



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

PLANO DE
ATIVIDADES
2022

Ficha Técnica

Título

Plano de Atividades da CITE - 2022

Data

01 | dezembro | 2021

Endereço

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º pisos

1900-064 Lisboa

Telefone: (+351) 215954000

Correio eletrónico: geral@cite.pt

Web: <http://cite.gov.pt>

ÍNDICE

1. MENSAGEM DA DIREÇÃO	6
2. ENQUADRAMENTO	7
2.1. MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	8
2.2. ATRIBUIÇÕES	9
2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA	13
2.4. UTILIZADORES E INTERLOCUTORES.....	14
2.5. SERVIÇOS PRESTADOS	15
3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	16
4. QUAR 2022	17
5. ATIVIDADES PREVISTAS	23
5.1 PRESIDÊNCIA	23
5.2 . ÁREA DE GESTÃO, COORDENAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO.....	24
5.3 ÁREA JURÍDICA.....	27
5.4 ÁREA DE PROJETOS, FORMAÇÃO E INTERNACIONAL	29
6. RECURSOS HUMANOS	34
7. RECURSOS FINANCEIROS.....	35
8. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA.....	37
ANEXO	38

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 ESTRUTURA ORGÂNICA DO CITE	13
FIGURA 2 UTILIZADORES E INTERLOCUTORES DO CITE	14
FIGURA 3 SERVIÇOS DO CITE.....	15

ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1 RELAÇÃO ENTRE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E OBJETIVOS OPERACIONAIS 2022.....	22
QUADRO 2 POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS PARA 2022	34
QUADRO 3 PROPOSTA DE ORÇAMENTO DA CITE PARA 2022	35

1. MENSAGEM DA DIREÇÃO

Em cumprimento com o disposto no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, em conjugação com o disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro¹, elaborou-se o presente plano de atividades, no qual é vertida a estratégia, objetivos e atividades da CITE para 2022.

No ano 2022 a atividade da CITE continuará marcada por um conjunto de desafios que se centram em prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

O contexto pandémico vivido em Portugal nestes últimos 2 anos tem constituído um enorme desafio para a atividade da Administração Pública em geral e da CITE, em particular, muito especialmente no que respeita ao seu papel no apoio à promoção da igualdade entre mulheres e homens, nas diferentes áreas. A crise pandémica potencia um aumento das desigualdades já existentes, criando dificuldades na conciliação entre o trabalho e vida familiar e no acompanhamento das condições de trabalho.

Combater a desigualdade salarial e reforçar a monitorização das políticas públicas de igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego será outra das prioridades para este ano de 2022.

¹ sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP)

2. ENQUADRAMENTO

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE é, desde 1979, o mecanismo nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

A CITE é dotada de autonomia administrativa e personalidade jurídica, integrada na administração direta do Estado. A CITE é um órgão colegial, tripartido e equilátero, composto por um/a representante do ministério com atribuições na área do emprego que preside; um/a representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um/a representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um/a representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social; dois/duas representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (2 da CGTP-IN e 2 da UGT) e um/uma representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (1 da CCP, 1 da CIP, 1 da CAP e 1 da CTP).

A Comissão reúne em plenário por iniciativa do/a presidente ou de um terço dos seus membros.

A CITE só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros e delibera por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o/a presidente voto de qualidade.

2.1. MISSÃO, VISÃO E VALORES

Visão

Promover a igualdade e combater a discriminação entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em contexto laboral e de formação.

Missão

A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

Valores

Estes são os valores que norteiam a atuação da CITE, que encorpam a sua conduta e orientam a atuação das/dos trabalhadoras/res desta Comissão:

- Responsabilidade
- Independência
- Imparcialidade
- Rigor

2.2. ATRIBUIÇÕES

A CITE prossegue as atribuições previstas no âmbito do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto:

Atribuições própria e de assessoria

- Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva no domínio laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada ou por iniciativa própria; Emitir parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento de trabalhador/a ou de representante sindical;
- Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador/a no gozo de licença parental;
- Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos;
- Analisar as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador/a durante o gozo da licença parental;
- Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, designadamente nas quais se incluem as situações de assédio e as relativas a desigualdade salarial;
- Prestar informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Comunicar ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral os pareceres da CITE que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo;

- Solicitar ao serviço com competência inspetiva, no domínio laboral a realização de visitas aos locais de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo, do exercício dos direitos de parentalidade e na ocorrência da violação do princípio da igualdade e não discriminação, podendo as visitas ser acompanhadas por representante da CITE;
- Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, constantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme previsto no Código do Trabalho;
- Apreciar a legalidade da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme o previsto no Código do Trabalho;
- Analisar, sobre a perspetiva da igualdade e não discriminação e da violação dos direitos relativos a parentalidade e conciliação, os avisos de concurso de ingresso na Administração Pública, anúncios de oferta de emprego no setor privado e outras formas de publicitação de pré-seleção e recrutamento;
- Assistir as vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, emprego ou formação profissional, sem prejuízo do direito das vítimas ou de outras entidades competentes intervirem em processos judiciais ou administrativos, nos termos legais;
- Assistir as vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, emprego ou formação profissional, sem prejuízo do direito das vítimas ou de outras entidades competentes intervirem em processos judiciais ou administrativos, nos termos legais;
- Recomendar aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do Emprego e da Administração Pública a adoção de legislação que promova a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Recomendar aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do Emprego e da Administração Pública a adoção de legislação que promova a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

- Desenvolver as demais ações decorrentes da lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Atribuições no âmbito do diálogo social

- Assessorar, quando solicitado, os parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho para as matérias relativas à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Sensibilizar os/as negociadores/as sindicais e patronais para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de proteção da parentalidade e de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Atribuições de apoio técnico e registo

- Apoiar e dinamizar iniciativas nas áreas da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, promovidas por outras entidades públicas, privadas ou cooperativas ou em parceria com as mesmas;
- Promover a formação pública estratégica na área de missão da CITE;
- Apoiar a publicação e divulgação de informação relevante na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Cooperar a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas em ações e projetos, no âmbito das atribuições da CITE;
- Organizar e publicar no sítio eletrónico o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação profissional, de proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado;

