



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO

Ano 2009

INDICE	Pág.^a
<i>I - NOTA INTRODUTÓRIA</i>	5
<i>II - AUTO-AVALIAÇÃO</i>	6
1. <i>Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de Dezembro).</i>	
2. <i>Apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços a utilizadores externos.</i>	9
3. <i>Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).</i>	11
3.1. <i>Fundamentação</i>	13
3.2. <i>Avaliação do sistema de controlo interno</i>	
3.2.1. <i>Ao nível de controlo financeiro, a CITE é uma Comissão tutelada pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Tem competências administrativas e não financeiras</i>	
3.2.2. <i>Disponibilização rápida de informação contabilística e financeira fiável</i>	
3.2.3. <i>Existência de Manual de Procedimentos Contabilísticos</i>	14
3.3. <i>O Circuito Documental existente na CITE, dentro do SmartDocs</i>	
3.4. <i>A Segurança Informática e Electrónica</i>	
4. <i>Análise das causas de incumprimento de acções ou projectos não executados ou com resultados insuficientes.</i>	15
5. <i>Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho</i>	16
6. <i>Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores na auto-avaliação dos serviços.</i>	
6.1. <i>Análise dos resultados:</i>	
6.1.1. <i>Satisfação global dos colaboradores com a organização</i>	
6.1.2. <i>Satisfação com as condições de trabalho</i>	17
6.1.3. <i>Satisfação com o desenvolvimento de carreira</i>	
6.1.4. <i>Níveis de motivação</i>	
6.1.5. <i>Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços</i>	
7. <i>Actividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados.</i>	18
7.1. <i>Funcionamento da Comissão Tripartida</i>	
7.1.1. <i>Pareceres e Respostas a Reclamações de Pareceres</i>	
7.1.1.1. <i>Pareceres</i>	
7.1.1.2. <i>Respostas a Reclamações de Pareceres</i>	

7.1.2. <i>Análise e Tratamento de Queixas por discriminação</i>	
7.1.3. <i>Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.</i>	19
7.2. <i>Atendimento</i>	
7.2.1. <i>Presencial</i>	
7.2.2. <i>Linha Verde</i>	
7.3. <i>Resposta a Solicitações de Informação</i>	
7.4. <i>Declarações de não registo de decisões condenatórias</i>	
7.5. <i>Análise de anúncios de Ofertas de Emprego</i>	20
7.6. <i>Informação e Documentação</i>	
7.6.1. <i>Sítio</i>	
7.6.2. <i>Portal do Cidadão e Portal da Empresa</i>	21
7.6.3. <i>Tratamento da Informação/Publicações</i>	22
7.6.3.1. <i>Elaboração de cronologia jurídica (1974-2008)</i>	
7.6.3.2. <i>Pesquisa de legislação</i>	
7.6.3.3. <i>Actividade Editorial</i>	
7.6.3.4. <i>Trabalho preparatório para a actividade editorial de 2010:</i>	
7.6.4. <i>Documentação</i>	
7.6.5. <i>Colaboração com a OIT/Traduções</i>	
7.7. <i>Comunicação e Relações Institucionais</i>	23
7.8. <i>Relações Internacionais</i>	
7.8.1. - <i>Comissão Europeia</i>	
7.8.1.1. - <i>Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres</i>	
7.8.1.2. - <i>Grupo dos Mecanismos Nacionais de Igualdade de Género</i>	24
7.8.1.3. - <i>Rede WES - The European Network to Promote Women's Entrepreneurship</i>	
7.8.2. - <i>Nações Unidas</i>	25
7.8.2.1 - <i>Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW) e Plataforma de Acção de Pequim</i>	
7.8.2.2 - <i>Revisão Periódica do Conselho dos Direitos Humanos (UPR)</i>	
7.8.3 - <i>Outras Actividades</i>	
7.8.4. <i>Delegações e Representações Internacionais</i>	
7.9. <i>Participação da CITE em instrumentos de Política</i>	26

7.9.1. Plano Nacional para Igualdade - PNI	
7.9.1.1. Prémio	
7.9.1.2. Base de Dados	27
7.9.2. PNII - Plano para a Integração dos Imigrantes	
7.10. Projectos EQUAL	
7.10.1. Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas	
7.10.2. Rede Nacional Responsabilidade Social - Projecto RSOpt	29
7.11. Formação em Igualdade	
7.12. Conferências, Colóquios, Seminários e Congressos	31
7.12.1. Participações/Representações das Presidentes da CITE	
7.13. Comemorações dos 30 Anos	
8. Análise da afectação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros.	34
8.1. Recursos Humanos Afectos à CITE	
8.2. Formação Interna	35
III - AVALIAÇÃO FINAL	37

I - NOTA INTRODUTÓRIA

A CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) foi criada em 1979, através do Dec.-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro.

As orgânicas dos XVII e XVIII Governos Constitucionais regulam a dependência da Comissão, indicando que a tutela pertence ao membro do Governo da área do Trabalho, em articulação com o membro do Governo da área da igualdade de género.

O Dec-Lei nº 211/2006, de 27 de Outubro, no seu artº 32, define a missão da CITE, a saber:

“A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, abreviadamente designada por CITE, tem por missão promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público, através da resposta às consultas e comunicações promovidas pelas entidades públicas e privadas e do acompanhamento e registo de acções inspectivas e de decisões judiciais relativas a práticas laborais discriminatórias.”

As atribuições, competências, composição, deliberações, recursos humanos e financeiros e funcionamento encontram-se regulamentados na Lei nº 35/2004, de 29 de Julho, artigos 494 a 499, republicados na Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro.

O Regulamento da Comissão foi determinado pelo despacho conjunto nos termos do n.º 5 do Art.º do Decreto-Lei 426/88, de 18-11.

É, pois, este o quadro legal actual da CITE, sendo que o organismo não detém autonomia funcional, nem uma orgânica.

Cabe à única chefia, a Presidente, presidir à Comissão Tripartida - representantes do Governo; representantes das Associações Sindicais e representantes das Associações de Empregadores - e dirigir internamente os recursos humanos e financeiros assegurados pelo IEFP.

Estas especificidades intrínsecas à organização determinam a inadequação ou a tardia aplicabilidade de alguns instrumentos de gestão e controlo adoptados pela Administração Pública.

A título de exemplo, só em Abril de 2009, a organização foi enquadrada pelo SIADAP1 e se iniciou o processo do SIADAP3.

Durante o ano de 2009, a CITE teve três Presidentes, o que, dada a inexistência de chefias intermédias, condicionou fortemente o desempenho e regular funcionamento da organização, apesar de não ter comprometido o cumprimento das suas atribuições, tendo, mesmo, ocorrido uma revitalização, projecção a afirmação da Comissão na sua relação com as cidadãs e cidadãos.

A motivação e profissionalismo das e dos trabalhadores e colaboradores, bem como dos membros da Tripartida foram essenciais à consecução da missão, valores, objectivos e novo fôlego da CITE.

Recorde-se, ainda, que em Fevereiro de 2009 entrou em vigor o Novo Código do Trabalho e em Maio entrou em vigor a regulamentação da Parentalidade; foi, também, no ano de 2009, que, mais acentuadamente, se fizeram sentir os efeitos da crise nas relações laborais.

Estes factores induziram um aumento exponencial do volume de trabalho da Comissão, principalmente na área Jurídica.

2008	2009
Pareceres - 130	Pareceres - 180
Linha verde - 936	Linha verde - 1959
Queixas - 36	Queixas - 164
Resposta a pedidos de esclarecimentos - 1035	Resposta a pedidos de esclarecimento e e-mails - 2195

II - AUTO-AVALIAÇÃO

1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de Dezembro).

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2009							Última actualização:	
Serviço: Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego								
Missão: promover a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado e no sector público								
Objectivos estratégicos :								
OE 1: Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho								
OE 2: promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal								
OE 3: Modernização e Desenvolvimento Organizacional								
Objectivos operacionais	Meta Ano 2008	Meta Ano 2009	Ano 2009				Desvios	
			Resultado	Concretização				
				Classificação				
			Superou	Atingiu	Não atingiu			
EFICÁCIA		66,00%	70,76%					
OB 1	Ponderação de 30%		70,76%					
Tratar as queixas apresentadas	Nº queixas apreciadas semestralmente	50%	78,66%	X		↑ 57%		
	Peso = 60%		157,32%					
	% de queixas concluídas semestralmente	10%	35,37%	X		↑ 253%		
	Peso = 40%		353,70%					
OB 2	Ponderação de 25%		31,23%					
Apreciar as comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puerperas e lactantes	% de comunicações apreciadas/finalizadas	50%	62,46%	X		↑ 25%		
	Peso = 100%		125%					
OB 3	Ponderação de 15%		18,75%					
Desenvolver estratégias de divulgação	Alteração de conteúdos no sitio da Internet	4	5	X		↑ 25%		
	Peso = 100%		125,00%					
OBJ 4	Ponderação de 30%		11,25%					
Desenvolver projectos	Parcerias com empresas para preparar planos para a Igualdade	8	3		X	↓ -62,50%		
	Peso = 100%		37,50%					
EFICIÊNCIA		50,20%	68,24%					
OBJ 5	Ponderação de 50%		68,24%					
Melhorar a resposta às solicitações de informação	Nº chamadas atendidas pela linha verde	2000	1959		X	↓ -2,05%		
	Peso = 50%		97,95%					
	Tempo médio resposta a e-mails	7 dias	4 dias	X		↑ 75,00%		
	Peso = 50%		175,00%					
OBJ 6	Ponderação de 50%		57,25%					
Melhorar os procedimentos processuais	Taxa de implementação do programa informático de gestão documental	75%	78,00%	X		↑ 4,00%		
	Peso = 50%		104,00%					
	Nº documentos tipo	8	10	X		↑ 25,00%		
	Peso = 50%		125,00%					
QUALIDADE		0,05%	0,05%					
OBJ 7	Ponderação de 100%		0,05%					
implementar inqueritos de satisfação aos clientes no site	% de utilizadores que respondem ao inquerito	10%	0,05%		X	↓ -99,95%		
	Peso = 100%		0,50%					
RESULTADO FINAL			116,24%					

Listagem das Fontes de Verificação	
Objectivo 1	Dados Núcleo Jurídico/ CITE
Objectivo 2	Dados Núcleo Jurídico/ CITE
Objectivo 3	Informação Centro Documentação/ CITE
Objectivo 4	Dados Projecto Diálogo Social/CITE
Objectivo 5	Dados Núcleo Jurídico/ CITE
Objectivo 6	Dados Gabinete Informática/ CITE
Objectivo 7	

Critérios de Superação	
Objectivo 1	
Indicador 1	Aumento de 5% na meta estabelecida
Indicador 2	Aumento de 5% na meta estabelecida
Objectivo 2	
Indicador 1	Aumento de 10% na meta estabelecida
Objectivo 3	
Indicador 1	6/ano
Objectivo 4	
Indicador 1	Superior 8
Objectivo 5	
Indicador 1	Superior 2000
Indicador 2	menos de 7 dias
Objectivo 6	
Indicador 1	Aumento de 10% na meta estabelecida
Indicador 2	Aumento de 2 documentos na meta estabelecida
Objectivo 7	
Indicador 1	superior a 10%

Justificação para os desvios...

