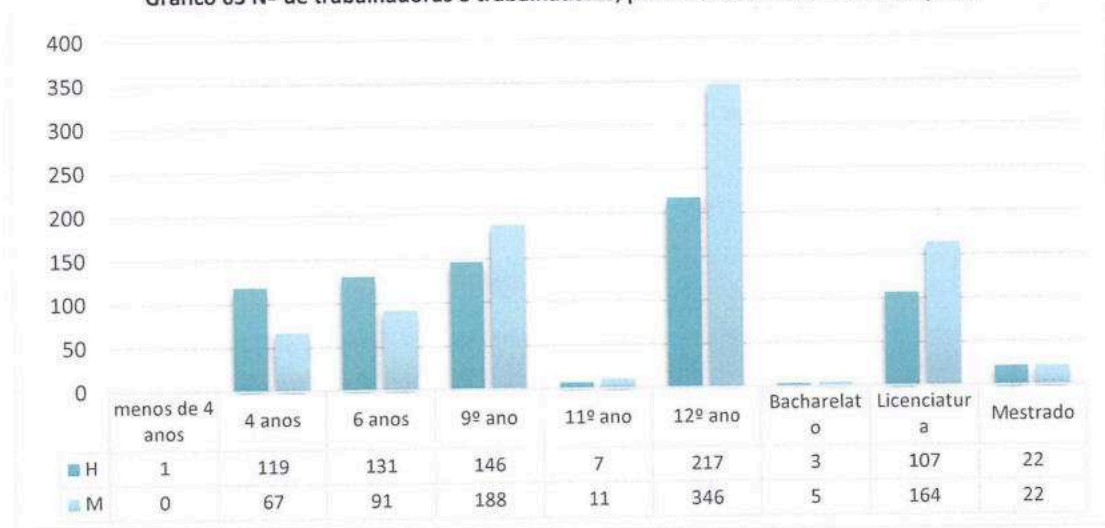
Gráfico 62 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por escalão etário



Fonte: Balanço Social 2021

Nos níveis de escolaridade mais baixos, até ao 6º ano, verifica-se uma predominância do pessoal do sexo masculino. A partir do 9º ano de escolaridade regista-se mais elementos do sexo feminino em todas as entradas, exceto ao nível de mestrado, onde existe o mesmo número de colaboradores e colaboradoras. O nível de escolaridade completo mais representativo é o do 12º ano com 563 registos, 61% dos quais são trabalhadoras e 39% trabalhadores. O Bacharelato é aquele que tem maior representatividade no feminino, com 62% do total da categoria.

Gráfico 63 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por nível de escolaridade completo

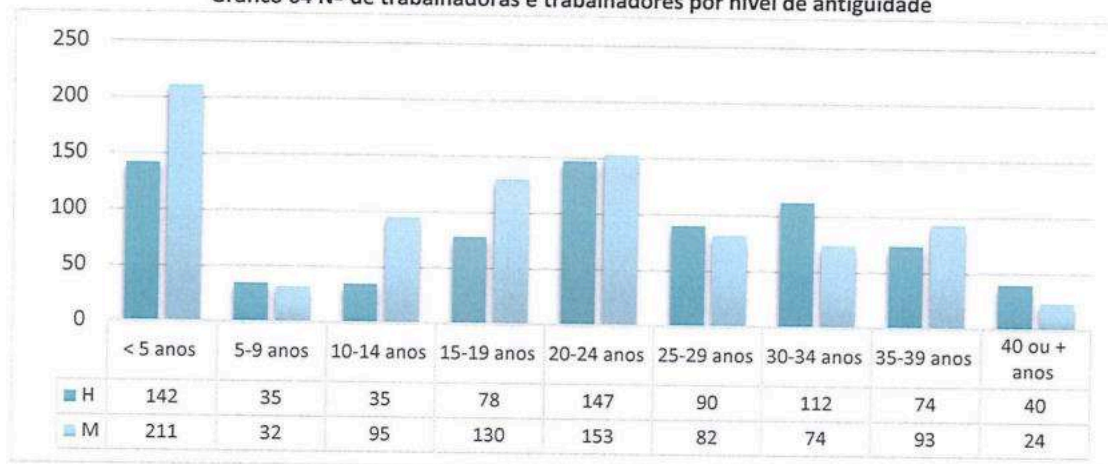


Fonte: Balanço Social 2021

Do universo em análise, a maior percentagem dos trabalhadores e trabalhadoras, cerca de 21%, trabalha no município de Braga há menos de 5 anos. Desta amostra, cerca de 60% são trabalhadoras e 40% trabalhadores. O segundo intervalo de tempo mais representativo é o de 20 a 24 anos, com 18% do total da categoria e com uma representação igualitária, em termos de sexo. A maior disparidade, na desagregação por sexo, encontra-se no intervalo entre os 15 e os 19 anos, com cerca de 73% de elementos do sexo feminino.



Gráfico 64 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por nível de antiguidade



Fonte: Balanço Social 2021

Quando incidimos sobre a modalidade de vinculação entre as trabalhadoras e trabalhadores e o município, percebemos que nove em cada 10 regista a modalidade de CTFP por tempo indeterminado. Neste tipo de relação contatual existem 54% de trabalhadoras e 46% de trabalhadores. Em comissão de serviço existe uma predominância no masculino, na ordem dos 57%.

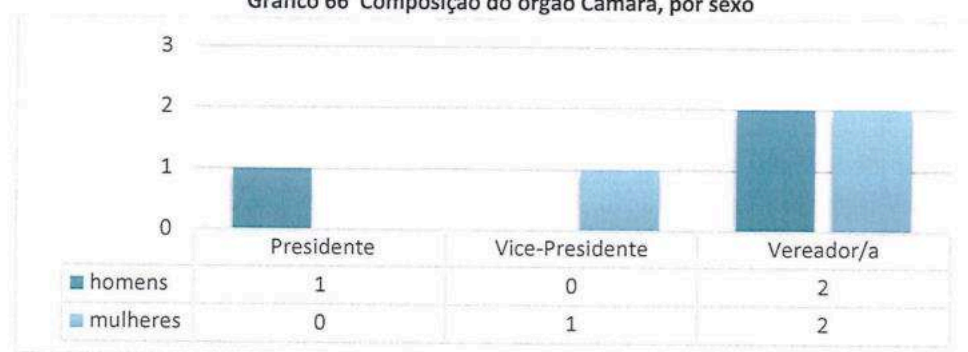
Gráfico 65 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por tipo de contrato



Fonte: Balanço Social 2021

Analisando da composição do órgão da Câmara Municipal (*Indicador 1 do Anexo 1 do Aviso*), desagregado por sexo, verifica-se que a presidência do órgão executivo do município é composta por um elemento do sexo masculino e a vice-presidência por um elemento do sexo feminino. Os vereadores e vereadoras estão representados de igual modo: 2 elementos por sexo.

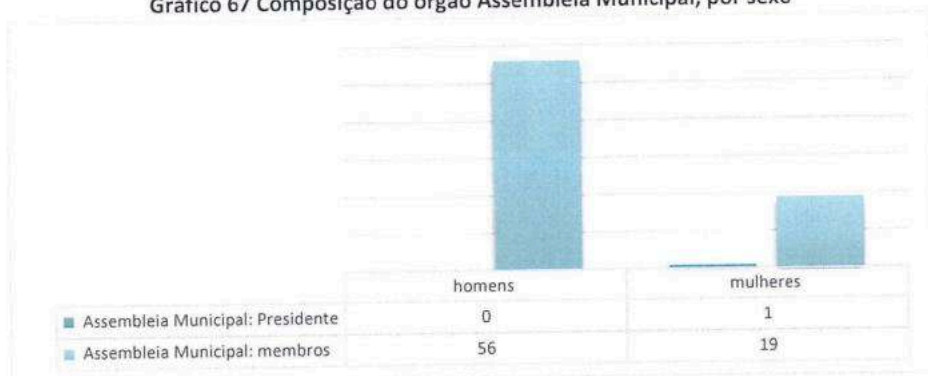
Gráfico 66 Composição do órgão Câmara, por sexo



Fonte: Câmara Municipal de Braga

Ao nível da composição dos órgãos da Assembleia Municipal (**Indicador 2 do Anexo 1 do Aviso**), desagregado por sexo, verifica-se que a presidência é composta por um elemento do sexo feminino. Nos restantes membros da assembleia estão representadas 19 mulheres e 56 homens, numa proporção de 34% no feminino para 66% no masculino, do total do hemiciclo.

Gráfico 67 Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo



Fonte: Câmara Municipal de Braga

Ao incidirmos sobre a representação de mulheres e homens nos cargos de direção do município (**Indicadores 3 a 6 do Anexo 1 do Aviso**), percebemos que existem mais homens (24) do que mulheres (19), no total da categoria, numa proporção de 56 trabalhadores para 44 trabalhadoras. Esta predominância tem maior expressividade nos cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior (83% de homens) e menor na direção de departamentos municipais (55%). As chefias de divisão municipal é o único indicador onde trabalhadoras e trabalhadores têm uma representação equilibrada, com uma ligeira predominância no feminino: 52% de mulheres para 48% de homens.

Tabela 37 Composição dos cargos dirigentes da Câmara, por sexo e tipologia de cargos dirigentes

Indicadores	Mulheres		Homens		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1º grau)	1	33%	2	67%	3
Diretores de Departamento Municipal (Direção intermédia de 1º grau)	5	45%	6	55%	11
Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau)	12	52%	11	48%	23
Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior	1	17%	5	83%	6
Total de Trabalhadores/as por cada Direção, Departamento Municipal e/ou Divisão Municipal	1.178	44%	786	56%	1.964

FONTE: Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

No sentido de retratar de forma mais completa o capital humano da autarquia expõe-se o conjunto de Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal (**Indicador 7 do Anexo 1 do Aviso**).



Unidade Orgânica da Autarquia	Trabalhadoras		Trabalhadores	
	N.º Abs.	%	N.º Abs.	%
Departamento de Cultura e Turismo	11	85%	2	15%
Divisão de Cultura	19	63%	11	37%
Divisão do Arquivo Municipal	2	67%	1	33%
Divisão de Economia e Turismo	6	60%	4	40%
Departamento de Educação	766	87%	119	13%
Unidade de Gestão Escolar	5	83%	1	17%
Unidade de Educação, Ciência e Inovação Pedagógica	5	100%	0	0%
Unidade da Qualificação e Ensino Profissional	3	60%	2	40%
Direção Municipal de Gestão	1	100%	0	0%
Divisão de Apoio à Gestão, Estatística e Controlo Interno	0	0%	0	0%
Divisão de Fiscalização	12	57%	9	43%
Departamento Jurídico	2	100%	0	0%
Divisão de Assessoria e Apoio Jurídico	3	100%	0	0%
Unidade de Contencioso e de Acompanhamento Judicial	2	100%	0	0%
Unidade das Contraordenações	2	50%	2	50%
Departamento de Apoio ao Cidadão e aos Órgãos Autárquicos	0	0%	2	100%
Divisão de Apoio ao Cidadão	32	84%	6	16%
Unidade Administrativa e de Apoio aos Órgãos Autárquicos	5	100%	0	0%
Departamento de Estratégia, Sistemas de Informação e Qualidade	2	50%	2	50%
Divisão de Sistemas de Informação e Modernização	1	20%	4	80%
Divisão de Administração de Sistemas e Comunicações	0	0%	8	100%
Unidade de Qualidade, Estratégia e Desenvolvimento Organizacional	2	100%	0	0%
Departamento de Controlo Financeiro	0	0%	0	0%
Divisão de Contabilidade	9	75%	3	25%
Tesouraria Municipal	2	40%	3	60%
Divisão de Controlo da Receita	4	44%	5	56%
Divisão de Contratação Pública	7	64%	4	36%
Unidade de Gestão do Económico e Armazém	0	0%	2	100%
Divisão de Património	6	75%	2	25%
Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	0	0%	0	0%
Divisão de Gestão de Recursos Humanos	37	66%	19	34%



Unidade de Segurança e Saúde no Trabalho	4	57%	3	43%
Direção Municipal de Gestão do Território	1	50%	1	50%
Secção de Apoio Administrativo	5	56%	4	44%
Gabinete do Arquivo Urbanístico	5	63%	3	38%
Departamento de Planeamento e Ordenamento	2	100%	0	0%
Divisão de Planeamento	3	43%	4	57%
Unidade de Sistemas de Informação Geográfica	0	0%	0	0%
Divisão de Execução de Planos	0	0%	3	100%
Divisão de Reabilitação Urbana e Habitação	0	0%	2	100%
Departamento de Urbanismo	1	13%	7	88%
Divisão de Procedimentos Urbanísticos	4	40%	6	60%
Divisão de Avaliação Técnica	4	40%	6	60%
Divisão do Centro Histórico, Património e Arqueologia	1	20%	4	80%
Unidade de Arqueologia	5	45%	6	55%
Divisão de Projetos Estratégicos	0	0%	0	0%
Divisão de Mobilidade	1	20%	4	80%
Direção Municipal de Obras e Serviços Municipais	2	100%	0	0%
Divisão de Gestão de Ocupação do Espaço Público	6	67%	3	33%
Departamento de Obras Municipais	0	0%	0	0%
Unidade de Apoio à Contratação	3	75%	1	25%
Divisão de Estudos e Projetos Municipais	3	13%	20	87%
Divisão de Fiscalização de Empreitadas	6	43%	8	57%
Departamento de Apoio aos Serviços Municipais	0	0%	0	0%
Divisão de Manutenção e Conservação	1	2%	53	98%
Divisão de Manutenção de Infraestruturas	3	5%	58	95%
Divisão de Jardins e Espaços Verdes	47	41%	67	59%
Divisão de Eletromecânica, Iluminação Pública e Energia	1	7%	14	93%
Divisão de Gestão dos Equipamentos Municipais	8	10%	73	90%
Unidade do Mercado Municipal	4	25%	12	75%
Divisão de Proteção Civil	3	100%	0	0%
Unidade Técnica Florestal	0	0%	2	100%
Unidade de Planeamento de Emergência, Riscos e Proteção Ambiental	2	67%	1	33%
Secção de Operações e Proteção Ambiental	2	33%	4	67%
Unidade de Segurança Contra Incêndio em Edifícios	1	50%	1	50%



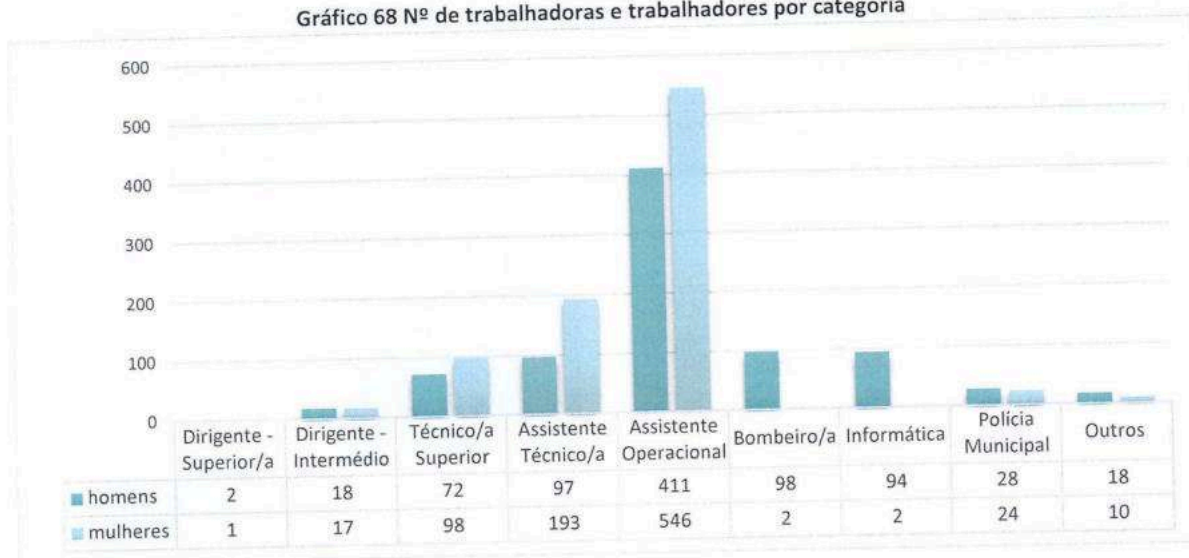
Divisão de Polícia Municipal	23	47%	26	53%
Divisão de Coesão Territorial e Acompanhamento das Freguesias	2	40%	3	60%
Divisão do Desporto, Juventude, Associativismo e Participação Cívica	24	31%	54	69%
Unidade do Aeródromo	0	0%	3	100%
Unidade do Gabinete de Saúde	2	67%	1	33%
Unidade da Juventude	4	100%	0	0%
Divisão de Coesão Social e Solidariedade	14	88%	2	13%
Divisão do Ambiente, Alterações Climáticas e Política Animal	5	83%	1	17%
Unidade da Quinta Pedagógica	4	40%	6	60%
Unidade do Parque de Campismo e Caravanismo	4	36%	7	64%
Divisão de Funding, Fundos Comunitários e Relações Internacionais	3	100%	0	0%
Unidade de Coordenação de Transportes Públicos de Passageiros	4	44%	5	56%
Companhia de Bombeiros Sapadores	6	6%	95	94%
Gabinete de Comunicação, Relações-Públicas e Protocolo	3	60%	2	40%
Gabinete de Apoio à Presidência	1	100%	0	0%
Gabinete de Vice-Presidente	1	100%	0	0%
Gabinete da Vereadora Olga Pereira	1	100%	0	0%
Gabinete do Vereador Altino Bessa	1	100%	0	0%
Gabinete do Vereador João Rodrigues	1	100%	0	0%
Gabinete Carla Sepúlveda	1	100%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1178</b>	<b>60%</b>	<b>786</b>	<b>40%</b>

FONTE: Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

A análise do capital humano do município, por categoria profissional, permite-nos identificar a categoria de Assistente Operacional como a mais representativa, com mais de 55% dos trabalhadores e trabalhadoras do município. A desagregação por sexo indica um maior número de trabalhadoras nesta categoria, cerca de 57% do total. A segunda categoria mais representativa é a de Assistente Técnico/a, com cerca de 16% do pessoal ao serviço do município. É nesta categoria que se verifica o maior predomínio de trabalhadoras, numa proporção de 66% para 34%. Nas categorias de Bombeiro/a e Informático/a, a representação masculina é praticamente absoluta, com 98% e 97% dos totais das categorias. Nos cargos de Direção, como já foi aprofundado no ponto anterior, também se verifica uma predominância no masculino.



