

RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO 2010

A large graphic of the word "CITE" in a bold, sans-serif font. Each letter is white and set within a grey rectangular block. The four blocks are arranged horizontally to spell out "CITE".

RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO 2010

Ficha Técnica

Título

Relatório de Auto-Avaliação 2010, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Autor/Editor

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Coordenação Editorial

Presidente e Vice-Presidente

Coordenação Técnica

Área de Gestão e Coordenação

Coordenação de Contributos

Tiago Pereira

Edição

Maio de 2011

Índice

I – Nota Introdutória.....	2
II – Auto-Avaliação.....	3
1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo como o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de Dezembro).....	3
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.....	7
2.1. Caracterização do público-alvo da CITE.....	9
2.2. Questionários de satisfação.....	10
3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).....	14
3.1. Fundamentação.....	15
4. Actividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados.....	20
4.1. Actividade jurídica.....	20
4.2. Informação e documentação.....	26
4.3. Comunicação e relações institucionais.....	32
4.4. Relações internacionais.....	33
4.5. Participação da CITE em instrumentos de política.....	39
4.6. Projectos.....	46
4.7. Conferências, colóquios, seminários, congressos e grupos de trabalho.....	52
4.8. Participações/representações das Presidente e Vice-Presidente da CITE.....	59
4.9. Formação.....	63
5. Análise das causas de incumprimento de acções ou projectos não executados ou com resultados insuficientes.....	64
6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho.....	65
7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as na auto-avaliação dos serviços.....	66
7.1. Análise dos resultados do questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras.....	66
8. Análise da afectação real e prevista dos recursos humanos materiais e financeiros.....	70
8.1. Recursos humanos afectos à CITE.....	70
8.2. Formação interna.....	72
III – Avaliação Final.....	73
Anexos.....	75
Anexo I – Questionário de satisfação – Linha verde.....	76
Anexo II – Questionário de satisfação – Presencial.....	79

I – Nota Introdutória

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi criada pelo Decreto-Lei nº 379/79, de 20 de Setembro, tendo sido definida a sua orgânica através do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro; é o mecanismo nacional de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego.

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 colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.

No âmbito da sua missão, as competências prosseguidas pela CITE são predominantemente técnicas.

A CITE é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica e funciona na dependência do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da solidariedade social, em articulação com o membro do Governo responsável pela área da igualdade de género.

A CITE é dirigida por uma presidente, coadjuvada por uma vice-presidente.

A sua composição tripartida compreende 4 representantes do Estado, 4 representantes sindicais (CGTP-IN e UGT) e 4 representantes patronais (CCP, CIP, CAP e CTP).

A comissão reúne em plenário para deliberar.

A CITE possui competências próprias e de assessoria, competências no âmbito do diálogo social e competências de apoio técnico e de registo.

O IEFP, I.P. assegura os recursos humanos e financeiros necessários ao cumprimento da sua missão.

Após mais de 30 anos de existência, o Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro, vem aprovar a orgânica da CITE, definir a sua natureza e fixar a respectiva estrutura, reforçando a sua natureza equilátera. Confere-lhe, igualmente, personalidade jurídica e, em consequência, capacidade judiciária, habilitando-a ao acompanhamento de vítimas de discriminação em razão do sexo no acesso e na manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional, como também de pessoas prejudicadas por motivo de violação das normas relativas aos direitos de parentalidade.

Reforçam-se, por outro lado, as competências enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

Atribui-se à CITE competência para apreciar, de forma fundamentada, a legalidade de disposições em matéria laboral, no que se refere à sua conformidade com as exigências de respeito pela igualdade e proibição da discriminação, nos termos consagrados no Código do Trabalho.

A aprovação da Lei Orgânica da CITE permite, ainda, clarificar a correcta transposição pelo Estado Português de todas as disposições da Directiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro, que veio introduzir alterações na Directiva n.º 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de Fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições do trabalho, nomeadamente, quanto ao acompanhamento das vítimas de discriminação e, bem assim, quanto à independência da CITE enquanto garante da igualdade no trabalho e no emprego.

O Decreto-Lei n.º 124/2010 entrou em vigor no dia 1 de Dezembro.

Durante o ano de 2010, a CITE contou com duas Presidentes.

Assim, grande parte do ano transacto centrou-se na execução das competências e atribuições cometidas pelo quadro legal então vigente, e, no segundo semestre, na preparação, planeamento e adequação dos recursos à nova orgânica.

2010, foi, pois, um ano de viragem na organização, que contou com a colaboração e contributos dos membros da tripartida e com o esforço e empenhamento dos colaboradores e das colaboradoras internos.

Foi, ainda, um ano fortemente marcado por processos de mobilidade nos Recursos Humanos, o que condicionou algumas áreas em determinados momentos.

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 - 2010

Última actualização: (AAAA/MM/DD)

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 parentalidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado e no sector público.

Objectivos estratégicos (OE):

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	Meta Ano 2010	Ano N			Desvios
				Concretização			
				Resultado	Classificação		
	Superou	Atingiu	Não atingiu				
EFICÁCIA (50%)				145,20%			45,20%
OB 1	Ponderação de 30%			128,08%			
Analisar e tratar os processos apresentados à CITE	Ind 1	% de processos apreciados trimestralmente (n.º de processos apreciados trimestralmente face ao n.º de processos existentes e entrados no início do trimestre)	na	65%	79,10%	X	↑21,69%
	60%				121,69%		
	Ind 2	% de processos concluídos trimestralmente (n.º de processos concluídos trimestralmente face ao n.º de processos existentes e entrados no início do trimestre)	na	30%	71,30%	X	↑137,67%
	40%				137,67%		
OB 2	Ponderação de 25%			179,30%			
Apreciar e finalizar as comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadores/especialmente protegidos/as	Ind 3	% de comunicações apreciadas trimestralmente (n.º de comunicações concluídas trimestralmente face ao n.º de comunicações existentes e entradas no início do trimestre)	na	60%	93,30%	X	↑55,50%
	60%				155,50%		
	Ind 4	% de comunicações finalizadas trimestralmente (n.º de comunicações finalizadas trimestralmente face ao n.º de comunicações existentes e entradas no início do trimestre)	na	30%	64,50%	X	↑115,00%
	40%				215%		
OB 3	Ponderação de 15%			148%			
Desenvolver estratégias de divulgação	Ind 5	Nº de alteração de conteúdos no sítio da Internet	4/ano	150/ano	222	X	↑48%
	100%				148%		
OB 4	Ponderação de 30%			132,50%			
Promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego, e na formação profissional e a conciliação trabalho/família	Ind 6	N.º acções de sensibilização e de formação junto de públicos estratégicos	na	8/ano	15	X	↑87,50%
	60%				87,50%		
	Ind 7	Nº de grupos de trabalho, redes fóruns, e projectos promovidos e implantados	na	3	6	X	↑100%
	40%				200%		
EFICIÊNCIA (35%)				112,78%			12,78%
OB 5	Ponderação de 50%			120%			
Melhorar a resposta às solicitações de informação	Ind 8	Tempo médio de resposta a e-mails	7 dias	5 dias úte	4	X	↑20%
	100%				120%		
OB 6	Ponderação de 50%			105,56%			
Melhorar os procedimentos da gestão de documentos	Ind 9	Taxa de implementação do programa de gestão documental	75%Dez	90% Dez	95,00%	X	↑5,56%
	100%				105,56%		
QUALIDADE (15%)				181,34%			81,34%
OB 7	Ponderação de 100%			181,34%			
Desenvolver e implementar um sistema de monitorização da satisfação dos/as clientes	Ind 10	% de respostas com grau igual ou superior a satisfeito	na	50%	90,67%	X	↑81,34%
	100%				181,34%		

Justificação para os desvios...

Explicitação da fórmula utilizada

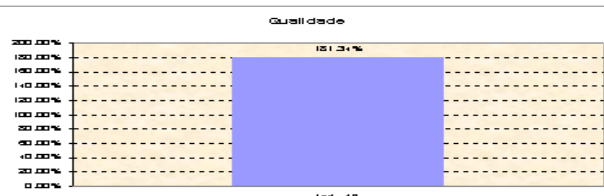
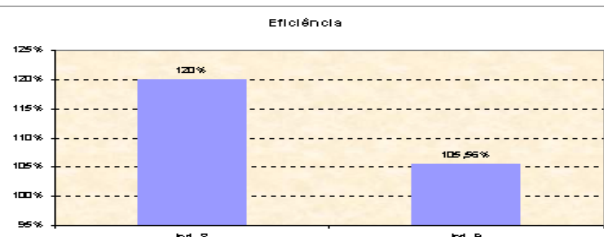
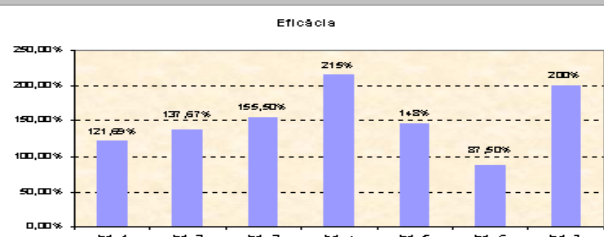
O cálculo da classificação atingida em cada indicador será obtido de forma distinta consoante se tratem de indicadores de incremento positivo ou indicadores de incremento negativo. No caso dos indicadores de incremento positivo, a classificação obtida será dada pela soma aritmética entre a realização plena (100%) e o desvio ocorrido [(Resultado - Meta N)/Meta]. No caso dos indicadores de incremento negativo, a classificação obtida será dada pela soma aritmética entre a realização plena (100%) e o desvio ocorrido [Meta N - Resultado]/Meta]. O resultado obtido em cada parâmetro será apurado por uma média ponderada da classificação obtida em cada um dos indicadores que concorrem para esse parâmetro, utilizando como ponderadores o peso de cada um dos indicadores conjugado com o peso do objectivo que incorporam.

Meios disponíveis

Recursos Humanos		Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio
Dirigente - Direção Superior	2	20	40	40	0,0
Técnico superior	13	12	156	150,4	-5,6
Informática	1	9	9	9	0,0
Assistente Técnico	6	8	48	46,7	-1,3
Assistente Operacional	4	6	24	23,4	-0,6
Total	26		277	269,5	-7,5

Orçamento (€)	Estimado	Realizado	Desvio
Funcionamento	750000	525.059,01 €	-224940,99%
PIDDAC	10.900 €	0,00 €	-10900

Parâmetros

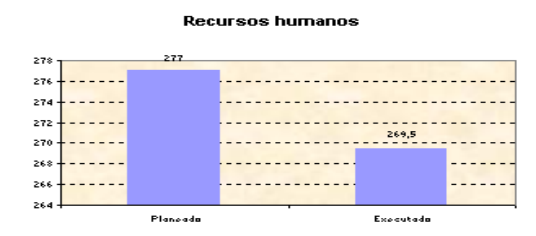
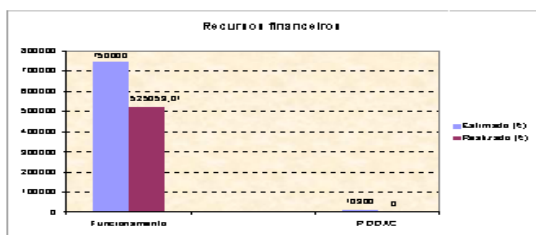


Eficácia	Eficiência	Qualidade
Ponderação 50%	Ponderação 35%	Ponderação 15%
72,60%	39,47%	27,20%

Avaliação Final do Serviço

Bom	Satisfatório	Insuficiente
139,27%		

Recursos Financeiros e Humanos



Listagem das Fontes de Verificação

Objectivo 1	Dados Núcleo Jurídico da CITE
Objectivo 2	Dados Núcleo Jurídico da CITE
Objectivo 3	Informação Centro de Documentação/CITE
Objectivo 4	Núcleo de Projectos/CITE
Objectivo 5	Dados Núcleo Jurídico da CITE
Objectivo 6	Dados Núcleo Informático da CITE
Objectivo 7	Dados Núcleo de Estatística

Critérios de

Objectivo 1	
Indicador 1	Aumento de 5% na meta estabelecida
Indicador 2	Aumento de 5% na meta estabelecida
Objectivo 2	
Indicador 3	Aumento de 5% na meta estabelecida
Indicador 4	Aumento de 5% na meta estabelecida
Objectivo 3	
Indicador 5	9 ano
Objectivo 4	
Indicador 6	9 ano
Indicador 7	4 ano
Objectivo 5	
Indicador 8	4 dias úteis
Objectivo 6	
Indicador 9	superior a 90%
Objectivo 7	
Indicador 10	Aumento de 5% na meta estabelecida

Objectivo 1 – Analisar e tratar os processos apresentados à CITE

Os desvios verificados remetem para a inclusão nos indicadores, em 2010, dos processos de parecer prévio, com prazo de análise e votação obrigatória em 30 dias, o que incrementa resultado positivo aos indicadores e objectivos.