Explicação da fórmula utilizada

O cálculo da classificação obtida em cada indicador é apurado de forma distinta entre os indicadores de incremento positivo e os indicadores de incremento negativo. No caso dos indicadores de incremento positivo a classificação obtida é dada pela soma aritmética entre a realização plena (100%) e o desvio ocorrido, no caso dos indicadores de incremento negativo a classificação obtida é dada pela soma aritmética entre a realização plena(100%) e o desvio ocorrido), assim abaixo indicamos as fórmulas utilizadas para determinar a ponderação de cada indicador e consequentemente de cada Objectivo

Operacional (Eficácia, Eficiência e Qualidade):

$R = \text{RESULTADO} / \text{META}$

$R \times \text{Ponderação de cada indicador}$

Objectivo Operacional = soma dos indicadores x ponderação

Meios disponíveis

Recursos Humanos		Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio
Dirigentes - Direcção Superior	1	20	20	18,67	
Técnico superior	10	12	120	139,52	
Informática	1	9	9	8,98	
Assistente Técnico	6	8	48	83,02	
Total			197	250,19	

Orçamento (milhões de €)	Estimado	Realizado	Desvio (MC)
Funcionamento	454.957,00 €	434.942,00 €	
PIDDAC	12.000,00 €	8.555,10 €	

	EFICÁCIA	EFICIENCIA	QUALIDADE
	50%	40%	10%
Resultado Parcial - 2009	66%	50%	0,05%
Resultado Final 2009	116%		
Avaliação Final do Serviço	116%	Satisfatório	

Objectivo 1 - Tratar as queixas apresentadas

No que concerne ao desvio positivo de ambos os indicadores, este justifica-se com a aposta em recuperar atrasos que se verificavam no tratamento e apreciação de queixas que remontavam a 2007. A prioridade sempre se tinha centrado na emissão de pareceres com prazo. A transferência de uma jurista do IIEFP e a estratégia de aposta nas queixas levou à ultrapassagem das expectativas inicialmente anunciadas como meta equilibrando a conclusão de queixas; daí a sua inserção no QUAR.

Objectivo 3 - Desenvolver Estratégias de Divulgação

Relativamente ao indicador - **Alteração de conteúdos no sítio da Internet** - verificou-se que existiu uma quantificação indevida, aquando das monitorizações do 1º semestre e do 3º trimestre.

Objectivo 4 - Desenvolver Projectos

Relativamente ao indicador - **Parcerias com empresas para preparar Planos para a Igualdade** - já aquando da monitorização do 3º Trimestre se havia identificado a necessidade de revisão da meta e se havia assinalado a certeza de que este indicador não iria ser cumprido, por razões exógenas à organização. A concretização deste objectivo dependia da adesão e aceitação das empresas aos Planos de Igualdade. A conjuntura económica e financeira induziu no tecido empresarial a elencagem de outras estratégias e prioridades de Gestão interna. Mesmo com trabalho de sensibilização e de formação realizado no 1º semestre, as empresas recuaram e adiaram os Planos de Igualdade, por não ser prioritário face à crise instalada. Assim, verificou-se não ser possível, logo em Setembro, a adesão de mais empresas, para além das 3 indicadas. A revisão deste objectivo, no último trimestre, tendo mudado a Presidente e o Governo, também não foi uma solução encarada, por se terem afirmado outras prioridades de articulação com a tutela.

Objectivo 5 - Melhorar a resposta às solicitações de informação

Relativamente ao indicador - **Nº de chamadas da Linha Verde** - a meta prevista era de 2000, sendo que, em 31 de Dezembro, o nº apurado foi de 1959. Não sendo um desvio muito significativo, representa, contudo, um incumprimento. Trata-se de um indicador que depende das cidadãs e cidadãos utentes e da via que pretendem utilizar para apresentação de dúvidas e questões. As campanhas utilizadas na divulgação do Código do Trabalho e dos novos direitos de parentalidade, bem como a informação disponibilizada no sítio da CITE, terão, em nosso entender, contribuído para o desvio. Aliás, a evolução na monitorização do QUAR, revela, exactamente, um decréscimo acentuado no último trimestre.

Objectivo 7 - Implementar Inquéritos de Satisfação aos clientes do SITE

O indicador previsto para este objectivo - **% de utilizadores que respondem ao inquérito** - revelou-se altamente inadequado, sendo que o nº de respostas foi inferior a 0,05% do universo dos visitantes.

O inquérito, cuja implementação estava prevista para o segundo semestre de 2009, só foi introduzido no sítio no dia 13 de Outubro, apesar de estar concluído desde 25-06-2009, devido a problemas relacionados com o servidor - Versão de PHP (4.0.6) desactualizada (8 anos) e migração para servidor da PT muito demorada.

O objectivo do inquérito foi sondar a opinião dos/as clientes sobre o sítio da CITE, através de três perguntas genéricas fechadas, não obrigatórias, com a possibilidade de respostas múltiplas na terceira pergunta e de envio de comentários através do *item* sugestões.

A estrutura do inquérito é descrita no ponto 2 deste relatório, onde também se faz a análise às respostas obtidas.

O inquérito foi colocado na página de entrada do sítio da CITE, de uma forma amigável, ou seja, com resposta não obrigatória e anónima.

Sendo as respostas ao inquérito de satisfação dos/as clientes do sítio inferiores a 0.05 % do universo de visitantes (198.565), os dados recolhidos são pouco fiáveis por não serem representativos de todos/as os/as clientes que consultaram o sítio da CITE.

Sendo este o único objectivo de qualidade, o resultado, em termos de QUAR é altamente penalizador, o que obriga a uma alteração no QUAR de 2010.

Tal objectivo não foi revisto, apesar de se ter percebido de difícil concretização pelas razões já enunciadas. Trata-se, mais uma vez, de razões exógenas à organização.

2. Apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços a utilizadores externos.

A CITE, na sua relação com as cidadãs e cidadãos utentes, cumpre as atribuições que lhe estão cometidas legalmente e disponibiliza vários serviços, a saber:

- a) Emissão de pareceres prévios.
 1. Emite, em 30 dias, o parecer que as entidades empregadores têm obrigatoriamente que solicitar antes do despedimento de qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades;
 2. Emite, em 30 dias, o parecer que as entidades empregadores têm obrigatoriamente que solicitar, se não concordarem com a prestação de trabalho a tempo parcial ou com horário flexível, requerido por trabalhadores ou trabalhadoras com filhos/as menores de 12 anos.
 3. Respostas a reclamações de pareceres.
- b) Análise e tratamento de queixas por discriminação.
 1. Recebe queixas e emite pareceres em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego.
- c) Apreciação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.
 1. Analisa as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação do contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
- d) Atendimento Linha Verde.
- e) Atendimento presencial.
- f) Resposta a consultas/solicitações de informação (via electrónica e postal).
- g) Declarações de não registo de decisões condenatórias.
- h) Sítio da CITE

Os resultados alcançados em cada uma das alíneas será descrito no ponto 7 deste relatório, sendo que as atribuições e serviços constantes das alíneas c); d); e); g) e i) são parte integrante do QUAR, donde, são devidamente analisados no ponto 1 do relatório.

Não existiu, até ao final de 2009, nenhum instrumento formal de aferição da apreciação das cidadãs e cidadãos utilizadores, com excepção da implementação de um inquérito de satisfação aos clientes do site.

A qualidade dos serviços prestados foi sempre aferida em função da celeridade de respostas, do cumprimento das disposições legais e da prontidão e esforço dos técnicos na disponibilização de informação e tratamento das múltiplas questões que, diariamente, são colocadas.

O inquérito, cuja implementação estava prevista para o segundo semestre de 2009, só foi introduzido no sítio no dia 13 de Outubro, apesar de estar concluído desde 25-06-2009, devido a problemas relacionados com o servidor - Versão de PHP (4.0.6) desactualizada e migração para servidor da PT muito demorada.

O objectivo do inquérito foi sondar a opinião dos/as clientes sobre o sítio da CITE, através de três perguntas genéricas fechadas, não obrigatórias, com a possibilidade de respostas múltiplas na terceira pergunta e de envio de comentários através do item sugestões.

A estrutura do inquérito foi a seguinte:

Parte superior do formulário

A sua opinião é importante

Considera a informação disponibilizada

- Ótima
- Muito boa
- Boa
- Suficiente
- Insuficiente

Obteve a informação pretendida?

- Sim
- Não

Que áreas pretendia ver mais desenvolvidas?

- Pareceres da CITE
- Estatísticas
- Legislação
- Projectos
- Perguntas frequentes
- Nenhuma

Parte inferior do formulário

Sugestões

Total das respostas: 95

Sendo as respostas ao inquérito de satisfação dos/as clientes do sítio inferiores a 0.05 % do universo de visitantes (198.565), os dados recolhidos são pouco fiáveis por não serem representativos de todos/as os/as clientes que consultaram o sítio da CITE.

Aliás, qualquer insatisfação dos/as clientes, relativamente à informação disponibilizada, poderia ter sido expressa através da resposta ao inquérito e/ou da formulação de sugestões no item independente Sugestões.

A informação disponibilizada é considerada Óptima pela maioria dos/as clientes (77), o que é muito positivo, e poucos/as consideraram-na Insuficiente (10), o que pode conduzir à conclusão que esta avaliação terá sido feita por pessoas que estariam à espera de encontrar outro sítio ou que, de facto, não encontraram o que procuravam.

Estranhamente, Muito boa, Boa e Suficiente nunca foram respostas seleccionadas.

Relativamente à obtenção da informação pretendida, houve 64 respostas positivas e 21 negativas, remetendo este último resultado para a explicação no parágrafo anterior.