Gráfico 68 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por categoria



Fonte: Balanço Social 2021

Os indicadores do ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as do município, por sexo e por categoria (*Indicadores 8 a 14 do Anexo 1 do Aviso*), registam valores diferenciais muito diversos: na categoria de técnico/a superior os trabalhadores ganham mais 81,96€; na de assistente técnico mais 48,03€; na de assistente operacional mais 69,27€; e na de Polícia Municipal, mais 37€. Na categoria de dirigentes verifica-se o inverso: as mulheres ganham mais 6,24€; e na categoria de outras funções mais 499,91€. É nesta última categoria que se verifica o maior valor diferencial, em termos salariais.

Tabela 38 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria

Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal por categoria	Total	Mulheres	Homens	Diferencial Valor €
Dirigentes	55	2 740,51 €	2 734,27 €	-6,24 €
Técnico Superior	206	1 524,39 €	1 606,35 €	81,96 €
Assistente Técnico	283	940,14 €	988,17 €	48,03 €
Assistente Operacional	1036	714,01 €	783,28 €	69,27 €
Polícia Municipal (Agentes)	51	858,46 €	895,46 €	37,00 €
Outras categorias/funções (AEC; AAAF)	0	1 594,16 €	1 094,25 €	-499,91 €
Trabalhadores/as sem contrato de trabalho	1	- €	- €	- €

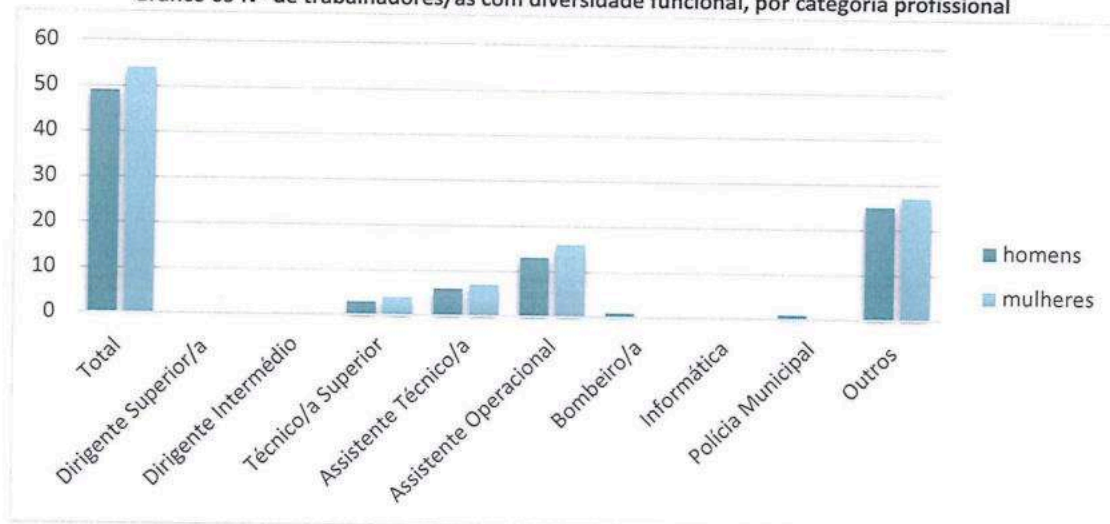
Fonte: Câmara Municipal de Braga<sup>16</sup>

<sup>16</sup> De acordo com a informação recolhida junto do Departamento de Recursos Humanos, foram salvaguardados os seguintes aspetos: i) os métodos de cálculo para as medidas de remuneração foram considerados as remunerações base; ii) na Administração Pública a remuneração atribuída a cada trabalhador está legalmente tabelada, não sendo possível propor montantes diferentes a homens e mulheres para idênticas funções, precisamente por garantia do princípio constitucional da igualdade; e, iii) nos trabalhadores em contrato, nomeação ou comissão de serviço consideramos os projetos CEI e prestação de serviço contrato de avença.



Ao analisarmos os trabalhadores e trabalhadoras com diversidade funcional percebemos que no universo de 103 pessoas, 49 são trabalhadores e 54 trabalhadoras. Das categorias assinaladas, aquela que tem maior representatividade (28%) é de assistente operacional, com 54% de trabalhadoras e 46% de trabalhadores. A representação por sexo é relativamente equilibrada, exceto na categoria de bombeiro/a e polícia municipal, que são representadas unicamente por um elemento masculino.

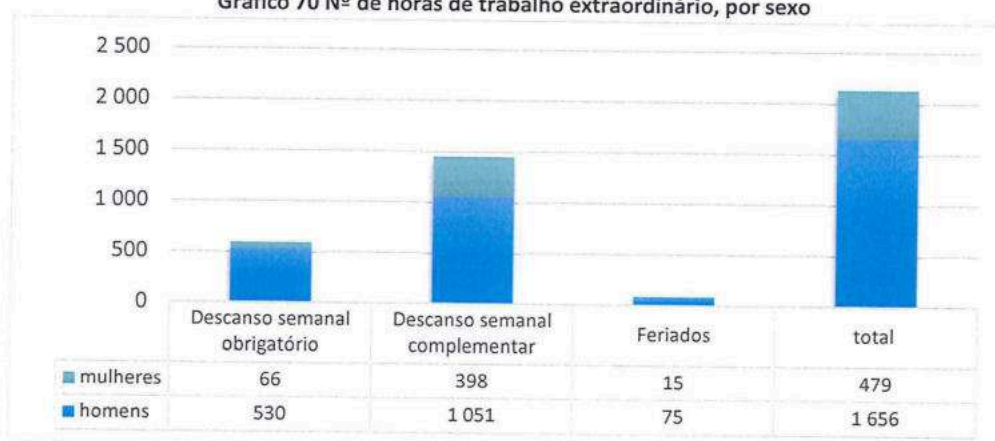
Gráfico 69 Nº de trabalhadores/as com diversidade funcional, por categoria profissional



Fonte: Balanço Social 2021

O registo do número de horas de trabalho extraordinário durante o ano de 2021 indica-nos uma predominância masculina em todos os períodos considerados, na ordem dos 77%. O maior volume de trabalho extraordinário, cerca de 67%, é realizado no descanso semanal complementar e 73% é efetuado por trabalhadores. O período de descanso semanal obrigatório é aquele que apresenta maior disparidade em termos de sexo, com 88% das horas de trabalho extraordinário realizadas por elementos do sexo masculino.

Gráfico 70 Nº de horas de trabalho extraordinário, por sexo

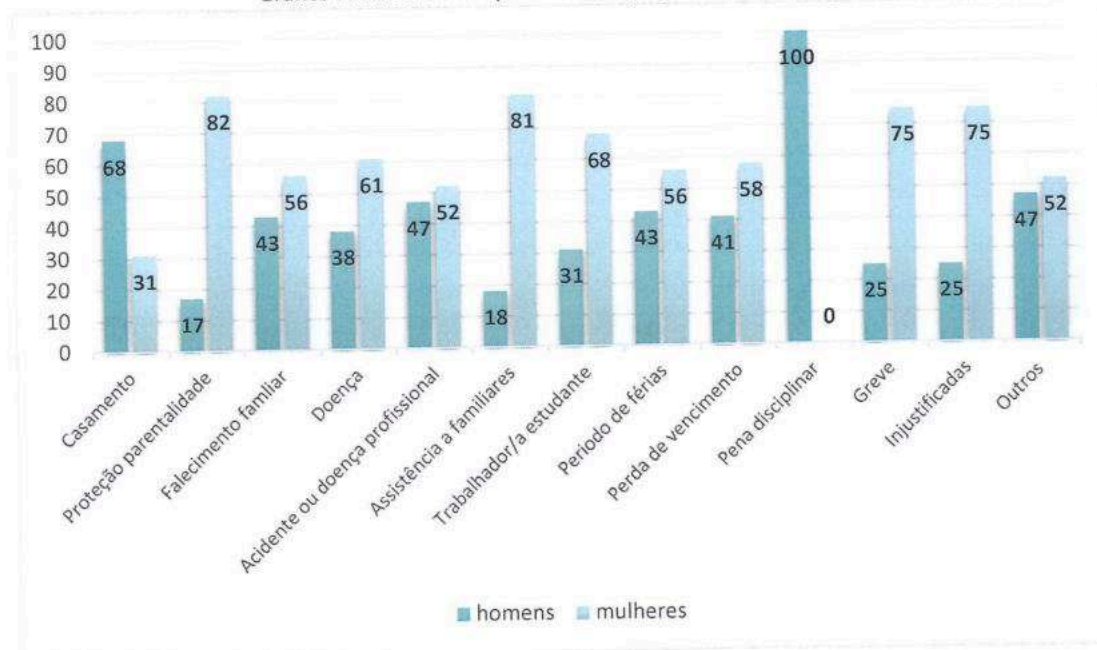


Fonte: Balanço Social 2021

A análise do absentismo, desagregado por sexo, e tendo por base o motivo da ausência aos dias de trabalho, apresenta uma maior taxa no feminino, com cerca de 62% dos totais da categoria. O motivo de doença ocupa 72% dos registos e tem uma representação feminina de 61%. Os motivos com maior representatividade no feminino são o de proteção da parentalidade (82%) e assistência a familiares (81%). As únicas entradas que registam uma maior percentagem de elementos do sexo masculino são

o casamento, com 68% do total, e a pena disciplinar, com 100% de inscrições no masculino. A ausência devido a acidentes de trabalho ou doença profissional é a entrada que assinala um maior equilíbrio de sexo, com 48% de trabalhadores e 52% de trabalhadoras.

Gráfico 71 Absentismo: por motivo e proporção (%) por sexo



Fonte: Balanço Social 2021

## Perceções de igualdade de género e não discriminação no município: inquéritos por questionário – vertente interna

No seguimento da estratégia metodológica, já apresentada, foram elaborados dois inquéritos por questionário para a dimensão interna da Câmara Municipal de Braga. Estes instrumentos foram disponibilizados, durante os meses de março e abril de 2022, ao Executivo, e aos seus trabalhadores e trabalhadoras.

Estes instrumentos foram criados com os principais objetivos de recolher informação relevante para o diagnóstico em termos de perceções individuais e subjetivas sobre as questões da igualdade de género e da não discriminação.

Importa dar nota que, em termos de representatividade da taxa de resposta obtida ao inquérito, a amostra apresenta alguns desfasamentos em relação ao universo de trabalhadores e trabalhadoras da autarquia, pelo que os dados que iremos apresentar serão sempre referentes à proporção de respostas obtidos na amostra municipal.

## EXECUTIVO DO MUNICÍPIO

O instrumento criado para o Executivo apresenta cinco grandes categorias de análise: planeamento estratégico; gestão de recursos humanos; comunicação; relação com a comunidade; e perspetiva de género nas políticas locais. Apresenta-se de seguida o quadro resumo com os principais resultados - e a respetiva leitura - com base nas áreas de intervenção.



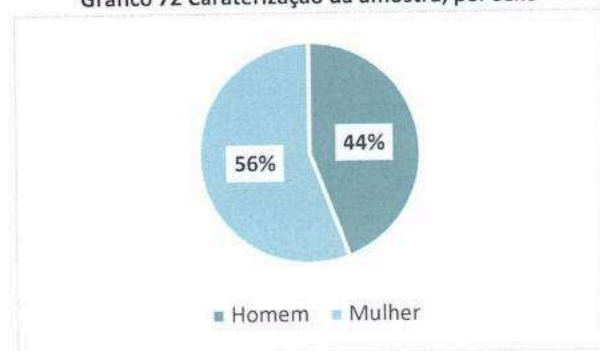
Categorias	Aspetos (de melhoria) a considerar
Planeamento estratégico	Clarificar as referências específicas à IG e não discriminação, na missão da autarquia. Clarificar procedimentos em termos de IG e não discriminação na externalização de serviços. Introduzir instrumentos/procedimentos de avaliação da promoção dos princípios da igualdade de e não discriminação em empresas municipais.
Gestão de recursos humanos	(A gestão de recursos humanos assegura a igualdade e a não discriminação em todos os seus domínios, a dizer: anúncios de oferta de emprego; processos de recrutamento; informação desagregada por sexo; composição de júris, progressão na carreira; etc.)
Formação	Integrar, no plano de formação interno, módulos relacionados com a temática da igualdade e não discriminação.
Gestão de carreiras	(A gestão de carreiras assegura a igualdade e a não discriminação em todos os seus domínios, a dizer: atribuição de remunerações complementares: nomeação para cargos de chefia; competências dos colaboradores e colaboradoras; avaliação de desempenho; inquéritos de satisfação e ações positivas.)
Diálogo social e participação	Incentivar os colaboradores e colaboradoras a se pronunciarem acerca das questões de igualdade e conciliação. Promover reuniões com os colaboradores e colaboradoras onde se abordem as questões de igualdade e conciliação. Considerar aspetos das temáticas da igualdade e conciliação na avaliação da satisfação das colaboradoras e colaboradores.
Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho	Melhorar o registo, por escrito, de normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho. Rever procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação. Rever procedimentos formais para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Melhorar benefícios diretos a colaboradores, colaboradoras e às suas famílias ao nível da educação; saúde; serviço de apoio a situações familiares específicas.
Comunicação	Desagregar, por sexo, os dados e informação nos documentos e relatório internos. Divulgar, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos colaboradores e das colaboradoras, em matéria de igualdade e não discriminação.
Políticas a nível local	Incentivar a presença paritária de homens e mulheres na composição das diferentes comissões desportivas dos órgãos de gestão local. Sensibilizar para as especificidades de homens e mulheres que residem e trabalham no concelho no desenvolvimento do Planeamento Urbano.

## TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO MUNICÍPIO

Do universo das 86 respostas obtidas ao inquérito, 56% (48) são do sexo feminino e 44% (38) são do sexo masculino.



Gráfico 72 Caracterização da amostra, por sexo



Fonte: Inquéritos por questionário

A maioria dos trabalhadores e trabalhadoras sente-se satisfeito/a com a sua situação profissional, com 46 das 86 entradas. Na desagregação por sexo percebemos que esta foi a opção de 62% das trabalhadoras e de 42% dos trabalhadores. O segundo nível de *Muito Satisfeito/a* teve 22 entradas, 12 de homens e 10 de mulheres. Estes números correspondem a 31% dos trabalhadores e 20% das trabalhadoras.

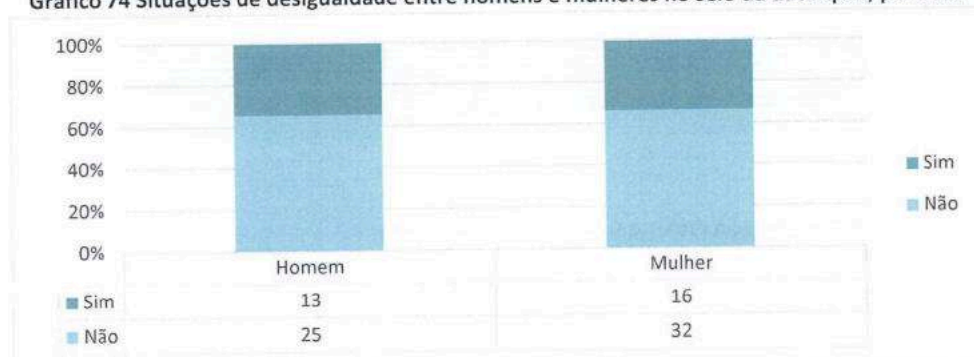
Gráfico 73 Grau de satisfação profissional, por sexo



Fonte: Inquéritos por questionário

Quanto questionados/as se existem atualmente situações de desigualdade entre homens e mulheres, no seio da autarquia em que trabalham, cerca de 66% das respostas indicam que não existem, enquanto 34% confirmam a sua existência. Não existe diferença de valores, no desdobramento por sexo

Gráfico 74 Situações de desigualdade entre homens e mulheres no seio da autarquia, por sexo



Fonte: Inquéritos por questionário



## FREQUÊNCIA DE REALIZAÇÃO DE TAREFAS DO QUOTIDIANO PESSOAL, POR SEXO

A categoria das tarefas da esfera pessoal e familiar, e a frequência da sua realização, revela discrepâncias, quando analisada no desdobramento por sexo. As tarefas a realçar no universo dos colaboradores são o pagamento das despesas da casa, que é feita sempre por 66% dos inquiridos, e a compra de equipamentos tecnológicos, que 62% assume exclusivamente.