Por outro lado, no segundo semestre, foram recuperadas todas as queixas em atraso de anos anteriores (que não obrigam a prazo de resposta), por decisão da Presidente, priorizando-as na distribuição do trabalho jurídico.

Objectivo 2 – Apreciar e finalizar as comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadores/as especialmente protegidos/as

No início de 2010 foi estabelecido um novo circuito documental para análise e decisão sobre contratos de trabalho a termo. A apreciação inicial é realizada por uma assistente técnica, afecta à área jurídica que confirma as peças processuais e que comunica às empresas a eventual falta de elementos. Este procedimento torna, por um lado, mais célere a apreciação inicial, por outro, induz, também, uma conclusão dos referidos processos (arquivamento ou envio à ACT) muito mais rápida e eficaz.

Objectivo 3 – Desenvolver estratégias de divulgação

O indicador referente a este objectivo, foi objecto de alteração de meta, com aprovação da tutela, tendo passado de 8/ano para 150/ano, dada a versatilidade e as sucessivas necessidades de actualização dos conteúdos do site. Mesmo assim, regista-se um desvio positivo, fruto de opções relativas aos instrumentos, jurisprudência e legislação, comunitários e à inserção de materiais gráficos interactivos e vídeos, entre outras actualizações/inserções.

Objectivo 4 – Promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego, e na formação profissional e a conciliação trabalho/família

Relativamente ao indicador 6, o desvio positivo registado prende-se com a aposta de diversificação de públicos estratégicos alvos de acções de sensibilização e formação. Quanto ao indicador 7, a CITE foi solicitada, quer em termos nacionais quer internacionais, para fazer parte de redes fóruns e projectos a que conseguiu dar resposta.

Objectivo 5 – Melhorar a resposta às solicitações de informação

Objectivo cumprido e superado num valor que não merece justificação para o desvio.

Objectivo 6 – Melhorar os procedimentos da gestão de documentos

Objectivo cumprido e superado num valor que não merece justificação para o desvio.

Objectivo 7 – Desenvolver e implementar um sistema de monitorização da satisfação dos/as clientes

Foi feito um esforço no último trimestre de aplicação do questionário de satisfação dos/das clientes, que merece um tratamento detalhado no ponto 2 deste relatório e que justifica o desvio ocorrido, sendo que foi a primeira vez que foi aplicado desta forma e com este instrumento.

Meios disponíveis

Orçamento:

O orçamento de funcionamento sofre o desvio indicado pelas medidas de racionalização de custos introduzidas, sobretudo no último trimestre. Relativamente ao orçamento de PIDDAC, não foi encetado nenhum procedimento que conduzisse à sua concretização.

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) Assistência às 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 (nova competência, decorrente do Dec.-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro);

e) Promoção de diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e privada, quando solicitado por ambas as partes (nova competência, decorrente do Dec.-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro);

f) Assistência e aconselhamento jurídicos que se materializam através de:

1. Atendimento Linha Verde.

2. Atendimento presencial.

3. Resposta a consultas/solicitações de informação (via electrónica e postal);

g) Manutenção em funcionamento do sítio da CITE;

h) Criação e manutenção em funcionamento do centro de documentação (nova competência, decorrente do Dec.-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro);

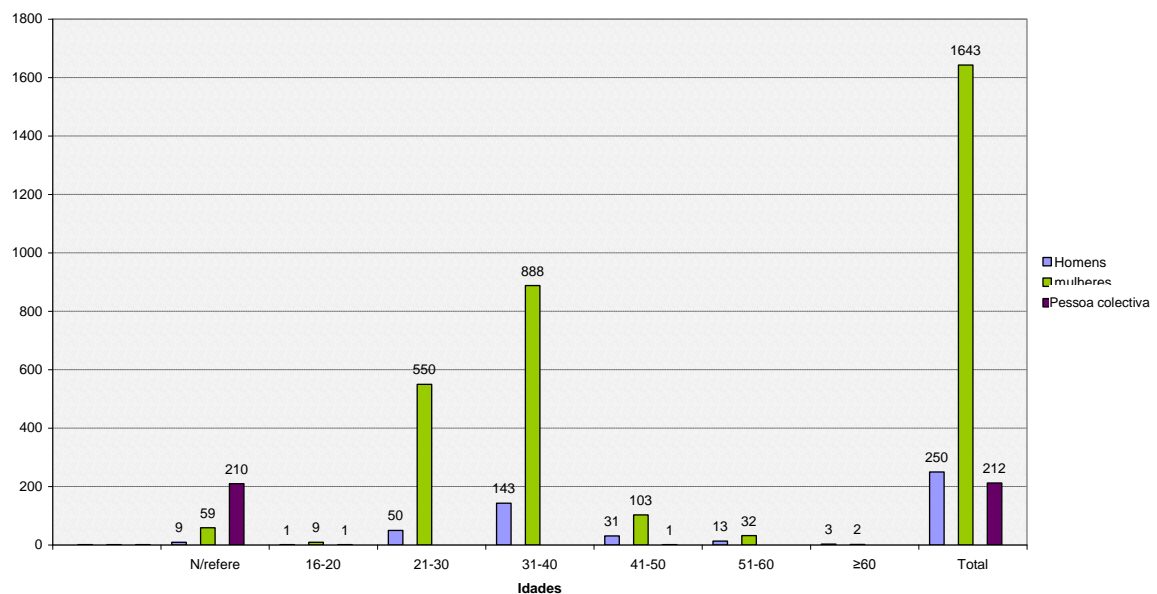
i) Promoção de formação na área laboral de públicos estratégicos (nova competência, decorrente do Dec.-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro).

Os resultados alcançados em todas as alíneas, com excepção das d); e) e h), serão descritos no ponto 4 deste relatório. Relativamente às alíneas d); e) e h), estas consubstanciam novas competências decorrentes da publicação da Lei Orgânica da CITE que entrou em vigor em 1 de Dezembro de 2010 e que só terão verdadeira expressão em 2011. As atribuições e serviços constantes das alíneas a); b); c); g) e i) são parte integrante do QUAR, donde, são também analisados no ponto 1 do relatório, bem como parte da alínea f).

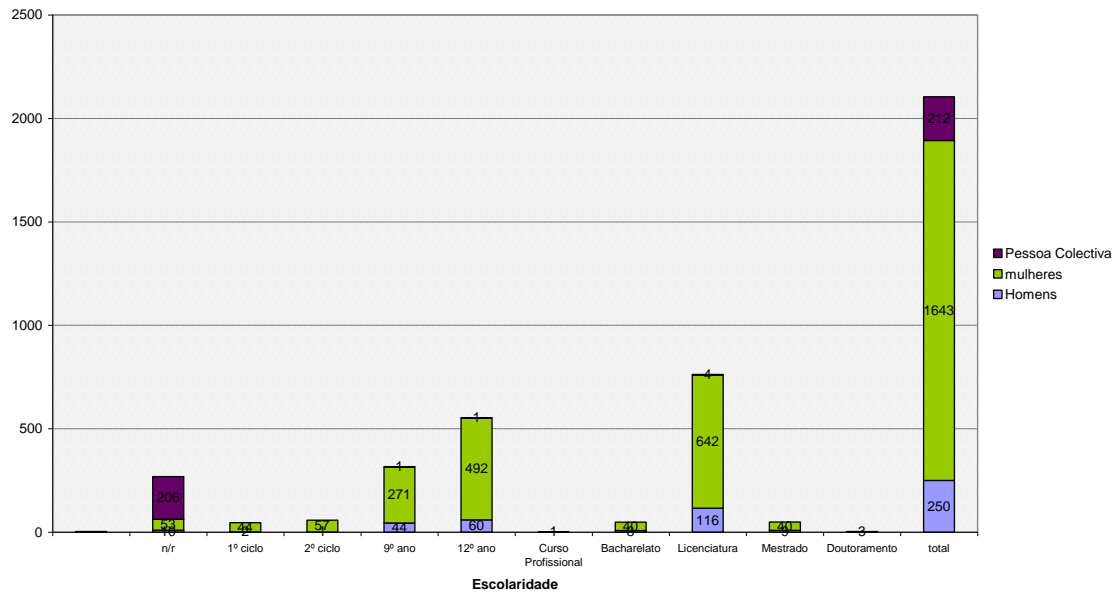
Existe um questionário que caracteriza o público-alvo da CITE, sendo esta caracterização feita através da aplicação de um conjunto de perguntas pelos/as juristas na Linha Verde. Os dados que a seguir se apresentam não consubstanciam uma avaliação da satisfação, mas sim a faixa etária, a escolaridade e o local de residência.

2.1. Caracterização do público-alvo da CITE

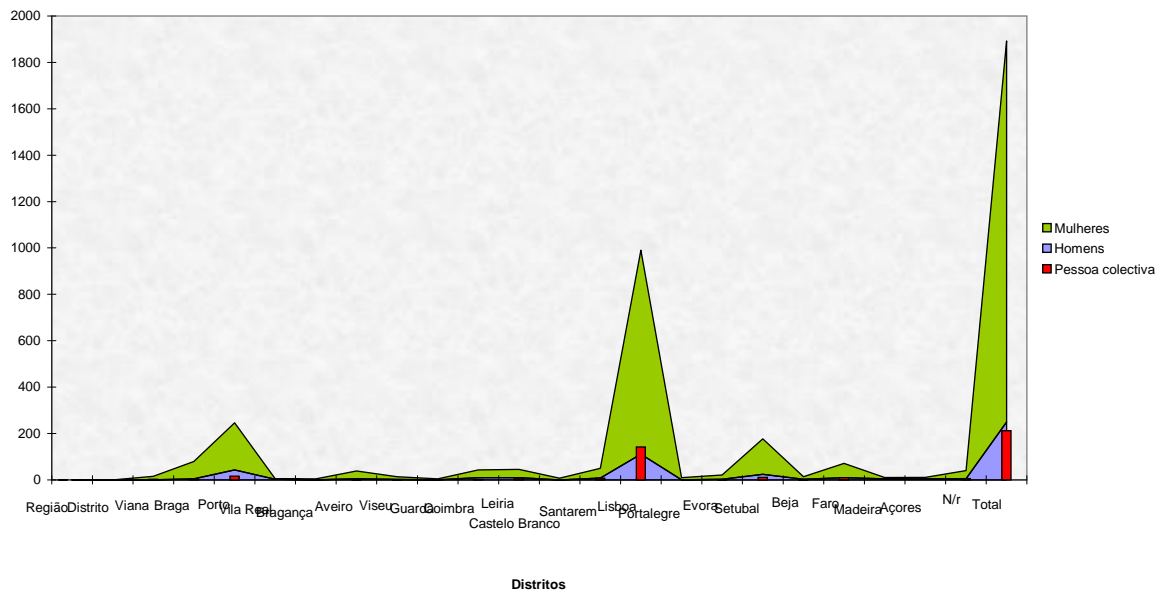
Escalões etários



Nível de escolaridade



Distribuição geográfica



2.2. Questionários de satisfação

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 e ainda o é em função da celeridade de respostas, do cumprimento