As áreas que os/as clientes gostariam de ver mais desenvolvidas são a Legislação (33), as Perguntas frequentes (26) e os Pareceres da CITE (26), o que, de facto, se compreende, tendo em conta que a nova lei da parentalidade entrou em vigor em 2009. Não obstante, o sítio da CITE disponibiliza toda a legislação nacional existente na matéria, em duas vertentes: uma vocacionada para o público em geral e outra para os especialistas. A outra área que, segundo os/as clientes, deveria ser mais desenvolvida é a área dos Projectos (22), seguida da área das Estatísticas (13).

3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).

ANEXO A

QUESTÕES	APLICADO			FUNDAMENTAÇÃO
	S	N	NA	
1. Ambiente de Controlo				
1.1. Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?		X		
1.2. É efectuada internamente uma verificação efectiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			
1.3. Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Vide pág. 13
1.4. Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	X			Vide pág. 13
1.5. Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			Vide pág. 13
1.6. Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direcção e os dirigentes das unidades orgânicas?			X	Vide pág. 13
1.7. O serviço foi objecto de acções de auditoria e controlo externo?		X		
2. Estrutura Organizacional				
2.1. A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			Vide pág. 13

2.2. Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?		75%		Vide pág. 13
2.3. Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma acção de formação?		67%		
3. Actividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1. Existem manuais de procedimentos internos?		X		Vide pág. 13
3.2. A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			Vide pág. 13
3.3. É elaborado anualmente um plano de compras?		X		Vide pág. 13
3.4. Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?			X	Vide pág. 13
3.5. As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			Vide pág. 13
3.6. Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?		X		Vide pág. 13/14
3.7. Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Vide pág. 13
3.8. Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas?		X		
3.9. O plano de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas é executado e monitorizado?			X	
4. Fiabilidade dos sistemas de informação				
4.1. Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?			X	Vide pág. 14/15
4.2. As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?			X	Vide pág. 14/15
4.3. Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?			X	Vide pág. 14/15
4.4. A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	X			Vide pág. 14/15
4.5. Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou activos do serviço?	X			Vide pág. 14/15
4.6. A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de backups)?	X			Vide pág. 14/15
4.7. A informação na troca de informações e software está garantida!?	X			Vide pág. 14/15

Legenda: S - Sim; N - Não; NA - Não Aplicável

Dada a natureza jurídica da CITE e a sua dependência relativamente a Recursos Humanos e financeiros, muitas das questões do "Anexo A" não são aplicáveis à organização.

O projecto de concepção e aprovação de nova orgânica permitirá, nalguns casos, a implementação de melhorias, sendo, contudo, prematuro, a sua enunciação porque depende do Diploma Legal a aprovar.

3.1. *Fundamentação*

- 1.3. Não existe equipa de controlo e auditoria. A Comissão e a Presidente asseguram o controlo.
- 1.4. Carta Ética da Função Pública e legislação aplicável à Administração Pública.
- 1.5. É anualmente aprovado um Plano de Formação.
- 1.6. Não existem Unidades Orgânicas.
- 2.2. Não foram avaliadas as duas Presidentes - Catarina Marcelino / Natividade Coelho - e 3 colaboradoras com Contrato de Prestação de Serviços - uma jurista e duas consultoras.
- 3.1. Existem procedimentos internos relativos à gestão documental e à actividade da Comissão e seu suporte logístico, não formalizados em Manual.
Existem Despachos da Presidente e da Tutela.
- 3.2. Presidente (Lei dos Dirigentes) Lei n.º 51/2005 de 30 de Agosto.
- 3.3. Parcialmente - economato e consumíveis.
- 3.4. A especificidade das funções decorre das atribuições.
- 3.5. Sim, por Despacho da Presidente, em articulação com a Tutela, a Secretaria-Geral e o IIEFP.
- 3.7. Smartdocs.

3.2. *Avaliação do sistema de controlo interno*

3.2.1. *Ao nível de controlo financeiro, a CITE é uma Comissão tutelada pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Tem competências administrativas e não financeiras.*

- Os movimentos contabilísticos são iniciados na Comissão.
- Na aquisição de Bens e Serviços, é elaborada por um técnico, uma Proposta de Aquisição que, após a sua numeração e classificação segundo o POCP (CITE), é cabimentada, (SG-MTSS), no Orçamento CITE.
- Após autorização da presidente da Comissão, elabora-se uma requisição oficial (compromisso) para finalizar o procedimento.
- Depois da recepção do bem ou do serviço efectuado, é recebida a factura correspondente, que é conferida (CITE) através da Guia de remessa/transporte.
- Este processo, que deverá ser constituído, pela Proposta, Orçamentos, Factura, Requisição oficial e ficha de elementos, seguirá para a Secretaria-Geral para se efectuar o pagamento e procedimentos seguintes.

3.2.2. *Disponibilização rápida de informação contabilística e financeira fiável*

- As receitas do Orçamento CITE são disponibilizadas pelo IIEFP- Instituto do Emprego e Formação Profissional. O valor é comunicado à CITE, na altura da publicação da Circular da DGO, com as instruções para a preparação do orçamento de estado para o ano seguinte.
- A CITE solicita, por tranches, ao IIEFP, a transferência para o Tesouro, do valor a incluir no orçamento, de acordo com as despesas efectuadas, tendo em conta que o total, não poderá ser superior ao disponibilizado.
- Se se verificar uma receita não orçamentada, pedir-se-á uma Abertura de Crédito Especial, que só será lançada no orçamento CITE, após autorização da tutela e do Ministro das Finanças.

3.2.3. Existência de Manual de Procedimentos Contabilísticos

- A CITE não tem um manual próprio, segue os procedimentos do manual do IEFP, adaptados aos procedimentos do MTSS.
- O Circuito Contabilístico faz-se conforme o ponto 1. As despesas são autorizadas unicamente pela presidente da Comissão.

3.3. O Circuito Documental existente na CITE, dentro do SmartDocs

Os documentos dão entrada através da Secretaria da CITE na Gestão Documental. Os documentos são digitalizados e encaminhados para a Presidente para distribuição.

Dependendo do tipo de documento o seu destino varia, podendo ir para diferentes sectores/pessoas.

A saída de documentos é também canalizada para a Secretaria, que regista os ofícios e documentos que saem. Todo o circuito pode, por isto, ficar registado em SmartDocs. No entanto, ainda não está a ser usado por todo o universo de colaboradores da CITE, principalmente na área de Projectos, que recorre muito a troca de e-mails.

O SmartDocs permite o encaminhamento de documentos com uma especificação pormenorizada das atribuições do utilizador. Assim, é possível, para além de um despacho textual, o recurso a uma "check box" como mostra a figura seguinte, onde são indicadas diversas tarefas, como por exemplo: criar um documento, mover o documento no arquivo, responder, etc. Para além disso, pode ser atribuído um prazo para resposta, que servirá mais tarde para indicar o estado das respostas pedidas. Este mesmo meio de encaminhamento também é o usado quando existem trocas entre colaboradores, tendo assim a possibilidade formal de registar os pedidos e respostas.

Forma de notificação	*Não especificado	Acções requeridas
Tipo de Actuação	Um só Utilizador	<input type="checkbox"/> Mover registo no arquivo público
Prazo de actuação (dias)	0 <input type="checkbox"/> Dias Úteis	<input type="checkbox"/> Reenviar registo
Pedido de resposta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Criar ou alterar anexo
Remover cópia na origem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Criar ou alterar anotação
Avisar visualização	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Alterar campos na capa do registo
Assinar notificação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Criar registo relacionado

3.4. A Segurança Informática e Electrónica

Os dados referentes ao trabalho da CITE estão guardados com encriptação dentro de uma aplicação (SmartDocs) que limita o acesso mediante uma validação. Para aceder a essa aplicação é necessário usar um computador da Comissão, sendo que, para ligar um computador, deve haver outra validação. Existem, contudo, trabalhadoras e trabalhadores que não desligam os computadores, nem tão pouco os bloqueiam sendo, portanto, alguns utilizadores um ponto fraco na segurança.

Os dados existentes nas áreas de trabalho não estão a ser obrigatoriamente dirigidos para a rede, podendo, assim, o utilizador escolher o que quer guardar e aonde o faz. No entanto, apenas às áreas pessoais no Servidor é efectuada semanalmente uma cópia de segurança.

Os e-mails são acedidos mediante uma palavra-chave que é a mesma que permite o acesso ao computador. Embora possa ser obrigatório o pedido dessa palavra quando se entra no Outlook, a maioria dos utilizadores prefere o acesso directo, sem ter novamente de escrever a palavra-chave. Isto não constitui uma falta de segurança, desde que o computador seja bloqueado cada vez que o colaborador se afasta do mesmo. Os e-mails podem ser acedidos remotamente, mediante uma funcionalidade existente no Servidor de Emails, que disponibiliza uma plataforma de Webmail, a qual tem um conjunto acrescido de protecções para salvaguardar os dados enquanto os mesmos circulam

pela internet. O acesso ao correio remoto pode ser limitado a alguns utilizadores, mas actualmente todos os colaboradores podem aceder remotamente ao próprio e-mail.

O acesso remoto à rede é também permitido, mas vedado à maioria dos utilizadores, sendo apenas aberto em excepções requeridas pela Presidente da Comissão.

Actualmente, para além da Informática esse acesso está apenas aberto à Presidente e ao utilizador "Presidente". Para garantir esta situação foi implementado um Isa Server, que é um Servidor específico para fazer de Firewall, ou seja controlar todo o tráfego que entra e sai da Comissão. Não sendo a única protecção existente é a mais importante no que respeita aos acessos remotos.

Todos os utilizadores têm pelo menos um computador pessoal protegido com anti-vírus e anti-spam, com acesso à rede Interna, à Internet, a Serviços de E-mail, ao Office 2003 e à aplicação do SmartDocs. Os Juristas têm, no entanto, acesso a outra aplicação (Legix) que disponibiliza informações jurídicas referentes a diferentes diplomas legais.

O Sistema de trocas de documentos é baseado no SmartDocs, que valida os documentos e permite verificar todos os acessos e mudanças ocorridos. Quando são efectuadas trocas de documentos do Office, fora da gestão documental, a garantia dos documentos é muito menor. Se for efectuada a mudança para um Office mais recente a segurança dessas trocas aumenta, sendo que nunca fica igual à fiabilidade dada dentro do SmartDocs.

Quando a informação utilizada nos processos decisórios está dentro do SmartDocs a mesma é segura e fiável. A Presidente tem igualmente a possibilidade de efectuar uma assinatura digital, que permite enviar para o exterior um documento com validade formal.