No universo feminino as tarefas de responsabilidade exclusiva são em maior número e com percentagens mais significativas: 54% paga sempre as despesas; 71% limpa a casa; 67% lava e/ou passa toda a roupa; 75% prepara todas as refeições; 67% assume as compras de bens alimentares; 64% acompanha os/as filhos/as às consultas; 53% assume o apoio dos estudos dos/as filhos/as; e 76% vai às reuniões escolares. Em contrapartida, nenhuma das inquiridas respondeu que nunca paga as despesas, limpa a casa, lava e passa a roupa, prepara as refeições ou compra as refeições. As categorias que obtiveram nunca como resposta foram as reparações em casa (9%), a compra de equipamentos eletrónicos (4%) as tarefas relacionadas com os filhos/as (ressalva-se, neste ponto, que a opção nunca foi utilizada por quem não tem filhos/as).

## PERCEÇÃO INDIVIDUAL EM TERMOS DE IG E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Perante a afirmação *já estive em situações em que me senti discriminado ou discriminada por ser homem ou mulher*, 16% dos homens concordaram e 0% concordaram totalmente. O universo feminino regista valores bastante dispare, com 35% de concordância e 13% de concordância total.

As situações de desigualdade entre homens e mulheres afetam colaboradores e colaboradoras, porém os números no feminino são mais evidentes: 85%, comparativamente aos 52%, no masculino.

57% dos inquiridos têm facilidade em conciliar a minha vida pessoal, familiar e profissional e 19% facilidade total. Já as inquiridas, 49% tem facilidade e 16% facilidade total.

A maioria da amostra (73% dos homens e 62% das mulheres) considera que a sua organização familiar *permite-me dispor de iguais condições de acesso/ promoção na carreira profissional*.

Embora a esmagadora maioria concorde com a afirmação de que *a participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados aos filhos e às filhas tem vindo a aumentar*, também é verdadeiro para a esmagadora maioria de homens e mulheres de que *as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas e organização domésticas*. Este nível de concordância e concordância total também se verifica na percepção de que  *muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira profissional*.

Perante a afirmação de que, no trabalho, *os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira profissional do que as mulheres*, 39% dos homens e 56% das mulheres concorda ou concorda totalmente, o que sugere que as mulheres têm uma maior percepção das desigualdades na esfera profissional.

Cerca de 79% das mulheres considera que se deveriam ser tomadas medidas de promoção da representação das mulheres nos níveis mais elevados de decisão. Esta necessidade está presente em 64% dos homens.

## PERCEÇÃO DE IG E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA AUTARQUIA

A maioria dos colaboradores considera que a sua autarquia se preocupa com o clima laboral e a satisfação dos colaboradores e colaboradoras, adota uma postura de imparcialidade face aos



colaboradores e colaboradoras, incentiva os/as colaboradores/as a apresentar sugestões que contribuam para a IG e não discriminação e apresenta uma distribuição por sexo equilibrada nos cargos de chefia. No universo das colaboradoras, a única medida que foi considerada por mais de metade da amostra foi a adoção, por parte da autarquia, de uma postura de imparcialidade face aos colaboradores e colaboradoras.

As medidas que obtiveram menos visibilidade, nas perceções individuais das dinâmicas da autarquia em termos de IG e não discriminação, foram o mesmo número de homens e mulheres e o incentivo dos/as colaboradores/as a apresentar sugestões que contribuam para a IG e não discriminação.

De realçar a percentagem significativa de entradas *Não sei*, nesta categoria: 32% nos colaboradores e 45% nas colaboradoras.

### PERCEÇÃO SUBJETIVA DAS POLÍTICAS DE IG E NÃO DISCRIMINAÇÃO, AO NÍVEL LOCAL

Quando incidimos a nossa análise na perspetiva, pessoal, acerca da integração da perspetiva de género no desenho das políticas municipais, o primeiro dado de leitura relevante prende-se com a percentagem ao posicionamento *Não sei*: 47% no masculino e 54% no feminino. Estes valores podem ser justificados tanto pelo défice de quantidade e qualidade de informação desagregada por sexo, ao nível local, como pelas estratégias de divulgação dos dados existentes.

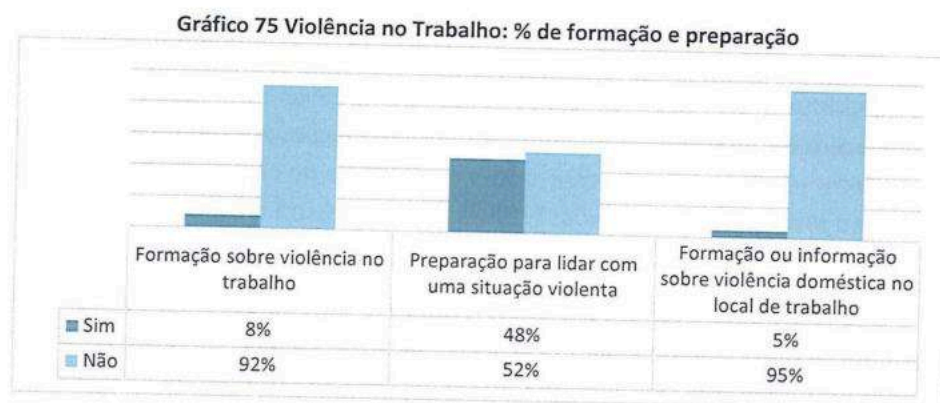
A maioria do universo em análise considerou existir ou ser importante existir, ao nível local, as seguintes políticas em matéria de IG e não discriminação: políticas promotoras de igualdade nos transportes; a promoção de soluções TIC para prevenir a violência no espaço público; estas temáticas estarem presente nas políticas, práticas e regulamentos educativos; a existência de transporte público que facilite os fluxos quotidianos em caso de não ser viável a deslocação a pé. Nestes pontos não existência diferenças significativas, em termos de sexo.

As medidas relacionadas com o desporto foram aquelas mais desconhecimento apresentaram, sendo que 70% dos colaboradores e 84% colaboradoras responderam “*Não sei*” nas seguintes questões: *Existe uma presença paritária de homens e mulheres nas diferentes comissões desportivas? O desenvolvimento desportivo incentiva a participação das mulheres nos diversos níveis do desporto? Elaborou-se um mapa de entidades desportivas, com o número de desportistas (segundo o sexo e a idade)?*

### VIOLÊNCIA NO TRABALHO

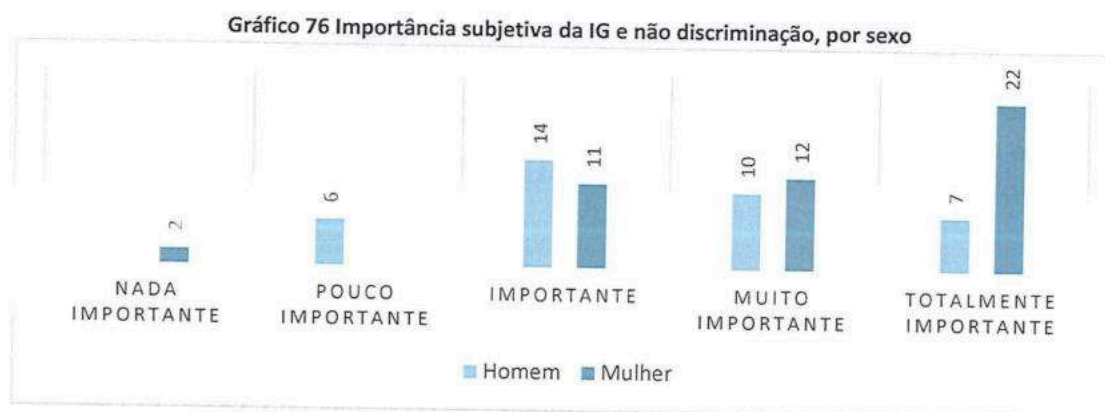
A esmagadora maioria dos colaboradores e colaboradoras (mais de 90%) não possui qualquer tipo de formação e/ou informação acerca das temáticas de violência no trabalho ou violência doméstica no local de trabalho. Podemos inferir que esta falta de formação seja responsável, pelo menos em parte, pela falta de preparação para lidar com uma situação violenta por 52 % da amostra.





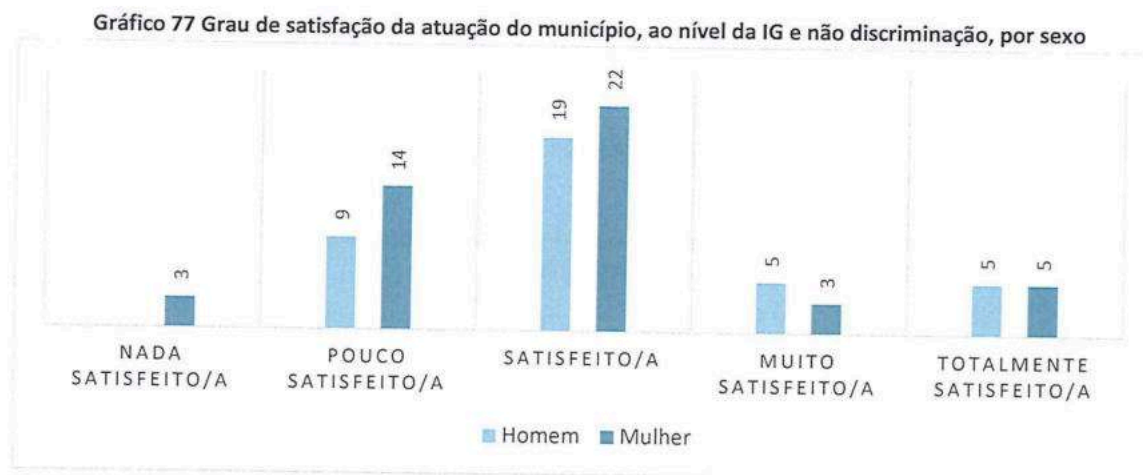
Fonte: Inquéritos por questionário

Ao debruçarem-se acerca do grau de importância, pessoal, atribuído à IG e não discriminação, cerca de 35% considera totalmente importante. O universo feminino é 3 vezes maior nesta categoria, comparativamente ao masculino. Cerca de 30% considera importante, com números absolutos de 14 homens e 11 mulheres. O grau de muita importância é assumido por 26% da amostra, 10 homens e 12 mulheres. 6 colaboradores consideram esta questão pouco importante e duas colaboradoras nada importante.



Fonte: Inquéritos por questionário

O nível de satisfação, face à forma como a temática da IG e não discriminação é tratada pelo Município, é satisfatório para cerca de 41% da amostra. Cerca de 27% apresenta um nível pouco satisfatório e 12% totalmente satisfatório. Com menos peso na amostra estão as categorias de muita satisfação (9%) e nenhuma satisfação (4%).



Fonte: Inquéritos por questionário

## Diagnóstico participativo

Como já foi referido anteriormente, a metodologia participativa de eleição foi o *focus group*, entendida como uma técnica de pesquisa qualitativa de produção de informação em que pessoas são reunidas “em grupo para discutirem um tema de interesse, sob a moderação de alguém que vai apresentando questões e estimulando a diversidade de opiniões” (Dawson, Manderson and Tallo, 1993, in Ferreira e Almeida, 2016).

O principal objetivo dos *focus group* foi proporcionar uma recolha de dados específica e detalhada acerca das temáticas da IG e não discriminação, e das suas dimensões chave, a partir de um grupo de elementos previamente selecionados. Estes grupos focais incidiram sobre as duas dimensões chave deste diagnóstico: uma vertente interna, virada para a orgânica do município, e uma vertente externa, focada no território e na comunidade.

Para a elaboração do guião/ matriz que serviu de base para o desenvolvimento destes grupos foi utilizado o kit de ferramentas para diagnósticos participativos produzidos pelo Projeto *Local Gender Equality* (LGE), com os contributos da EIVL do município, bem como os serviços da autarquia e a equipa da CIM.

### Notas Conclusivas da Sessão de Diagnóstico Participativo

- Reforçar a integração bem-sucedida, no capital humano da autarquia, de pessoas com diversidade funcional
- Manter e divulgar as medidas de conciliação no município (ex. dispensa para a prática de exercício físico, dentro do horário de trabalho)
- Reforçar a articulação entre o sistema de formação e o mercado de trabalho
- Criar uma comunicação inclusiva e assertiva, dentro e fora do município
- Sensibilizar as entidades empregadoras para as questões da IG, conciliação e não discriminação
- Manter as medidas de discriminação positiva ao nível da habitação
- Criar sinergias e incentivar as boas práticas em termos de IG e não discriminação nas empresas municipais (ex. TUB transportes urbanos de Braga)
- Reforçar a rede de parcerias no/do território para dar uma resposta mais eficaz a estas temáticas
- Aumentar o conhecimento dos números e realidades das comunidades migrantes
- Aumentar o papel do/a mediador/a cultural nas questões de IG e não discriminação
- Investir na formação interna e externa nas áreas da IG e não discriminação
- Utilizar as ferramentas tecnológicas do município nas questões de IG e não discriminação
- Criar espaços de diálogo e partilha entre o município, entidades e stakeholders, para as questões de IG e não discriminação



## Análise SWOT

O tratamento, leitura e interpretação dos dados de todo o processo de diagnóstico possibilitou a elaboração de um retrato do município, tanto numa perspetiva interna de organização, como numa perspetiva externa, de território. Este trabalho de análise e síntese cruza dados quantitativos e qualitativos, de fontes e naturezas diversas, e assumiu a metodologia SWOT como estratégia, a partir da categorização das forças ou pontos fortes (*Strengths*), das fraquezas ou pontos fracos (*Weaknesses*) das oportunidades (*Opportunities*) e das ameaças (*Threats*).

Apresentamos de seguida o quadro resumo com as principais conclusões, resultantes desta metodologia.

### SWOT BRAGA

S Forças		W Fraquezas		O Oportunidades		T Ameaças	
Município sensível às questões da coesão e igualdade dos/as munícipes	Indicadores de educação: taxa de analfabetismo feminino muito superior ao masculino	Indicadores de educação: taxa de analfabetismo feminino muito superior ao masculino	Indicadores de educação: taxa de analfabetismo feminino muito superior ao masculino	Observatório Municipal da Educação	Aumento da população residente e da densidade populacional		
Indicadores de caracterização demográfica: índice de envelhecimento baixo; taxa bruta de natalidade elevada; Índice elevado de sustentabilidade potencial <sup>17</sup>	Indicadores de caracterização social: subsídio de desemprego, subsídio social e subsídio de doença com predominância no feminino; complemento solidário para Idosos e Idosas apresenta mais do dobro de beneficiárias <sup>18</sup>	Indicadores de caracterização social: subsídio de desemprego, subsídio social e subsídio de doença com predominância no feminino; complemento solidário para Idosos e Idosas apresenta mais do dobro de beneficiárias <sup>18</sup>	Indicadores de caracterização social: subsídio de desemprego, subsídio social e subsídio de doença com predominância no feminino; complemento solidário para Idosos e Idosas apresenta mais do dobro de beneficiárias <sup>18</sup>	Fórum Municipal das Pessoas com Deficiência	Relação de masculinidade mais baixa da NUT III		
Indicadores de dinâmica demográfica: saldo natural e migratório positivos	Indicadores de caracterização do emprego e mercado de trabalho: taxa de desemprego elevada com ênfase no feminino; taxa de inatividade mais elevada no feminino	Indicadores de caracterização do emprego e mercado de trabalho: taxa de desemprego elevada com ênfase no feminino; taxa de inatividade mais elevada no feminino	Indicadores de caracterização do emprego e mercado de trabalho: taxa de desemprego elevada com ênfase no feminino; taxa de inatividade mais elevada no feminino	Unidade de Saúde Pública de Braga	Aumento da população residente estrangeira e a predominância no feminino exige mais e melhores respostas do município às questões de IG e não discriminação		
Indicadores de educação: taxa de retenção e desistência no ensino básico baixa	Indicadores de caracterização económica: estagnação do número de mulheres empreendedoras nos últimos anos; aumento do número de contratos a termo	Indicadores de caracterização económica: estagnação do número de mulheres empreendedoras nos últimos anos; aumento do número de contratos a termo	Indicadores de caracterização económica: estagnação do número de mulheres empreendedoras nos últimos anos; aumento do número de contratos a termo	Membro da Rede de Cidades Educadoras	Os alunos permanecem sub-representadas nas áreas de Ciência e tecnologias e Ciências económicas		
Indicadores de caracterização do emprego e mercado de trabalho: taxa de atividade e de emprego elevadas, no feminino e no masculino	Elevada disparidade salarial, por ganho médio mensal, por sexo, com um aumento significativo nos últimos anos	Elevada disparidade salarial, por ganho médio mensal, por sexo, com um aumento significativo nos últimos anos	Elevada disparidade salarial, por ganho médio mensal, por sexo, com um aumento significativo nos últimos anos	Autarquia Familiarmente Responsável	Elevada percentagem de pessoal ao serviço das empresas no setor secundário, com grande representação masculina		

<sup>17</sup> Em comparação com as várias NUTS em análise: NUT III; NUT II e NUT I

<sup>18</sup> Dados referentes ao distrito de Braga.