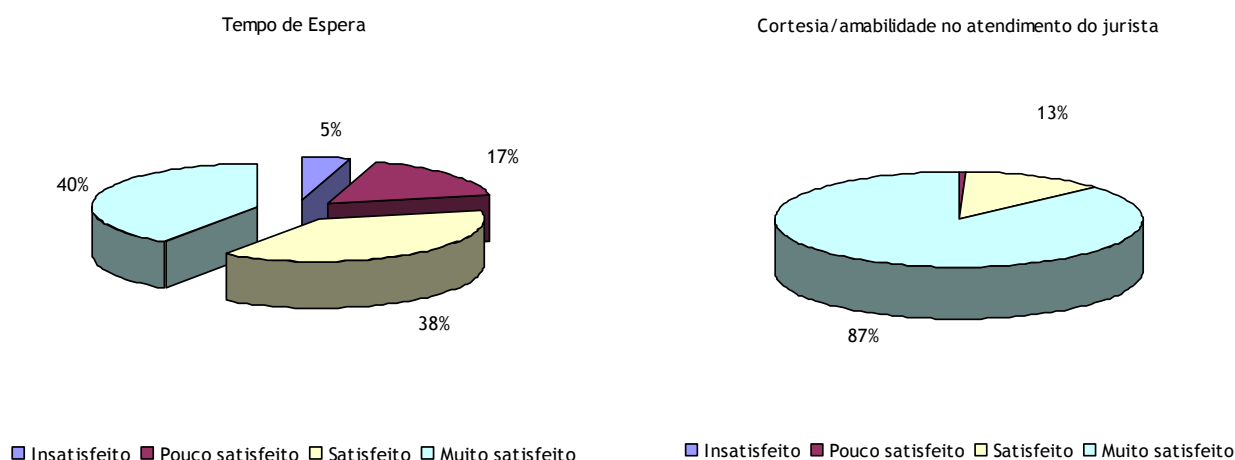
das disposições legais e da prontidão e esforço dos técnicos na disponibilização de informação e tratamento das múltiplas questões que, diariamente, são colocadas.

Em 2010, foi criado e implementado um sistema de monitorização da satisfação dos/das clientes, adequado à realidade da CITE. Trata-se da aplicação de dois questionários de satisfação. Um dedicado à Linha Verde (cf. Anexo I) e que exige pouco tempo para quem mostra disponibilidade de resposta, uma vez que aquele que é proposto pelo GEP não se coaduna com o público-alvo da CITE. O segundo é utilizado no atendimento presencial (cf. Anexo II) e, também ele, adaptado ao público que usa este serviço (mães e pais acompanhados de bebés ou crianças e com pouca disponibilidade para questionários longos e complexos).

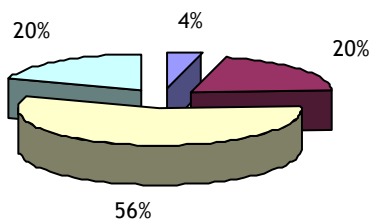
Os questionários foram apenas aplicados no último trimestre do ano, uma vez que só partir desta data estiveram criadas as condições internas para ser implementada esta forma de avaliação da qualidade dos serviços da CITE. Ambos os questionários são de natureza confidencial e anónima e visam melhorar a qualidade do serviço prestado.

2.2.1. Questionário de Satisfação – Linha verde (cf. Anexo I):

Com vista à avaliação da qualidade do serviço prestado no atendimento através da Linha Verde da CITE, durante o último trimestre do ano de 2010, foram aplicados 232 questionários, o que corresponde a uma amostra de cerca de 12% do total de utentes. O método utilizado foi de chamada telefónica posterior à prestação do serviço, feita pela operadora/telefonista. Os resultados obtidos estão presentes nos gráficos que, a seguir, se apresentam.

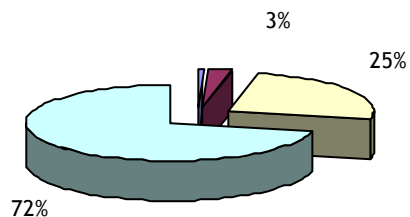


Horário de Atendimento



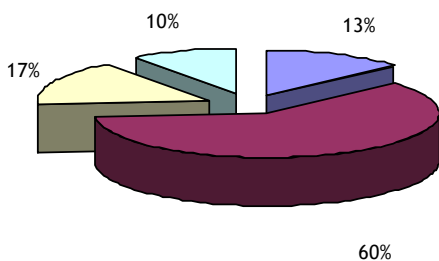
■ Insatisfeito ■ Pouco satisfeito ■ Satisfeito ■ Muito satisfeito

Clareza e adequação da informação disponibilizada



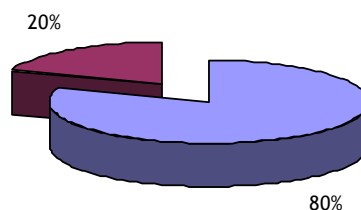
■ Insatisfeito ■ Pouco satisfeito ■ Satisfeito ■ Muito satisfeito

Faixa Etária Utentes



■ 18-28 ■ 29-39 ■ 40-50 ■ +50

Género



■ Feminino ■ Masculino

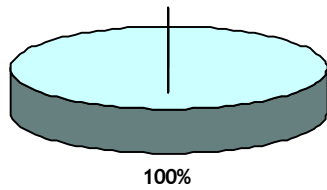
Todos os indicadores de satisfação ultrapassam os 75%, sendo que a clareza e adequação da informação disponibilizada atinge os 97%. Relativamente ao tempo de espera e ao horário, apesar de os indicadores serem favoráveis, far-se-á um esforço que minimize a insatisfação demonstrada.

No que diz respeito à faixa etária dos/das utentes, destacam-se as idades compreendidas entre os 29 e os 39 anos; quanto ao género, as mulheres são, de facto, as principais utentes deste serviço.

2.2.2. Questionário de satisfação – atendimento presencial (cf. Anexo II):

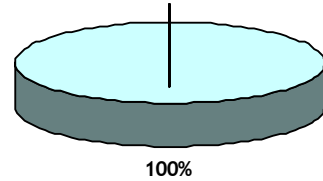
A par do questionário de satisfação relativo ao atendimento através da linha verde, foi, também, aplicado um questionário que visou aferir o nível de satisfação das/dos cidadãos/cidadãos no que se refere ao atendimento presencial. Foram aplicados 37 questionários, cerca de 25% do total dos/das utilizadores/as deste serviço, e os resultados são apresentados nos 6 gráficos seguintes.

Clareza e adequação da informação disponibilizada



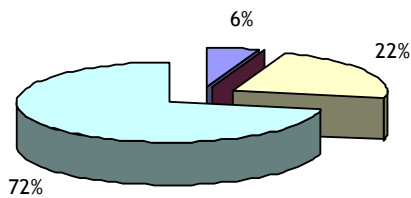
■ Insatisfeito ■ Pouco satisfeito ■ Satisfeito ■ Muito satisfeito

Cortesia/amabilidade no atendimento do jurista



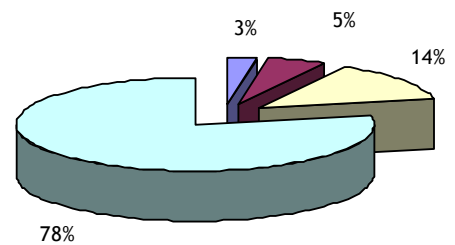
■ Insatisfeito ■ Pouco satisfeito ■ Satisfeito ■ Muito satisfeito

Horário de Atendimento



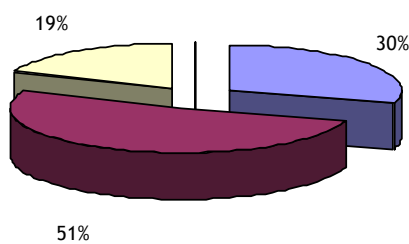
■ Insatisfeito ■ Pouco satisfeito ■ Satisfeito ■ Muito satisfeito

Tempo de Espera



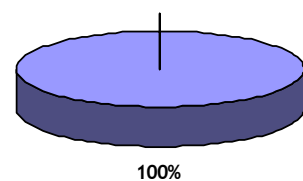
■ Insatisfeito ■ Pouco satisfeito ■ Satisfeito ■ Muito satisfeito

Faixa Etária Utentes



■ 18-28 ■ 29-39 ■ 40-50 ■ +50

Género



■ F ■ M

A satisfação demonstrada por este serviço, que atinge 100% em duas questões e mais de 90% nas outras duas, não conduz a qualquer acção correctiva, trazendo à organização e seus/suas colaboradores/as o sentido do dever cumprido ao nível da excelência, para além da enorme responsabilidade que tais resultados acarretam.

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

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?		X		Cf. Págs.15 a 20
1.2 É efectuada internamente uma verificação efectiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			Cf. Págs.15 a 20
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Cf. Págs.15 a 20
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			Cf. Págs.15 a 20
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			Cf. Págs.15 a 20
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direcção e os dirigentes das unidades orgânicas?			X	Cf. Págs.15 a 20
1.7 O serviço foi objecto de acções de auditoria e controlo externo?		X		Cf. Págs.15 a 20
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			Cf. Págs.15 a 20
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?		73.9%		Cf. Págs.15 a 20
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma acção de formação?		73.9 %		Cf. Págs.15 a 20
3 – Actividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?		X		Cf. Págs.15 a 20
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			Cf. Págs.15 a 20
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	X			Cf. Págs.15 a 20
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?	X			Cf. Págs.15 a 20
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			Cf. Págs.15 a 20
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			Cf. Págs.15 a 20
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Cf. Págs.15 a 20
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas?		X		Cf. Págs.15 a 20
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas é executado e monitorizado?			X	Cf. Págs.15 a 20
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	Cf. Págs.15 a 20
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?			x	Cf. Págs.15 a 20
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?			x	Cf. Págs.15 a 20
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	x			Cf. Págs.15 a 20
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou activos do serviço?	x			Cf. Págs.15 a 20
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de backups)?	x			Cf. Págs.15 a 20
4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida?	x			Cf. Págs.15 a 20

Nota: as respostas devem ser dadas tendo por referência o ano em avaliação.

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.

3.1. Fundamentação

1. Ambiente de controlo

1.1. As atribuições, competências, composição, deliberações, recursos humanos e financeiros e funcionamento encontravam-se, até 17 de Novembro de 2010, 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 por despacho conjunto nos termos do nº 5 do Artº 14º do Decreto-Lei nº 462/88, de 18 de Novembro. Em 17 de Novembro de 2010 foi definida a orgânica da CITE, Decreto-Lei nº 124/2010. A CITE é um organismo atípico, que, enquanto Comissão independente tripartida não tem os pressupostos organizacionais e de gestão da Administração Pública. Mantém dependência do IEFP relativamente aos recursos humanos e ao orçamento. O orçamento atribuído, de funcionamento, é gerido pela CITE, contudo a gestão orçamental e as operações contabilísticas (cabimentos, pagamentos, etc.) são da responsabilidade da SGMTSS. Assim, as especificações técnicas do sistema de controlo interno não se encontravam definidas em 2010.

1.2. Internamente existe uma equipa, coordenada pela Presidente, que assegura a legalidade, regularidade e boa gestão, em articulação com o IEFP e com a SGMTSS, nas áreas de co-gestão.

1.3. Não existe equipa de controlo formal e auditoria. A Comissão e a Presidente asseguram o controlo, em articulação com o IEFP e a SGMTSS.

1.4. Carta Ética da Função Pública e legislação aplicável à Administração Pública. Código do Trabalho. Directivas da EU relativas à Missão da CITE.

1.5. É anualmente aprovado um Plano de Formação, que responde às necessidades do organismo e às expectativas individuais dos colaboradores e colaboradoras.