4. Análise das causas de incumprimento de acções ou projectos não executados ou com resultados insuficientes.

A Nota Introdutória a este relatório dá conta das especificidades da CITE, enquanto organismo, nas vertentes da sua estrutura interna e dependências funcionais que derivam do quadro legal.

Também na Nota Introdutória se alude à existência de três Presidentes, únicas chefias do organismo, durante o ano de 2009.

Ambos os factores produziram na CITE necessidades de sucessivos reajustamentos e reavaliações dos objectivos e actividades a concretizar, bem como as respectivas prioridades.

Sendo a Missão, Atribuições e Competências do organismo reguladas legalmente, não se registaram quaisquer incumprimentos a este nível, mesmo apesar do aumento significativo do volume de trabalho, também ele já comprovado na Nota Introdutória.

Assim, a área jurídica foi fortemente pressionada, tendo regulado o pulsar da organização.

Apesar das condicionantes enunciadas, concretizaram-se acções e projectos de relevo para a organização - novo site, comemorações dos 30 anos, recuperação dos atrasos na preparação das publicações dos Pareceres, Prémio Igualdade é Qualidade.

Contudo, registam-se alguns resultados insuficientes ou incumprimentos pontuais - publicações que transitaram para 2010, implementação tardia do questionário de satisfação e outros que constam do QUAR e são justificados em termos de desvios negativos.

A falta de recursos humanos, nomeadamente nas áreas jurídica, administrativa e projectos, a par do atraso nos concursos a decorrer, são um problema persistente, recorrente e estruturante da CITE.

A inexistência de um quadro próprio e estável, adequado às necessidades antigas e emergentes revelam-se um óbice ao regular funcionamento, obrigando a organização a sucessivos reajustamentos e a recorrer a prestadores de serviços.

Também o vazio em termos de avaliação entre os anos de 2004 e 2008 e a aplicação tardia do SIADAP3 condicionam o desempenho individual e colectivo e o grau de satisfação das trabalhadoras e trabalhadores.

Só em 2009 foram definidos objectivos para a organização - SIADAP1 - e para os/as trabalhadores/as - SIADAP3.

5. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho

Enuncia-se, de seguida, um conjunto de medidas de reforço positivo de desempenho.

- Concepção, negociação, aprovação e implementação da nova Orgânica da CITE;
- Reforço de Recursos Humanos nas áreas Jurídica, Administrativa e Projectos, adequados às reais necessidades;
- Resolução do vazio avaliativo dos/as trabalhadores/as, entre 2004 e 2008, em articulação com o IEFP;
- Criação de um CCA da CITE;
- Execução do QUAR 2010, incorporando objectivos, indicadores e metas mais adequados ao organismo;
- Construção de um Plano de Actividades interno, para além dos contributos para o Plano do MTSS, partilhado com a Tripartida, com a tutela e discutido e sustentado pelos/as trabalhadores/as e colaboradores/as;
- Melhoria dos sistemas de monitorização e controlo dos dados relativos ao QUAR, ao desempenho da organização e à execução do Plano de Actividades;
- Criação de mecanismos eficientes de consulta e diálogo com os/as trabalhadores/as e colaboradores/as, visando o seu maior envolvimento na missão e objectivos do organismo.

6. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores na auto-avaliação dos serviços.

A existência de três presidentes da CITE, no decurso de 2009, condicionou a aplicação integral do Questionário de Satisfação para Colaboradores proposto pelo GEP.

Assim, o questionário foi aplicado nos pontos 1, 3, 4, 5 e 7.

Não existem dirigentes intermédios na CITE.

O questionário foi aplicado em Abril de 2010 a todos/as trabalhadores/as e colaboradores/as. Foi distribuído via mail, sendo as respostas colocadas numa caixa disponibilizada para o efeito durante uma semana, tendo sido protegido o anonimato.

Dos 21 questionários distribuídos, foram entregues 18, o que corresponde a 75%.

6.1. Análise dos resultados:

6.1.1. Satisfação global dos colaboradores com a organização

Neste grupo de questões, em seis delas as respostas situaram-se, claramente, nas pontuações 4 (satisfeito) e 5 (muito satisfeito).

Exceptuam-se 3 questões, a saber:

- *Nível de envolvimento dos colaboradores na organização e na respectiva missão* - com oito respostas abaixo de 4;
- *Envolvimento dos colaboradores em actividades de melhoria* - com oito respostas abaixo de 4;
- *Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestores* - com nove respostas abaixo de 4.

As três questões em causa são reveladoras da necessidade de envolver todos/as colaboradores/as no reconhecimento da missão e em actividades de melhoria, criando mecanismos de consulta e diálogo, o que está previsto no ponto 5. do Relatório. A existência de três Presidentes, com perfis diferentes, também terá condicionado estes resultados.

6.1.2. Satisfação com as condições de trabalho

Das sete questões colocadas, cinco situam-se, claramente nas pontuações 4 e 5.

As questões *Horário de Trabalho* e *Possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde* são as mais positivas, com 16 e 14 respostas, respectivamente, nas pontuações 4 e 5.

As questões *Ambiente de Trabalho* e *Igualdade de oportunidades nos processos de promoção* registam 10 respostas abaixo de 4.

Causas prováveis que explicam esta avaliação são a inexistência de quadro próprio e dependência do IEFP, bem como o prejuízo da inexistência de avaliação entre 2004 e 2008.

6.1.3. Satisfação com o desenvolvimento de carreira

Das cinco questões colocadas, três situam-se nas pontuações 4 e 5.

A questão *Políticas de gestão de recursos humanos existentes na organização* regista 12 respostas abaixo de 4;

A questão *Mecanismos de consulta e diálogo existentes na organização* registam 12 respostas abaixo de 4.

De novo se destaca a necessidade de envolver todos/as colaboradores/as no reconhecimento da missão e em actividades de melhoria, criando mecanismos de consulta e diálogo, o que está previsto no ponto 5. do Relatório. A existência de três Presidentes, com perfis diferentes, também terá condicionado estes resultados.

6.1.4. Níveis de motivação

Todas as questões se situam clara e expressivamente nas pontuações 4 e 5.

Mesmo com deficit na satisfação face à progressão na carreira e ao envolvimento nas decisões da organização, é de registar o alto grau de motivação dos/das inquiridos/as.

6.1.5. Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços

Das cinco questões colocadas, quatro situam-se claramente nas escalas 4 e 5.

A questão *Condições de Higiene* regista 9 respostas abaixo de 4.

O edifício é alugado e gerido pelo IEFP, que assegura a segurança, higiene, manutenção e conservação. O edifício é partilhado com a OIT e o EQUAL.

7. Actividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados.

7.1. Funcionamento da Comissão Tripartida

Em 2009, foram realizadas 26 reuniões da CITE em que se aprovaram pareceres e respostas a reclamações de pareceres. É de salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e intenção de recusa, por parte do empregador, da concessão de regimes de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias.

7.1.1. Pareceres e Respostas a Reclamações de Pareceres

7.1.1.1. Pareceres

No decorrer do ano de 2009, foram respondidos 150 pareceres (vide quadro1), sendo que os pareceres sobre despedimentos de trabalhadores representaram 63% do volume de trabalho.

SIGLA	SIGNIFICADO	Pareceres 2009	%
FH	FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO (Parecer prévio em caso de intenção de recusa da prestação de trabalho com flexibilidade de horário)	47	31%
DL	Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante	14	9%
DGPC	Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e puérpera - colectivo	3	2%
DGLC	Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e lactante - colectivo	5	3%
DLC	Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante - colectivo	5	3%
DPC	Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera - colectivo	5	3%
DG	Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida	20	13%
DGPLC	Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante - colectivo	5	3%
DP	Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera	10	7%
DGC	Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida - colectivo	5	3%
DLE	Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante - extinção do posto de trabalho	5	3%
DGE	Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida - extinção do posto de trabalho	12	8%
DPLC	Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera e lactante - colectivo	3	2%
DGPLHC	Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera, lactante, homem - colectivo	2	1%
Subtotal de Despedimentos		94	63%
Queixas	QUEIXA por alegada discriminação com base no sexo (salarial, acesso ao emprego, assédio, violação da legislação de protecção da maternidade e paternidade, etc)	9	6%
TOTAIS		150	100%

7.1.1.2. Respostas a Reclamações de Pareceres

Em 2009 foram respondidas 10 reclamações de pareceres prévios.

7.1.2. Análise e Tratamento de Queixas por discriminação

Queixas apresentadas à CITE - 2009	2009
Subtotal - maternidade e paternidade	108
Subtotal - discriminação em função do sexo	9
Subtotal - conciliação actividade profissional/vida familiar	20
Fora do âmbito da CITE	27
TOTAL	164

7.1.3. Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

O Código do Trabalho prevê, no n.º 3 do artigo 133.º, que o motivo da não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis.

Durante o ano de 2009, deram entrada na Comissão 871 comunicações de empregadores, informando sobre a referida não renovação de contrato de trabalho a termo, tendo 544 (62%) sido apreciadas e finalizadas.

7.2. Atendimento

A CITE disponibiliza um serviço de atendimento jurídico especializado sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a protecção da maternidade e da paternidade, e sobre a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

O atendimento presencial e através da Linha Verde decorreu durante todo o ano de 2009, à semelhança de anos anteriores.

7.2.1. Presencial

Relativamente ao atendimento presencial, foram recebidas pelos/as técnicos/as juristas da CITE 144 utentes, que corresponde a 6.8% dos utilizadores.

Neste universo as mulheres são quem mais recorre aos serviços da CITE.

7.2.2. Linha Verde

No que respeita ao atendimento através da Linha Verde, foram recebidos pelos/as técnicos/as juristas da CITE, 1959 telefonemas.

Este tipo de atendimento telefónico é imediato e, caso se julgue pertinente, o/a utente poderá apresentar uma queixa escrita, cuja resposta obedece aos prazos estipulados por lei.

7.3. Resposta a Solicitações de Informação

A CITE tem respondido a consultas que lhe são dirigidas, por via electrónica e postal, sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a protecção da maternidade e da paternidade, e sobre a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Durante o ano de 2009, foram elaboradas e enviadas 2195 respostas a pedidos de esclarecimentos por via electrónica e postal.

7.4. Declarações de não registo de decisões condenatórias

No âmbito das competências estabelecidas na lei sobre matéria de registo de decisões por não condenação, por parte das empresas, por violação dos deveres e dos direitos à igualdade no acesso ao emprego, no trabalho e na formação profissional, foram elaboradas e enviadas 228 declarações a que se refere a alínea i) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2005, de 29 de Julho.