MUNICÍPIO DE BRAGA   2022-2027		
Indicadores de caracterização económica: elevado poder de compra; aumento do tecido empresarial	Tendência crescente do número de crimes contra as pessoas, apesar do decréscimo do número de crimes registado, no total	Falta de conhecimento dos números e realidades das comunidades migrantes
Conselheiro/a Local para a Igualdade; equipa para a igualdade na vida Local	Pouco envolvimento do poder político na temática da IG e da não discriminação	Aumento do número de crimes na categoria de violência doméstica
Representação equilibrada de mulheres e homens nos cargos dirigentes do município	Maior taxa de absentismo no feminino, nas colaboradoras e colaboradores do município	Rede de parceiros pouco forte para lidar, de forma eficaz, com a complexidade das questões de IG e não discriminação atuais
Reduzida taxa de desigualdades e discriminação em razão do sexo no município <sup>19</sup>	Predominância masculina, no número de horas de trabalho extraordinário no Município.	Pouca participação nos inquéritos por questionário e pouca adesão aos <i>focus group</i>
Importância dada às questões de IG e não discriminação pelos/as colaboradores e colaboradoras	Falta de formação interna do município relacionada com a temática de IG e não discriminação	Falta de sintonia e articulação entre o sistema de formação profissional e as necessidades reais, técnicas e psicossociais, do mercado de trabalho
Medidas inovadoras de conciliação (ex. dispensa para a prática de exercício físico, dentro do horário de trabalho)	Baixo volume de formação dos agentes educativos relacionada com a temática de IG, Violência de Género e não discriminação	
Integração bem-sucedida, no capital humano da autarquia, de pessoas com diversidade funcional	Falta de formação e sensibilização na área da violência e assédio no local de trabalho	
Grau de satisfação profissional dos colaboradores e colaboradoras do município	Falta de formação ao nível da educação para a diversidade	Ferramentas tecnológicas ao serviço da comunidade (ex. <i>Braga Resolve; a melhorar Braga</i> )
Planeamento e programas sensíveis às questões de género na área da cultura	Comunicação interna e externa pouco inclusiva, acessível e adequada ao público em geral	Projetos e Ferramentas de participação cívica (ex. orçamento participativo, orçamento participativo escolar)
Medidas de discriminação positiva ao nível da Habitação	Pouca visibilidade das questões de IG e não discriminação na comunicação institucional, nomeadamente no site da autarquia	Construção de um Plano de Mobilidade Urbana Sustentável
Área da Juventude sensível à Educação para os direitos humanos	Os colaboradores e colaboradores do município, as entidades parceiras e <i>stakeholders</i> não são ouvidos nas questões de IG e não discriminação	Boa rede local de voluntariado

<sup>19</sup> Diagnóstico participativo, com base nas respostas aos Inquéritos por questionário e *focus group*



## PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

MUNICÍPIO DE BRAGA | 2022-2027

Diversidade de projetos educativos nas áreas de juventude, Media Arts, etc.	Falta de conhecimento dos colaboradores e colaboradoras em políticas específicas de IG e não discriminação no município	Boas práticas em termos de IG e não discriminação em empresas municipais (ex. TUB transportes urbanos de Braga)
Comemoração anual da Semana Internacional da Lacunas nas respostas sociais ao nível da Mulher	violência doméstica	

## Análise de necessidades: eixos de intervenção prioritários

Tendo em conta o propósito do presente diagnóstico, no sentido de fundamentar as opções estratégicas para o primeiro PMIND de Braga, cabe, nesta fase, sistematizar os eixos de intervenção prioritários em linha com os principais contributos recolhidos nas sessões de *focus group* e resultados da reflexão com os agentes locais envolvidos, sobre as suas perceções, práticas e necessidades de intervenção em matéria de igualdade e não discriminação.

### GOVERNAÇÃO

Numa vertente interna, ao nível do município, é possível realçar desde já a ***necessidade de integração da perspetiva da IG e não discriminação na formação dirigida aos recursos humanos da autarquia***, como alicerce para uma governança que assuma o combate à discriminação na sua ação, a todos os níveis. A realização de ações de sensibilização e de formação nas várias temáticas no âmbito da IG, não discriminação e violência é, neste sentido, crucial.

A produção e gestão da informação da ação municipal, desagregada por sexo, apresenta-se como um ponto de partida necessário para a integração da perspetiva de género, para dentro e para fora da autarquia. A consecução deste ponto deve passar pela incorporação, nos documentos estratégicos e operacionais do município, de uma linguagem inclusiva.

A ***promoção de uma comunicação institucional promotora da IG e não discriminação*** deve ser também uma prioridade, não só ao nível da formação e sensibilização dos recursos humanos, mas também na criação de guias orientadores para uma comunicação assertiva e inclusiva, e na utilização das TIC ao serviço destas temáticas.

As linhas de atuação ao nível da conciliação, na vertente interna do município, resultam do trabalho de manutenção e continuidade das medidas implementadas, por um lado, e na criação de formas eficazes de auscultação das trabalhadoras e trabalhadores nestas matérias, por outro. A partir deste trabalho de diagnóstico será possível identificar outras necessidades e estabelecer prioridades, numa lógica de melhoria contínua.

Será importante criar as condições para a inclusão, nas dinâmicas da ação municipal, de programas e iniciativas sensíveis às questões de IG e não discriminação, nas mais diversas áreas de intervenção, em particular na educação, desporto, juventude, urbanismo, ambiente e saúde. Como já foi referido, o conhecimento da realidade municipal através do mapeamento e produção da informação desagregada por sexo é um pré-requisito para uma intervenção sustentada em matéria de IG e não discriminação.

O ***fortalecimento de parcerias e a criação de espaços de divulgação e partilha de boas práticas***, nestes domínios, são fundamentais para a consistência e a continuidade das iniciativas já implementadas, ou a implementar.

Estas linhas de ação ditam os alicerces para “*garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP*” (ENIND, PAIMH, OE 1), ao nível local.

### EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

Para “*garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género*” (ENIND, PAIMH, OE 3) é necessária uma aposta na educação, em geral, e na educação para a



diversidade, em particular, como estratégia central no trabalho de desconstrução de estereótipos e prevenção primária da violência interpessoal. Uma escola mais igualitária, inclusiva e não-violenta implica, por sua vez, o compromisso de todos e todas na/da comunidade escolar. Com base nestas premissas, foi identificado a ***necessidade de capacitar tecnicamente o pessoal docente e discente nas temáticas de IG, não discriminação e violência de género***, em linha com as orientações da ENEC.

Por outro lado, a ***sensibilização de toda a comunidade escolar*** para estas temáticas apresenta-se como prioritária no sentido de envolver as famílias, as associações de pais e estudantes, numa lógica de *Advocacy*. A rede de bibliotecas e bibliotecas escolares pode assumir aqui uma posição privilegiada no cruzamento da educação, cultura e comunidade.

Também as ***questões de igualdade nas acessibilidades, às profissões e ao mercado de trabalho***, devem ser amplamente trabalhadas nas instituições escolares, muitas vezes associadas às escolhas “*genderizadas*” que perpetuam estereótipos na oferta e procura vocacional/profissional. Outro aspeto a realçar, como fundamental para traçar o caminho para a igualdade entre alunas e alunos de Braga, é o do conhecimento das realidades educativas, desagregadas por sexo.

Numa escala mais alargada, de educação e formação de adultos, será imprescindível integrar a perspetiva da IG e não discriminação na formação dirigida ao capital humano do território, tanto numa vertente interna do município, já abordada, como numa vertente externa, a dizer: empresas municipais; parceiros sociais, rede empresarial; prestadores de serviços nas áreas da saúde, cultura, juventude; desporto, etc.

## EMPREGO

Outra área de intervenção prioritária que foi tomando forma ao longo deste trabalho de diagnóstico prende-se com a igualdade de oportunidades de mulheres, homens e não binários, no acesso ao mercado de trabalho, e no exercício da sua profissão.

Em linha com o objetivo estratégico do PAIMH, da ENIND, “*Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional*” é fundamental promover ***ações de sensibilização para o combate à segregação sexual nas profissões e à violência, em contexto de trabalho***. Este trabalho de divulgação e de informação deve ser feito nas organizações empresariais, mas também nos centros de emprego e formação profissional.

Os dados e indicadores sugerem a importância de incentivar o empreendedorismo das mulheres e de grupos de mulheres como estratégia de empoderamento e coesão social.

A ***implementação de políticas de promoção da IG e conciliação a nível local*** pode passar pela criação de parcerias com as entidades empregadoras, divulgação de apoios, e criação de medidas que premeiem as boas práticas de IG, não discriminação e conciliação, nas organizações do território concelhio.

## DIVERSIDADE

O trabalho de diagnóstico teve sempre presente a discriminação em razão do sexo e a sua interseção com outros fatores, múltiplos, de discriminação, como a etnia, a idade, a deficiência, a nacionalidade, os rendimentos, etc.



Este trabalho de sensibilização e integração da perspetiva da interseccionalidade nas dinâmicas coletivas e organizacionais do território é prioritário para que o município, através do PMIND, possa *“integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social”* (ENIND, PAIMH, OE 7).

As linhas de atuação para a sua concretização passam pelas **ações de sensibilização nas áreas da educação para a diversidade e interculturalidade**, desconstrução de preconceitos e estereótipos socioculturais, promoção do emprego inclusivo, etc.

Promover o empoderamento de mulheres e homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, através da capacitação digital e literacia financeira, foram apontadas como medidas particularmente importantes para o combate à exclusão.

Ainda no âmbito da diversidade, e dada a necessidade assumida de trabalhar as questões LGBTQIA+ dentro e fora do Câmara Municipal de Braga, destaca-se o segundo objetivo estratégico do plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC) *“Garantir a transversalização das questões da OIEC”*. Assim, enfatiza-se a pertinência da **dinamização de iniciativas que promovam a sensibilização para as questões das minorias sexuais, numa perspetiva de desconstrução de estereótipos e educação para a diversidade**.

## VIOLÊNCIA

A importância da prevenção e combate contra a violência nas relações interpessoais, nas suas mais diversas formas, foi sustentada pelos vários indicadores, respostas aos inquéritos, e através do diagnóstico participativo, ao longo de todo este trabalho. É fundamental assumir, neste primeiro PMIND de Braga, o intuito de *“Prevenir – Erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não-violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação”* (PAVMVD, OE 1).

As estratégias passam pela realização de **ações de sensibilização/formação na temática da VMVD, e divulgação de instrumentos e guias de apoio**. A prevenção primária da violência ao nível das crianças e jovens nas escolas é também uma estratégia a considerar.

Existe uma necessidade consciente de melhorar a quantidade e qualidade da informação sobre a temática VMVD na prestação dos serviços municipais. A criação de instrumentos e canais de comunicação adequados e eficazes nestas temáticas é, neste sentido, muito pertinente.

Foi identificada a importância de promover a capacidade e qualidade dos serviços prestados às vítimas, no território concelhio. No sentido de *“Prevenir – Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção”* (PAVMVD, OE 2) sugere-se a **criação e/ou manutenção das repostas existentes, após a elaboração de um diagnóstico de necessidades e auscultação do pessoal técnico, e dos parceiros sociais**.

Ainda com o foco no terreno e na intervenção direta com as vítimas, será importante *“Qualificar profissionais e serviços para a intervenção”* (PAVMVD, OE 4), não só nível da formação contínua da VMVD, mas também em outras áreas específicas como a violência sexual, violência e interseccionalidade, apoio a crianças e jovens vítimas de violência doméstica, práticas tradicionais nefastas, etc.



## Síntese e recomendações para a intervenção

Tendo em conta o trabalho de caracterização e análise, e dentro da ótica dos estudos culturais e dos estudos de género, cabe, nesta fase, apresentar uma síntese e um conjunto de recomendações com vista a uma plena adequação do PMIND às especificidades do território, e das pessoas e comunidades que o constituem.

Numa vertente interna, virada para as dinâmicas do município, é possível destacar a importância de:

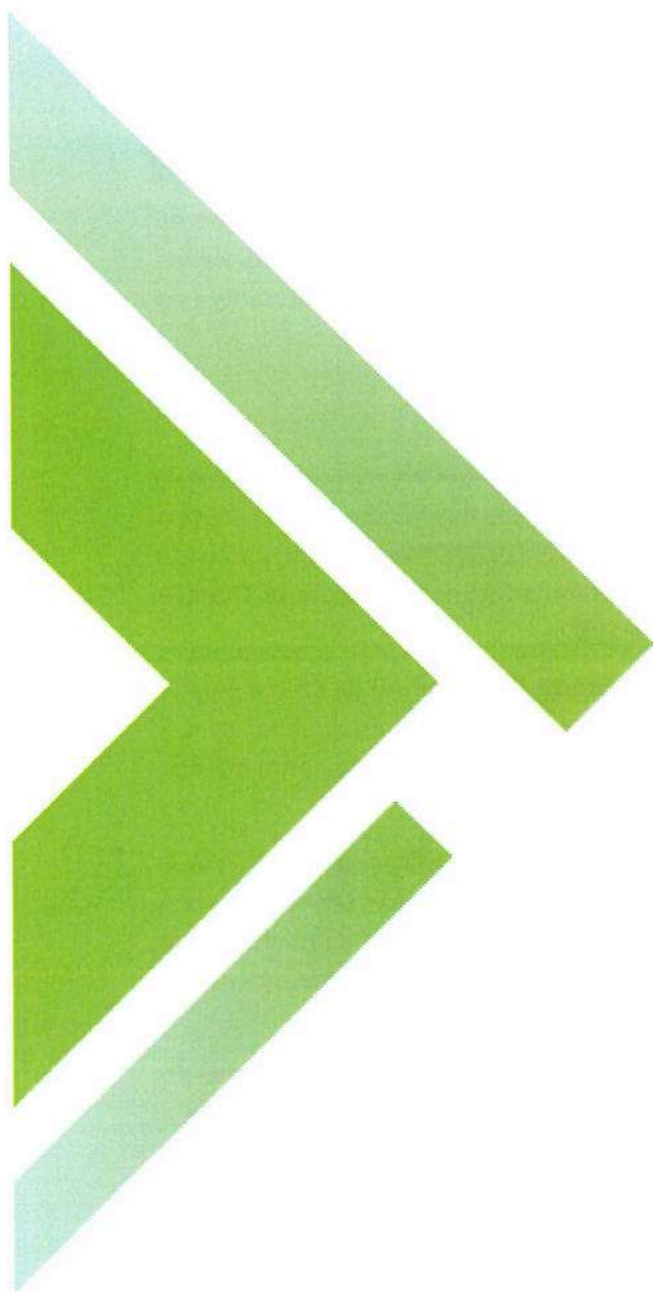
- Promover o envolvimento ativo do executivo, através da sensibilização para a importância da igualdade e não discriminação para o crescimento, sustentabilidade e competitividade do território;
- Encarar a IG e não discriminação como uma dimensão fundamental para o planeamento estratégico e desenvolvimento sustentável do território;
- Assumir em pleno o papel de “entidade empregadora” e garantir o direito à igualdade em todas as matérias relacionadas com o emprego, nomeadamente nas questões da conciliação e dignidade no trabalho;
- Melhorar a comunicação interna para divulgação e difusão da informação no âmbito da IG e não discriminação;
- Promover os princípios da IG e não discriminação nas dinâmicas das empresas municipais, outros/as prestadores/as de serviços e outsourcing;
- Promover os princípios da IG e não discriminação, em termos de acessibilidade, na prestação de serviços, em todas as áreas: educação, saúde, à proteção social, habitação, cultura, desporto, entretenimento, etc.;
- Assumir o mainstreaming de género nas dinâmicas do município, através do envolvimento efetivo de todas as suas estruturas orgânicas, que se assumem como agentes estratégicos no combate à discriminação em razão do sexo e na promoção da igualdade entre homens e mulheres;
- Assumir expressamente os princípios da IG e não discriminação nos principais documentos estratégicos do município;
- Facilitar e promover o papel da EIVL e dos/as Conselheiros/as para a dinamização e monitorização do PMIND;
- Promover políticas e medidas de discriminação positiva para os grupos mais vulneráveis a múltiplas formas de discriminação e/ou discriminação sistémica, numa ótica de interseccionalidade;
- Garantir a alocação de recursos (humanos e materiais) e de dotação financeira à execução das atividades propostas no PMIND, em todo o seu horizonte temporal;
- Produzir informação de base, desagregada por sexo, nos diversos domínios de intervenção, a partir de diagnósticos e estudos realizados para o efeito;
- Elaborar PMIND exequíveis, pensados em torno das especificidades do território, e cuja matriz de trabalho defina clara e inequivocamente os objetivos, medidas, população alvo, resultados e entidades responsáveis, bem como parceiros, custos associados e tempos previstos;
- Transparecer, para o PMIND, o conjunto de boas práticas em matéria de IG e não discriminação já implementadas no território, com o objetivo de sustentar as novas práticas a implementar, numa lógica de integração e exequibilidade;
- Monitorizar e avaliar a implementação do PMIND ao longo de toda a sua execução de uma forma transversal e sistematizada, numa perspetiva de melhoria contínua;

- Definir, à priori, uma política de divulgação do PMIND e dos respetivos relatórios por forma a assegurar a sua transparência e acessibilidade.