1.6. Não existem Unidades Orgânicas. Os contactos regulares são assegurados entre a Presidente e os colaboradores e colaboradoras afectos às áreas.

2. Estrutura organizacional

2.1. As atribuições, competências, composição, deliberações, recursos humanos e financeiros e funcionamento encontravam-se, até 17 de Novembro de 2010, 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 por despacho conjunto nos termos do nº 5 do Art.º 14º do Decreto-Lei nº 462/88, de 18 de Novembro. Em 17 de Novembro de 2010 foi definida a orgânica da CITE, Decreto-Lei nº 124/2010.

2.2. Não foram avaliados/as, porque excluídas do SIADAP, 3 colaboradoras com Contratos de Prestação de Serviços – uma jurista e duas consultoras, nem dois estagiários/as; por baixa médica prolongada, um jurista.

2.3. Não é considerada a formação dos/das colaboradores/as com contrato de prestação de serviços, por não ser a CITE que assume os custos das eventuais formações.

3. Actividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço

Preâmbulo:

a) 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.

As receitas do Orçamento CITE são disponibilizadas pelo IEFP – 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 IEFP, 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.

b) 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.

c) 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 áreas.

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

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. A título de exemplo, há rotatividade de funções de entre o núcleo jurídico, na secretaria, no secretariado.

3.5. Sim, por Despacho da Presidente, em articulação com a Tutela, a Secretaria-Geral e o IEFP.

3.6. Sim, por Despacho da Presidente, em articulação com a Tutela, a Secretaria-Geral e o IEFP.

3.7. SmartDocs.

3.8. Só os serviços que gerem fundos ou têm competências inspectivas têm essa obrigatoriedade.

3.9. Não aplicável.

4. Fiabilidade dos sistemas de informação

4.1. Nas áreas da contabilidade e tesouraria não existem aplicações informáticas de suporte na CITE, mas sim na SGMTSS. O Smartdocs assegura a gestão documental interna.

4.2. As razões invocadas não permitem cruzamento de dados.

4.3. Não aplicável pelas razões invocadas.

4.4. Os processos de decisão são determinados pela articulação, muitas vezes presencial, entre a SGMTSS e a CITE, bem como entre a CITE e o IEFP.

4.5./4.6/4.7. 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. Actividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados.

4.1. Actividade jurídica

4.1.1. Funcionamento da Comissão Tripartida

Em 2010, foram realizadas 22 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.

4.1.2. Pareceres

No decorrer do ano de 2010, foram votados e emitidos 159 pareceres que correspondem à análise de 161 processos entrados (vide quadro1), sendo que os pareceres sobre despedimentos de trabalhadores e trabalhadoras representaram 63,4% do volume de trabalho jurídico (cf. QUAR, objectivo 1).

Quadro 1

PROCESSOS APRESENTADOS EM REUNIÕES TRIPARTIDAS	Data
	Totais
FH - FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO (Parecer prévio em caso de intenção de recusa da prestação de trabalho com flexibilidade de horário)	52
DG - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida	25
DGC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida - colectivo	16
DGE - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida - extinção do posto de trabalho	4
DGLC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e lactante - colectivo	3
DGPC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e puérpera - colectivo	1
DGPLC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante - colectivo	4
DGPLHC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera, lactante, homem - colectivo	0
DH - Parecer Prévio ao despedimento de pai trabalhador durante o gozo da licença por paternidade	3
DL - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante	15
DLC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante - colectivo	8
DLE - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante - extinção do posto de trabalho	9
DP - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera	10
DPC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera - Colectivo	4
DPE - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera - extinção do posto de trabalho	4
DPLC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera e lactante - colectivo	1
TP - Tempo Parcial	2
Diversos	4
QX (proc.)	1
TOTAIS	161

4.1.3. Respostas a reclamações de Pareceres

Em 2010 foram respondidas 7 reclamações de pareceres prévios.

4.1.4. Análise e tratamento de Queixas por discriminação

Queixas apresentadas à CITE	2009	2010
Subtotal – maternidade e paternidade	108	70
Subtotal – discriminação em função do sexo	9	29
Subtotal – conciliação actividade profissional/vida familiar	20	17
Fora do âmbito da CITE	27	0
TOTAL	164	116

(Cf. QUAR, objectivo 1)

4.1.5. 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 2010, deram entrada na Comissão 978 comunicações de empregadores (vide gráfico 1), informando sobre a referida não renovação de contrato de trabalho a termo, tendo sido apreciadas 913, o que corresponde a 93,3% e concluídas 631 (vide gráficos 2 e 3), ou seja 64,5% das comunicações entradas (cf. QUAR, objectivo 2).

Gráfico 1

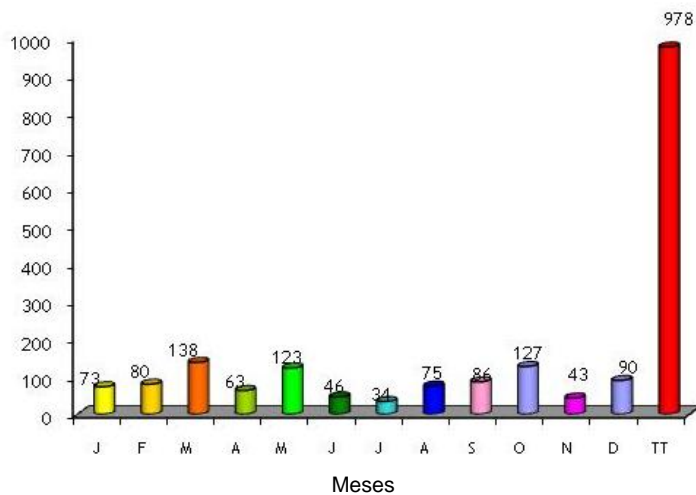


Gráfico 2

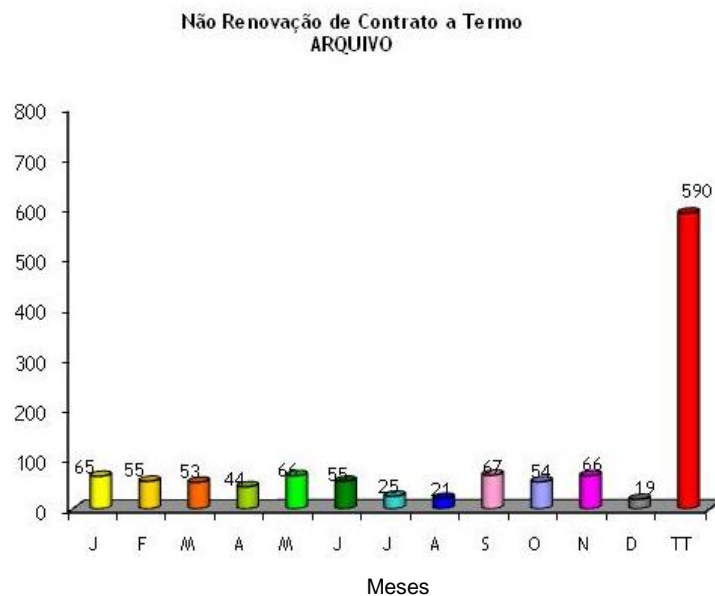
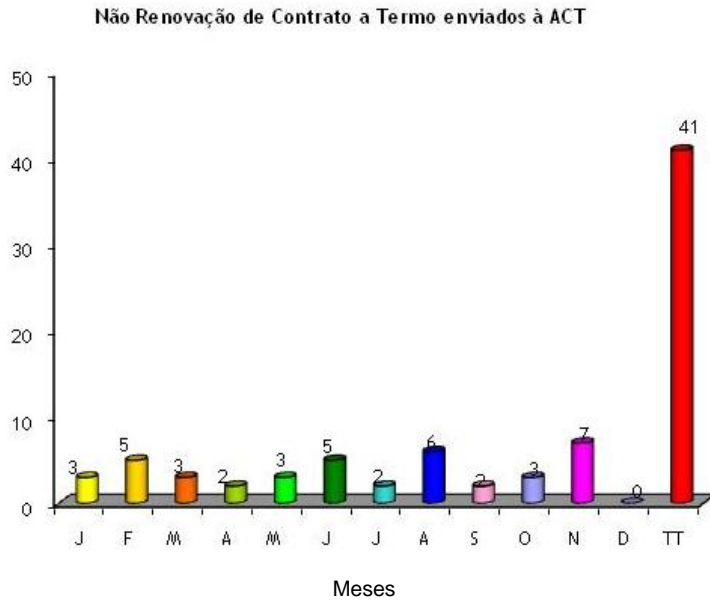


Gráfico 3



4.1.6. 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.

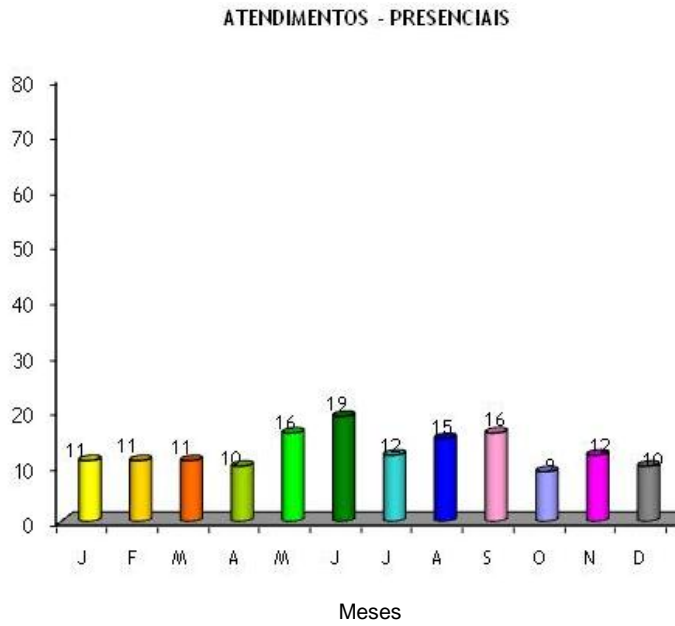
O atendimento presencial e através da Linha Verde decorreu durante todo o ano de 2010, à semelhança de anos anteriores.

4.1.6.1. Presencial

Relativamente ao atendimento presencial, foram recebidas pelos/as técnicos/as juristas da CITE 152 utentes.

Neste universo as mulheres foram as únicas que recorreram aos serviços da CITE.

Gráfico 4

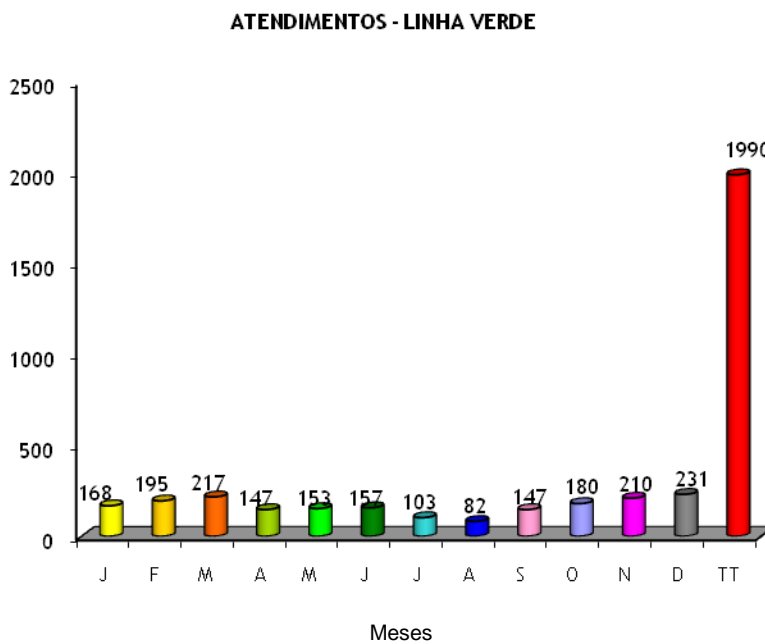


4.1.6.2. Linha Verde

No que respeita ao atendimento através da Linha Verde, foram recebidos pelos/as técnicos/as juristas da CITE, 1990 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. Relativamente a este serviço, apesar de as mulheres representarem 80% dos/das utentes, já se verifica por parte dos homens o recurso a este serviço.