7.5. Análise de anúncios de Ofertas de Emprego

Tendo como objectivo promover a aplicação do disposto no n.º 2 do artigo 27.º do Código do Trabalho, em 2009, a CITE, à semelhança de anos anteriores, procedeu regularmente à recolha e análise de anúncios de oferta de emprego publicados na imprensa.

Tal como em 2008, os jornais diários objecto de análise foram o Correio da Manhã (Lisboa), o Diário de Notícias (Lisboa) e o Jornal de Notícias (Porto).

JORNAIS	Discriminatórios	Não Discriminatórios	Total
Correio da Manhã	321	2715	3036
Diário de Notícias	37	529	566
Jornal de Notícias	20	4859	4879
TOTAL	378	8103	8481

7.6. Informação e Documentação

7.6.1. Sítio

Em 2009, procedeu-se à reformulação total da página de entrada do sítio da CITE através de novo grafismo, bem como à redacção, actualização e introdução de novos conteúdos:

- Reformulação do sítio da CITE: nova imagem e novo logótipo:
- Redacção de novos conteúdos:
 - Protecção na parentalidade e Igualdade e não discriminação;
 - Perguntas frequentes em colaboração com o núcleo de juristas;
 - Anotações na legislação nacional (nos diplomas e nos sumários).
- Elaboração de inquérito de satisfação dos clientes do sítio.
- Elaboração das palavras-chave em português, francês e inglês para os motores de busca.
- Actualização dos textos “O que é a CITE?” e “O que faz a CITE?” e dos textos dos micro-sítios em inglês e em francês.
- Redacção e inserção de notícias.
- Revisão de todos os novos conteúdos introduzidos no sítio e verificação periódica das ligações dos sítios indicados no sítio da CITE.
- Tratamento e inserção da legislação nacional (Pesquisa diária na internet):
 - Transformação dos pdf do Diário da República em formato doc;
 - Elaboração dos sumários e de anotações, quando necessárias;
 - Introdução nos diplomas de alterações, rectificações e anotações;
 - Elaboração de índice, com as respectivas ligações de abertura, do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.
- Tratamento e inserção da legislação comunitária (Pesquisa diária na *internet*):
 - Recolha dos pdf;
 - Elaboração dos sumários.

- Indicações para a produção de todos os materiais gráficos interactivos introduzidos no sítio.
- Promoção da produção de um filme com uma comunicação sobre a nova lei de protecção na parentalidade, para divulgação a partir do sítio da CITE, do YouTube e do Sapo.
- Tratamento e inserção dos pareceres da CITE, emitidos de 26 de Abril de 2007 até 10 de Março de 2009:
 - Elaboração de índices uniformizados;
 - Reconfiguração de todos os pareceres;
 - Formatação;
 - Revisão e correcção de texto;
 - Anonimato.
- Inserção dos textos actualizados e dos documentos relativos à 8.ª edição no micro-sítio do Prémio “Igualdade é Qualidade” no sítio da CITE.
- Inserção de nove publicações antigas da CITE em formato Pdf: Assédio Sexual no Mercado de Trabalho; Colóquio Internacional “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional”; Garantir a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens na União Europeia; Garantir l'égalité de rémunération entre femmes et hommes dans l'Union européenne; Guaranteeing Equal Pay between Women and Men in the European Union; Homens e Mulheres entre Família e Trabalho; Igualdade de Oportunidades e Negociação Colectiva na Europa - Análise do Processo de Negociação; A Licença de Paternidade - Um Direito Novo para a Promoção da Igualdade + Anexos.
- Inserção do Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - 2006-2008, do Folheto sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - 30 Anos de Parceria ao Serviço dos Trabalhadores e das Trabalhadoras, das Empresas e da Igualdade, do Caderno intitulado Competitividade e Igualdade de género - 30 Anos de Parceria ao Serviço dos Trabalhadores e das Trabalhadoras, das Empresas e da Igualdade, da Brochura sobre a Parentalidade.

7.6.2. Portal do Cidadão e Portal da Empresa

Actualização/Nova redacção de toda a informação contida no Portal do Cidadão e no Portal da Empresa sobre a CITE e os seus serviços, designadamente das fichas:

- O serviço Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
 - O serviço Anúncios de ofertas de emprego e outras formas de recrutamento discriminatórios em função do sexo.
- O serviço Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.
- O serviço Emissão de pareceres sobre parentalidade e igualdade entre homens e mulheres.
- O serviço Igualdade e não discriminação em função do sexo.
 - O serviço Informação de não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
- O serviço Linha Verde sobre protecção na parentalidade e igualdade entre homens e mulheres.

- O serviço Prémio Igualdade é Qualidade.
- O serviço Protecção na parentalidade.

7.6.3. Tratamento da Informação/Publicações

7.6.3.1. Elaboração de cronologia jurídica (1974-2008)

Pesquisa da legislação de 1974 a 2008 e redacção da cronologia jurídica, inserida no Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - 2006-2008, com referência às evoluções legislativas mais importantes e anotações relativas aos diplomas, na área da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres e da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

7.6.3.2. Pesquisa de legislação

Pesquisa de legislação para informação jurídica sobre a evolução da licença por maternidade em Portugal.

7.6.3.3. Actividade Editorial

Publicações editadas no ano de 2009:

- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - 30 Anos de Parceria ao Serviço dos Trabalhadores e das Trabalhadoras, das Empresas e da Igualdade (Folheto desdobrável) (2009);
- Competitividade e Igualdade de Género - 30 Anos de Parceria ao Serviço dos Trabalhadores e das Trabalhadoras, das Empresas e da Igualdade (Caderno) (2009);
- Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - 2006-2008, coord. Catarina Marcelino, 86 p. (2009).

7.6.3.4. Trabalho preparatório para a actividade editorial de 2010:

- Promoção da edição da versão em papel e electrónica (pdf para internet) da publicação intitulada "A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades" (pedidos de orçamento e de ISBN);
- Promoção da edição da versão em papel e electrónica (pdf para internet) da publicação intitulada "Pareceres da CITE no ano de 2008" (organização dos textos, pedidos de orçamento e de ISBN).

7.6.4. Documentação

Participação no projecto OPAC do MTSS, através da integração da base de dados documental da CITE na REDTESS (Rede de Cooperação e Conhecimento na Área do Trabalho, Emprego e Solidariedade Social) - Base de dados comum a todos os serviços do MTSS, disponível para consulta na Internet, em redtess.gep.mtss.gov.pt e em www.cite.gov.pt.

7.6.5. Colaboração com a OIT/Traduções

No âmbito do protocolo de cooperação assinado com a OIT, cujos principais objectivos incidem na promoção da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres, em domínios considerados de interesse comum pelas duas Instituições, foram encomendadas traduções de inglês para português das seguintes brochuras:

- “Work and Family: The Way to Care is to Share” - Trabalho e Família: Partilhar é a Melhor Forma de Cuidar;
- “Protect the Future: Maternity, Paternity and Work” - Proteger o Futuro: Maternidade, Paternidade e Trabalho;
- “Social Dialogue at Work: Voices and Choices for Women and Men” - Diálogo Social no Trabalho: Dar Voz e Liberdade de Escolha a Mulheres e Homens.

7.7. Comunicação e Relações Institucionais

- Análise diária da IMPRENSA PORTUGUESA (destaque para as notícias mais importantes para a CITE; resenhas de imprensa; arquivo temático);
- Estudos na área da publicidade, para negociação e publicitação de anúncios;
- Publicação e publicitação de anúncios institucionais na área da igualdade de género;
- Negociação da publicidade;
- Publicitação exhaustiva do novo Código do Trabalho, dos 30 anos da CITE e do Prémio Igualdade é Qualidade
- Selecção de entrevistas dadas pelas Presidentes da CITE, de acordo com públicos-alvo;
- Comemorações do Dia internacional da Mulher, campanha de Publicidade;
- Acções dispersas pelo país para divulgação da Comissão;
- Campanha nos jornais para distinguir as empresas com o Prémio Igualdade é Qualidade;
- Mailings para divulgação da CITE;
- Acompanhamento do Conselho Consultivo da RTP 2 - Sociedade Civil;

7.8. Relações Internacionais

7.8.1. Comissão Europeia

7.8.1.1. Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres da Comissão Europeia, tendo participado nas duas reuniões deste Comité realizadas em 2009.

O Comité Consultivo para a Igualdade entre Mulheres e Homens foi criado em 1981 pela Decisão da Comissão 82/43/EEC.

O Comité tem por missão apoiar a Comissão na elaboração e na execução da sua política de promoção do emprego das mulheres e de promoção da igualdade entre mulheres e homens e assegurar uma troca permanente de experiências e de acções desenvolvidas na Comunidade nos domínios em questão.

O Comité procede a trocas de informações com a Comissão sobre as acções empreendidas aos níveis comunitário e nacional e emite pareceres ou apresenta relatórios à Comissão, particularmente no âmbito da política da igualdade entre mulheres e homens, quer a pedido desta quer por iniciativa própria.

Os temas agendados para trabalho em 2009 foram as desigualdades salariais, a perspectiva de género na resposta à crise financeira e o futuro da política de igualdade de género após 2010.

A CITE integrou os grupos de trabalho constituídos para tratamentos de dois dos temas agendados para o ano, tendo participado na elaboração da *Opinion on the effectiveness of the current legal framework on equal pay for equal work or work of equal value in tackling the gender pay gap* e da *Opinion on the gender perspective on the response to the economic and financial crisis* e tendo prestado informações pedidas pelo grupo de trabalho que elaborou a *Opinion on the future of gender equality policy after 2010 and on the priorities for a possible future Framework for equality between women and men*.

7.8.1.2. Grupo dos Mecanismos Nacionais de Igualdade de Género

A CITE integra o grupo dos Mecanismos Nacionais de Igualdade de Género da Comissão Europeia, constituída nos termos da Directiva 2002/73/EC, tendo participado nas duas reuniões deste grupo realizadas em 2009, e prestado informações solicitadas.

Os objectivos deste grupo são:

- Dar a conhecer as iniciativas e medidas que a Comissão desenvolve na área da não discriminação e da igualdade entre mulheres e homens, designadamente em termos de legislação.
- Colher os contributos dos representantes dos mecanismos que trabalham estas questões nos diversos Estados membros.
- Dar a conhecer a situação e práticas dos Estados membros em matéria de igualdade e não discriminação.