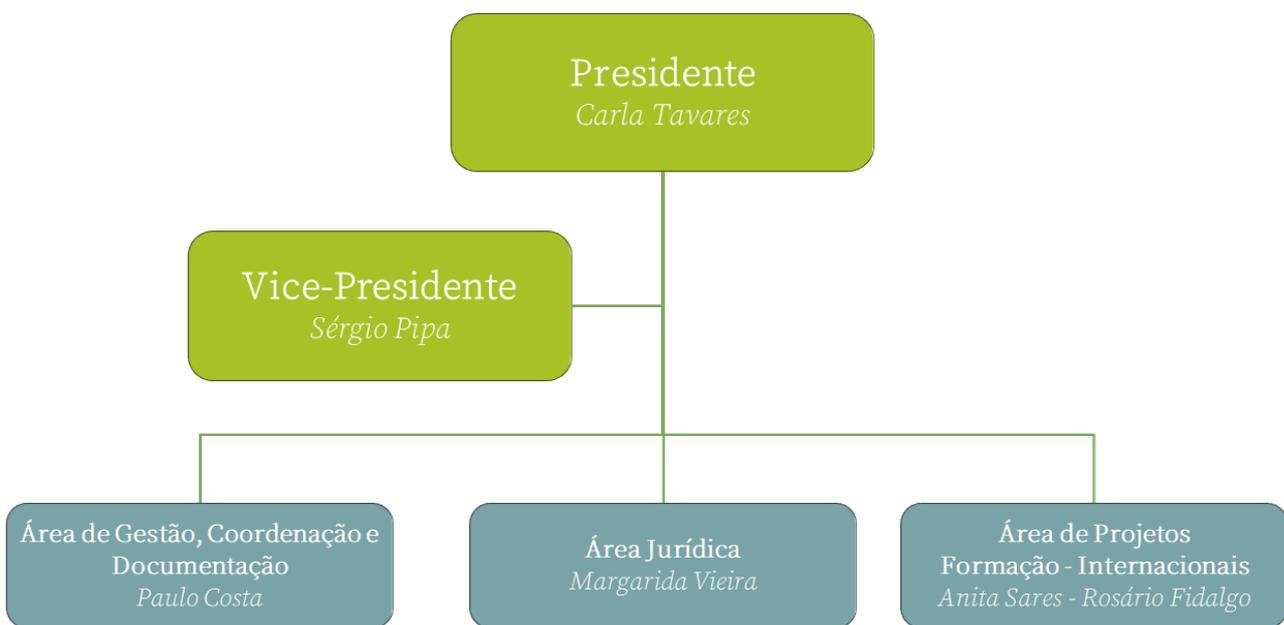
-
- Instituir um sistema de recolha de dados, acompanhamento e monitorização, em articulação com outras entidades públicas com atribuições na área do tratamento de dados relativos à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
 - Divulgar anualmente indicadores sobre o progresso da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
 - Criar e manter em funcionamento um centro de documentação, físico e eletrónico, acessível ao público e promover a publicitação dos pareceres.
 - Registrar todas as sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes emanadas no território nacional que lhe sejam comunicadas diariamente pelos tribunais.²
 - Elaborar e remeter a informação escrita contendo o resultado da pesquisa no registo das sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes, no prazo de 48 horas.³

² N.º2 do artigo 2.º da Lei n.º 133/2015, de 7 de dezembro

³ N.º2 do artigo 3.º da Lei n.º 133/2015, de 7 de dezembro

2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA

Figura 1 | Estrutura Orgânica do CITE



2.4. UTILIZADORES E INTERLOCUTORES

No desenvolvimento da sua atividade a CITE relaciona-se com diversas partes Interessadas (*stakeholders*), que estão envolvidas na prestação de serviços ou são destinatárias desses mesmos serviços. Na análise dos *stakeholders* identificámos os principais atores internos e externos que influenciam e/ou têm interesse na nossa organização.

Figura 2 | Utilizadores e interlocutores da CITE

Utilizadores Internos	Utilizadores Externos
<ul style="list-style-type: none"> • Gabinete da Ministra de Estado e Presidência; Gabinete da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social; • Gabinete do Secretários de Estado • Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género • Autoridade para as condições de Trabalho • Inspeções Gerais Ministeriais 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalhadores/as; • Entidades Empregadoras; • Tribunais; • Organismos da Administração Pública; • Representantes dos parceiros sociais e da Sociedade Civil; • Associações sindicais e de empregadores; • Pessoas interessadas nas matérias da competência da CITE; • Representantes do sector privado e da economia social • Universidades; • Comunicação Social.

2.5. SERVIÇOS PRESTADOS

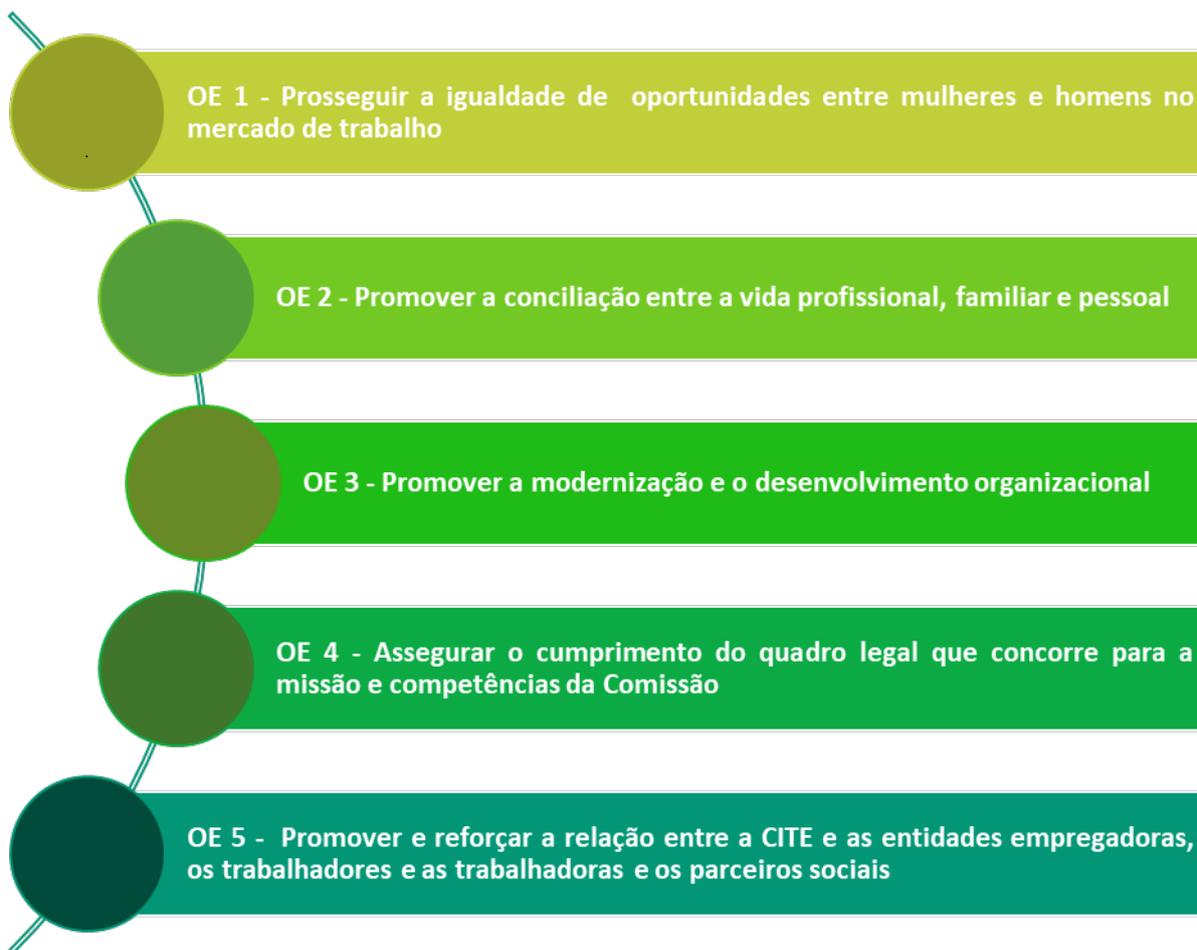
De entre os principais serviços prestados pela CITE, destacam-se:

Figura 3 | Serviços do CITE



3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Para a prossecução da sua missão, tendo sempre presente a visão da organização, a CITE definiu os seguintes objetivos estratégicos, incluídos no QUAR para o ano 2022:



4. QUAR 2022

De acordo com os objetivos estratégicos definidos, fixaram-se os seguintes objetivos operacionais para 2022:

OBJETIVOS DE EFICÁCIA

O1. EMITIR OS PARECERES SOLICITADOS À CITE

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 1	% de pareceres prévios concluídos face ao n.º de processos entrados	95%	100%

Este indicador visa medir se os procedimentos internos garantem o cumprimento do prazo legal estabelecido por Lei para a emissão do respetivo parecer prévio.