Numa **vertente externa**, virada para as dinâmicas do território, é possível destacar a importância de:

- Promover os princípios da IG e não discriminação nos parceiros estratégicos, em todas as áreas social, económica, científica e política;
- Promover o empoderamento do associativismo feminino;
- Promover a informação e sensibilização das populações para as questões da igualdade e da não discriminação com o objetivo de alertar e consciencializar a comunidade para a sua importância;
- Promover o trabalho em rede dentro e fora do território concelhio com todos os atores estratégicos, e assumir um papel central e proativo na manutenção e continuidade das parcerias.





## PARTE II

### PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

## PMIND: alinhamento estratégico

A elaboração do diagnóstico de necessidades e do PMIND tiveram sempre presente, como pano de fundo, o enquadramento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, a nível internacional, e a ENIND, a nível nacional. Destacámos estes e outros documentos estruturantes do quadro conceptual e metodológico deste trabalho.

### CONTEXTO INTERNACIONAL

No quadro das Nações Unidas destacamos, em primeiro lugar, a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW). Este tratado, aprovado em Assembleia Geral da ONU em 1979, assume-se, ainda hoje, como a Magna Carta para os Direitos Humanos das Mulheres. Portugal retificou este instrumento em 1980.

A Plataforma de Ação de Pequim, assinada em 1995 por 189 governos, foi o produto da última grande conferência das Nações Unidas sobre os direitos das mulheres e é um compromisso global para a igualdade e não discriminação. É uma referência para as políticas nacionais e internacionais em matéria de igualdade e não discriminação.

A Agenda 2030, aprovada em sede da ONU em 2015, sob o lema «Ninguém pode ficar para trás», é uma referência de carácter profundamente transformador, operacionalizada a partir dos 17 Objetivos para o desenvolvimento sustentável. As questões de Igualdade de género são assumidas ao longo de todo o documento e concretizadas a partir do ODS 5 *“alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas”*.

Para além destes marcos estruturantes, importa destacar outros instrumentos vinculativos ao nível do Conselho da Europa e da União Europeia, tais como: a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 e a Recomendação do Comité de Ministros aos Estados-Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género (2010). Ainda neste âmbito, realçamos a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local que, desde 2006, estende o convite às coletividades locais e autarquias para assumirem o princípio de igualdade das mulheres e dos homens na sua ação implementando assim, no seu território, os compromissos latentes na subscrição da carta.

Ao nível da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), Portugal retificou o Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010 e o Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017-2020).

### CONTEXTO NACIONAL

A temática da igualdade e não discriminação constitui, desde o início da democracia em Portugal, um dos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa. Portugal tem vindo a produzir, neste sentido e ao longo das últimas décadas, um conjunto relevante de documentos e estratégias promotoras da Igualdade e não discriminação, enquadradas no domínio de política pública da UE.

Após cinco planos que consubstanciaram as políticas públicas para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens (e mais recentemente na área da orientação sexual e



identidade de género) o Conselho de Ministros aprovou, em 2018, a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação.

A ENIND marca um novo ciclo programático e de planeamento, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030, e representa uma abordagem mais estratégica e ampla no compromisso coletivo de todos os setores, na definição das medidas a adotar, e nas ações a implementar.

A Estratégia Portugal + Igual assenta em três Planos de Ação, com medidas a 4 anos, que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).

O primeiro plano, intitulado “Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens” (PAIMH), consiste em ações distribuídas por áreas chave tais como governança, mercado de trabalho, educação, desenvolvimento científico e tecnológico, saúde, comunicação social, cultura, e pobreza e exclusão social.

O segundo, o “Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica” (PAVMVD) tem como principais objetivos a consolidação e o reforço da política pública em matéria de violência de género que tem vindo a ser desenvolvida. Este plano inclui, para além de outras medidas, a formação em diversas áreas profissionais, tais como na justiça, na educação e na economia, com propósito de melhorar a prevenção e a proteção das vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.

O terceiro e último plano, o “Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais” (PAOIEC) pretende diagnosticar as necessidades das pessoas LGBTIQIA+, capacitar profissionais de várias áreas no sentido de prevenir discriminações, combater a homofobia, a bifobia, a transfobia e a interfobia, bem como garantir e efetivar os direitos no domínio do trabalho e da educação.

#### QUADRO RESUMO DO ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Agenda 2030 ODS	ENIND		PMIND de Braga	
	Planos de ação	Objetivos Estratégicos	Eixo	Objetivos Específicos
ODS 3, 4, 5, 9, 10, 16 e 17	PAIMH Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens	OE1 — Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.	Governança	1.A.; 1.B.; 1.C.; 1.D.
ODS 1,3,5,8,10,16,17		OE2 — Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.	Emprego	4.A.; 4.B.
ODS 1,3,5,8,10,16,17		OE3 — Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.	Educação / Formação	2.A.; 2.B.; 2.C.; 3.A.;3.B.
ODS 1.3,5,8,10,18		OE7 — Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.	Diversidade	5.A.; 5.B.; 5.C.

ODS 3,4,5,10, 16,17	PAVMVD Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica	OE1 — Prevenir / erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.	Violência	6.A.
ODS 3,5,10,11, 16,17		OE2 — Apoiar e proteger: ampliar e consolidar a intervenção.	Violência	6.C.
ODS 5,10,16,17		OE4 — Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.	Violência	6.B.
ODS 3,5,10,11, 16,17	PAOIEC Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais	OE2 — Garantir a transversalização das questões da OIEC.	Diversidade	5.D.



## Plano de ação

A conceção de um plano de ação dever obedecer às especificidades e desafios de cada realidade territorial e organizacional, definindo para isso objetivos que concretizem a promoção da igualdade e não discriminação na ação municipal local (seja na dimensão interna e externa) e medidas que respondam às necessidades de intervenção identificadas na fase de diagnóstico.

Para o efeito, no segundo momento da metodologia participativa delineada para a elaboração do PMIND, foi realizado (em colaboração com os serviços municipais da autarquia, a CIM Cávado e a Equipa para a Igualdade na Vida Local) uma segunda sessão de *focus group* com dois objectivos-chave: divulgação/devolução dos resultados do processo de diagnóstico e auscultação no sentido dos objetivos e medidas, concretos e exequíveis, para a matriz do PMIND.

A devolução de alguns indicadores e notas do processo de diagnóstico foi importante para a partilha da caracterização do território, em termos de igualdade de género e não discriminação, que este trabalho permitiu desenvolver.

Assim esta segunda sessão de *focus group* teve como ponto de partida as principais conclusões da sessão de *focus group* anterior. A reflexão crítica, que daí adveio, resultou nas seguintes principais conclusões:

### Notas Conclusivas da Sessão de Planeamento Participativo

Cultivar uma cultura e comunicação inclusiva, para dentro e para fora do município

Reforçar a literacia digital e financeira nas escolas, na formação profissional e na população em geral (nomeadamente a população sénior)

Implementar os princípios de IG e não discriminação na composição de júris dos procedimentos concursais

Investir na formação, capacitação, informação e sensibilização de diferentes públicos sobre e para estas temáticas

Investir na prevenção primária contra todos os tipos de violência na comunidade escolar, como um todo: estudantes, docentes, discentes, famílias, associações de pais e estudantes, etc.

Reforçar as respostas sociais para crianças até aos 3 anos e discriminar positivamente as famílias monoparentais

Divulgar de forma mais direta e assertiva os direitos e deveres dos colaboradores e colaboradoras, dentro do município

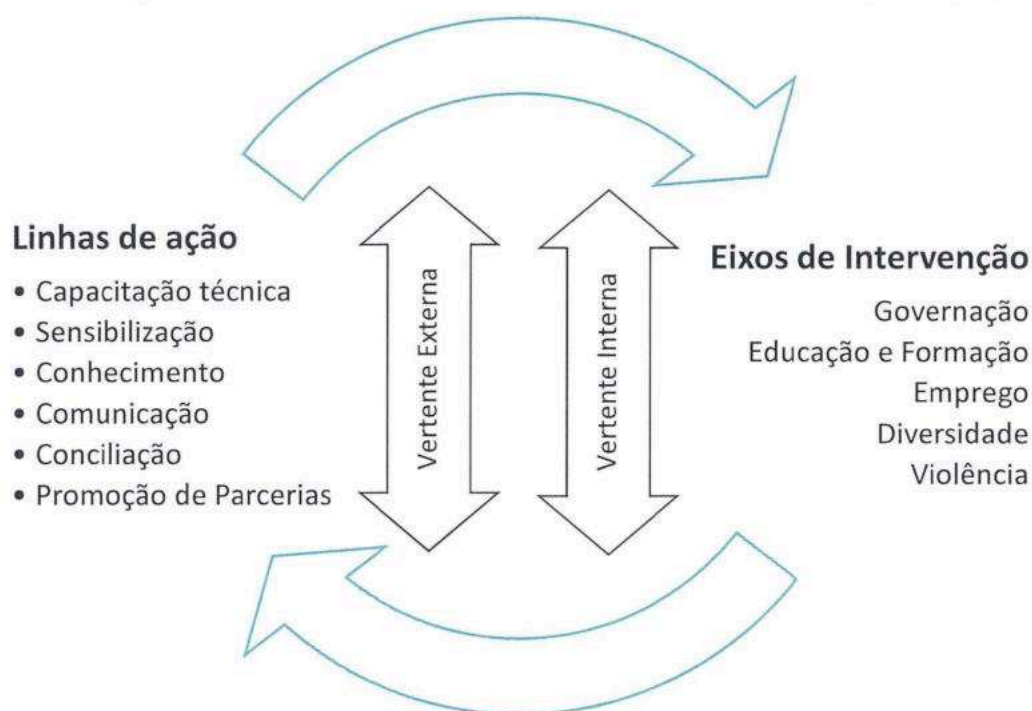
Sensibilizar e envolver os dirigentes e chefias da câmara para estas temáticas

Fomentar iniciativas que promovam a escola como palco para a diversidade

Criar as bases para o desenvolvimento de um programa de turismo inclusivo

Fazer o mapeamento de boas práticas de IG, conciliação e não discriminação nas organizações do território

O esquema seguinte estrutura os eixos de intervenção prioritários e as respetivas linhas de ação, nas suas dimensões interna e externa. É deste cruzamento e interseção que surge a proposta para a matriz de ação do PMIND de Braga.



As dimensões interna e externa são claramente identificadas na matriz do PMIND, e operacionalizadas de forma autónoma, através das medidas que contemplam cada uma das vertentes. Esta opção estratégica de trabalhar a partir da interseção dos eixos de intervenção e linhas de ação (e não das dimensões interna e externa) foi assumido, pela sua pertinência, ao longo de todo o processo de diagnóstico da matriz do PMIND.

Assim, partindo dos eixos prioritários de intervenção definidos com base no diagnóstico realizado, definiram-se para cada um deles, os respetivos objetivos gerais e específicos, medidas a implementar, dimensão de intervenção, público-alvo, metas e indicadores, entidades a envolver e a sua calendarização, conforme se expõe nas páginas seguintes.



## GOVERNAÇÃO

Objetivo Estratégico da ENIND: Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP										
Promover um modelo de governança e de articulação interinstitucional assente na integração da IG e não discriminação no território										
Objetivo Geral 1	Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
							Responsável	Parceira(s)		
1.A. Incentivar ao nível de recolha e gestão da informação produzida sobre a ação municipal, a desagregação por sexo, sempre que aplicável		Criação de um <i>dossier</i> de género por via da atualização (bianual) da Lista de Indicadores obrigatórios CIG e do Índice Municipal para a Igualdade de Género na Ação Municipal	Interna Externa	Comunidade em geral	Até ao final do Plano, atualizar com periodicidade bianual o <i>dossier</i> de género	Nº de indicadores atualizados, bianualmente	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	CIM Cávado EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do plano
		Inclusão do compromisso com a igualdade de género e não discriminação e apresentação de informação desagregada por sexo, sempre que aplicável, nos documentos estratégicos e de gestão municipais: - Plano Estratégico - Plano e Relatório de Atividades e Orçamento - Balanço Social - Diagnóstico e Plano de Desenvolvimento Social - Estratégia Municipal para a Habitação - Estratégia Municipal de Saúde - Plano Educativo Municipal - Cartas Desportiva, Educativa e Social - Plano de Formação Interno	Interna (sempre que aplicável)	Colaboradores/as Comunidade em geral	Até ao final do Plano, 30% destes documentos estratégicos expressam o compromisso do Município com a IGND	Nº de relatórios, projetos e atividades com informação desagregada por sexo	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Parceiros Sociais EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do plano
		Ações de sensibilização dos órgãos municipais, departamento, divisões e outras unidades orgânicas para o uso de informação desagregada por sexo, sempre que aplicável	Interna	Executivo Municipal Dirigentes Colaboradores/as Empresas Municipais	Até ao final do Plano, realizar 1 ação de sensibilização por ano	N.º de ações de sensibilização realizadas	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do plano
		Ações de sensibilização dos parceiros sociais para o uso de informação desagregada por sexo, sempre que aplicável	Externa	Parceiros Sociais	Até ao final do Plano, realizar 1 ação de sensibilização p/ ano	N.º de ações de sensibilização realizadas	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	EIVL de Braga CLAS da Rede Social	N.A.	Durante a vigência do plano

	Definição e integração de pelo menos 1 objetivo de promoção da IMH no âmbito do SIADAP1 e 2	Interna	Colaboradoras/es	Durante o ano de 2023, é definido um objetivo no SIADAP 1 e 2	Nº de objetivos incluídos no SIADAP1 e no SIADAP2	Município de Braga (Depart. Recursos Humanos)		N.A.	Durante a vigência do plano
1.B. Assumir uma política pró-ativa na gestão da igualdade e não discriminatória dos recursos humanos da autarquia	Criação de um código de conduta e procedimentos internos para as questões de violência, assédio e não discriminação para a autarquia	Interno	Colaboradores/as	Até meados de 2023, é criado o código de conduta	Apresentação do Código de conduta	Município de Braga (Depart. Recursos Humanos)	EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do plano
	Difusão do código de conduta e procedimentos internos para as questões de violência, assédio e não discriminação	Interno	Colaboradores/as	Até ao final do plano, é realizada uma ação anual de difusão do código (e-mail, plataforma intranet, reuniões)	Nº de ações de difusão do código	Município de Braga (Depart. Recursos Humanos)	EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do plano
	Composição de júris de procedimentos de concurso com representação de género equitativa, sempre que aplicável	Interno	Colaboradores/as	Proporção de género (min. 40%-60%) na composição de júri, por concurso	% de procedimentos anuais em que os sexos se encontram igualmente representados nos júris	Município de Braga (Depart. Recursos Humanos)	EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do plano
	Ações de Formação na área da Comunicação e Linguagem Inclusiva	Interna	Colaboradores/as Departamento de Recursos humanos Gabinetes de comunicação municipais	Ao longo do plano, serão realizadas ações de formação com periodicidade bianual, abrangendo 10 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	CIM do Cávado CIG	Orçamento municipal (Plano de formação interno) Portugal 2030	Durante a vigência do plano
1.C. Adotar práticas de comunicação institucional promotora da IG e não discriminação na comunicação interna e externa do município	Workshops na área da Comunicação e Linguagem Inclusiva ("Uso da linguagem inclusiva – na comunicação escrita e audiovisual")	Externa	Parceiros sociais Meios de comunicação social	Ao longo do plano, serão realizados workshops com periodicidade bianual, abrangendo 20 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	CIM do Cávado EIVL de Braga Fórum Concelhio para a Igualdade	N.A.	Durante a vigência do plano
	Elaboração de um Guia de normas orientadoras para a adoção da linguagem e da comunicação audiovisual inclusiva nos serviços	Interna	Municípios Cávado	Até meados de 2023, é criado 1 Guia de Normas para a linguagem inclusiva	Elaboração do guia de comunicação e linguagem inclusiva	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	CIM do Cávado Municípios do Cávado	POISE	Out. a Dez de 2022



# PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

MUNICÍPIO DE BRAGA | 2022-2027

	Difusão do guia de comunicação e linguagem inclusiva pelas organizações do território, incentivando a sua implementação	Interna Externa	Colaboradores/as Parceiros sociais Juntas de Freguesia	Até ao final do plano, é realizada uma ação anual de difusão do guião (email, plataforma intranet, reuniões)	Nº de organizações participantes Nº de ações de divulgação do guia	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	CIM do Cávado Municípios do Cávado	POISE	1.º em jan. 2023 (+3 Durante a vigência do Plano)
1.D. Garantir o acompanhamento, divulgação e partilha de experiências/boas práticas nas áreas da IGND	Revisão e adaptação/atualização dos documentos de gestão municipais à luz dos princípios da Igualdade e Não Discriminação, e da linguagem inclusiva	Interna	Municípios Cávado	Até ao final do Plano, 4 documentos de gestão municipais integram a linguagem inclusiva	Nº de documentos revistos	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	CIM do Cávado Municípios do Cávado	POISE	1.º Trimestre de 2023 (p/ a meta)
	Criação de um espaço dedicado à IG e não discriminação no website institucional da autarquia	Interna	Comunidade em geral	Até ao final de 2022, é criado no site da autarquia um espaço dedicado à IGND	Espaço dedicado IG e não discriminação no website institucional da autarquia	Município de Braga (Divisão de Coesão Social e Gabinete de Comunicação)	EIVL de Braga Fórum Concelhio para a Igualdade	N.A.	Durante a vigência do plano
	Realização de reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local com o objetivo de monitorizar e acompanhar a execução do Plano Municipal para a Igualdade	Interna Externa	EIVL	Até ao final do plano, são realizadas 2 reuniões anuais de EIVL	N.º de reuniões realizadas	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do plano
	Edição de uma brochura do Plano Municipal para a Igualdade para difundir nos meios de comunicação e organizações territoriais	Interna Externa	Comunidade em geral	Até ao final de 2022, é editada a brochura do PMIND	Produção da brochura	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	CIM do Cávado Municípios do Cávado	POISE	2.º semestre de 2022
	Elaboração, divulgação, monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade	Interna Externa	Comunidade em geral	Até ao final do plano, é elaborado e divulgado 1 relatório anual de monitorização e avaliação do PMIND	Apresentação do relatório anual	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	EIVL de Braga Fórum Concelhio para a Igualdade	POISE	2.º semestre de 2022 + 1.º semestre de 2023 + Durante a vigência
	Comemoração da Semana Municipal para a Igualdade e Diversidade	Externa	Comunidade em geral	Anualmente, o Município e os parceiros sociais dinamizam e participam, na Semana Municipal para a Igualdade	Organização de várias iniciativas (ações de sensibilização, workshops, panfletos, teatros, etc.)	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	EIVL de Braga Fórum Concelhio para a Igualdade	N.A.	Anual