7.8.1.3. Rede WES - The European Network to Promote Women's Entrepreneurship

A Rede WES, criada em 1998, integra representantes quer de organismos governamentais, quer de instituições com responsabilidades na promoção do empreendedorismo feminino. É composta por 30 membros, de todos os países que integram a Comunidade Europeia, bem como a Islândia, a Noruega e a Turquia.

A CITE representa Portugal nesta Rede.

Os objectivos da Rede WES incluem:

- Dar visibilidade (divulgação) às mulheres empresárias;
- Criar um clima que seja favorável ao empreendedorismo feminino;
- Incentivar o aumento do empreendedorismo feminino;
- Fomentar o crescimento do número de mulheres que gerem o seu próprio negócio.

Para atingir estes objectivos, a Rede WES:

- Procura ser uma parceira activa junto da União Europeia (CE e Parlamento);
- Coopera com outras redes e entidades existentes;
- Benchmarking, troca de informações e de boas práticas;
- Participa em projectos comuns.

Ao longo do ano de 2009, a CITE participou na reunião anual desta rede e acompanhou a sua actividade, tendo assegurado a difusão de toda a informação recebida. A CITE participou na elaboração do Relatório de Actividades de 2008 da Rede, com informação sobre políticas, medidas e boas práticas de promoção do empreendedorismo feminino em Portugal, e procedeu à sua divulgação em Portugal.

7.8.2. Nações Unidas

7.8.2.1 *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW) e Plataforma de Acção de Pequim*

No domínio das suas competências, a CITE participou na elaboração do *Report on the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) and the Outcome of the Twenty-Third Special Session of the General Assembly (2000) - Regional review and appraisals*, tendo, para além de contributos gerais, contribuído especificamente para os conteúdos da alínea F- Women and the economy, parte II - Progress in implementation of the critical areas of concern of the Beijing Platform for Action and the further initiatives and actions identified in the twenty-third special session of the General Assembly.

No âmbito de Pequim+15 - Regional review and appraisals, A CITE respondeu ao *Questionnaire for Collection of Information and Data to Support Regional Studies on National Mechanisms for Gender Equality*, do projecto *Strengthening national mechanisms for gender equality and the empowerment of women*, com o objectivo de elaborar 5 estudos regionais, do Departamento das Nações Unidas para os Assuntos Sociais e Económicos (UNDESA).

7.8.2.2 *Revisão Periódica do Conselho dos Direitos Humanos (UPR)*

No âmbito das suas competências, a CITE contribuiu para preparação da apresentação do Relatório Nacional na 6ª Sessão do Grupo de Trabalho do Conselho sobre o Universal Periodic Review, com contributos para a secção *Employment, Social Protection and Labour Policies*, no que se refere aos temas segregação ocupacional entre homens e mulheres no mercado de trabalho, diferenças salariais entre homens e mulheres no sector privado e impacto dos contratos a curto-termo.

7.8.3 Outras Actividades

No domínio das suas competências, a CITE participou na elaboração de relatórios nacionais de aplicação ou de execução de vários instrumentos de direito internacional, nomeadamente:

- 5º Relatório Nacional de Aplicação da Carta Social Europeia Revista (período de 1 de Janeiro 2005 a 31 de Dezembro 2008), no que se refere ao art.º 4º - Direito a uma remuneração justa e ao art.º 26º - Direito à dignidade no trabalho.
- Resposta às Conclusões do Comité Europeu dos Direitos Sociais relativas ao 3º Relatório Nacional de Aplicação da Carta Social Europeia Revista, no que se refere à não conformidade com o artigo 20.º - Igualdade de Direitos, designadamente em relação à igualdade em matéria de retribuição entre trabalhadores de ambos os sexos.

7.8.4. Delegações e Representações Internacionais

Durante o ano de 2009, a CITE esteve representada em diversas conferências, colóquios e seminários, tendo apresentado comunicações em diversos eventos, conforme o quadro seguinte:

Data	Local	Tema	Promotor
19/01/09	Bruxelas	Audição Parlamentar Bruxelas	Comissão Europeia
16 e 17/03/09	Bruxelas	Equality between women and men in a time of change	Comissão Europeia
19/03/09	Bruxelas	Effectiveness of the current legal framework on Equal Pay	Comissão Europeia
20/03/09	Bruxelas	Reunião dos Mecanismos para a Igualdade Bruxelas	Comissão Europeia
02 a 14/06/09	Genebra	OIT - 98ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho 2009	OIT
04 a 07/09	Istambul	Organização Mundial da Família	Comissão Europeia
15/09/09	Paris	L'égalité professionnelle, fils d'Ariene des mutations économiques	Fundação Arborus
19-21/11/09	Bruxelas	Reunião do Comité Consultivo para a Igualdade entre homens e mulheres na CE- Bruxelas	Comissão Europeia

7.9. Participação da CITE em instrumentos de Política

7.9.1. Plano Nacional para Igualdade - PNI

O III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de Junho, atribui à CITE responsabilidades na execução de algumas medidas.

Enquanto entidade com responsabilidades na execução do III PNI, e no âmbito do Estudo de Avaliação deste Plano, a CITE forneceu informação sobre a actividade por si desenvolvida que contribuiu para a implementação das medidas que lhe incumbem no III PNI.

Através da diversidade da sua actuação, a CITE procura dar resposta às medidas que lhe incumbem no âmbito deste Plano.

7.9.1.1. Prémio

Decorreu em 2009 a 7ª edição do Prémio Igualdade é Qualidade 2008/2009. O prémio "Igualdade é Qualidade" tem como objectivo prestigiar as empresas, cooperativas, associações e outras entidades sem fins lucrativos que se diferenciem pelo desenvolvimento de políticas exemplares e por boas práticas no âmbito da igualdade de género e da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta distinção destina-se a dar visibilidade a boas práticas existentes nas organizações, a evidenciar as vantagens para os agentes económicos na adopção de tais políticas e, simultaneamente, a criar junto do público consumidor uma cultura de exigência de bens e serviços, produzidos com a qualidade total e observância da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens.

O processo de apreciação e atribuição de Prémio e Menção Honrosa, nesta edição, foi, pela primeira vez, da responsabilidade conjunta e desenvolvido em parceria entre a CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - e a CITE, favorecendo o seu papel e importância como instrumento de afirmação da igualdade entre mulheres e homens no contexto laboral.

De acordo com a calendarização, realizaram-se as acções previstas em cada uma das fases da sua organização, a saber:

- O lançamento e a divulgação da 8ª edição da candidatura;
- A avaliação técnica das empresas candidatas;
- Avaliação final e atribuição das distinções Prémio ou Menção Honrosa.

Realizou-se, igualmente, a cerimónia para a atribuição dos troféus às empresas distinguidas na 7ª edição e foram editadas as brochuras com a caracterização das empresas premiadas, os objectivos e regulamento do prémio “Igualdade é Qualidade”.

7.9.1.2. Base de Dados

A CITE participou no acompanhamento da execução do protocolo de colaboração, que foi celebrado entre o Instituto Nacional de Estatística (INE), a Comissão para a Igualdade de Género (CIG) e a CITE, relativo à Base de Dados sobre o Género.

7.9.2. PNII - Plano para a Integração dos Imigrantes

A CITE integrou o grupo de trabalho sobre Responsabilidade Social das Empresas criado pelo ACIDI - Alto Comissariado para a Integração e o Diálogo Intercultural, I.P., no âmbito da Medida 10 - Incentivo à responsabilidade social dos empregadores e trabalhadores portugueses na integração de trabalhadores imigrantes no seu contexto laboral, da área de intervenção Trabalho, Emprego e Formação Profissional, do PII 2007-2010, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 63-A/2007, de 3 de Maio.

No âmbito deste grupo de trabalho, a CITE participou na organização do seminário “A Gestão da Diversidade como Factor de Competitividade: O contributo dos imigrantes”, que decorreu a 19 de Novembro de 2009 na Representação da Comissão Europeia, em Lisboa.

Este seminário teve como objectivos divulgar os instrumentos e boas práticas existentes na área da ética empresarial e responsabilidade social, promotores da diversidade ao nível da nacionalidade, pertença étnica e convicção religiosa, gizando-se linhas orientadoras para os benefícios da integração dos imigrantes enquanto factor de competitividade.

7.10. Projectos EQUAL

Durante o ano de 2009, a CITE deu continuidade aos dois projectos em curso da Iniciativa Comunitária EQUAL:

7.10.1. Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas

A CITE, como entidade coordenadora/interlocutora desenvolveu, no âmbito da Acção 3 do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas, várias acções de disseminação dos produtos desenvolvidos pela parceria do projecto:

- Guia de Auto Avaliação da igualdade de género nas Empresas,
- Referencial de Formação em Igualdade de Género para Consultores/as e Auditores/as,
- Solucionário,
- Vídeo de Boas práticas em Empresas.

Estas acções tiveram o objectivo de encorajar, reconhecer, acompanhar e divulgar práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens em contexto laboral, e de

reforçar a dimensão da igualdade entre mulheres e homens no quadro da responsabilidade social das empresas.

A CITE coordenou a execução de todas as actividades abaixo referidas tendo, conforme assinalado, sido promotora de algumas delas:

Workshops de disseminação dos produtos:

Data	Local	Tema	Promotor
7 Abril	Lisboa - GALP	Mais Responsabilidade social - Ética e Igualdade de Género	CITE
26 Maio	Leixões	Mais Responsabilidade social - Ética e Igualdade de Género	APEE
25 Junho	Castelo Branco	Mais Responsabilidade social - Ética e Igualdade de Género	CITE

Workshops em co-organização com a RSOpt:

Data	Local	Tema	Promotor
12 Maio	Braga	Mais Responsabilidade social - Ética e Igualdade de Género	CITE
20 Maio	Açores	Mais Responsabilidade social - Ética e Igualdade de Género	CITE
4 Junho	Setúbal	Mais Responsabilidade social - Ética e Igualdade de Género	CITE
16 Junho	Madeira	Mais Responsabilidade social - Ética e Igualdade de Género	CITE

Acções de Formação:

Data	Local	Tema	Nº Horas
15 Janeiro 2009	Estoril Sol	Formação em Igualdade de Género	2 X 3 Horas
20 - 22 Maio	Porto	Formação em Igualdade de Género para Consultores/as e Auditores/as	21 Horas
15 Junho	Porto AXA	Formação em Linguagem inclusiva	3 Horas
17 - 19 Junho	Lisboa	Formação em Igualdade de Género para Consultores/as e Auditores/as	25 Horas
22 - 24 Junho	Lisboa	Formação em Igualdade de Género para Consultores/as e Auditores/as	25 Horas
26 Junho	Lisboa	Formação em Linguagem inclusiva	3 Horas

Diagnóstico da situação da Igualdade de Género (auditoria de género) em três Empresas Públicas e ou de Capitais Públicos, com vista ao desenvolvimento de Planos de Acção para a Igualdade - GALP, RTP, TAP

7.10.2. Rede Nacional Responsabilidade Social - Projecto RSOpt

A CITE promoveu a disseminação dos produtos desenvolvidos pela parceria do Projecto RSOpt (Acção 3) no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL, com o objectivo de encorajar, reconhecer, acompanhar e divulgar

A Parceria de Desenvolvimento (PD) deste Projecto na Acção 3 foi constituída por 12 entidades: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (entidade interlocutora), CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social, ISCTE - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, IAPMEI - Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação, RTP - Rádio e Televisão de Portugal, APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial, CCP - Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical, UGT - União Geral de Trabalhadores, ANE - Associação Nacional de Empresárias, CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, ADC - Associação para o Desenvolvimento das Competências.