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 2	% de processos de queixa concluídos face ao n.º de processos de queixa registados	80%	90%

Este indicador visa medir se os procedimentos internos, referentes aos processos de queixa registados, garantem o cumprimento do prazo legal estabelecido por Lei para a emissão do respetivo parecer.

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 3	Nº médio de pareceres prévios concluídos, por tripartida, por jurista	5	7

Este indicador visa medir o esforço dos recursos humanos face à adequação dos procedimentos internos, no cumprimento do prazo legal estabelecido por Lei para a emissão do respetivo parecer prévio.

O2. APRECIAR A LEGALIDADE DE DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO E NO EMPREGO CONSTANTES DE INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 4	% de IRCT apreciados de entre os publicados no ano	93%	100%

Este indicador visa medir o esforço da organização na análise dos IRCT publicados.

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 5	% de IRCTs, com cláusulas desconformes, notificados aos outorgantes para pronúncia, face ao total de IRCTs com cláusulas desconformes	90%	100%

Este indicador visa medir se os procedimentos internos garantem a legalidade dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

O3. SENSIBILIZAR E PROMOVER A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E COLABORAR NA APLICAÇÃO DE DISPOSIÇÕES LEGAIS E CONVENCIONAIS NESTA MATÉRIA, BEM COMO, AS RELATIVAS À PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E À CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR, NO SETOR PRIVADO, PÚBLICO E COOPERATIVO.

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 6	N.º ações/iniciativas de sensibilização promovidas, em colaboração, ou com a participação da Comissão	45	55

Este indicador pretende medir a totalidade de ações/iniciativas desenvolvidas ou participadas pela CITE.

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 7	N.º de horas de formação em matéria de a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e na conciliação da vida profissional familiar e pessoal	500	600

Este indicador pretende contabilizar o número de horas de formação que a CITE ministra de modo a realçar o empenho desta comissão na promoção de formação em matéria de a igualdade e a não

discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e na conciliação da vida profissional familiar e pessoal.

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 8	N.º de representações internacionais asseguradas em iniciativas da sociedade civil e organizações congéneres	15	20

Perdente medir o número de participações internacionais asseguradas pela CITE, este acompanhamento permite perceber a dinâmica estabelecida e assegurada por esta comissão em fóruns internacionais.

OBJETIVOS DE EFICIÊNCIA

O4. MELHORAR A RESPOSTA ÀS NECESSIDADES /SOLICITAÇÕES DE INFORMAÇÃO

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 9	% de pareceres aprovados disponibilizados na página institucional	80%	95%

Pretende-se que a informação jurídica produzida pela Comissão seja acessível a potenciais beneficiários/as. Sendo por isso de todo o interesse disponibilizar no site da Comissão os pareceres aprovados em reunião tripartida após a sua anonimização.

O5. ANALISAR AS COMUNICAÇÕES DAS ENTIDADES EMPREGADORAS SOBRE A NÃO RENOVAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 10	% de processos CT analisados face às comunicações, nos termos do artigo 144.º do Código do Trabalho.	70%	90%

Este indicador visa analisar do motivo da não renovação do CT das trabalhadoras grávidas, puérpera ou lactante e do trabalhador em gozo parental

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 11	Tempo médio de participação ao serviço com competência inspetiva na área laboral, para efeitos de instauração de processo de contra-ordenação (em dias).	25	18

Este indicador visa medir o tempo de resposta da CITE, dentro dos procedimentos definidos, para participação ao serviço com competência na ação inspetiva na área laboral.

O6. PROMOVER A MELHORIA DOS SERVIÇOS DA CITE E SIMPLIFICAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS (ALÍNEA B), DO N.º1, DO ART. 22.º DA LEI N.º12/2022, DE 27 DE JUNHO)

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 12	% de procedimentos implementados de simplificação administrativa, face aos procedimentos revistos.	80%	95%

O indicador traduz a percentagem de implementados de simplificação administrativa, face aos procedimentos revistos, evidenciando a importância da revisão dos procedimentos para o melhor funcionamento da Comissão

OBJETIVOS DE QUALIDADE

O7. MELHORAR A SATISFAÇÃO DOS/AS UTENTES E A QUALIDADE DO SERVIÇO PRESTADO PELA CITE (ALÍNEA C), DO N.º1, DO ART. 22.º DA LEI N.º12/2022, DE 27 DE JUNHO)

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 13	% de respostas com grau igual ou superior "satisfeito"	85%	92%

Este indicador reflete o resultado dos questionários de satisfação a aplicar aos utentes dos serviços da CITE.

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 14	% de pareceres sem alteração da decisão proferida em reunião tripartida, após reclamação.	95%	100%

Pretende-se com este indicador avaliar a manutenção do sentido da deliberação dos pareceres objeto de reclamação.

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 15	Nº de horas de formação (internas/externas/autoformação)	500	600

Este indicador pretende avaliar o n.º de horas de formação ministradas no universo das/dos profissionais da CITE. Tendo como objetivo o desenvolvimento das competências sociais e profissionais das pessoas trabalhadoras da CITE.

OS. ADOTAR MEDIDAS FACILITADORAS DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA PESSOAL E FAMILIAR (ALÍNEA A), DO N.º1, DO ART. 22.º DA LEI N.º12/2022, DE 27 DE JUNHO)

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 16	Horas concedidas para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar	70	85%

Este indicador visa medir o tempo concedido aos/as trabalhadores/as para conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

INDICADORES		META 2022	VALOR CRÍTICO
IND. 17	% de horas de trabalho em teletrabalho face ao total de horas de trabalho obrigatório	20%	25%

Este indicador pretende medir a capacidade da CITE de assegurar o teletrabalho às/aos suas/seus trabalhadoras/trabalhadores.

Na construção do QUAR para 2022 foram determinados objetivos operacionais que concorrem de forma direta para os 5 objetivos estratégicos definidos para o corrente ano.