Gráfico 5

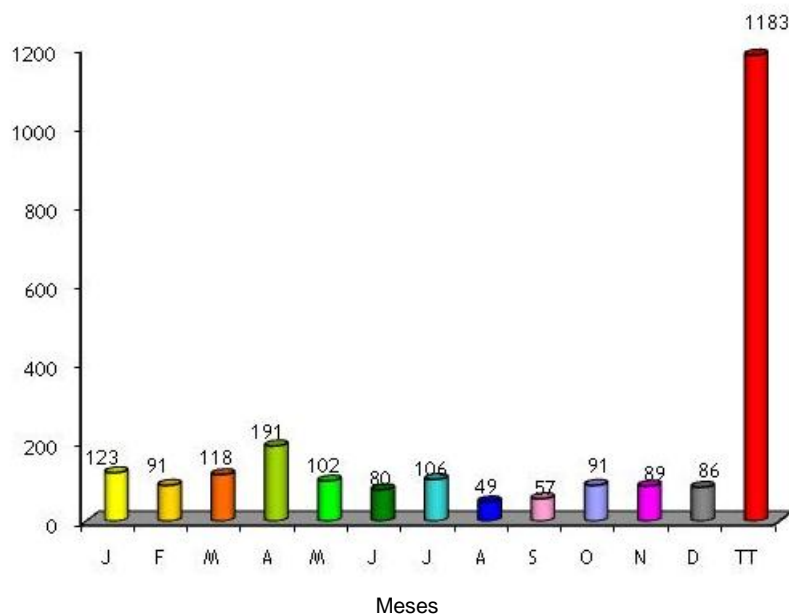


4.1.7. Resposta a solicitações de informação

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 2010, foram elaboradas e enviadas 1183 respostas a pedidos de esclarecimentos por via electrónica e postal.

Gráfico 6



4.1.8. 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 41 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.

4.2. Informação e documentação

4.2.1. Sítio

Ao longo do ano de 2010 foram efectuadas 222 actualizações/alterações ao sítio da CITE (cf. QUAR, indicador 5, objectivo 3). Essas actualizações/alterações referem-se a:

- Destaques com imagens associadas;
- Materiais gráficos interactivos;
- Vídeos;
- Nova imagem para a linha verde;
- Tratamento e inserção da legislação nacional:
 - 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.
- Tratamento e inserção da legislação comunitária:
 - Recolha dos pdf;
 - Elaboração dos sumários.
- Tratamento e inserção da jurisprudência comunitária:
 - Recolha dos pdf;
 - Elaboração dos sumários.
- Instrumentos comunitários;
- Instrumentos nacionais;
- Protecção na parentalidade;
- Igualdade e não discriminação;
- O que é a CITE;
- O que faz a CITE;
- Perguntas frequentes;
- Prémio “Igualdade é Qualidade”;
- Publicações em formato Pdf;
- Ligações;
- Revisão de todos os novos conteúdos introduzidos no sítio e verificação periódica das ligações dos sítios indicados no sítio da CITE;
- Tratamento e inserção de pareceres da CITE:
 - Elaboração de índices uniformizados;
 - Reconfiguração de todos os pareceres;

- Formatação;
- Revisão e correcção de texto;
- Anonimato.

No período de 2006 até ao final do ano de 2010, o sítio da CITE foi visitado por 3 279 922 utentes, com a seguinte distribuição:

Quadro 2

	2006	2007	2008	2009	2010
1º trimestre	-----	135 527	249 332	306 231	110 240
2º trimestre	-----	161 724	199 808	313 624	97 493
3º trimestre	111 161	129 661	211 974	221 782	104 328
4º trimestre	186 620	184 964	215 143	223 946	116 364
Totais	297 781	611 876	876 257	1 065 583	428 425

4.2.2. Tratamento da informação/publicações

4.2.2.1. Elaboração de cronologia jurídica (1974-2009)

Pesquisa da legislação de 1974 a 2009 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 – 2006-2009, 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.

4.2.2.2. Actividade editorial

Publicações 2010:

- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal (Folheto desdobrável) (em colaboração com a área de projectos e formação);

- Mulheres e Homens. Trabalho, Emprego e Vida Familiar. Indicadores 2009 (Folheto desdobrável) (em colaboração com a área de projectos e formação);
- Women and Men. Work, Employment and Family Life. Indicators 2009 (Leaflet) (em colaboração com a área de projectos e formação);
- Pareceres da CITE no ano de 2007, 763 p.;
- Pareceres da CITE no ano de 2008, 859 p.;
- *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*, Coordenação de Karin Wall, Sofia Aboim, Vanessa Cunha, Coleção Estudos 6, 533p.;
- *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, Organização de Virgínia Ferreira, Coleção Estudos 7;
- Mulheres e Homens. Trabalho, Emprego e Vida Familiar. Alguns Indicadores 2009 (Folheto desdobrável).

4.2.2.3. Base de dados documental

Organização de formação especializada para a equipa que, entretanto, foi alargada.
Partilha de base de dados documental DocBase da CITE

4.2.2.4. Instalações

Mudança de instalações do centro de documentação do 3.º para o 1.º andar em Outubro;

4.2.2.5. Arquivo

Início da reorganização da sala de arquivo, que requereu, em termos de procedimentos:

- Processo de selecção de documentação pertencente a ex-funcionários/as da CITE;
- Triagem de documentação diversa relativa às várias edições do Prémio Igualdade é Qualidade;
- Selecção de publicações CITE para reciclagem ou armazenamento nas instalações do IEFP (Venda-Nova);
- Arrumação de publicações CITE;
- Selecção e arrumação de documentação variada.

Elaboração de uma base de dados das publicações da CITE e outras

4.2.2.6. Outras actividades

a) REDTESS – Rede de Cooperação e Conhecimento na Área do Trabalho, Emprego e Solidariedade Social:

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 www.redtess.gep.mtss.gov.pt e em www.cite.gov.pt;

Contributos para a elaboração da publicação intitulada “Ano Europeu do Combate à Pobreza e à Exclusão Social – Contributos bibliográficos”, disponível em:

<http://www.gep.mtss.gov.pt/edicoes/outras/outras.php>.

b) Portal do Cidadão e Portal da Empresa

Envio de novas fichas para o Portal do Cidadão, para aprovação pela Agência para a Modernização Administrativa – AMA:

- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Conciliação da vida profissional e familiar – informação;
- Conciliação da vida profissional e familiar – queixa;
- Discriminação entre homens e mulheres no trabalho – queixa;
- Igualdade entre homens e mulheres no trabalho – informação;
- Protecção na parentalidade – informação;

- Protecção na parentalidade – queixa;
- Recrutamento discriminatório – queixa.

c) Envio de novas fichas para o Portal da Empresa, para aprovação pela Agência para a Modernização Administrativa – AMA:

- Conciliação da vida profissional e familiar – informação;
- Despedimento de trabalhador no gozo de licença parental – parecer prévio;
- Despedimento de trabalhadora grávida, em licença parental ou que amamenta – parecer prévio;
- Igualdade entre homens e mulheres no trabalho – informação;
- Igualdade entre homens e mulheres no trabalho – parecer;
- Não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhador durante a licença parental – comunicação;
- Não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, em licença parental ou que amamenta – comunicação;
- Protecção na parentalidade – informação;
- Recusa de trabalho a tempo parcial – parecer prévio;
- Recusa de trabalho com horário flexível – parecer prévio;
- Prémio Igualdade é Qualidade – candidatura.

d) Modelos para actas e pareceres:

- Elaboração de modelo para acta da reunião da CITE e indicações para a formatação;
- Elaboração de modelo para pareceres da CITE e indicações para a formatação.

e) Orientações para a apresentação e para a redacção dos pareceres da CITE

f) Interlocação Única (IU) para o Departamento dos Portais do Cidadão e da Empresa (DPCE) da Agência para a modernização administrativa – AMA responsável pela edição dos conteúdos directamente no *backoffice*, recorrendo às seguintes aplicações:

- O *backoffice* do PCE, para criação e edição da ficha da EPS e fichas de serviços destinados aos cidadãos e às empresas;

- O *backoffice* do Balcão Único, cujo *frontoffice* está acessível através do Portal da Empresa (PE), para criação e edição de serviços relativos ao exercício de uma actividade económica;
- A Rede PCE, alojada na plataforma colaborativa da Rede Comum de Conhecimento, para consulta de informações e de documentos de trabalho, como o guia de edição de conteúdos dos Portais.

A IU, para além de editar as fichas, assume as seguintes competências:

- Atribuir permissões aos utilizadores da sua EPS, com perfil de “autor”, para editar as fichas no *backoffice* dos Portais;
- Validar os pedidos de acesso de utilizadores da sua EPS a outras aplicações de suporte à prestação de serviços nos Portais (Balcão Único e Rede PCE);
- Garantir a articulação entre os diferentes autores da sua EPS, no sentido de garantir a uniformização dos diferentes conteúdos e evitar a duplicação de contactos;
- Aprovar os referidos conteúdos e submetê-los ao DPCE;
- Articular com o DPCE todas as matérias relativas aos Portais.

g) Interlocação para a implementação da Medida Simplex 2010 Balcão ‘Vamos ter uma criança’

h) Interlocação para o Portal para o Conhecimento e Inovação – POCIQ do MTSS

i) Designação como interlocutora para integrar a Rede de Interlocutores da área da gestão dos documentos e articular com a Direcção-Geral de Arquivos – DGARQ e com a Secretaria-Geral do MTSS

j) Participação numa reunião de apresentação da Plataforma de Imprensa, no âmbito do MTSS – 20 de Maio de 2010

4.3. Comunicação e relações institucionais

4.3.1. Acções informativas e publicitárias

O valor total das acções informativas e publicitárias da CITE, efectivamente gasto em 2010 é de 34927,26 euros (trinta e quatro mil novecentos e vinte e sete euros e vinte e seis cêntimos).

No primeiro trimestre de 2010, mais concretamente no mês de Fevereiro, foram pagas facturas de uma campanha publicitária alusiva aos 30 anos da Comissão. Tal campanha consistiu na publicação de um anúncio em jornais (semanários, diários, nacionais e regionais), nos meses de Novembro e Dezembro, no valor de 13001,76 euros (treze mil e um euros e setenta e seis cêntimos), dirigida a um público-alvo diversificado e heterogéneo – trabalhadores/trabalhadoras e empregadores.

Durante o segundo trimestre foi lançado o Prémio Igualdade é Qualidade, cujo regulamento prevê que o anúncio de abertura seja publicitado em órgãos de comunicação escritos, nacionais e regionais. Dado que este prémio é atribuído em articulação com o outro mecanismo de igualdade – CIG – foi feita uma cobertura repartida do referido anúncio. Nesta divulgação foram gastos 6301,50 euros (seis mil trezentos e um euros e cinquenta cêntimos). O público-alvo foram empresas e organismos potenciais candidatos.

Ainda no segundo trimestre, a propósito da semana da responsabilidade social, foi feita uma pequena campanha sobre o tema em revista de especialidade, no valor de 2160,00 euros (dois mil cento e sessenta euros).

Já no final do segundo trimestre, e com maior incidência nos terceiro e quarto, foi lançada uma campanha de divulgação da CITE – missão e atribuições – dirigida a trabalhadores/trabalhadoras e empregadores, com o intuito de uma mais forte sensibilização relativa aos direitos e deveres constantes no Código do Trabalho, que ascendeu aos 13464,00 (treze mil quatrocentos e sessenta e quatro euros).

4.3.2. Outras acções

- 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; Acompanhamento do Conselho Consultivo da RTP 2 – Sociedade Civil.