A rede RSOPT é uma estrutura aberta, multi-sectorial e multifuncional, que agrupa instituições de referência do mundo empresarial e da sociedade civil em Portugal, que promove a responsabilidade social das organizações.

A CITE foi membro fundador da Rede em 2008, pertence ao Steering Committee e é coordenadora do Grupo Temático da Igualdade.

O Grupo Temático da Igualdade tem como objectivos: Fornecer informação privilegiada à sociedade e em particular às organizações sobre responsabilidade social; Ser um interlocutor de referência para o Estado, no lançamento de iniciativas de divulgação e promoção da responsabilidade social; Ter notoriedade e uma procura crescente em actividades de consciencialização, formação, consultoria e avaliação / auditoria em matérias de responsabilidade social.

Em 2009, foram realizadas quatro reuniões de Grupo Temático da Igualdade onde se definiram os objectivos, o modelo de funcionamento e as actividades a curto prazo do Grupo Temático da Igualdade.

7.11. Formação em Igualdade

Considerando a necessidade de actuar com vista a promover um ambiente social favorável à igualdade, a CITE tem desenvolvido acções de formação e de sensibilização para públicos estratégicos, que conduzam à participação equilibrada de homens e mulheres no mercado de trabalho e concorram para a eliminação de todas as formas de discriminação.

1. Workshops de sensibilização em igualdade de género no quadro da legislação laboral:

Data	Local	Tema	Nº Horas
29 de Abril	Lisboa	A nova legislação sobre protecção na parentalidade - mudança de paradigma	3 Horas
7 de Julho	CEJ - Lisboa	A nova legislação sobre protecção na parentalidade - mudança de paradigma	3 Horas
13 de Julho	CCRDM - Açores	A nova legislação sobre protecção na parentalidade - mudança de paradigma	3 Horas

14 de Julho	CCRDM - Açores	A nova legislação sobre protecção na parentalidade - mudança de paradigma	3 Horas
15 de Julho	CCRDM - Açores	«A nova legislação sobre protecção na parentalidade - mudança de paradigma»	3 Horas
13 de Novembro	Funchal	A nova legislação sobre protecção na parentalidade - mudança de paradigma	3 Horas

2. Workshops de sensibilização em igualdade de género no quadro da responsabilidade das empresas:

Data	Local	Tema	N.º Horas
7 Abril	GALP - Lisboa -	Mais Responsabilidade social - Ética e Igualdade de Género	3 Horas
26 Maio	APDL - Leixões	Mais Responsabilidade social - Ética e Igualdade de Género	3 Horas
12 Maio	AIMinho -Braga	Mais Responsabilidade social - Ética e Igualdade de Género	3 Horas
20 de Maio	RSOPT -Açores	Mais Responsabilidade social - Ética e Igualdade de Género	3 Horas
4 de Junho	ADC - Setúbal	Mais Responsabilidade social - Ética e Igualdade de Género	3 Horas
16 de Junho	RSOPT-Madeira	Mais Responsabilidade social - Ética e Igualdade de Género	3 Horas
25 Junho	NERCab-Castelo Branco	Mais Responsabilidade social - Ética e Igualdade de Género	3 Horas

3. Acções de Sensibilização em Igualdade de Género para Direcção e Quadros de Empresa

Data	Local	Tema	Nº Horas
15 Janeiro 2009	Estoril Sol	Formação em Igualdade de Género	2 X 3 Horas
15 Junho	Porto AXA	Formação em Linguagem inclusiva	3 Horas
26 Junho	Lisboa - AXA	Formação em Linguagem inclusiva	3 Horas

4. Acções de Formação em Igualdade de Género para Consultores/as e Auditores/as

Data	Local	Tema	Nº Horas
20 - 22 Maio	Porto	Formação em Igualdade de Género para Consultores/as e Auditores/as	21 Horas
17 - 19 Junho	Lisboa	Formação em Igualdade de Género para	25 Horas

		Consultores/as e Auditores/as	
22 - 24 Junho	Lisboa	Formação em Igualdade de Género para Consultores/as e Auditores/as	25 Horas

7.12. Conferências, Colóquios, Seminários e Congressos

Durante o ano de 2009, a Presidente e os/as técnicos/as da CITE participaram em diversas conferências, colóquios e seminários sobre a temática da igualdade no trabalho e no emprego entre mulheres e homens e sobre a legislação laboral. Foram apresentadas comunicações quer pela Presidente quer pelos técnicos/as em alguns desses eventos.

Data	Local	Tema	Promotor
16/03/09	Alfragide	Cerimónia de entrega do Prémio Igualdade é Qualidade	CITE
29/04/09	Lisboa	Comemoração dos 90 anos da OIT	OIT
4 - 8/05/09	Lisboa	Semana da responsabilidade social	APEE
6/05/09	Lisboa	Workshop "igualdade de género e conciliação trabalho / família - mais responsabilidade social"	APEE
8 - 10/05/09	Lisboa	Campanha Circo - o que a Europa pode fazer por si?	Comissão Europeia
20 - 23/05/09	Peniche	Manifesta	Equal
03/06/09	Lisboa	Conferência "Competitividade e Igualdade de Género"	CITE
10/07/09	Campo Maior	EXITE	IBM/DELTA
21/09/09	Bruxelas - Bélgica	Conference on "family responsible organisations"	ANJAF
15-16/10/09	Lisboa	Creative Learning & Innovation Marketplace	AIP
15-16/10/09	Lisboa	Dias da Diversidade	Comissão Europeia
27/10/09	Lisboa	Animar	CARITAS/CITE
23/10/09	Sacavém	Encontro Ibérico Trabalhar pela Igualdade - Gestão dos Talentos e vantagens competitivas	APME
30/10/09	Los Santos De Maimona - Espanha	I Jornadas Transfronterizas, extremadura y Portugal	AIMPEI
6/11/09	Lisboa	Conferencia EWMD	EWMD
17-18/11/09	Lisboa	42º Encontro nacional da APG	APG
19/11/2009	Lisboa	A Gestão da Diversidade como Factor de Competitividade: O contributo dos imigrantes	ACIDI
26/11/2009	Lisboa	Trabalho, Família e Bem - Estar: Da pesquisa às políticas públicas	CIES / ISCTE
06/02/2010	Lisboa	Mutilação Genital	CIG
07/02/2009	Lisboa	Audição Pública "Licença de Maternidade"	
09/02/2009	Lisboa	Fórum de Alto Nível " A resposta da Comunidade	

		Empresarial à Crise"	
10-13/2/2009	Lisboa	8ª Reunião Regional Europeia da OIT	OIT
16/02/2009	Lisboa	SIC participação no programa "O mundo das mulheres"	RTP2
23/02/2009	Lisboa	Reunião com CGTP-IN	CGTP-IN
26/02/2009	Lisboa	ISS - Apresentação Pública de publicação	ISS
5-6/03/2009	Lisboa	ACT- Conferencia "O que mudou no código do Trabalho"	ACT
07/03/2009	Lisboa	STAS	STAS
08/03/2010	Lisboa	CIG - Dia Internacional da Mulher	CIG
08/03/2010	Lisboa	Associação Portuguesa das Mulheres Juristas - almoço	AMJ
21/03/2010	Lisboa	UGT - Encerramento do XI Congresso da UGT	UGT
01/04/2010	Lisboa	Direcção Geral do Emprego " Sabe o que a Europa Social pode fazer por si?"	DGE
14/04/2010	Lisboa	ISS - Estratégia Nacional para a protecção Social e Inclusão Social	ISS
29/04/2010	Lisboa	OIT - Sessão comemorativa dos 90 anos da OIT	OIT
05/05/2010	Lisboa	CIG - CEDAW	CIG
08/05/2010	Lisboa	ISS - Dia Internacional da Segurança Social	ISS
15/05/2010	Lisboa	Mulheres Socialistas - "A Europa"	MS
19/05/2010	Lisboa	ACT - Jornadas "O Novo Código do Trabalho"	ACT
18/05/2010	Lisboa	GEP(') Apresentação das linhas estratégicas até 2010	GEP
22-23/5/2010	Lisboa	APEM - Mulheres e Conhecimento: Redes e Recursos	APEM
29/05/2010	Lisboa	CGTP-IN - V Conferência Nacional sobre Igualdade entre Mulheres e Homens	CGTP-IN
18/06/2010	Lisboa	Apresentação do Relatório da Lei 10 AR	AR
29/06/2010	Lisboa	UMAR- Lançamento Actas Congresso Feminista 2008	UMAR
01/07/2010	Lisboa	CMLisboa+CIG Prémio Municipal "Madalena Barbosa"	CMLisboa
09/07/2010	Lisboa	Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - Seminário IES	SCML
09/07/2010	Lisboa	AR- O Poder da Moda contra o cancro	AR
18/07/2010	Lisboa	CGTP-IN - Tomada de Posse da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens	CGTP-IN
23/07/2009	Lisboa	CIG - Tertúlia divulgar "Perspectivas de Género sobre a Crise Financeira Global"	CIG
23/07/2009	Lisboa	CIG- lançamento do Portal para a Igualdade	CIG
24/07/2010	Lisboa	PCM - Protocolo de Cooperação para o apoio a vítimas de crime	PCM