A matriz de relacionamento entre os objetivos operacionais e os estratégicos consta do quadro seguinte:

Quadro 1 | Relação entre Objetivos Estratégicos e Objetivos Operacionais 2022

Objetivos Estratégicos e Operacionais QUAR 2022 da CITE			Objetivos Estratégicos do QUAR 2022 da CITE					
			OE 1.	OE 2.	OE 3.	OE 4.	OE 5.	
			Prosseguir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho	Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Promover a modernização e o desenvolvimento organizacional	Assegurar o cumprimento do quadro legal que concorre para a missão e competências da Comissão	Promover e reforçar a relação entre a CITE e as entidades empregadoras, os trabalhadores e as trabalhadoras e os parceiros sociais	
Objetivos Operacionais do QUAR 2022 da CITE	Eficácia	OP1	Emitir os pareceres solicitados à CITE	●	●		●	●
		OP2	Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho	●	●		●	●
		OP3	Sensibilizar e promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como, as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar, no setor privado, público e cooperativo.	●			●	●
	Eficiência	OP4	Melhorar a resposta às necessidades /solicitações de informação	●		●		●
		OP5	Analisar as comunicações das Entidades Empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo	●	●		●	
		OP6	Promover a melhoria dos serviços da CITE e simplificação dos procedimentos administrativos (alínea b), do n.º1, do art. 22.º da Lei n.º12/2022, de 27 de junho)	●		●		●
	Qualidade	OP7	Melhorar a satisfação dos/as utentes e a qualidade do serviço prestado pela CITE (alínea c), do n.º1, do art. 22.º da Lei n.º12/2022, de 27 de junho)	●		●		●
		OP8	Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar (alínea a), do n.º1 e n.º3, do art. 22.º da Lei n.º12/2022, de 27 de junho)	●	●	●		

5. ATIVIDADES PREVISTAS

Após definição dos objetivos estratégicos e operacionais da CITE, cabe a cada área identificar atividades e projetos que concorrem para a prossecução dos objetivos, assim para o ano de 2022 prevê-se o desenvolvimento das seguintes atividades:

5.1 Presidência

Presidência	
Objetivos estratégicos/operacionais	Atividades
<p>1. Assegurar o regular funcionamento da CITE, enquanto órgão colegial tripartido, enquanto órgão colegial tripartido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Convocar e presidir as reuniões plenárias e elaborar a agenda; ● Submeter os pareceres previstos nos normativos legais à aprovação dos membros; ● Disponibilizar a informação relativa às atividades do organismo nas várias áreas de intervenção; ● Promover a participação dos membros em atividades e projetos do organismo; ● Promover e coordenar reuniões sobre igualdade na negociação coletiva; ● Colaborar com a tutela (Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional/Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social), com o membro do Governo responsável pela área da igualdade (Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade/Ministra de Estado e da Presidência) e com os demais organismos; ● Cooperar com congéneres das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores em áreas comuns; ● Intervir nos processos de preparação de instrumentos legislativos respeitantes à promoção da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
<p>2. Promover ações de visibilidade da CITE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Publicar artigos de reflexão, com periodicidade mensal ou bimensal; ● Celebrar protocolos com outras entidades em matérias de igualdade e não discriminação, promovendo formação/workshop em igualdade de género para públicos estratégicos;

5.2. Área de Gestão, Coordenação e Documentação

A Área de Gestão, Coordenação e Documentação é responsável por assegurar a gestão financeira e administrativa, bem como a gestão e formação dos recursos humanos. Cabe-lhe, ainda, em colaboração com a Presidência a articulação entre as restantes áreas funcionais da Comissão, designadamente a sua coordenação, acompanhamento e monitorização. No âmbito dos instrumentos de gestão, assegura o cumprimento dos procedimentos, prazos e objetivos estabelecidos. Promove e assegura o regular funcionamento da Comissão. Representa o organismo em instâncias nacionais, internacionais e comunitárias. Garante, também, as relações com o exterior, utentes e demais entidades parceiras, bem como a divulgação de informação sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Área de Gestão, Coordenação e Documentação	
Objetivos estratégicos/operacionais	Atividades
1. Promover a recolha e a divulgação de dados e indicadores relativos à progressão da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego, da conciliação e da proteção da parentalidade.	<ul style="list-style-type: none"> ● Assegurar as estatísticas relativos à atividade da CITE e aos indicadores de progresso na área da igualdade; ● Recolher indicadores e apresentar periodicamente os mesmos em reunião da tripartida e noutros fóruns; ● Participar em grupos de trabalho externos à CITE; ● Acompanhar e monitorizar, em articulação com outras entidades, o sistema de recolha de dados; ● Divulgar anualmente os dados.
2. Cumprir o estabelecido pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as sucessivas alterações, bem como o estabelecido pela Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro.	<ul style="list-style-type: none"> ● Preparar os pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental para apresentação, votação e deliberação em reunião tripartida; ● Preparar os pareceres prévios relativos à intenção de recusa de regime de horário flexível e de trabalho a tempo parcial para apresentação, votação e deliberação em reunião tripartida; ● Preparar os pareceres sobre discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do/a trabalhador/a ou

	<p>de representante sindical, para apresentação, votação e deliberação em reunião tripartida;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Registrar comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e de trabalhadores em gozo de licença parental;
<p>3. Organizar o registo das decisões judiciais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Registrar todas as sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes emanadas no território nacional. ● Manter atualizada a bases de dados com vista ao cumprimento do previsto na Lei n.º 133/2015, de 7 de dezembro.
<p>4. Conceber, implementar e gerir os instrumentos de gestão da CITE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Acompanhar a execução do orçamento; ● Monitorizar o QUAR; ● Elaborar e monitorizar do Plano de Atividades; ● Elaborar o Relatório de Atividades; ● Apoiar a aplicação do SIADAP3; ● Produzir e difundir um manual de comunicação e imagem institucional; ● Produzir e divulgar o manual de procedimentos; ● Atualizar e divulgar manual de acolhimento; ● Elaborar relatório do património; ● Atualizar o Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas.
<p>5. Coordenar o apoio administrativo e informático.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordenar o apoio administrativo à CITE; ● Coordenar o apoio informático; ● Coordenar a gestão do economato; ● Coordenar a gestão do inventário; ● Coordenar o arquivo e espólio documental da CITE; ● Coordenar o apoio aos processos de aquisição de bens e serviços da CITE.
<p>6. Apoiar a gestão administrativa e financeira dos projetos aprovados à Comissão no âmbito dos diferentes fundos/apoios financeiros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Assegurar os procedimentos administrativos e financeiros relativos às candidaturas apresentadas pela CITE e aprovadas no âmbito das diferentes linhas de apoio financeiro nacionais ou comunitárias. ● Encerramento e apuramento do saldo final da Operação ° POCL02-0550-FEDER-035462, referente à Operação CITE+, financiado no âmbito do Sistema de apoio à modernização e capacitação da administração pública (SAMA2020).