	Dinamização de eventos e iniciativas para a apresentação e discussão de boas práticas em matéria de IG e não discriminação, nomeadamente no âmbito da "Rede de Municípios Solidários"	Externa	Comunidade em geral	Anualmente, o Município e os parceiros sociais dinamizam e participam, em pelo menos, 1 evento ou iniciativa	Nº de eventos e iniciativas realizadas	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	CIM do Cávado Municípios do Cávado	N.A.	Anual (durante a vigência do plano)
--	---	---------	---------------------	--	--	---	------------------------------------	------	-------------------------------------



## EDUCAÇÃO / FORMAÇÃO

Objetivo Estratégico da ENIND: Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género									
Objetivo Geral 2 Integrar a perspetiva da IND na formação dirigida ao capital humano do território									
Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
						Responsável	Parceira(s)		
2.A. Capacitar tecnicamente o pessoal docente e não docente para a prática profissional assentes nos princípios da IG e não discriminação, no âmbito da ENEC	Ações de formação acreditada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	Externa	Pessoal docente e não docente	Até ao final do Plano, são realizadas 2 ações de formação acreditada, com 20 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Estabelecimentos de Ensino CIM do Cávado	POISE	1.º Trimestre de 2023
	Ações de sensibilização para as questões da Orientação Sexual e Identidade de Género	Externa	Pessoal docente e não docente	Por cada ano de vigência do Plano, é realizada 1 ação bianual com 20 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Estabelecimentos de Ensino Fórum Concelhio para a Igualdade	N.A.	Durante a vigência do Plano
	Ações de formação para dirigentes na área da IG e não discriminação	Interna	Dirigentes/Chefias Intermédias	Até ao final do Plano, são realizadas ações anuais de formação, com a participação de 40% dos dirigentes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Braga (DRH e Divisão de Coesão Social)	CIM do Cávado CIG	POISE Plano de Formação Interno	anual / 1º até dez 2022
2.B. Capacitar o capital humano da autarquia para a integração da IG e não discriminação na prática profissional	Ações de formação sobre a promoção da Igualdade e Não Discriminação a nível local, nos diversos setores de ação do município, com recurso aos Guias Práticos do "Local Gender Equality" e outros referenciais da CIG	Interna	Colaboradores/as da CMB Empresas Municipais Serviços de atendimento ao público	Até ao final do Plano, são realizadas ações bianuais de formação, com, pelo menos, 20 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	CIM do Cávado CIG	POISE	1.º Trimestre de 2023 + 3 ações durante a vigência do plano
	Inclusão no Plano de Formação Interno de ações sobre as questões da conciliação, a Igualdade de género e não discriminação.	Interna	Colaboradores/as	Em cada plano anual de formação, é incluída, pelo menos, 1 ação de formação na temática da IGND	N.º de ações desenvolvidas	Município de Braga (DRH e Divisão de Coesão Social)	CIM do Cávado CIG	Orçamento Municipal Portugal 2030	Durante a vigência do Plano



2.C. Capacitar o capital humano do território para a integração da IG e não discriminação na prática profissional	Ações de formação sobre a promoção da Igualdade e Não Discriminação a nível local, nos diversos setores de ação local, com recurso aos Guias Práticos do "Local Gender Equality" e outros referenciais da CIG	Externa	Parceiros sociais Tecido empresarial local Juntas de Freguesia	Até ao final do Plano, são realizadas ação bianuais de formação, abrangendo 25 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	CLAS da Rede Social CIM do Cávado CIG	POISE	1.º Trimestre de 2023 + 1 durante a vigência do plano
	Ações de sensibilização nas áreas da Igualdade e Não Discriminação, violência no trabalho e nas questões da OIEC	Externa	Tecido Empresarial local Parceiros sociais Juntas de Freguesia	Por cada ano de vigência do Plano, é realizada 1 ação bianual com, pelo menos, 15 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	CLAS da Rede Social CIM do Cávado CIG	N.A.	1.º Trimestre de 2023 + 2 ações durante a vigência do plano
	Realização de ações de formação / informação sobre temas da Igualdade de Género e não discriminação e/ou temáticas específicas (LGBTI+, VD, práticas tradicionais nefastas e TSH)	Externa	Profissionais de Saúde Profissionais de Ação Social Cuidadores/as formais	Até ao final do Plano, são realizadas ações bianuais de formação, com, pelo menos, 15 participantes	Nº de Realização de ações desenvolvidas N.º de Participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	ACES IPSS Segurança Social Serviços de Ação Social Locais	Portugal 2030	Durante a vigência do Plano
	Promover uma educação assente nos princípios da igualdade e não discriminação e livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes								
Objetivo Geral 3	Objetivo Específico	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Responsável	Entidade(s) Parceira(s)	Recursos	Cronograma
3.A. Incentivar a integração da perspetiva da igualdade de género e não discriminação nas práticas educativas formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes	Mapeamento e identificação das iniciativas e boas práticas de IND, desenvolvidas pela comunidade escolar	Externa	Comunidade da rede escolar	Até ao final do Plano é realizado o mapeamento	Apresentação do mapeamento	Município de Braga (Dep. Educação e Divisão de Coesão Social)	Fórum Concelhio para a Igualdade Estabelecimentos de Ensino EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do plano
	Levantamento e disseminação de recursos didáticos e pedagógicos para abordar temáticas da IND junto do público infantojuvenil	Externa	Comunidade da rede escolar	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é realizado o levantamento e um catálogo de recursos existentes	Apresentação do levantamento efetuado	Município de Braga (Dep. Educação e Divisão de Coesão Social)	Fórum Concelhio para a Igualdade Estabelecimentos de Ensino EIVL de Braga	POISE	1.º Semestre de 2023
	Dinamização de um Encontro Escolar para a apresentação e discussão de boas práticas em matéria de igualdade de género e não discriminação	Interna/ Externa	Município de Braga	Até ao final do Plano é realizado 1 Encontro Escolar por ano	Realização do encontro por ocasião do dia municipal para a igualdade ou da semana da mulher	Município de Braga (Dep. Educação e Divisão de Coesão Social)	Fórum Concelhio para a Igualdade Estabelecimentos de Ensino EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do plano



	Campanhas de sensibilização nas escolas para combater os estereótipos de género em algumas áreas profissionais sub-representadas/as	Externa	Todos os ciclos de ensino	Até ao final do Plano é realizada 1 campanha por ano	Nº de Iniciativas/campanhas desenvolvidas	Município de Braga (Dep. Educação e Divisão de Coesão Social)	Fórum Concelhio para a Igualdade Estabelecimentos de Ensino EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do plano
	Revisão do programa e planeamento das AEC/CAF para a integração das temáticas sensíveis às questões de IG e não discriminação	Interna	Estudantes do 1º ciclo	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é realizado a revisão do programa e planeamento das AEC/CAF	Apresentação da revisão do Projeto/AEC/CAF	Município de Braga (Depart. de Educação)	Estabelecimentos de Ensino	POISE	Durante a vigência do plano
3.B. Incentivar a integração da perspetiva da igualdade de género e não discriminação nas práticas culturais	Inclusão de iniciativas no âmbito da IG e não discriminação no programa da rede de bibliotecas (ex.: tertúlias/ciclos de leitura, exposições, etc.)	Externa	Comunidade em geral	Até ao final do Plano é realizada 1 iniciativa bianual	Nº de Iniciativas desenvolvidas	Município de Braga (Dep. Educação e Divisão de Coesão Social)	CIM Cávado Municípios do Cávado	POISE	Durante a vigência do plano

EMPREGO

Objetivo Estratégico da ENIND: Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional									
Objetivo Geral 4 Promover a IG e não discriminação no acesso ao mercado de trabalho e a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, no exercício das profissões									
Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
						Responsável	Parceira(s)		
4.A. Incrementar políticas de promoção da IG e conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar a nível territorial	Criação do Programa Municipal de Igualdade e Conciliação que defina medidas municipais promotoras da igualdade e conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.	Interna	Colaboradores/as	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é criado o Programa Municipal de Igualdade e Conciliação	Criação do Programa Municipal de Igualdade e Conciliação	CIM do Cávado	Municípios do Cávado CIES-ISCTE	EEA Grants	2.º Semestre de 2022 / 1.º Semestre de 2023
	Workshops temáticos com entidades representativas dos vários setores de atividade locais a fim de promover o diálogo, conhecimento e a partilha de boas práticas sobre medidas promotoras da igualdade e conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.	Externa	Parceiros Sociais Empresas Municipais Tecido Empresarial local	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é realizado 1 workshop sobre igualdade e conciliação, abrangendo 20 participantes	N.º de workshops realizados N.º de participantes	CIM do Cávado	Municípios do Cávado CIES-ISCTE	EEA Grants	2.º Semestre de 2022 / 1.º Semestre de 2023
	Criação do Selo para a Igualdade e Conciliação Municipal	Interna Externa	Empresas Municipais Parceiros sociais Tecido empresarial local Juntas de Freguesia	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é criado o Selo para a Igualdade e Conciliação	Criação do Selo para a Igualdade e Conciliação do Cávado + Igual	CIM do Cávado	Municípios do Cávado CIES-ISCTE	EEA Grants	Out. de 2022 a fev. de 2023
	Elaboração de um Guia Municipal de Boas Práticas, com a colaboração de parceiros nacionais e internacional, no domínio da igualdade e da conciliação.	Externa	Parceiros Sociais Tecido Empresarial local	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é criado o Guia de Boas Práticas de Igualdade e Conciliação	Criação do Guia Municipal de Boas Práticas	CIM do Cávado	Municípios do Cávado CIES-ISCTE	EEA Grants	1.º Semestre de 2023
	Mapeamento e disponibilização da informação, a nível municipal, sobre os equipamentos locais facilitadores da conciliação	Externa	Empresas Municipais Parceiros sociais Tecido empresarial local	Até março de 2023, é efetuado o mapeamento dos equipamentos	Mapeamento das organizações	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	CIM Cávado	POISE	1.º Semestre de 2023



# PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

MUNICÍPIO DE BRAGA | 2022-2027

				Juntas de Freguesia	locais facilitadores de conciliação						
4.B. Promover as boas práticas e a igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho e ao exercício das profissões	Ações de divulgação das medidas existentes na autarquia, direitos de parentalidade, assistência à família e outras promotoras de conciliação	Interna		Colaboradores/as Empresas Municipais	Durante a vigência do plano, são divulgadas anualmente as medidas existentes	N.º de iniciativas de divulgação	Município de Braga (Dep. Recursos Humanos)	Fórum Concelhio para a Igualdade EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do plano	
	Ações de informação e divulgação de programas / incentivos (ex.: 3 em linha, NP 4552:2016) ao combate à disparidade salarial, direitos de parentalidade e medidas promotoras de conciliação	Externa		Parceiros sociais Tecido empresarial local Juntas de Freguesia	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação envolvendo, pelo menos, 15 participantes	Realização da ação Nº de participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Fórum Concelhio para a Igualdade EIVL de Braga CITE	N.A.	Durante a vigência do plano	
	Ações de sensibilização para a revisão e inclusão nos Regulamentos Internos de respostas sociais de 1.ª Infância de critérios de acesso prioritário ou condições favoráveis para famílias monoparentais	Externa		Parceiros sociais Juntas de Freguesia	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação sensibilização	Realização da ação Nº de participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	CLAS Rede Social Fórum Concelhio para a Igualdade EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do plano	
	Realização de ações de formação na área da igualdade de género e não discriminação para profissionais de atendimento, recrutamento e seleção dos centros de Emprego	Externa		Profissionais do IEFP, GIP e Centros Qualifica	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação de formação, abrangendo 15 participantes	N.º de organizações envolvidas N.º de participantes	Município de Braga (Dep. Educação e Divisão de Coesão Social)	Centros Qualifica IEFP CIG	Portugal 2030	Durante a vigência do plano	
	Realização de ações de informação e divulgação de instrumentos e metodologias para combater e prevenir o assédio sexual e moral no local de trabalho à luz da nova legislação	Interno Externo		Colaboradores/as Empresas Municipais Tecido empresarial local Parceiros Sociais	Durante a vigência do plano, são realizadas 2 ações de informação e divulgação	N.º de ações realizadas	Município de Braga (DRH e Divisão de Coesão Social)	Fórum Concelhio para a Igualdade EIVL de Braga CITE IEFP	N.A.	Durante a vigência do plano	
	Desenvolvimento de iniciativas, ações de informação/divulgação/sensibilização de boas práticas que combatam a segregação sexual nas profissões	Externa		Tecido empresarial local Parceiros Sociais Comunidade em geral	Durante a vigência do plano, é realizada 1 iniciativa ou ação de sensibilização	Nº de iniciativas (ações de sensibilização, workshops, panfletos, teatros, etc.) realizadas	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Fórum Concelhio para a Igualdade EIVL de Braga CITE IEFP	N.A.	Durante a vigência do plano	

	Ações de sensibilização sobre as medidas de responsabilidade social, igualdade de género e de inserção socioprofissional para a integração profissional e social de públicos diferenciados	Externa	Tecido empresarial local Parceiros Sociais	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação sensibilização	N.º de organizações envolvidas N.º de empresas envolvidas Nº de participantes	Município de Braga (DRH e Divisão de Coesão Social)	Fórum Concelhio para a Igualdade EIVL de Braga CITE IEFP	N.A.	Durante a vigência do plano
--	--	---------	---	--	---	---	---	------	-----------------------------



DIVERSIDADE

Objetivo Estratégico da ENIND: — Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social									
Objetivo Geral 5 Promover a integração da perspetiva da interseccionalidade e das OIEC nas dinâmicas coletivas e organizacionais do território									
Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
						Responsável	Parceira(s)		
5.A. Sensibilizar e capacitar para as questões da interseccionalidade, IG e não discriminação	Realização de ações de informação e sensibilização na área da educação para a diversidade, interculturalidade e desconstrução de preconceitos e estereótipos socioculturais	Interna Externa	Colaboradores/as do Departamento de educação Pessoal docente e não docente	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação bianual com 15 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Parceiros sociais APPDI Estab. de Ensino ACM	N.A.	Durante a vigência do plano
	Realização de ações de sensibilização sobre o emprego inclusivo e nas temáticas de IG e não discriminação para profissionais que trabalham com grupos vulneráveis	Externa	Empresas Municipais Tecido Empresarial local Parceiros Sociais	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação bianual com 10 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	IEFP GIP ACM ONG	N.A.	Durante a vigência do plano
	Divulgação da Carta para a Diversidade junto das entidades empregadoras de vários setores (público, privado com e sem fins lucrativos)	Interna Externa	Empresas Municipais Tecido Empresarial local Parceiros Sociais	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação bianual a, pelo menos, 10 entidades	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	APPDI	N.A.	Durante a vigência do plano
	Ações de literacia financeira para mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade	Externa	Comunidade em geral	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação bianual	Nº de ações desenvolvidas	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)		Portugal 2030	Durante a vigência do plano
	Ações de capacitação digital para mulheres idosas e alargamento do acesso informado às TIC	Externa	Mulheres idosas	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação anual, com 10 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Parceiros sociais Banco Local de Voluntariado	N.A.	Durante a vigência do plano
	Realização de ações de formação/sensibilização na área do turismo acessível e inclusivo	Interna Externa	Profissionais do setor de Turismo	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação bianual	Nº de ações desenvolvidas	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Divisão de Economia e Turismo EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do plano