4.4. Relações internacionais

4.4.1. Comissão europeia

4.4.1.1. 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 2010 foram as formas flexíveis de trabalho e a dimensão de género no mercado de trabalho, a violência de género e os estereótipos de género nos *mass media*.

A CITE integrou o grupo de trabalho constituído para tratamento de um dos temas agendados para o ano, tendo participado na elaboração da *Opinion on flexible and part-time working arrangements and the gender dimension of the labour market* e tendo dado contributos pedidos pelo grupos de trabalhos que elaboraram a *Opinion on "Breaking gender stereotypes in the media"* e a *Opinion on an EU Strategy on Violence Against Women and Girls*.

A CITE participou na reunião do Comité Consultivo realizada em 2010.

4.4.1.2. 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 2010, 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.

4.4.1.3. 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 representou Portugal nesta Rede, até ao final de 2010. Entretanto a representação passou a ser assegurada pela CIG.

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 2010, a CITE participou numa 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 2009 da Rede, com informação sobre políticas, medidas e boas práticas de promoção do empreendedorismo feminino em Portugal.

4.4.1.4. Outras Actividades

- No âmbito do estudo lançado pela Comissão Europeia sobre os Mecanismos para a Igualdade nos Estados-membros e países EFTA, a CITE respondeu ao questionário elaborado pela EQUINET.

O objectivo deste estudo é fornecer uma base objectiva para avaliar em que medida é que os Mecanismos para a Igualdade estão em conformidade com as directrizes e identificar as melhores práticas na execução das tarefas que lhes estão atribuídas. (actividade não prevista no Plano de Actividades de 2010)

- No âmbito das suas competências e atribuições, a CITE deu contributos para os Projectos de Conclusões do Conselho da União Europeia sobre:
 - o reforço do compromisso e as acções de luta contra a desigualdade salarial entre homens e mulheres;
 - para apoiar a implementação da Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres (2010-2015) da Comissão Europeia. (actividade não prevista no Plano de Actividades de 2010)
- No âmbito das suas competências e atribuições, a CITE contribuiu com dois exemplos de instrumentos/medidas de promoção do mainstreaming de género para o *Compendium of good practices on non discrimination/equality mainstreaming*, elaborado no quadro do Grupo de Peritos em anti-discriminação da Comissão Europeia. (actividade não prevista no Plano de Actividades de 2010)

- A CITE respondeu ao questionário de avaliação sobre o apoio à igualdade de género pelo Fundo Social Europeu. (actividade não prevista no Plano de Actividades de 2010)
- A CITE participou na Conferência *Non-legislative Initiatives for Companies to Promote Gender Equality at the Workplace*, promovida pela DG Emprego da Comissão Europeia, que decorreu a 5 de Maio de 2010, em Bruxelas. (actividade não prevista no Plano de Actividades de 2010)
- A CITE participou na divulgação da campanha europeia “Salário Igual por Trabalho de Valor Igual”.
- A CITE participou na conferência sobre responsabilidade social das empresas, promovida pela representação da Comissão Europeia em Portugal.

4.4.2. Conselho da Europa

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:

- 6º Relatório Nacional de Aplicação da Carta Social Europeia Revista (período de 1 de Janeiro 2005 a 31 de Dezembro 2009), no que se refere ao art.º 8º – Direito das trabalhadoras à protecção da maternidade e ao art.º 27º - Direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares à igualdade de oportunidades de tratamento;
- Contributos para o *draft* da Estratégia para a Coesão Social e respectivo Plano de Acção, com vista à reunião do Comité Director para a Coesão Social do Conselho da Europa, de Fevereiro de 2010.

4.4.3. Instituto Europeu de Igualdade de Género

Foi inaugurado oficialmente em 21 de Junho de 2010 o Instituto Europeu de Igualdade de Género (EIGE). A Presidente da CITE foi convidada a estar presente na sessão inaugural. A CITE produz pareceres e emite contributos para o EIGE através dos peritos nacionais afectos a esta organização internacional.

4.4.4. Presidência Belga da União Europeia

No domínio das suas competências e atribuições, a CITE respondeu ao questionário *Gender Pay Gap Qualitative Indicators*, realizado no âmbito de um estudo encomendado pela Presidência Belga da União Europeia. (actividade não prevista no Plano de Actividades de 2010)

4.4.5. Presidência Espanhola da União Europeia

Conferência técnica preparatória da reunião informal de ministros da igualdade de género (Valência – 25 de Março).

4.4.6. Nações Unidas

4.4.6.1. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW)

No domínio das suas competências e atribuições, a CITE participou na resposta de Portugal às recomendações do Comité para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres, relativas aos 6º e 7º Relatórios Periódicos de Portugal, nas matérias versadas pela Recomendação formulada no parágrafo 41.

4.4.6.2. Organização Internacional de Trabalho (OIT)

No âmbito das suas competências, a CITE contribuiu para a elaboração dos relatórios nacionais sobre a aplicação da Convenção n.º 100 – Igualdade de Remuneração e da Convenção n.º 111 – Discriminação (emprego e profissão), da OIT, para o período entre 1 de Junho de 2008 e 31 de Maio de 2010. (actividade não prevista no Plano de Actividades de 2010)

A CITE contribuiu com informação sobre direitos, instrumentos e medidas de política nacionais em termos de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e protecção da parentalidade, assim como exemplos de boas práticas de empresas portuguesas, para incluir nas notas temáticas a elaborar pela OIT no âmbito do Projecto de reforço da divulgação da acção da OIT para promover a temática da conciliação trabalho - família e igualdade de género.(actividade não prevista no Plano de Actividades de 2010)

4.4.7. Comité de Orientação Europeu do Fonds de Dotation ARBORUS, da Fundação ARBORUS

O Fonds de Dotation Arborus pour l'Egalité Professionnelle en Europe apoia-se no trabalho da Fundação Arborus e na rede europeia de empresas lançada sob a égide da Comissão Europeia em Setembro de 2009.

O Fonds tem por missão promover uma cultura europeia comum em matéria de igualdade profissional e o reforço da posição das mulheres no mercado de trabalho, quer a nível de profissões quer de progressão nas carreiras.

O Fonds de Dotation Arborus pour l'Egalité Professionnelle en Europe integra um Comité de Orientação Europeu do Fonds Dotation ARBORUS, do qual a CITE é membro.

Este Comité é constituído por representantes de organismos públicos de vários Estados-Membros como Alemanha, Bélgica, Espanha, França, Itália e Portugal, por parceiros sociais de nível europeu (CES, BusinessEurope e CESE), pelo Lobby Europeu das Mulheres, por membros do Parlamento Europeu (Comissão de Mulheres do grupo Socialista e Democratas e do Partido Popular Europeu), e pela Comissão Europeia (Instituto Europeu do Género e Bureau des Conseillers de politique Européenne).

A CITE participou nas reuniões do Comité realizadas em Bruxelas e em Paris, em Abril e Julho de 2010, respectivamente, e participou no IIº Colóquio Europeu « Le Dialogue social européen au coeur de l'égalité professionnelle », da Fundação Arborus, realizado em Paris, a 16 de Setembro de 2010, integrando a mesa redonda *Les pratiques non législatives en Europe at la place du dialogue social*.

4.4.8. Outras Actividades

- A CITE integrou a delegação portuguesa à Cimeira Mundial da Família + 6, da Organização Mundial da Família, realizada em Paris, de 3 a 5 de Dezembro de 2010. (actividade não prevista no Plano de Actividades de 2010);
- A CITE participou no fórum para a criação de uma rede de agentes de igualdade de oportunidades na zona fronteiriça (Local – Trabanca /Salamanca)
- Organização – Agrupación Europea de Cooperación Territorial Duero/ Douro

4.4.9. Delegações e representações internacionais

Durante o ano de 2010, a CITE esteve representada em diversas reuniões e conferências internacionais, conforme o quadro síntese seguinte:

Data	Local	Tema	Promotor
12/03/10	Bruxelas	Reunião da Rede WES - The European Network to Promote Women's Entrepreneurship	Comissão Europeia (DG Indústria e Empresas)
26/03/10	Bruxelas	Reunião dos Mecanismos Nacionais para a Igualdade de Género	Comissão Europeia (DG Emprego)
08/04/10	Bruxelas	Reunião do Comité de Orientação Europeu do Fonds Dotation ARBORUS – lançamento do Fonds de dotation Arborous no CESE (comité económico e social europeu),	Fundação Arborus
30/04/10	Bruxelas	Reunião do Comité Consultivo para a Igualdade entre homens e mulheres	Comissão Europeia (DG Emprego)
05/05/10	Bruxelas	Conferência Non-legislative Initiatives for Companies to Promote Gender Equality at the Workplace	Comissão Europeia (DG Emprego)
08/07/2010	Paris	Reunião do Comité de Orientação Europeu do Fonds Dotation ARBORUS	Fundação Arborus
15-16/09/10	Paris	Colóquio Europeu Le Dialogue social européen au coeur de l'égalité professionnelle	Fundação Arborus
19/11/10	Bruxelas	Reunião dos Mecanismos Nacionais para a Igualdade de Género	Comissão Europeia (DG Emprego)
03 a 05/12/10	Paris	Cimeira Mundial da Família + 6	Organização Mundial da Família
19-21/11/09	Bruxelas	Reunião do Comité Consultivo para a Igualdade entre homens e mulheres na CE – Bruxelas	Comissão Europeia

4.5. Participação da CITE em Instrumentos de Política

4.5.1. Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género

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 procurou dar resposta às medidas que lhe incumbem no âmbito deste Plano.

A CITE respondeu à solicitação de contributos no âmbito da elaboração do IV Plano Nacional para a Igualdade (2011-2013).

4.5.2. Plano para a Integração dos Imigrantes

No domínio das suas competências e atribuições, a CITE deu contributos para a Medida 16 - Reforço da informação/formação dos trabalhadores imigrantes sobre os seus direitos e deveres no domínio laboral e Medida 18 - Incentivo à responsabilidade social das organizações, com base em princípios éticos e de gestão e valorização da diversidade da Área de Intervenção 3 – EMPREGO, FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DINÂMICAS EMPRESARIAIS; e Medida 83 - Divulgação, junto das mulheres imigrantes, de informação sobre os seus direitos e deveres específicos enquanto mulheres, da Área de Intervenção 16 - QUESTÕES DE GÉNERO, do II Plano para a Integração dos Imigrantes 2010-2013.

4.5.3. Prémio Igualdade é qualidade

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 foi, da responsabilidade conjunta da CITE e da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Fases de desenvolvimento de atribuição do Prémio:

- Edição da brochura com a caracterização das empresas premiadas na 8ª edição;
- Cerimónia para a atribuição dos Prémios às empresas distinguidas na 8ª edição;
- Lançamento e divulgação da 9ª edição do prémio “Igualdade é Qualidade”;
- Abertura das candidaturas da 9ª edição;
- Avaliação técnica das empresas candidatas à 9ª edição;
- Avaliação final e atribuição das distinções Prémio e/ou Menção Honrosa em sede de Comissão de Avaliação.

A cerimónia de entrega dos Prémios da 8ª edição teve lugar a 19 de Março, no museu MUDE, em Lisboa, tendo sido galardoadas as seguintes entidades:

- Prémio:
 - AXA
 - IKEA
- Menção honrosa:
 - Metalomecânica Vítor Monteiro
 - Nova gráfica de Amaral, Rodrigues & Resendes
 - Oracle Portugal, Sistemas de Informação
 - Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal de Loures

De acordo com a calendarização, realizaram-se neste âmbito 23 reuniões de trabalho, sendo 4 com a Equipa de Avaliação Técnica e 4 com a Comissão de Avaliação/júri e restante entre a equipa CITE/CIG.

4.5.4. Plano de acção para a Igualdade do MTSS

A igualdade entre homens e mulheres, também designada por igualdade de género, implica uma igual visibilidade, poder e participação dos homens e das mulheres em todas as esferas da vida pública e privada, visando, sobretudo, promover a plena participação de todos na sociedade.