	<ul style="list-style-type: none"> ● Preparação das atividades de apresentação do BALCÃO DE SERVIÇOS, no âmbito da Operação CITE+
7. Atualizar e gerir o sítio eletrónico, garantindo o seu carácter formativo e informativo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Divulgar notícias em destaque; ● Atualizar conteúdos; ● Manter atualizados os vários separadores existentes, em particular o relativo a “perguntas frequentes”;
8. Desenvolver o capital humano da CITE.	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover o acesso à formação profissional de trabalhadores e trabalhadoras, com vista à sua atualização contínua e ao cumprimento dos objetivos previstos no QUAR; ● Elaborar plano interno de formação.
9. Apoiar publicações e estudos sobre igualdade de género e a conciliação	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover e acompanhar a edição das publicações da CITE (estudos, traduções, manuais, guias, guiões, entre outros.)
10. Criar e manter em funcionamento um centro de documentação, físico e eletrónico, acessível ao público	<ul style="list-style-type: none"> ● Gerir a base de dados das publicações da CITE; ● Gerir arquivo de materiais e publicações; ● Catalogar e indexar de publicações; ● Garantir o acesso presencial e a disponibilização de informação.
11. Divulgar os pareceres emitidos pela tripartida	<ul style="list-style-type: none"> ● Anonimizar os dados relativos às partes intervenientes nos processos, bem como de qualquer informação suscetível de permitir a sua identificação; ● Publicitar os pareceres no sítio eletrónico da CITE.
12. Apreciar a conformidade dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento, quer na administração pública, quer no setor privado	<ul style="list-style-type: none"> ● Analisar anúncios online (imprensa diária e sítios eletrónicos), bem como anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento, de acordo com critérios de conformidade legal; ● Analisar situações potencialmente discriminatórias detetadas e adotar estratégias preventivas ou reparadoras.

5.3 Área Jurídica

A Área Jurídica é responsável pela apreciação da legalidade em matéria de igualdade e não discriminação na área laboral; colabora na promoção e acompanhamento do diálogo social em matéria de igualdade de género e nas atividades de formação e de sensibilização e de promoção de estudos da CITE e realiza atendimento especializado; assegura a colaboração com a ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho; e presta apoio e assessoria jurídica à Comissão.

Área Jurídica	
Objetivos estratégicos/operacionais	Atividades
<p>1. Prosseguir a aplicação das disposições legais e convencionais em matéria de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaborar projetos de pareceres, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral, pelos tribunais, pelos ministérios, pelas associações sindicais e confederações patronais, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada ou por iniciativa própria; ● Preparar e apresentar pareceres, no prazo legalmente definido, sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento de trabalhador, trabalhadora ou de representante sindical; ● Preparar e apresentar, em 30 dias, na reunião tripartida, para votação e deliberação, os projetos de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores/as no gozo de licença parental; ● Preparar e apresentar, em 30 dias, na reunião tripartida, para votação e deliberação, os projetos de pareceres prévios relativos à intenção de recusa de regime de horário flexível e de trabalho a tempo parcial; ● Analisar e tratar os processos relativos a não renovação de contratos a termo celebrados com trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores/as em gozo de licença parental. ● Analisar e tratar as queixas apresentadas à CITE.
<p>2. Cooperar com a ACT e demais entidades na aplicação da legislação sobre igualdade e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Enviar informação sobre situações de eventual discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional para a ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho ou outra entidade competente; ● Solicitar informações complementares consideradas pertinentes para a análise e tramitação de processos; ● Solicitar visitas inspetivas aos locais de trabalho com a finalidade de comprovar

	quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo.
3. Prestar informação e apoio jurídico especializados.	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar o atendimento telefónico (linha verde) e presencial; ● Responder a pedidos de informação jurídica por telefone, correio eletrónico e ofício.
4. Colaborar na divulgação da atividade da CITE e das suas atribuições na promoção de direitos e deveres dos/as trabalhadores/as e entidades empregadoras, bem como na proteção da parentalidade.	<ul style="list-style-type: none"> ● Participar em ações de sensibilização, de divulgação e de formação.
5. Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres constantes de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> ● Apreciar a legalidade de IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e decisões arbitrais, de acordo com a metodologia previamente definida pelos/as representantes indicados/as no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março; ● Elaborar notificações para audição e de propostas de recomendação às partes outorgantes em IRCT analisados, quando contenham cláusulas desconformes com a lei; ● Elaborar pareceres fundamentados para envio ao Ministério Público com vista à declaração da nulidade de cláusulas ilegais, de acordo com o artigo 479.º do CT; ● Disponibilizar peritos/as para assessorar na elaboração de Instrumentos de Regulamentação Coletiva, quando solicitado.
6. Divulgar os pareceres emitidos pela tripartida	<ul style="list-style-type: none"> ● Anonimizar os dados relativos às partes intervenientes no processo, bem como de qualquer informação suscetível de as identificar; ● Verificar a aplicação do novo acordo ortográfico nos pareceres para publicação, no sítio eletrónico da CITE, através de software adequado; ● Uniformizar os sumários com vista à elaboração do índice de pareceres e resposta a reclamações de pareceres emitidos pela CITE; ● Publicitar os pareceres emitidos no sítio eletrónico da CITE.
7. Assistir as vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, emprego ou formação profissional	<ul style="list-style-type: none"> ● Disponibilizar apoio jurídico. ● Disponibilizar ou Integrar a rede de apoio psicossocial. ● Realizar a conciliação, quando solicitada por ambas as partes intervenientes.
8. Assegura o apoio e assessoria jurídica à Comissão	<ul style="list-style-type: none"> ● Produzir pareceres e informações técnicas de apoio à gestão; ● Apoiar e realizar o acompanhamento jurídico das contratações públicas; ● Apoiar e realizar o acompanhamento jurídico da gestão de recursos humanos.

5.4 Área de Projetos, Formação e Internacional

A Área de Projetos, Formação e Internacional colabora na promoção do diálogo social na área da igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral; promove e elabora estudos sobre igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho; concebe e desenvolve projetos e ações de formação em igualdade entre homens e mulheres na área laboral para públicos estratégicos, e coopera, a nível nacional e internacional, com entidades públicas e privadas. É responsável pelos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com os respetivos grupos e fóruns. Compete-lhe, igualmente, a produção de contributos para documentos estratégicos, designadamente no âmbito da União Europeia.

Área de Projetos, Formação e Internacional	
Objetivos estratégicos/operacionais	Atividades
1. Promover estudos em matéria de igualdade de género e conciliação no mercado de trabalho e apoiar publicações neste âmbito.	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover parceria com a OIT sobre temáticas de interesse para a CITE e proceder à sua divulgação; ● Contribuir para publicações de interesse na área da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, proteção da parentalidade e conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal e privada; ● Promover o reforço da ligação entre a Academia e a CITE, através da implementação de um espaço de divulgação de trabalhos científicos no sítio eletrónico da Comissão;
2. Promover e participar em iniciativas de divulgação e informação em matéria de igualdade de género no trabalho e no emprego e conciliação.	<ul style="list-style-type: none"> ● Organizar atividades no âmbito da promoção de atividades e projetos da CITE; ● Responder a solicitações de organizações públicas e privadas para participação em iniciativas sobre igualdade entre homens e mulheres (Colóquios, Seminários, Workshops, entre outros); ● Participar na Semana da Responsabilidade Social; ● Assinalar os dias nacionais, europeus, mundiais ou internacionais que se revelem estratégicos para a divulgação da missão da Comissão; ● Participar em iniciativas promovidas por organizações públicas e privadas para assinalar os dias nacionais, europeus, mundiais ou internacionais que se revelem estratégicos para a divulgação da atividade da Comissão; ● Participar e/ou promover iniciativas com Universidades, centros de estudos ou