	Reforçar a participação do/a mediador/a sociocultural nos projetos e iniciativas de promoção da IG e não discriminação	Externa	Nº de projetos e iniciativas	Durante a vigência do plano, o/a mediador/a participa nos projetos e iniciativas de promoção da IGND	Nº de projetos e iniciativas com a participação do/a mediador/a	Mediadores/as	ACM Parceiros sociais ONG	FAMI	Durante a vigência do plano
5.B. Promover um urbanismo sensível às questões de IG e não discriminação	Mapeamento e identificação de equipamentos adequados às pessoas cuidadoras, pessoas idosas e pessoas com diversidade funcional	Externa	Comunidade em geral	Realização do mapeamento	Mapeamento concretizado até final do Plano	Município de Braga		N.A.	Durante a vigência do plano
5.C. Integrar a perspetiva da IG no trabalho dos serviços da rede nacional de apoio à integração de migrantes e demais áreas de projeto do ACM	Criação de um guia de acolhimento à pessoa migrante	Interna Externa	Comunidades migrantes	Criar 1 guia de acolhimento	Guia de acolhimento à pessoa migrante disponibilizado até ao final da vigência do Plano	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	ACM Parceiros sociais ONG	N.A.	Durante a vigência do plano
	Realização de ações de formação/sensibilização nas áreas da IG e não discriminação para as organizações que intervêm com a população migrante e refugiados	Externa	Profissionais da rede nacional de apoio à integração de migrantes e outros projetos do ACM	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação bianual	Nº de ações desenvolvidas	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	ACM Parceiros sociais ONG Casa do Professor	N.A.	Durante a vigência do plano
Objetivo Estratégico da ENIND: Garantir a transversalização das questões da OIEC									
5.D Promover o conhecimento sobre questões das OIEC e LGBTIQIA+	Ações de sensibilização e workshops sobre as questões da OIEC e LGBTIQIA+ para a comunidade	Externa	Comunidade da rede escolar	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação bianual em, pelo menos, 5 escolas e com um mínimo total de 100 alunos	Nº de ações/workshops desenvolvidos N.º de escolas envolvidas N.º de participantes	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Asso. Plano i Estab. de Ensino CIG	POISE	Durante a vigência do plano
	Realização de ações de sensibilização e prevenção de todas as formas de violência, na vida pública e privada, nas questões LGBTIQIA+	Interna Externa	Colaboradores/as Empresas Municipais Parceiros Sociais	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação bianual	Nº de ações desenvolvidas	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Ass. Plano i CIG	POISE	Durante a vigência do plano



## VIOLÊNCIA

Objetivo Estratégico da ENIND: Prevenir – Erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não-violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação									
Objetivo Geral 6 Transversalizar a temática da VMVD									
Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
						Responsável	Parceira(s)		
6.A. Intervir na capacitação dos profissionais e na prevenção de combate de todas as VDVM	Realização de ações de sensibilização e (in)formação sobre a temática da VMVD	Externa	Pessoal docente e não docente Tecido Empresarial local Parceiros Sociais	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação bianual de informação/sensibilização	N.º de ações desenvolvidas	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Fórum Concelhio para a Igualdade EIVL de Braga Centros de Formação de Professores Estab. de Ensino	N.A.	Durante a vigência do Plano
	Realização de ações de sensibilização e (in)formação sobre a temática da VMVD	Interna	Profissionais do atendimento Empresas Municipais	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação bianual de informação/sensibilização	N.º de ações desenvolvidas	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Fórum Concelhio para a Igualdade EIVL de Braga Juntas de Freguesia Parceiros Sociais	N.A.	Durante a vigência do Plano
	Realização de ações de sensibilização, informação e formação certificada (CIG) nas temáticas de intervenção junto de vítimas de VMVD e/ou outras temáticas específicas (interseccionalidade)	Externa	Profissionais das entidades locais da RNAVVD Profissionais da área da justiça e segurança CPCI Parceiros Sociais	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação bianual com, pelo menos, 15 participantes	Nº de ações desenvolvidas Nº de participantes	EIVL	Fórum Concelhio para a Igualdade EIVL de Braga Parceiros Sociais Forças de Segurança	POISE Portugal 2030	Durante a vigência do plano
	Realização de ações de informação/sensibilização que promovam a desocultação e a prevenção de fenómenos de violência para crianças e jovens (violência de género, <i>Bullying</i> , violência no namoro, etc....)	Externa	Crianças e jovens	Durante a vigência do plano, é realizada 1 campanha bianual de informação/sensibilização	N.º de ações desenvolvidas	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Fórum Concelhio para a Igualdade EIVL de Braga Estabelecimentos de Ensino	N.A.	Durante a vigência do Plano
	Divulgação do guião "Boas práticas para a prevenção e o combate à violência doméstica e de género nas empresas"	Externa	Empresas municipais Tecido empresarial local Parceiros Social	Até ao final do plano, é divulgado anualmente o guião de boas práticas junto do tecido empresarial local	N.º de iniciativas de divulgação realizadas (4)	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Fórum Concelhio para a Igualdade EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do Plano



	Celebração do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres	Externa	Comunidade em geral	Durante a vigência do plano, é realização 1 ação anual de celebração	N.º de ações realizadas	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Fórum Concelhio para a Igualdade EIVL de Braga	N.A.	Durante a vigência do Plano
<b>Objetivo Estratégico da ENIND: Qualificar profissionais e serviços para a intervenção</b>									
<b>6.B. Difundir informação acerca da VMVD nos serviços municipais e organizações do território</b>	Criação de um flyer com a informação de base ao nível da rede de apoio à vítima de violência	Interna	Município de Braga	Durante o 1.º semestre de 2023, é criado e editado o flyer de informação sobre a rede de apoio à vítima de VMVD	Disponibilização do Flyer	EIVL de Braga	Fórum Concelhio para a Igualdade Parceiros Sociais	POISE	1.º Trimestre de 2023
	Distribuição do flyer com a informação de base ao nível da rede de apoio à vítima de violência a todo o território	Interna Externa	Empresas municipais Tecido empresarial local Parceiros Social	Durante a vigência do plano, é distribuído e divulgado o flyer nas redes sociais municipais	Publicações nas redes sociais	EIVL de Braga	Empresas municipais Tecido empresarial local Parceiros Social	N.A.	Durante a vigência do Plano
	<b>Objetivo Estratégico da ENIND: Prevenir – Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção</b>								
<b>6.C. Garantir a existência das estruturas de atendimento e apoio a VMVD a nível municipal</b>	Procurar manter as respostas da RNAVVD e dos protocolos com as entidades locais da RNAVVD para as respostas às vítimas de violência	Externa	Vítimas de violência	Durante a vigência do plano, procurar-se-á manter as respostas municipais às vítimas de VMVD	N.º de respostas existentes vs respostas disponíveis no final do Plano	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Entidades da RNAVVD Fórum Concelhio para a Igualdade Parceiros Sociais	POISE Portugal 2030	Durante a vigência do plano
	Procurar manter os protocolos e procedimentos de intervenção com as entidades locais da RNAVVD que têm respostas de especialização da intervenção ao nível de crianças e jovens	Externa	Crianças e jovens vítimas de violência	Durante a vigência do plano, procurar-se-á manter as respostas especializadas para crianças e jovens em situação de VMVD	N.º de respostas existentes vs respostas disponíveis no final do Plano	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Entidades da RNAVVD Fórum Concelhio para a Igualdade Parceiros Sociais	POISE Portugal 2030	Durante a vigência do plano
	Realização de um levantamento das necessidades das estruturas de atendimento e apoio a nível municipal	Externa	Entidades da RNAVVD	Durante a vigência do plano, é realizado o levantamento de necessidades das respostas na área da VMVD	Apresentação do Relatório de Levantamento de Necessidades	Município de Braga (Divisão de Coesão Social)	Entidades da RNAVVD Fórum Concelhio para a Igualdade Parceiros Sociais	N.A.	Durante a vigência do plano



## Sistema de monitorização e avaliação do PMIND

O PMIND de Braga apresenta uma matriz de implementação de 4 anos, a partir de 2022. O processo de acompanhamento, monitorização e avaliação de um plano com este horizonte temporal assume uma importância acrescida, tanto ao nível de manutenção do foco nas prioridades identificadas, como no ajustamento estratégico necessário para a concretização dos objetivos e medidas definidos.

Para monitorizar e avaliar a implementação do presente plano pretende-se atuar a dois níveis distintos: um processo de avaliação externo e independente, realizado por uma equipa especializada em matéria de IG e não discriminação, e, por um lado, uma monitorização, ao nível interno, que vai muito para além dos indicadores de resultados para cada objetivo/medida sistematizados na matriz do plano. Pretende-se um acompanhamento e aferição mais abrangentes, não só por parte da EIVL, mas das próprias estruturas do município.

### AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO: VERTENTE EXTERNA

A vertente externa de acompanhamento, monitorização e avaliação do PMIND assume a territorialização, a transparência e a proximidade como princípios de ação. Este processo tem por base a recolha de dados e indicadores de natureza qualitativa e quantitativa específicos, que permitirão a triangulação da informação e a consequente a produção de relatórios finais. Pretende-se que estes produtos respondam às necessidades e prioridades efetivas, em matéria de IG e não discriminação, do município de Braga.

Esta estratégia tem como objetivos: acompanhar a implementação do PMIND; identificar pontos fortes e resistências à implementação; produzir recomendações ajustadas à natureza do território; articular os relatórios produzidos com o enquadramento nacional e internacional em Igualdade de Género; potenciar a sustentabilidade e mudança estrutural através do PMIND; sustentar a atualização do PMIND.

A operacionalização da estratégia de monitorização e concretização dos objetivos propostos é feita a partir da articulação dos seguintes instrumentos e fontes:

- Análise Documental - leitura e análise do PMIND e outros documentos relevantes;
- Acompanhamento de atividades - definição prévia de 3 atividades onde a equipa responsável fará um acompanhamento mais proximal, quer ao nível da execução, quer das recetividades das iniciativas, mais compreensivo do processo de estabelecimento, implementação e avaliação do PMIND;
- Inquérito de perceção da implementação - instrumento de sistematização das principais perceções dos/as munícipes a face à implementação do PMIND.

A avaliação de cada eixo de intervenção terá por base:

- se os objetivos foram alcançados;
- quais os principais resultados;
- expectativas de resultado por medida;
- sustentabilidade da mudança;
- ajustes necessários;
- passos futuros.

As ações levadas a cabo pela equipa permitirão ainda potenciar a identificação de estratégias de sustentabilidade e a articulação com um enquadramento internacional como são os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável 2030.

O relatório de monitorização e acompanhamento, nos primeiros 6 meses de execução do plano, realizado pela FPCEUP e validado pela EVIL, terá aqui um papel fundamental para alargar a quantidade e qualidade de informação de base para este processo de acompanhamento.

Este relatório irá sustentar a elaboração de uma análise SWOT com a identificação das principais linhas de força, conclusões e recomendações para o futuro do município em IG e não discriminação - quer em termos de intervenções, mas também de eventuais políticas públicas e estratégias de concretização.

## AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO: VERTENTE INTERNA

A vertente interna de acompanhamento, monitorização e avaliação do PMIND será assumida pela Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) que reunirá regularmente com o propósito de planear o conjunto de medidas a operacionalizar e consequentemente monitorizar e avaliar o nível de execução dos objetivos e medidas, rever estratégias, reajustar prioridades, coordenar parcerias e fortalecer redes.

Para assegurar este processo de acompanhamento serão desenvolvidos pela equipa técnica interna do Município em articulação com a EIVL os planos de ação anuais, relatórios intercalares e finais que sistematize o balanço anual do PMIND.

## MODELO DE GOVERNAÇÃO

A estratégia de comunicação e divulgação do PMIND contempla, na sua vertente interna, a divulgação do PMI, por e-mail, a todos os colaboradores e colaboradoras. Para além do PMIND, todos os planos de ação anuais, relatórios intercalares e finais de monitorização e avaliação do plano estarão disponíveis no sítio da autarquia.

Ao nível externo, o PMIND estará em destaque no sítio da autarquia e será divulgado, via e-mail, a todos os parceiros, rede social, rede escolar, rede empresarial e associativa do território.

Será realizada uma sessão de apresentação do PMIND, com a presença de todos os/as intervenientes no processo, estendendo o convite aos meios de comunicação locais e regionais, e à comunidade em geral.

No último ano da vigência do plano será efetuada uma avaliação final do PMIND que será apresentada e sujeita a aprovação em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal. Este relatório final terá a validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local.



ESQUEMA: INTERVENIENTES E TAREFAS-CHAVE



## Bibliografia

- A Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC) (2017) Governo de Portugal, Grupo de Trabalho de Educação para a Cidadania
- Abranches, G. (2009). Guia para uma linguagem promotora da Igualdade entre Homens e Mulheres na Administração Pública. Lisboa: CIG
- Balanço Social do Município de Braga (2021)
- Canço, D. (2014). A Igualdade de Género em Portugal. Lisboa: CIG
- Carta Educativa do Município de Braga (2019) Câmara Municipal de Braga.
- Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local (2006) Conselho dos Municípios e Regiões da Europa (CEMR)
- Carta Desportiva de Braga (2014) Câmara Municipal de Braga
- Carta Social de Braga (2012) Câmara Municipal de Braga.
- Casaca, Sara, et al. (2016) Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even Guião de Referência para a Elaboração do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
- Casaca, Sara; Perista, Heloisa (2019) Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade. Lisboa: CITE
- CENSOS (2011 – 2021)
- Comissão das Comunidades Europeias (2006). Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010. Bruxelas
- Comunidade Intermunicipal do Cávado (2014) Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial Cávado 2014-2020
- Comunidade Intermunicipal do Cávado (2016) Plano de Desenvolvimento Social Supraconcelhio 2016-2021
- Comunidade Intermunicipal do Cávado (2021) Estratégia de Desenvolvimento Territorial Cávado 2030
- Escola Superior de Educação do Porto (2021) Guia P. Porto Para Uma Comunicação Inclusiva
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND).
- Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género – A Plataforma de Acção de Pequim (1995-2005) (2005), Lisboa CIDM
- Ferreira, V. & Almeida, H. (2016). Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. Coimbra: CES
- Saleiro, S. & Ferreira, V. (coord) (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação. Coimbra: CES
- Leite C., Almeida J., Vais, R. & Ferreira, V. (coord) (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego. Coimbra: CES
- Igualdade de Género em Portugal: Indicadores-Chave (2021) Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) / Unidade de Apoio à Estratégia e Planeamento. Lisboa
- INE (1960 – 2022)



InvestBraga (2018) Plano estratégico para o desenvolvimento económico de braga 2014-2026

Loureiro, J. (2014). Direito da Segurança Social. Coimbra

Monteiro, Rosa; Agostinho, Luísa; Daniel, Fernanda (2015) Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações Revista de Administração Publica, n. 49

Monteiro, Rosa; Ferreira, Virgínia (2013) Planos para a igualdade gênero nas organizações: Contributo para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais. Revista Sociedade e Trabalho, n. 44, p. 123-136

Panorama da luta contra a exclusão social. Conceitos e estratégias (2003). Programa Estratégias e Técnicas contra a Exclusão Social e a Pobreza. Genebra, Bureau Internacional do Trabalho

PERNAS, Gonçalo; FERNANDES, Manuel; GUERREIRO, Maria. D. (2008) Guião para a implementação de planos de igualdade na administração pública local. Lisboa: ISCTE/CIG

Plano de mobilidade urbana sustentável da cidade de braga (2019) Câmara Municipal de Braga

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (2017) Localização dos objetivos de desenvolvimento sustentável numa perspetiva de género

PORDATA (2009 – 2022)

Projetos Educativos do Município de Braga (2019) Câmara Municipal de Braga

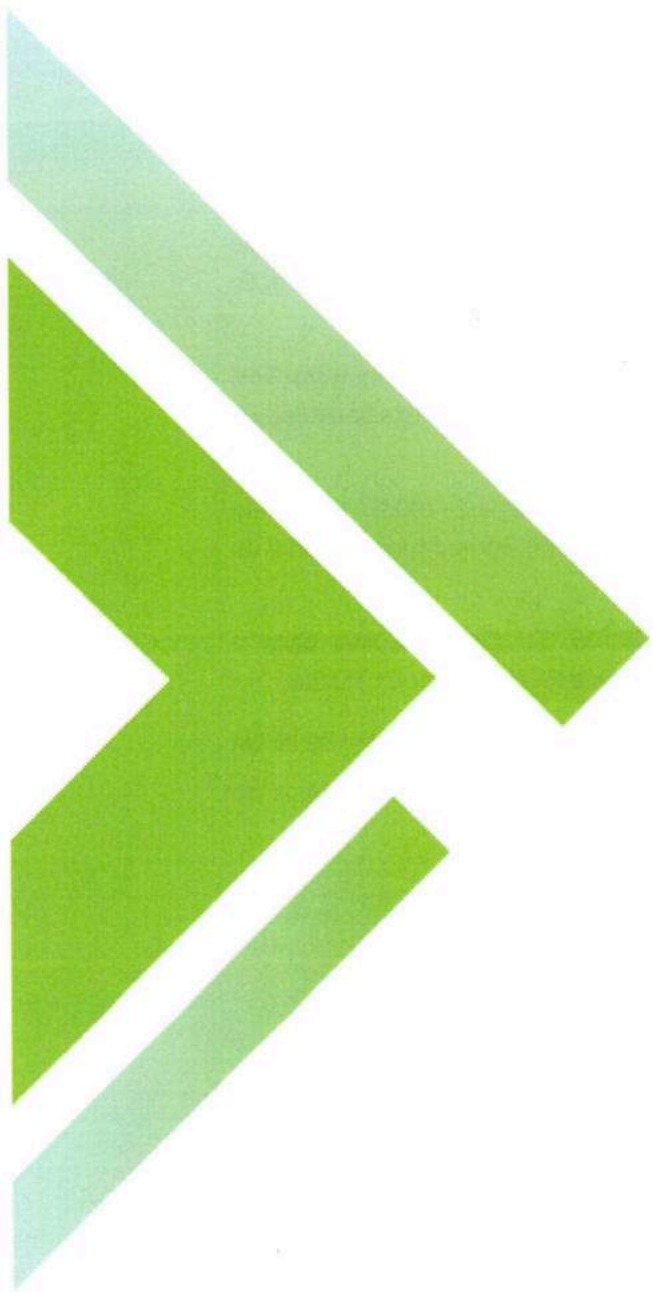
Rede Social de Braga (2015) Plano de Desenvolvimento Social 2016-2021