A igualdade entre homens e mulheres é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e é um direito humano fundamental para o desenvolvimento da

nossa sociedade actual, sendo uma das tarefas prioritárias do Estado Português não só garantir o direito a essa igualdade mas, também, assumir a sua promoção.

O XVIII Governo Constitucional, em matéria de igualdade, propõe-se, acima de tudo, desenvolver um conjunto de medidas que promovam a igualdade de género, assim como a transversalidade da perspectiva do género nas políticas públicas e, ainda, desenvolver um conjunto de medidas que promovam mecanismos e estruturas que definam uma igualdade efectiva entre homens e mulheres.

É, neste contexto, que a 1 de Dezembro de 2010, entrou em vigor a nova lei orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, enquanto mecanismo nacional de igualdade, sob a tutela do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), vocacionada para a promoção da igualdade no acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira, para a promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres, para a eliminação da segregação profissional no mercado de trabalho e ainda, para a garantia dos direitos de parentalidade e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Embora existente desde 1979, a CITE viu, agora, reforçadas as suas competências, com vista ao cabal cumprimento da sua missão, evidenciando assim a aposta deste Governo em tornar a igualdade de género entre homens e mulheres uma realidade efectiva.

É, também, neste contexto, que surge o IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, constituído por um conjunto de medidas, entre as quais, na área estratégica de integração da dimensão de género na Administração Pública Central e local, como requisito de boa governação, se encontra previsto uma medida com o objectivo de implementar em cada ministério um Plano para a Igualdade.

A promoção destes planos, responsabilizando todos os ministérios pela incorporação e implementação de medidas transversais e específicas em todos os seus processos de decisão, é sustentada pela aprovação dos Estatutos das Conselheiras e dos Conselheiros para a Igualdade, bem como pela criação de Equipas Interdepartamentais para a Igualdade, as quais se constituem como figuras decisivas

neste processo, visando garantir, em cada ministério, a definição, implementação e execução do respectivo plano.

O Plano para a Igualdade deverá integrar a perspectiva do género nos processos de decisão, ou seja, a promoção da igualdade no funcionamento de cada ministério, designadamente, mediante a implementação de medidas que impliquem uma representação equilibrada de homens e mulheres nas esferas de tomada de decisão, de apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assim como de combate às assimetrias salariais.

Ou seja, pretende-se, acima de tudo, com a implementação deste plano, em cada ministério, e portanto, também ao nível do MTSS, que o mesmo contribua para a definição de uma nova cultura organizacional nos vários serviços e organismos, de modo a reforçar a sua qualificação e modernizando o quadro dos seus conceitos e valores.

O reconhecimento da imprescindibilidade e mais-valia de uma participação equilibrada de homens e de mulheres em todos os processos e domínios de decisão exige a conciliação das esferas da vida privada e da vida pública, sem a qual não haverá uma cultura de efectiva igualdade de género.

Esta é, assim, uma responsabilidade inequívoca de todos os poderes públicos, em particular da Administração Central e Local e, conseqüentemente, de todas as pessoas que asseguram o serviço público, motivo pelo qual se considera, mais do que importante, diremos mesmo essencial, a apresentação e desenvolvimento do presente Plano de Acção para a Igualdade do MTSS.

É, assim, neste âmbito de aplicação que se desenvolveu e promoveu o Plano de Acção para a Igualdade do MTSS.

O objectivo do Plano é a promoção, fortalecimento e desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres no âmbito do MTSS, designadamente:

- Garantir uma efectiva igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego público e condições de trabalho;
- Promover uma representação equilibrada de homens e mulheres em todos os serviços e organismos;

- Promover formação sobre igualdade de género para todos trabalhadores e trabalhadoras do MTSS e seus dirigentes.

Na sequência deste procedimento, e tendo o MTSS sob a sua tutela a CITE, mecanismo nacional de igualdade com responsabilidade e vasta experiência na elaboração de planos para a igualdade em empresas, foi, por despacho de SE.xa A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, a CITE incumbida, sob a coordenação do Conselheiro para a Igualdade, de propor a concepção e implementação das diversas fases de desenvolvimento do Plano de Acção para a Igualdade do MTSS nomeando-se, para o efeito, uma equipa técnica da CITE que iniciou de imediato estas funções.

Durante o ano de 2010 desenvolveram-se as seguintes fases do Plano:

1.^a – Divulgação e informação junto de todos os organismos do MTSS da implementação do plano, acompanhada da solicitação do preenchimento do questionário do Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central;

2.^a – Realização do diagnóstico pelos diversos organismos. Para concretizar esta fase de desenvolvimento do plano foi enviado o questionário, referido na primeira fase, a cada um dos organismos em análise, para que fosse preenchido, chegando-se assim a um diagnóstico da situação. A estratégia para responder ao questionário foi definida por cada organismo, o qual foi remetido à então Conselheira do MTSS após o seu preenchimento. Responderam ao questionário 15 organismos do MTSS.

3.^a – Nomeação de um/a *focal point* para a igualdade em todos os organismos para integrar a equipa sectorial do MTSS com vista à concepção e implementação do Plano de Acção para a Igualdade.

4.^a – Formação específica em “Igualdade de Género e Desenvolvimento de Planos de Acção na Administração Central”, concebida e realizada pela equipa da CITE, aos/às *focal points*, que contou com a participação especial da Dra. Maria do Céu da Cunha Rêgo. A referida acção de formação teve como finalidade contribuir para o desenvolvimento de novas competências pessoais e profissionais no domínio da igualdade de género para que, nos seus respectivos organismos, os/as *focal points* sejam facilitadores/as de uma cultura organizacional socialmente responsável que

incorpore a igualdade de género nas suas políticas, procedimentos e práticas, promovendo a implementação, desenvolvimento e acompanhamento do Plano de Acção para a Igualdade no Ministério. A acção de formação teve, ainda, como objectivo a reflexão em grupo dos resultados dos diagnósticos dos diversos organismos e a sua validação pelos/as *focal points*, permitindo a definição de propostas de medidas para o Plano.

5.^a – Elaboração do Plano de Acção para a Igualdade do MTSS assente nas necessidades evidenciadas nos resultados do diagnóstico.

Com vista à concretização destas acções realizaram-se as seguintes acções:

Data	Local	
27 / 04	CITE	Reunião Presidente + Equipa Projectos + Conselheira MTSS
19 / 05	CITE	Reunião Presidente + Equipa Projectos + Conselheira MTSS
13/ 10	CITE	Reunião Presidente + Equipa Projecto da CITE
15/10	CITE	Reunião Presidente + Equipa Projectos + Conselheiro MTSS
25/10	CITE	Reunião Equipa do Projecto da CITE
02/11	CITE	Reunião Equipa do Projecto da CITE
08/11	CITE	Reunião Equipa do Projecto da CITE
15/11	CITE	Reunião Equipa do Projecto da CITE
29 e 30 / 11	CITE	Acção de Formação Igualdade de Género e Desenvolvimento de Planos de Acção na Administração Central para <i>focal points</i> MTSS
13 /12	CITE	Acção de Formação Igualdade de Género e Desenvolvimento de Planos de Acção na Administração Central para <i>focal points</i> MTSS
27/12	CITE	Reunião Equipa do Projecto da CITE
28/12	CITE	Reunião Equipa do Projecto da CITE

4.6. Projectos

4.6.1. Programa Leonardo da Vinci

A CITE participou, como parceira associada, na candidatura do projecto GeCo – Improving Gender Competences of HR Manager in Europe, promovido pela Universidade Técnica de Dortmund, ao programa Leonardo da Vinci - Multilateral Projects - Transfer of Innovation, Prioridade 3 – Developing vocational skills considering the labour market needs.

A candidatura deste projecto foi aprovada em Novembro de 2010.

O projecto tem por objectivo principal fornecer a profissionais de gestão ferramentas que lhes permitam melhorar as suas competências em igualdade de género no local de trabalho e que se reflectirão nas suas próprias organizações.

A CITE, como parceira associada, desempenha funções de Conselho Consultivo.

4.6.2. Programa Operacional Assistência Técnica (POAT)

Em 2010 finalizou-se o estudo sobre as mudanças registadas no sistema de emprego em Portugal, na perspectiva da igualdade de mulheres e homens (1979-2009), iniciado em 2009 e financiado pelo POAT/FSE.

O estudo teve como objectivos elaborar um balanço do que têm sido as principais transformações verificadas no sistema de emprego entre 1979 e 2009, no que diz respeito às posições que neles ocupam as mulheres e os homens, bem como Realizar uma reflexão sobre o impacto nessas mudanças das políticas e apoios públicos, especialmente daquelas que têm como objectivo fundamental a promoção da igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego.

O estudo consubstanciou-se numa colectânea que reúne os vários contributos expressamente solicitados para esta finalidade a um conjunto de cientistas sociais que se têm destacado na abordagem de várias temáticas relacionadas com o mercado de trabalho em Portugal e as suas dinâmicas específicas de des/igualdade entre mulheres e homens.

O estudo foi editado em livro (com 358 páginas e tiragem de 2000 exemplares), intitulado “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias”.

Realizou-se uma sessão para lançamento do estudo, que teve lugar no dia 15 de Dezembro na Livraria Ler Devagar, em Lisboa. Foram oradoras a coordenadora do estudo, Prof.^a Virgínia Ferreira, e as ex-presidentes da CITE, Dra. Maria do Céu da

Cunha Rêgo e Dra. Catarina Marcelino. A actual presidente da CITE, Dra. Sandra Ribeiro, moderou a sessão. Participaram na sessão algumas das autoras do estudo.

4.6.3. Comissão Europeia - DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

BUDGET HEADING 04.03.03.01 - Industrial Relations and Social Dialogue

A CITE apresentou a candidatura do Projecto “Criação de instrumentos em igualdade de género para a actividade inspectiva no mercado de trabalho” à call VP/2010/001 desta linha de financiamento comunitário.

Este projecto tinha como objectivos:

- Valorizar a dimensão de género nas acções de carácter inspectivo;
- Melhorar a qualidade da actividade inspectiva do trabalho em matéria de igualdade de género;
- Formar e sensibilizar inspectores/as de trabalho, para a aquisição de competências específicas na identificação e caracterização de situações de discriminação em função do sexo nos locais de trabalho nomeadamente situações de discriminação indirecta;
- Conceber instrumentos de apoio às actividades inspectivas que permitam evidenciar situações de discriminação e de não cumprimento da legislação laboral em matéria de igualdade de género.

O projecto, de carácter transnacional, seria desenvolvido por uma parceria formada por 6 parceiros nacionais [CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, ACT – Autoridade para as Condições de trabalho, CGTP-IN – Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, UGT – União Geral de Trabalhadores, CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal e CIP – Confederação da Indústria Portuguesa) e 3 europeus (DGITSS – Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Espanha), CLS – Direction Générale Contrôle des Lois Sociales (Bélgica) e CCOO – Confederación Sindical de Comisiones Obreras (Espanha)].

Com este Projecto esperava-se:

- Mudança de atitude dos beneficiários directos do projecto – inspecção do trabalho – relativamente aos princípios de igualdade de género e á forma como esta matéria é incorporada nas actividades inspectivas.

- Reforço dos serviços de actividade inspectiva do trabalho no controlo de práticas laborais discriminatórias em função do sexo e no cumprimento da legislação laboral em matéria de igualdade de género.
- Programa de formação em igualdade de género destinado a inspectores/as de trabalho.
- Instrumento de apoio às actividades inspectivas nos locais de trabalho com vista à identificação de situações de discriminação e não cumprimento de legislação laboral em matéria de igualdade de género
- Dinamizar o diálogo social nas relações entre a inspecção de trabalho e os parceiros sociais, em matéria de igualdade de género.

O projecto não foi aprovado pela Comissão Europeia.