	<p>outras organizações, dando cumprimento a protocolos existentes ou a outros que se venham a celebrar.</p>
<p>3. Desenvolver projetos e participar em redes e parcerias que promovam a responsabilidade social, a igualdade de género no mercado de trabalho e a conciliação trabalho/família</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover o iGen - Fórum Organizações para a Igualdade; ● Coordenar a task force; ● Participar na organização das reuniões plenárias; ● Acompanhar os grupos de trabalho; ● Promover o alargamento do Fórum e organizar a cerimónia de assinatura dos acordos de adesão (novas organizações) e de renovação de compromissos (organizações membros); ● Participar nas reuniões da comissão de acompanhamento da RSO PT e grupos de trabalho, na qualidade de membro promotor desta Rede; ● Participar na Rede de Responsabilidade Social do MTSSS, “Rede Por Todos”, bem como nos trabalhos a desenvolver; ● Acompanhar a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), em articulação com o MTSSS; ● Participar no Conselho Municipal para a Igualdade da Câmara Municipal de Lisboa; ● Participar na Comissão Executiva da Carta Portuguesa para a Diversidade; ● Promover e/ou participar em projetos conjuntos com as organizações membros do Fórum iGen no âmbito da missão da CITE; ● Participar na supraconcelhia do ISS-MTSSS.
<p>4. Coordenar a divulgação da CITE e suas atribuições nos e através dos media e redes sociais</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordenar a publicidade institucional e não institucional e articular e monitorizar informação com os media; ● 5.3. Coordenar a divulgação da CITE na página web da Comissão e nas redes sociais (Facebook e Twitter). ● 5.4. Promover parcerias e projetos com os OCS, relativamente a temáticas da Comissão para a sociedade civil.
<p>5. Promover formação qualificada e especializada em igualdade, na área que integra a missão da CITE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar formação em Igualdade, na área da missão da CITE, para públicos-alvo estratégicos: negociadores/as sindicais e patronais, inspetores/as da ACT, organizações membros do iGen, dirigentes e técnicos/as de recursos humanos, consultores/as, juristas, jornalistas, docentes, ativos de empresas e organizações dos setores público, privado e cooperativo. ● Alargar a oferta formativa da CITE através da celebração de protocolos com organizações chave para formação em igualdade de género, nas diferentes áreas;

	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar novas edições do Ciclo de Laboratórios da Igualdade; ● Desenvolver ações de formação no âmbito do POISE, junto de públicos estratégicos na área da igualdade e não discriminação no local de trabalho (de acordo com os referencias da CIG); ● Desenvolver ações de formação no âmbito do POISE, relativamente à clarificação e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho (de acordo com os referencias da CITE e da CIG).
<p>6. Desenvolver estratégias de divulgação da atividade da CITE e promoção dos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as e entidades empregadoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Promover e coordenar as relações públicas da CITE e a sua articulação com os media, bem como a difusão dos materiais promocionais de divulgação e das representações e das sessões de divulgação da Comissão; ● Promover e divulgar a marca CITE junto dos stakeholders internos e externos; ● Desenvolver às atividades e projetos preparativos do 43.º Aniversário da CITE;
<p>7. Promover ações de sensibilização em matéria de igualdade de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Desenvolver ações de disseminação e sensibilização, em resposta a solicitações, em áreas consideradas estratégicas, incluindo as ações de sensibilização e informação previstas nos diferentes Planos Estratégicos em vigor e nas áreas que diretamente digam respeito à CITE. ● Incentivar a divulgação da tolerância zero ao assédio no local trabalho; ● Valorizar o papel de cuidador junto dos homens e estimular a partilha do trabalho não pago e relativo ao cuidado entre homens e mulheres; ● Intervir junto dos destinatários o incentivo à partilha das licenças de parentalidade; ● Criar ações que promovam a igualdade salarial entre homens e mulheres. ● Participar na elaboração dos planos de formação em igualdade entre mulheres e homens e nas ações de sensibilização.
<p>8. Elaborar o Relatório sobre o progresso da Igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional (Lei n.º10/2001, de 21 de maio, com a alteração introduzida pelo artigo 14.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Proceder à recolha, sistematizar e divulgar os dados e indicadores relativos ao progresso anual da igualdade e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação e da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

<p>9. Participar na elaboração e execução de planos e outros instrumentos de política nacionais em matéria de igualdade de género no trabalho e no emprego.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ● 9.1. Definir grupos de trabalho, acompanhamento e monitorização; ● 9.2. Coordenar todos os contributos.11.1. Apresentar reporte periódico à tutela, e relatórios de avaliação intermédia e final à Conselheira para a Igualdade do MTSSS, sobre a execução das medidas atribuídas à CITE, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND).
<p>10. Participar em redes, parcerias, fóruns e grupos de trabalho internacionais e de Organismos da União Europeia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Participar nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito de instituições da Comissão Europeia, designadamente: ● Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres; ● EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género; ● EIGE – Instituto Europeu de Igualdade de Género; ● EPIC - Equal Pay Internacional Coalition; ● Participar nas reuniões e atividades do grupo de Relações Internacionais e Cooperação, coordenado pelo GEP do MTSSS.
<p>11. Coordenar e executar os projetos cofinanciados no âmbito do EEA Grants e do POISE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordenar a execução do projeto Equality Platform and Standard, financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants 2014-2021: ● Conceber uma plataforma para monitorizar a implementação das políticas públicas e o cumprimento de instrumentos legais no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, que integre os indicadores já utilizados, bem como outros que permitam colmatar as lacunas existentes e venham a ser identificados como úteis. ● Elaborar o Documento de Referência Português para um Sistema de Gestão de Igualdade Salarial, tendo como exemplo, e no quadro de troca de boas práticas com o parceiro Islandês do projeto, a Norma Islandesa ÍST 85:2012 - Equal wage management system - Requirements and guidance, a qual servirá de referência para a discussão e elaboração da Norma Portuguesa relativa a um Sistema de Gestão de Igualdade Salarial, pela Comissão Técnica de Normalização, que será constituída no âmbito do projeto. ● Executar o Plano de formação definido no âmbito dos Projetos POISE, ao abrigo do Aviso do Concurso Nº 36-2019-06, 3.15 – Formação de Públicos Estratégicos, nomeadamente, o combate às discriminações e aos estereótipos:

	<ul style="list-style-type: none">● POISE-03-4436-FSE-000879 da Região Centro● POISE-03-4436-FSE-000881 da Região Norte● Coordenar a execução do projeto, projeto “IgualPro - as Profissões não têm Género”, financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants 2014-202;● Participar e colaborar no projeto O Valor do Trabalho Não Pago de Mulheres e de Homens - Trabalho de Cuidado e Tarefas Domésticas, financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants 2014-2021
12. Acompanhar os Planos para a Igualdade elaborados pelas entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa	<ul style="list-style-type: none">● 16.1. Análise e elaboração de Recomendações aos Planos para a Igualdade;● 16.2. Acompanhar as entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa em sede de diagnóstico, elaboração, implementação e monitorização de Planos para a Igualdade;● 16.3. Deliberação relativamente às Recomendações emitidas, em reunião tripartida;● 16.4. Publicitação das Recomendações aprovadas em reunião tripartida até dia 20 de dezembro.