Rede Social de Braga (2016) Plano Operacional 2016-2017

TORRES, A. (2004). Homens e Mulheres entre Família e Trabalho. Lisboa: CITE

Vilaça, T., Maia, C.B., Rossi, C.R., Teixeira, F., Chagas, I., Martins I.P, Ribeiro, P.R.M., Ribeiro, P., Mendes, P.O.S.P em nome dos participantes no 5º CISES (2019). Carta de Braga em Sexualidade e Educação Sexual: Interação, Interdependência e Interseccionalidade na Promoção da Saúde Sexual, Respeito pela Igualdade de Género e Diversidade Sexual. Disponível online em: <http://www.eventos.ciec-uminho.org/5cises/index.html>

Xavier, C., Rodrigues, P., & Saraiva S. (2014). Igualdade de Género: Guia de Boas Práticas e Responsabilidade Social para Empresas. Lisboa: AHME



## ANEXOS



## ANEXOS

### ANEXO 1 – FICHA CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE BRAGA NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

(Conforme previsto no Anexo 1 - Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local do Aviso Nº POISE –22-2020-03)

#### A) Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas:

	Comentários
Existência de Plano Municipal aprovado	Não
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)	----
Período de vigência do atual Plano	----
Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Sim (com aprovação em Reunião de Câmara de 27/11/2021)
Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.	Sim (10 pessoas)
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim (Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação – nova geração)
Data de assinatura (do protocolo)	05/06/2019
Renovação (caso tenha havido renovação)	Sim
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Sim
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Conselheira Interna – Joana Araújo Conselheiro Externo – Marta Mendes
Contacto	Conselheira Interna - <a href="mailto:joana.araujo@cm-braga.pt">joana.araujo@cm-braga.pt</a> Conselheiro Externo - <a href="mailto:apav.braga@apav.pt">apav.braga@apav.pt</a>
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Conselheira Interna – Colaboradora da Divisão de Coesão Social e Solidariedade / CPCJ da Câmara Municipal de Braga
<b>Equipa para a Igualdade na Vida Local</b>	
<b>Integram a EIVL, designadamente:</b>	
○ Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	Sim
○ Conselheiros/as Locais para a Igualdade	Sim
○ Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	Sim (Vice-Presidente, Vereadora da Educação, Inovação e Coesão Social; Assessor; Chefe de Divisão e Técnico Superior de Coesão Social e Solidariedade)
○ Até Três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre	Sim (Associação Plano i; Cáritas Arquidiocesana de Braga)
○ Um/a investigador/a ou especialista	Sim
○ Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.	Sim (APAV)

**B) Prémio Viver em Igualdade**

	Comentários
A autarquia concorreu ao prémio	Não
A autarquia ganhou prémio	---
Ano(s) em que foi distinguida	---
A autarquia ganhou menção honrosa	Não
Ano(s) em que foi distinguida	---

**C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãos:**

	Conselheira/o Interno/a	Conselheiro/a Externo
Nome	Joana Araújo	Marta Mendes
Entidade que representa	Câmara Municipal de Braga	Gabinete de Apoio à Vítima de Braga
Cargo/ Função:	Colaboradora	Gestora do Gabinete
Contacto	<a href="mailto:joana.araujo@cm-braga.pt">joana.araujo@cm-braga.pt</a>	<a href="mailto:apav.braga@apav.pt">apav.braga@apav.pt</a>

Nome	Entidade	Cargo / Função
Sameiro Araújo	Câmara Municipal de Braga	Vice-Presidente
Carla Sepúlveda		Vereadora de Educação, Inovação e Coesão Social
João Medeiros		Assessor da Vereadora de Educação, Inovação e Coesão Social
António Soares Direito		Chefe Divisão de Coesão Social e Solidariedade
José Alves		Técnico Superior da Divisão de Coesão Social e Solidariedade
Mariana Gonçalves	Universidade do Minho	Investigadora Científica
Paula Allen	Associação Plano i	Coordenadora
Raquel Gomes	Cáritas Arquidiocesana de Braga	Técnica Superior

**D) Protocolos e programas**

Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Não
Adesão Portugal Concilia ou Medida Simplex	Sim



# ANEXO 2 – LISTA DE INDICADORES OBRIGATÓRIOS

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
A) Composição dos órgãos Câmara e Assembleia Municipal, por sexo					
Ind. 1	Composição do órgão Câmara	3	50%	3	50%
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal	56	74%	20	26%
Ind. 2.1.	Presidentes de Junta de Freguesia	32	86,5%	5	13,5%
B) Composição dos cargos dirigentes da Câmara, por sexo e tipologia de cargos dirigentes (prevista no art.º 4º, nº 1, e art.º. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto)					
Ind. 3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	2	67%	1	33%
Ind. 4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	6	55%	5	45%
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)	11	48%	12	52%
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	5	83%	1	17%
Ind. 7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	786	40%	1.178	60%
Ind. 7.1.	<b>Departamento de Cultura e Turismo</b>	2	15%	11	85%
Ind. 7.2.	Divisão de Cultura	11	37%	19	63%
Ind. 7.3.	Divisão do Arquivo Municipal	1	33%	2	67%
Ind. 7.4.	Divisão de Economia e Turismo	4	40%	6	60%
Ind. 7.5.	<b>Departamento de Educação</b>	119	13%	766	87%
Ind. 7.6.	Unidade de Gestão Escolar	1	17%	5	83%
Ind. 7.7.	Unidade de Educação, Ciência e Inovação Pedagógica	0	0%	5	100%
Ind. 7.8	Unidade da Qualificação e Ensino Profissional	2	40%	3	60%
Ind. 7.9	<b>Direção Municipal de Gestão</b>	0	0%	1	100%
Ind. 7.10	Divisão de Apoio à Gestão, Estatística e Controlo Interno	0	0%	0	0%
Ind. 7.11	Divisão de Fiscalização	9	43%	12	57%
Ind. 7.12	<b>Departamento Jurídico</b>	0	0%	2	100%
Ind. 7.13	Divisão de Assessoria e Apoio Jurídico	0	0%	3	100%
Ind. 7.14	Unidade de Contencioso e de Acompanhamento Judicial	0	0%	2	100%
Ind. 7.15	Unidade das Contraordenações	2	50%	2	50%
Ind. 7.16	<b>Departamento de Apoio ao Cidadão e aos Órgãos Autárquicos</b>	2	100%	0	0%



Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
Ind. 7.17	Divisão de Apoio ao Cidadão	6	16%	32	84%
Ind. 7.18	Unidade Administrativa e de Apoio aos Órgãos Autárquicos	0	0%	5	100%
Ind. 7.19	<b>Departamento de Estratégia, Sistemas de Informação e Qualidade</b>	2	50%	2	50%
Ind. 7.20	Divisão de Sistemas de Informação e Modernização	4	80%	1	20%
Ind. 7.21	Divisão de Administração de Sistemas e Comunicações	8	100%	0	0%
Ind. 7.22	Unidade de Qualidade, Estratégia e Desenvolvimento Organizacional	0	0%	2	100%
Ind. 7.23	<b>Departamento de Controlo Financeiro</b>	0	0%	0	0%
Ind. 7.24	Divisão de Contabilidade	3	25%	9	75%
Ind. 7.25	Tesouraria Municipal	3	60%	2	40%
Ind. 7.26	Divisão de Controlo da Receita	5	56%	4	44%
Ind. 7.27	Divisão de Contratação Pública	4	36%	7	64%
Ind. 7.28	Unidade de Gestão do Ecomato e Armazém	2	100%	0	0%
Ind. 7.29	Divisão de Património	2	25%	6	75%
Ind. 7.30	<b>Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos</b>	0	0%	0	0%
Ind. 7.31	Divisão de Gestão de Recursos Humanos	19	34%	37	66%
Ind. 7.32	Unidade de Segurança e Saúde no Trabalho	3	43%	4	57%
Ind. 7.33	<b>Direção Municipal de Gestão do Território</b>	1	50%	1	50%
Ind. 7.34	Secção de Apoio Administrativo	4	44%	5	56%
Ind. 7.35	Gabinete do Arquivo Urbanístico	3	38%	5	63%
Ind. 7.36	<b>Departamento de Planeamento e Ordenamento</b>	0	0%	2	100%
Ind. 7.37	Divisão de Planeamento	4	57%	3	43%
Ind. 7.38	Unidade de Sistemas de Informação Geográfica	0	0%	0	0%
Ind. 7.39	Divisão de Execução de Planos	3	100%	0	0%
Ind. 7.40	Divisão de Reabilitação Urbana e Habitação	2	100%	0	0%
Ind. 7.41	<b>Departamento de Urbanismo</b>	7	88%	1	13%
Ind. 7.42	Divisão de Procedimentos Urbanísticos	6	60%	4	40%
Ind. 7.43	Divisão de Apreciação Técnica	6	60%	4	40%



Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
Ind. 7.44	Divisão do Centro Histórico, Património e Arqueologia	4	80%	1	20%
Ind. 7.45	Unidade de Arqueologia	6	55%	5	45%
Ind. 7.46	Divisão de Projetos Estratégicos	0	0%	0	0%
Ind. 7.47	Divisão de Mobilidade	4	80%	1	20%
Ind. 7.48	Direção Municipal de Obras e Serviços Municipais	0	0%	2	100%
Ind. 7.49	Divisão de Gestão de Ocupação do Espaço Público	3	33%	6	67%
Ind. 7.50	Departamento de Obras Municipais	0	0%	0	0%
Ind. 7.51	Unidade de Apoio à Contratação	1	25%	3	75%
Ind. 7.52	Divisão de Estudos e Projetos Municipais	20	87%	3	13%
Ind. 7.53	Divisão de Fiscalização de Empreitadas	8	57%	6	43%
Ind. 7.54	Departamento de Apoio aos Serviços Municipais	0	0%	0	0%
Ind. 7.55	Divisão de Manutenção e Conservação	53	98%	1	2%
Ind. 7.56	Divisão de Manutenção de Infraestruturas	58	95%	3	5%
Ind. 7.57	Divisão de Jardins e Espaços Verdes	67	59%	47	41%
Ind. 7.58	Divisão de Eletromecânica, Iluminação Pública e Energia	14	93%	1	7%
Ind. 7.59	Divisão de Gestão dos Equipamentos Municipais	73	90%	8	10%
Ind. 7.60	Unidade do Mercado Municipal	12	75%	4	25%
Ind. 7.61	Divisão de Proteção Civil	0	0%	3	100%
Ind. 7.62	Unidade Técnica Florestal	2	100%	0	0%
Ind. 7.63	Unidade de Planeamento de Emergência, Riscos e Proteção Ambiental	1	33%	2	67%
Ind. 7.64	Secção de Operações e Proteção Ambiental	4	67%	2	33%
Ind. 7.65	Unidade de Segurança Contra Incêndio em Edifícios	1	50%	1	50%
Ind. 7.66	Divisão de Polícia Municipal	26	53%	23	47%
Ind. 7.67	Divisão de Coesão Territorial e Acompanhamento das Freguesias	3	60%	2	40%
Ind. 7.68	Divisão do Desporto, Juventude, Associativismo e Participação Cívica	54	69%	24	31%
Ind. 7.69	Unidade do Aeródromo	3	100%	0	0%
Ind. 7.70	Unidade do Gabinete de Saúde	1	33%	2	67%







Lista de indicadores

MUNICÍPIO DE BRAGA   2022-2027					
Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
D) Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sediadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções <sup>21</sup>					
Ind. 15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	6	100%	0	0%
Ind. 16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	20	71%	8	29%
Ind. 17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	2	40%	3	60%
Ind. 18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	5	42%	7	58%
Ind. 19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	10	56%	8	44%
E) Representação de mulheres empregadoras e diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho					
Ind. 20	Representação de mulheres empregadoras no concelho <sup>22</sup>	2.824	73,9%	999	26,1%
Ind. 21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho; Fonte: Pordata (Ano 2019; acedido em 2022)	1.228,60 €			
F) Taxa de cobertura de respostas sociais, no concelho <sup>23</sup>					
Ind. 22	Taxa de cobertura de creches e amas	TCC - 40,3%		TCCSC – 128,6%	
Ind. 23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	0 (Nada a referir, de momento) <sup>24</sup>			
Ind. 23.1	N.º de crianças que frequentam os Jardins de Infância da Rede Pública	1.314	52%	1.195	48%
Ind. 23.2	N.º de Estabelecimentos com Jardins de Infância da Rede Pública	38			
Ind. 24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	TCC - 2,8%		TCCSC – 79,7%	
Ind. 25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	TCC - 2,5%		TCCSC – 78,5%	
Ind. 26	Taxa de cobertura de lares - Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (ERPI)	TCC - 7,0%		TCCSC – 121,2%	
Ind.26.1	Taxa de cobertura de CACI - Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão	----		TCCSC – 70,1%	
Ind.26.2	Taxa de cobertura de Lar Residencial e Residência Autónoma	----		TCCSC – 59,4%	

<sup>21</sup> Apenas obtivemos respostas de 6 Organizações do 3.º Setor.

<sup>22</sup> Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a, disponibilizado no PORDATA.

<sup>23</sup> Dados disponibilizados em abril de 2022 pelo ISS, IP\ Gabinete de Planeamento e Estratégia, referentes às Taxas de cobertura da cooperação 2020: TCC (Taxas de Cobertura de Cooperação) e TCCSC (taxa de cobertura da cooperação estandardizada pela cobertura do continente).

Nas respostas sociais para pessoas com deficiência recolheu-se a informação no seguinte documento online: <https://www.seg-social.pt/publicacoes?kw=taxas+de+cobertura>

<sup>24</sup> Não se encontra disponível informação sobre este indicador, pelo que se recolheu o n.º de crianças que frequentaram em 2021/22 os II da Rede Pública, desagregado por sexo.



Lista de indicadores

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO						
Lista de indicadores		Masculino		Feminino		
		N.º	% ou €	N.º	% ou €	
Ind. 27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho <sup>25</sup>					
G) Nº de ações de formação/ sensibilização realizadas no concelho						
Ind. 28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da ENIND, Portugal + Igual.					
Ind. 29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local					
Ind. 30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho <sup>26</sup>					
	Nº total de docentes a lecionar no concelho – Docentes de Carreira <sup>27</sup>					
	436	23,3%	1.438	76,7%		
Ind. 31	Nº total de docentes a lecionar no concelho – Docentes Contratados <sup>28</sup>					
	105	21,3%	389	78,7%		
Ind. 31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia					
	0 (Nada a referir, de momento)					
H) Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)						
Ind. 32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de Ciências e Tecnologias					
Ind. 33	Estudantes a frequentar cursos Científico-humanísticos de Ciências Socioeconómicas					
Ind. 34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de Línguas e Humanidades					
Ind. 35	Estudantes a frequentar cursos Científico-humanísticos de Artes Visuais					
Ind. 36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.					
J) Desporto						
Ind. 37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar					
Ind. 38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados <sup>29</sup>					
		1312	48%	1442	52%	
		8414	66%	2868	34%	

<sup>25</sup> Fonte: Rede Social local.

<sup>26</sup> Fonte: CFAE Sá de Miranda e CFAE Braga

<sup>27</sup> Fonte: DGAE, maio de 2022

<sup>28</sup> Fonte: DGAE, maio de 2022

<sup>29</sup> Fonte: Carta desportiva de Braga



## ANEXO 3 – NOMEAÇÃO DA EIVL DE BRAGA

**NOMEAÇÃO DE EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL**

Considerando:

- O compromisso do Município de Braga no que respeita à eliminação de estereótipos, ao combate à discriminação e à prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;
- Os termos constantes no Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, celebrado entre o Município de Braga e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG);
- O disposto na alínea q) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, que determina que compete à Câmara Municipal «assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a Igualdade.»

Proponho a nomeação de duas Conselheiras Locais para a Igualdade e a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, conforme referenciado abaixo.

Conselheiras Locais para a Igualdade:

- Conselheira Local (interna): Joana Araújo – Colaboradora da Divisão de Coesão Social e Solidariedade | Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Braga
- Conselheira Local (externa): Marta Mendes – Gestora do Gabinete de Apoio à Vítima de Braga

Equipa para a Igualdade na Vida Local, com a função de propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do protocolo celebrado com a CIG:

- Sameiro Araújo – Vice-Presidente da Câmara Municipal de Braga
- Carla Sepúlveda – Vereadora da Educação, Inovação e Coesão Social
- João Medeiros – Assessor da Vereadora da Educação, Inovação e Coesão Social
- António Direito – Chefe de Divisão de Coesão Social e Solidariedade
- Mariana Gonçalves – Investigadora | Universidade do Minho
- Paula Allen – Associação Plano i
- Raquel Gomes – Cáritas Arquidiocesana de Braga
- José Alves – Técnico Superior | Divisão de Coesão Social e Solidariedade
- Joana Araújo – Conselheira Local para a Igualdade | CM Braga
- Marta Mendes – Conselheira Local para a Igualdade | APAV Braga

Braga, 03 de novembro de 2021.

O Presidente da Câmara Municipal de Braga

  
Dr. Ricardo Bruno Antunes Machado Rio

1