06/11/2010	Lisboa	Conferência Leadership in 21 century	
25/11/2010	Lisboa	III Fórum Empresarial das Mulheres Portuguesas	ME
02/12/2010	Lisboa	RTP 2 - Reunião do Conselho Consultivo	RTP2
09/12/2010	Lisboa	UMAR - Agenda feminista 2010	UMAR

7.12.1. Participações/Representações das Presidentes da CITE

EVENTO	DATA	TIPO DE INTERVENÇÃO
Reunião c/alunos da Universidade de Evora	05/02	Palestrante
Workshop Projecto Dialogo Social Braga	12/04	Palestrante
Workshop Projecto Dialogo Social Açores	20/04	Palestrante
Nemus - Entrevista	21/04	Palestrante
Workshop Projecto Dialogo Social Madeira	16/06	Palestrante
CITE- Conferencia Internacional "Competitividade e Igualdade de Género	03/07	Organizadora e Palestrante
Projectos - Apresentação FNAC	15/09	Palestrante
Projectos - Apresentação Colombo	18/09	Palestrante
Faculdade de Economia do Porto - Conferência em memória de Maria Leonor Ferreira	19/09	Palestrante
Oracle - Happy Hour	04/09	Palestrante
CRITE Madeira -Workshop Lei da Parentalidade	13/11	Palestrante
CIES - disseminação de resultados do projecto Workcare	26/11	Palestrante

7.13. Comemorações dos 30 Anos

No âmbito das comemorações do aniversário da CITE, tiveram lugar várias acções de sensibilização e de promoção da igualdade de género, visando contribuir para a mudança de paradigma sobre os papéis sociais, culturalmente existentes.

a) Conferência "Competitividade e Igualdade de Género".

A CITE escolheu como tema de debate na conferência comemorativa do seu aniversário, as questões da competitividade relacionadas com a igualdade de género, contribuindo para uma reflexão sobre a promoção da igualdade no mundo laboral, em plena crise global.

b) Elaboração de estudo.

c) Agenda Cultural FNAC - Ciclo de sessões culturais - 30 Anos da CITE.

A FNAC, em parceria com a CITE, apresentou um conjunto de livros e colóquios que abordam desde as questões de Género em contexto laboral à conciliação do trabalho/família. Desta forma, foram realizados 6 colóquios com os temas:

- Revista EX AEQUO - Intervenções: Prof. Sara Casaca e Dr^a Heloísa Perista

- 30 Anos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - Intervenções: Profª Virgínia Ferreira (CES da Universidade de Coimbra)
- Família Género em Portugal e na Europa - Intervenções: Drª Sofia Aboim, Prof. Maria das Dores Guerreiro
- Género, Diversidade e Cidadania - Intervenções: Drª Fernanda Henriques, Universidade de Évora
- Entre a Casa e a Caixa: retrato das Trabalhadoras na Grande Distribuição - Intervenções: Drª Sofia Cruz e Dr Bruno Monteiro (ISFL)
- 30 Anos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - Intervenções: Profª Maria do Pilar Gonzalez, Universidade do Porto

d) Campanha de informação (anúncios, selos, tríptico)

Lançou-se uma campanha de informação com vários tipos de acções:

- Anúncios em diversos meios de comunicação - cerca de 10 anúncios
- Material de divulgação: pastas/dossier, selos, folhetos sobre a CITE, material de escritório

e) Publicação da Revista/Caderno dos 30 anos.

8. Análise da afectação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros.

8.1. Recursos Humanos Afectos à CITE

AFECTAÇÃO	NOME	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA
Presidente(s)	Fátima Duarte Catarina Marcelino Natividade Coelho		
Apoio à Presidente/ Secretariado		Assistente Técnica Administrativa	IEFP
Apoio à Presidente/Apoio jurídico		Assistente Técnica Administrativa	Secretaria de Estado Regional dos Açores Mobilidade
Área Jurídica		Técnico Superior Jurista	IEFP
Área Jurídica		Técnico Superior Jurista	IEFP
Área Jurídica		Técnico Superior Jurista	IEFP
Área Jurídica		Técnico Superior Jurista	IEFP
Área Jurídica		Técnico Superior Jurista	IEFP
Área Jurídica		Técnico Superior Jurista	Contrato de Prestação de Serviços /Vaz Serra Associados
Área de Projectos		Técnica Superior/Assessora Principal	Min. Da Educação Mobilidade
Área de Projectos		Técnica Superior	For-Mar Mobilidade
Área de Projectos		Técnica Superior	Contrato de Prestação de serviços com PEDRA BASE
Área de Projectos		Técnica Superior	Contrato de Prestação de serviços com PEDRA BASE
Área Técnica		Técnica Superior	IEFP
Área Técnica		Técnica Superior	IEFP
Área Técnica		Técnica Superior	IEFP

Comunicação e relações institucionais			
Área Técnica Documentação		Técnica Superior	IEFP
Área Técnica Informática		Técnico de Sistemas	IEFP
Secretaria		Assistente Técnica Administrativa	Ex- IQF Mobilidade
Secretaria		Assistente Operacional	Ex-IQF Mobilidade
Secretaria Contabilidade		Assistente Técnica Administrativa	IEFP
Secretaria Telefonista		Assistente Operacional	IEFP
Secretaria Motorista		Assistente Operacional	Polícia Judiciária Militar /Mobilidade

8.2. Formação Interna

FUNÇÃO	CURSO	ENTIDADE	HORAS	CUSTOS
Juristas	Código de Contratação Pública	MTSS	10	100€
	Novo Código de Contratação Pública	ACT Jornadas	7	300€
	Código de Contratação Pública	INA	30	800€
	Código de Contratação Pública	MTSS	10	
	Igualdade salarial entre homens e mulheres	CIF - Turim		
	Código do Trabalho	Jornadas	7	100€
Projectos	Escrita Profissional	MTSS	14	
	Comunicação e Relação com o Cliente	MTSS	21	
	Relatório/SIADAP	INA	14	200€
	Escrita Profissional	MTSS	14	
	Seminário Internacional "Mulheres e o Conhecimento"	APEM	7	40€
	Igualdade salarial entre homens e mulheres	CIF - Turim		
Contabilidade	Código de Contratação Pública	MTSS/INA		
Secretariado	Curso Secretariado	INA		300€
Telefonista	Socorrismo	CITE		240€
	Regime Jurídico Centros Telefónicos	FPC		396€
Presidente	Cagep	APEM		40€
		INA		700€

A equipa de juristas do CITE participou ainda nas seguintes acções de formação/workshops, a saber:

- Nova legislação sobre a protecção na parentalidade - mudança de paradigma - Madeira/13/11.
- “Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres - Perspectivas Europeias e Latino-Americanas de 22 a 26 de Junho de 2009 - Turim, Itália.
- “Legal Seminar on the implementation of EU law on equal opportunities and anti-discrimination” -6 de Outubro de 2009 - Bruxelas, Bélgica.
- “O que mudou no Código do Trabalho” Conferência - 5 e 6 de Março de 2009 - Lisboa
- “A crise dos modelos de integração dos Migrantes: uma comparação internacional” - Fórum Gulbenkian Migrações 2009 - Fundação Gulbenkian;
- Comissão Promotora do Congresso Feminista com a Presidente da República do Chile em 02/12/2009 na Fundação Gulbenkian;
- Seminário de Homenagem ao Coronel Melo Antunes na Fundação Gulbenkian, em 02/12/2009.

III - AVALIAÇÃO FINAL

A CITE, enquanto mecanismo de igualdade e organismo integrante do MTSS, encerra um historial e uma especificidade já suficientemente descritos neste Relatório.

As suas dependências funcionais e a ainda ausência de orgânica, a par das “vicissitudes” em termos de presidência em 2009, são, por um lado, condicionantes a um desempenho óptimo para esse ano, mas por outro, alavancas de mudanças significativas e qualitativas.

A visibilidade e afirmação externas do organismo e sua missão; o cumprimento e superação da maioria das metas do QUAR, apesar de tardiamente definidas (MAIO); o esforço de adaptação ao Novo Código do Trabalho e novas regras da Parentalidade; o acréscimo de trabalho Jurídico; a nova imagem; a optimização da relação com os cidadãos; o Prémio Igualdade é Qualidade a par com outros projectos são exemplos do bom desempenho da organização.

Assim, de acordo com o nº 1 do artº 18 da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a menção proposta é de Satisfatória, para o ano de 2009.

A grande aposta da CITE para o ano de 2010 passa pela sua reestruturação, conducente à aprovação da sua orgânica, dando cumprimento cabal à Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.

Esta orgânica será obviamente negociada com os parceiros sociais e clarificará as disposições legais nacionais, contribuindo para a correcta transposição da Directiva, nomeadamente quanto ao acompanhamento das vítimas de discriminação, bem como quanto à independência da CITE. A sua estrutura funcional, atribuições e composição sofrerão, pois, ajustamentos que, tentarão suprir anteriores inadequações e insuficiências.

Enunciam-se, ainda, outras medidas tendentes à melhoria do organismo, a saber:

- Reforço do papel da Tripartida;
- Acreditação da CITE como entidade Formadora;
- Participação activa e qualificante em Fóruns e Grupos Internacionais;
- Concepção e implementação do Plano de Igualdade para o MTSS;
- Periodicidade nas publicações de pareceres e indicadores de Igualdade no Trabalho, Emprego e Formação Profissional;
- Reforço do apoio às Empresas na implementação dos Planos de Igualdade;
- Optimização da relação com os cidadãos e cidadãs; criação e aplicação de um novo questionário de satisfação;

No plano interno:

- Reforço de Recursos Humanos nas áreas Jurídica, Administrativa e Projectos adequados às reais necessidades;
- Resolução do vazio avaliativo dos/as trabalhadores/as, entre 2004 e 2008, em articulação com o IEFP;
- Criação de um CCA da CITE;
- Execução do QUAR 2010, incorporando objectivos, indicadores e metas mais adequados ao organismo;
- Construção de um Plano de Actividades interno, para além dos contributos para o Plano do MTSS, partilhado com a Tripartida, com a tutela e discutido e sustentado pelos/as trabalhadores/as e colaboradores/as;
- Melhoria dos sistemas de monitorização e controlo dos dados relativos ao QUAR, ao desempenho da organização e à execução do Plano de Actividades;
- Criação de mecanismos eficientes de consulta e diálogo com os/as trabalhadores/as e colaboradores/as, visando o seu maior envolvimento na missão e objectivos do organismo;
- Redistribuição de funções pelos funcionários e colaboradores com vista a uma maior qualidade, eficiência e eficácia do serviço.