6. RECURSOS HUMANOS

Os encargos com o pessoal, apoio administrativo, logístico e de funcionamento da CITE, bem como os encargos decorrentes da prossecução das atribuições que lhe estão cometidas, são suportados pelo orçamento do IIEFP, I. P.

Para o ano de 2022, a CITE dispõe de 29 postos de trabalho, distribuídos conforme consta do quadro seguinte:

Quadro 2 | Postos de Trabalho previstos para 2022

	Nº de postos de trabalho
Presidente	1
Vice-Presidente	1
Técnico Superior	22
Assistente Técnico	2
Assistente Operacional	3
TOTAL	29

7. RECURSOS FINANCEIROS

O orçamento da CITE para 2022 foi estruturado de acordo com as orientações emitidas na Circular Série A n.º 1404 da DGO, de 02 de agosto de 2021 e inscrito no Programa 015 - Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Para o ano de 2022, os recursos financeiros sob a responsabilidade desta comissão, totalizam 1.729.036,00€ dos quais, 490.082,00€ no âmbito do orçamento de funcionamento e 1.238.954,00€ no âmbito do orçamento de investimento.

Quadro 3 | Proposta de Orçamento da CITE para 2022

DESIGNAÇÃO	Planeado
Orçamento de Atividades (Funcionamento)	490.082,00
Despesas c/Pessoal	0,00
Aquisições de Bens e Serviços	421.305,00
Outras despesas correntes	3.700,00
Despesas de Capital	65.077,00
Orçamento de Projetos (Investimento)	1.238.954,00
Despesas correntes	1.211.279,00
Despesas de capital	27.675,00
Outras	
Total	1.729.036,00

Na projeção do orçamento de funcionamento, foram inscritas verbas na medida 082 «Segurança e Ação Social - Violência doméstica - Prevenção e proteção à vítima», no valor de 150.000,00€.

No orçamento de investimento, foram inscritos de 2 novos projetos a candidatar em 2022, no âmbito do PRR e do POISE:

- ✓ Projeto - Combate à desigualdade e não discriminação entre Homens e Mulheres no mercado laboral - Plano de Recuperação e Resiliência - Subvenção, no valor de 314.270,00€ em 2022:
 - No âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência, o projeto terá a vigência de 3 anos (2022 a 2024) e consistirá no combate às práticas discriminatórias, ao mesmo tempo que se pretende atuar de forma estruturante no combate aos estereótipos de género que limitam as opções formativas e profissionais de mulheres e raparigas.
- ✓ Projeto - Promoção da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar - POISE, no valor de 227.559,00€ em 2022:
 - O presente projeto terá a vigência em 2022 e 2023 e consistirá no reforço de mecanismos e de conceção das políticas da promoção da conciliação e pretende, dinamizar projetos de empresas que promovam a criação de empregos a trabalhadoras e trabalhadores com filhos até 12 anos e que apresentem projetos de promoção no âmbito da conciliação entre o trabalho e a vida pessoal.

OE 2022	Transferências no âmbito das AP	Fundos Europeus	Total
Orçamento de Atividades			
Medida 065 - Outras funções económicas - Administração	335.082		335.082
Medida 082 - Segurança e Ação Social - Violência doméstica - Prevenção e proteção à Vitima	150.000		150.000
Medida 095 - Contingência COVID 2019 - Prevenção, contenção, mitigação e tratamento	5.000		5.000
Orçamento de Atividades 2022 (2021 +/- pressões)	490.082		490.082
Orçamento de Projetos			
Projeto - Equality Platform and Standard - EEAGrants PDP1 (em execução)	67.900	163.250	231.150
Projeto - IgualPro - As profissões não têm género - EEAGrants Open Call#2 (em execução)	46.944	179.056	226.000
Projeto - Formação de públicos estratégicos (Região Centro) - POISE (em execução)	9.500	20.460	29.960
Projeto - Formação de públicos estratégicos (Região Norte) - POISE (em execução)	11.815	18.200	30.015
Projeto - SATDAP - Capacitação da Administração Pública (reprogramar)	27.000	153.000	180.000
Projeto - Promoção da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar - POISE (a candidatar)	44.759	182.800	227.559
Projeto - Combate à desigualdade e não discriminação entre H e M no mercado de trabalho - PRR (a candidatar)		314.270	314.270
Orçamento de Projetos 2022	207.918	1.031.036	1.238.954
Total Orçamento 2022	698.000	1.031.036	1.729.036

8. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

O Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, no seu artigo 40º veio impor a obrigatoriedade de integrar nos planos e relatórios de atividades anuais um capítulo sobre as medidas de modernização administrativa a desenvolver, nomeadamente relativas à desburocratização, qualidade e inovação, bem como de avaliar a sua aplicação em cada ano e a previsão das poupanças associadas a tais medidas.

Relativamente a esta matéria, a CITE tem vindo nos últimos anos a implementar medidas que visam a melhoria da qualidade dos serviços prestados, bem como a introdução de novas funcionalidades ao nível do planeamento e da gestão documental. Em particular neste domínio, a implementação do sistema de gestão documental permitiu a desmaterialização de alguns procedimentos, garantindo a rastreabilidade da documentação.

As medidas de modernização administrativa previstas em 2022 são as definidas no objetivo operacional de Eficiência “Promover a melhoria dos serviços da CITE e simplificação dos procedimentos administrativos”.

A CITE prevê alargar a base das medidas de modernização administrativa que tenciona implementar, dando especial cumprimento ao n.º 1 e seguintes do artigo 47.º do Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, que preconizam que os serviços e organismos da administração pública devem dispor de portais ou sítios na internet, com informação devidamente organizada e atualizada com frequência e garantindo as melhores práticas em matéria de acessibilidade e usabilidade.

ANEXOS

		QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO PARA 2022											
												Data:	28/09/2022
												Versão:	2
Ciclo de Gestão													
2022													
Designação do Serviço/Organismo:													
CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego													
Missão:													
Prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.													
Objetivos Estratégicos (OE)													
OE1:	Prosseguir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho												
OE2:	Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal												
OE3:	Promover a modernização e o desenvolvimento organizacional												
OE4:	Assegurar o cumprimento do quadro legal que concorre para a missão e competências da Comissão												
OE5:	Promover e reforçar a relação entre a CITE e as entidades empregadoras, os trabalhadores e as trabalhadoras e os parceiros sociais												
Objetivos Operacionais (OP)													
EFICÁCIA												Peso:	35%
OP1: Emitir os pareceres solicitados à CITE												Peso:	40%
	Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	
Ind. 1	% de pareceres prévios concluídos face ao n.º de processos entrados	100%	99%	100%	95%	1%	100%	50%	PPC/PPe*100				
Ind. 2	% de processos de queixa concluídos face ao n.º de processos de queixa registados	N/A	N/A	67%	80%	5%	90%	15%	PQXC/PQXr*100				
Ind. 3	Número médio de pareceres prévios concluídos, por tripartida, por jurista	N/A	5	5	5	1	7	35%	PPC/nRtri/nJur				
												Taxa de Realização do OP1	0%
OP2: Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho												Peso:	20%
	Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	
Ind. 4	% de IRCT apreciados de entre os publicados no ano	100%	100%	100%	93%	2%	100%	70%	IRCTa/IRCTp*100				
Ind. 5	% de IRCTs, com cláusulas desconformes, notificados aos outorgantes para pronúncia, face ao total de IRCTs com cláusulas desconformes	N/A	N/A	N/A	90%	2%	100%	30%	NOTIRCTCD/IRCTCD*100				
												Taxa de Realização do OP2	0%
OP3: Sensibilizar e promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como, as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar, no setor privado, público e cooperativo.												Peso:	40%
	Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	
Ind. 6	N.º ações/iniciativas de sensibilização promovidas, em colaboração, ou com a participação da Comissão	45	43	62	45	5	55	35%	AF = n				
Ind. 7	N.º de horas de formação em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	N/A	N/A	N/A	500	50	600	40%	hF = n				
Ind. 8	N.º de representações internacionais asseguradas em iniciativas da sociedade civil e organizações congéneres	18	14	14	15	3	20	25%	RI = n				
												Taxa de Realização do OP3	0%
OP4: Melhorar a resposta às necessidades /solicitações de informação												Peso:	30%
	Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	
Ind. 9	% de pareceres aprovados disponibilizados na página institucional	100%	89%	76%	80%	10%	98%	100%	Pa/Pps*100				
												Taxa de Realização do OP4	0%
OP5: Analisar as comunicações das Entidades Empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo												Peso:	30%
	Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	
Ind. 10	% de processos CT analisados face às comunicações, nos termos do artigo 144.º do Código do Trabalho	N/A	100%	100%	70%	10%	90%	50%	NRCTe/NRCTa*100				
Ind. 11	Tempo médio de participação ao serviço com competência inspetiva na área laboral, para efeitos de instauração de processo de contra-ordenação (em dias)	N/A	N/A	18	25	5	18	50%	MedComACT=n				
												Taxa de Realização do OP5	0%
OP6: Promover a melhoria dos serviços da CITE e simplificação dos procedimentos administrativos (alínea b), do n.º1, do art. 22.º da Lei n.º12/2022, de 27 de junho)												Peso:	50%
	Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	
Ind. 12	% de procedimentos implementados de simplificação administrativa, face aos procedimentos revistos	N/A	N/A	100%	80%	5%	95%	100%	SAProcImp/SAProcRev*100				
												Taxa de Realização do OP6	0%

QUALIDADE											PESO:	35%										
OP7: Melhorar a satisfação dos/as utentes e a qualidade do serviço prestado pela CITE (alínea c), do n.º1, do art. 22.º da Lei n.º12/2022, de 27 de junho)											Peso:	70%										
Ind.	Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio										
Ind. 13	% de respostas com grau igual ou superior "satisfeito"	87%	93%	90%	85%	4%	92%	40%	$(R \geq 3) / \sqrt{R} * 100$													
Ind. 14	% de pareceres sem alteração da decisão proferida em reunião tripartida, após reclamação.	100%	100%	100%	95%	0%	100%	25%	$PSA / \sqrt{P} * 100$													
Ind. 15	Nº de horas de formação (internas/externas/autoformação)	623	618	585	500	50	600	35%	Horas de Form = n													
Taxa de Realização do OP7												0%										
OP8: Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar (alínea a), do n.º1 e n.º3, do art. 22.º da Lei n.º12/2022, de 27 de junho)											Peso:	30%										
Ind.	Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio										
Ind. 16	Horas concedidas para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar	43	68	81	70	5	85	50%	hConcedidas													
Ind. 17	% de horas de trabalho em teletrabalho face ao total de horas de trabalho obrigatoriedade	N/A	N/A	N/A	20%	3%	25%	50%	$hTrbTel/hTrab * 100$													
Taxa de Realização do OP8												0%										
Objetivos Estratégicos vs Operacionais matriz de enquadramento											OP1	OP2	OP3	OP4	OP5	OP6	OP7	OP8	OP n			
Objetivo Estratégico 1											X	X	X	X	X	X	X	X				
Objetivo Estratégico 2											X	X			X			X				
Objetivo Estratégico 3														X		X	X	X				
Objetivo Estratégico 4											X	X	X		X							
Objetivo Estratégico 5											X	X	X	X		X	X					
OBJETIVOS RELEVANTES (n.º 1 do art.18.º da Lei 66-B/2007, de 28.12)											Peso dos parâmetros na avaliação final		Peso dos objetivos no respetivo parâmetro		Peso de cada objetivo na avaliação final		Objetivos Relevantes					
Eficácia													100%									
OP1													40%		14%		relevante					
OP2											35%		20%		7%							
OP3													40%		14%		relevante					
Eficiência													100%									
OP4													20%		6%							
OP5											30%		30%		9%							
OP6													50%		15%		relevante					
Qualidade													100%									
OP7													70%		25%		relevante					
OP8											35%		30%		11%		relevante					
Total											100%		São considerados objetivos mais relevantes aqueles que, tomando os pesos por ordem decrescente de importância para a avaliação final, perfazem uma percentagem superior a 50%, resultante do agrupamento de, pelo menos, metade dos objetivos.		78%							
RECURSOS HUMANOS											Dias úteis 2022 (só considerados feriados e tolerância carnavalesca)											228
DESIGNAÇÃO	Pontuação CCAS	Pontuação efetivos planeados 2022				Pontuação efetivos Executados 2022				Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada	UERHE / UERHP										
		N.º de efetivos planeados (Mês de Pessoal)	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31.dez (Balço Social)	UERHE	Pontuação Executada															
Dirigentes - Direção Superior	20	2	456	40		0	0	-2	0,00%	0,00%												
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	16		0	0		0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!												
Técnico Superior	12	22	501,6	264		5808	0	-22	0,00%	115,79%												
Especialista de informática	12		0	0		0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!												
Coordenador Técnico	9		0	0		0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!												
Técnico de informática	8		0	0		0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!												
Assistente Técnico	8	2	456	16		32	0	-2	0,00%	7,02%												
Assistente Operacional	5	3	684	15		45	0	-3	0,00%	6,58%												
Total											29	6.612	335	0	5.885	0	-29	0,00%	89,00%			
RECURSOS FINANCEIROS											Planeado	Corrigido	Execução (30.jun.22)	Execução (31.dez.22)	Taxa de Execução (face ao planeado)	Taxa de Execução (face ao corrigido)						
Orçamento de Atividades (Funcionamento)											490.082,00	416.797,00										
Despesas c/Pessoal												0,00	0,00									
Aquisições de Bens e Serviços												421.305,00	348.020,00									
Outras despesas correntes												3.700,00	3.700,00									
Despesas de Capital												65.077,00	65.077,00									
Orçamento de Projetos (Investimento)											1.238.954,00	1.238.954,00										
Despesas correntes												1.211.279,00	1.211.279,00									
Despesas de capital												27.675,00	27.675,00									
Total											1.729.036,00	1.655.751,00	0,00	0,00								