4.6.4. Rede nacional responsabilidade social – RSOPT

A rede RSOPT, criada em Novembro de 2008, é uma estrutura aberta, multi-sectorial e multifuncional, agrupando organizações de referência do mundo empresarial e da sociedade civil em Portugal, tendo por objectivo promover a responsabilidade social das organizações

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

Este Grupo Temático tem como objectivos:

- Fornecer informação privilegiada à sociedade e em particular às organizações sobre responsabilidade social na dimensão da igualdade de Género
- 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 na dimensão da igualdade de Género

Em 2010, a CITE participou/promoveu as seguintes acções:

Data	Local	Tema
06/01	IAPMEI	Steering Committee
03/02	IAPMEI	Steering Committee
05/03	CITE	Reunião de preparação da convenção – Task force
30/03	IAPMEI	Reunião de preparação da convenção – Task force
13/04	LOURES	II Convenção Anual da RSOpt
07/05	IAPMEI	Steering Committee
24/09	CITE	Steering Committee
21/12	AIP	Steering Committee

4.6.5. Projecto igualitas – Cáritas

O projecto IGUALITAS (Setembro de 2008 a Agosto de 2010) desenvolvido pela Cáritas visou uma intervenção transversal e multisectorial, tentando promover o conhecimento aprofundado da igualdade de género na rede Cáritas, fomentando a mudança organizacional e promovendo a adaptação da entidade às exigências da sociedade actual, mobilizando e envolvendo os/as actores chave para a efectivação da igualdade de género.

A CITE colaborou em parceria com a Cáritas nos seguintes produtos do projecto:

- Criação de uma colecção de 6 cartazes temáticos no âmbito dos princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre homens e mulheres no emprego e conciliação trabalho/família.
- Revisão dos conteúdos dos Cadernos Práticos para a Integração da Igualdade de Género na Cáritas em Portugal e da Ficha de Reflexão e Auto-Avaliação do/a Mediador/a para a Igualdade

Com vista à concretização destas acções realizaram-se entre a CITE, a Cáritas e a equipa de consultoria externa do projecto (Questão de Igualdade) 9 reuniões.

4.6.6. Projecto “a dessegregação profissional no combate à pobreza”

O projecto “A dessegregação profissional no combate à pobreza”, desenvolvido no âmbito do Ano Europeu do Combate à Pobreza e à Exclusão Social (2010), teve como objectivo contribuir para a redução da pobreza e da exclusão social das mulheres desempregadas e dos homens desempregados ou em risco de desemprego no Concelho de Castelo Branco através de acções de sensibilização e de demonstração de boas práticas, que promovam a dessegregação sectorial e profissional do mercado de trabalho em função do género, integrando os princípios de Responsabilidade Social.

O projecto coordenado pelo CESIS teve como entidades parceiras a CITE, a NERCAB, a COOLabora, a CHconsulting e a ADC.

Data	Local	
19 / 04	CITE	Reunião Equipa CITE e CESIS
18 / 05	CESIS	Reunião com toda a Parceria do projecto
02/ 06	CESIS	Reunião Equipa CITE e CESIS
30/ 06 e 01/07	NERCAB – Castelo Branco	Reuniões do projecto com Sindicato local, Centro de Emprego de Castelo Branco e empresa BITZER
06/09	CESIS	Reunião Equipa CITE e CESIS
29/09	NERCAB – Castelo Branco	Reunião com toda a parceria do projecto
29/09	NERCAB – Castelo Branco	Workshop do projecto “a dessegregação profissional no combate a pobreza” – Castelo Branco
29/10	NERCAB – Castelo Branco	Reunião com toda a parceria do projecto
20/11	Lisboa - Teatro da Trindade	Conferência Internacional “ Igualdade Profissional como Factor de Crescimento”
25/11	CITE	Reunião Equipa CITE e CESIS

4.6.7. Formação em igualdade de género

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.

Data	Local	Tema	Nº Horas
14 / 10	Auditório da Inspeção Geral do MTSS	Módulo “Responsabilidades Social e Igualdade de Género” – Formação para 120 Estagiários do MTSS	4h
29 e 30 / 11, 13 / 12	CITE	Acção de Formação Igualdade de Género e Desenvolvimento de Planos de Acção na Administração Central	21h

4.6.7.1. Acções de sensibilização/workshop sobre igualdade de género

Data	Local	Tema	Promotor	Participação
13 / 01	CITE	Projecto SER MULHER – Percursos para a Autonomia - Programa Progride	Associação de Mulheres contra a Violência/CITE	Oradora(s) LM; NC;CJ
23 / 03	IBM	Workshop IBM	IBM	Oradora: CJ
27 / 04	CITE	Projecto DE MULHER PARA MULHER	Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades	Oradora: CJ
29 / 04	CITE	Delegação da Comissão Consultiva para os Assuntos das Mulheres de Macau	CITE	Oradora: SR /CJ / JG
06 / 05	Fundação Cidade Lisboa	Workshop “O trabalho de mulheres e de homens terá o mesmo valor” - no âmbito da 5ª SRS	CITE/APEE	
14 / 05	IBM	Workshop Igualdade no Mercado de Trabalho – Quadros directivos + PWCL da IBM	IBM	Oradora: CJ
15 / 07	APESPE	Workshop Igualdade no Mercado de Trabalho – Direcção e Quadros Directivos da APESPE	APESPE	Oradores/as: CJ, AV e Pedro Carvalho
23 / 09	CITE	Workshop no âmbito da Formação Sindical para a Negociação Colectiva dos PALOPs Grupo ACTRAV		Oradoras: Presidente, CJ, Jurista
27 / 09		Seminário “As questões de género (sexo feminino vs. sexo masculino) no sector do turismo”	Universidade de Aveiro	Oradoras: Presidente e CJ
29/09	Castelo Branco	Workshop do projecto “A DESSEGREGAÇÃO PROFISSIONAL NO COMBATE A POBREZA”	Projecto	
19 / 10		Workshop no âmbito da Formação Sindical para A Negociação Colectiva – Pakistan Labour Federation		Oradoras: Presidente, CJ, Jurista
11 / 12	Piódão - INATEL	Workshops “Falemos de questões de género e de conciliação da vida pessoal e familiar” para hóspedes	CITE/INATEL	Oradoras: Presidente, CJ
11 / 12	Piódão - INATEL	Workshops “Falemos de questões de género e de conciliação da vida pessoal e familiar” para trabalhadores/as da Unidade hoteleira	CITE/INATEL	Oradoras: Presidente, CJ

4.7. Conferências, Colóquios, Seminários, Congressos e Grupos de Trabalho

Durante o ano de 2010, a Presidente e os/as técnicos/as da CITE participaram em diversas conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas sobre a temática da igualdade no trabalho e no emprego entre mulheres e homens e sobre a legislação laboral.

Dia	Tipo	Designação	Local
25/01/2010	Lançamento	Lançamento do livro EQUAL "Inovação Social" colecção cadernos sociedade e trabalho - MTSS	Lisboa - Fundação Calouste Gulbenkian
29/01/2010	Fórum	Participação no fórum promovido pela C.M.A. "Responsabilidade Social das Organizações" – Painel – "Questões Laborais, Igualdade e Conciliação"	Amarante
30/01/2010	Seminário	"Preparar o Nascimento" Promovido pelo Gabinete de Psicologia da Psicose	Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Saúde
22/02/2010	Seminário	Resultados dos Roteiros da Saúde para todos os Imigrantes no Espaço Santa Casa	Santa Casa da Misericórdia de Lisboa
23/02/2010		Ano europeu de combate à pobreza (promotor Caritas)	Lisboa – Museu da Música
02/03/2010	Seminário	Caritas – Ano Europeu do Combate à Pobreza e à Exclusão Social	Anfiteatro da Estação de Metro do Alto dos Moinhos
08/03/2010	Conferência	Dia internacional da Mulher (promovido pela CIG)	Lisboa – Fundação Calouste Gulbenkian
08/03/2010	Jantar comemorativo	Dia Internacional da Mulher (Promovido pela APMJ)	Lisboa
25/03/2010	Conferência Internacional da OIT	" Políticas chave para ultrapassar a crise"	Salão Nobre da Reitoria da Universidade de Lisboa
29/03/2011	Participação TV	"Tardes da Júlia"	TVI
08/04/2010	Encontro temático	Encontro temático GRACE "altruísmo e/ou parceria – estratégias"	Lisboa
13/04/2010	Convenção	II Convenção Anual da RSOpt	Loures
14/04/2010	Sessão de divulgação	Sessão de divulgação Prémio "Igualdade é Qualidade" Oradoras: Sandra Ribeiro e Clara de Jesus	Açores – Empresa Nova Gráfica
21/04/2010	Conferência	Conferência do Projecto	Lisboa – Universidade Católica

		"Conciliação" promovido pelo Instituto de Ciências de Família da Universidade Católica Portuguesa Oradora: Sandra ribeiro	
27/04/2010	Reunião/visita	Rede de Jovens para a Igualdade de Oportunidades	Instalações CITE
29/04/2010	Reunião/visita	Comissão Consultiva para os assuntos das Mulheres de Macau	Instalações da Cite
30/4/2010	Participação em TV	Programa Sociedade Civil (promoção do PIQ)	RTP 2
05/05/2010	Workshop	Workshop "Ética na prevenção da Corrupção" promovido pela APEE / Pedra Base	Lisboa – Fundação Lisboa
10/05/2010	Lançamento de um Livro	A Vida Familiar no Masculino – Negociando Velhas e Novas Masculinidades	Livraria Ler Devagar
17 e 18/05/2010	Seminário	Direito a um Seminário Digno – Ano Europeu do Combate à Pobreza e Exclusão Social	Montepio Geral
18/05/2010	Reunião	Lançamento do "Balcão Vamos ter uma Criança"	MTSS
20/05/2010	Jantar	Aniversário da Empresa Grafe. Visita e Arraial	Grafe
26/05/2010	Conferência	Responsabilidade Social nas empresas, conciliação, trabalho e família	Oliveira de Azeméis
28/05/2010	Conferência	International Conference of Corporate Social Responsibility no âmbito do Ano Europeu do Combate à Pobreza e Exclusão Social 2010 Oradora: Sandra Ribeiro	Centro Cultural de Belém
28/05/2010	Entrevistas na televisão	Ética e sucesso são compatíveis?	RTP 2
31/05/2010	Lançamento	Guiões de Educação " Género e Cidadania"	Escola Josefa de Óbidos, promovida pela CIG
07/06/2010	Conferência	Conferência no âmbito do Ano Europeu de Combate à Pobreza - Painel " A dessegregação profissional no combate à pobreza" Oradora: Clara de Jesus	Águeda – Câmara Municipal
18/06/2010	Lançamento	Catálogo de exposição de António Garcia	MUDE

22/06/2010	Seminário	O Passado E O Presente Das Empresas – A Evolução do Conceito da Responsabilidade Social	Palácio dos Marquês da Praia e de Monforte Loures
25/06/2010	Seminário	Desafiar a Indiferença: Género, Igualdade e Inclusão Social Organizado pela Fundação Gulbenkian	
30/06/2010	Inauguração	Creche Auchan	Centro Comercial Doce Vita
05/07/2010	Preparação de entrevistas na televisão	Há profissões só para Homens?	RTP2
03/09/2010	Encontro	Encontro/ encerramento da Semana EXITE Camp 2010 da IBM, em parceria com a DELTA	Campo Maior
05/09/2010	Conferência	Dia da Europa	Claustros dos Jerónimos
14/09/2010	Lançamento de um livro	O Homem certo para gerir um negócio é uma Mulher promovido pela CIG	Biblioteca CIG
23/09/2010	Seminário	Reunião com Sindicalistas dos PALOP a convite da UGT Formação Sindical para a Negociação Colectiva	Sede da CITE
27/09/2010	Seminário	Seminário “As questões de género (sexo feminino vs. sexo masculino) no sector do turismo” Oradoras: Sandra Ribeiro e Clara de Jesus	Aveiro – Sala de Actos Académicos da Universidade
01/10/2010	Conferência	Conferência Internacional da EVBB 2010 – Educação e Formação Profissional Contra a Pobreza e a Exclusão Social	CCB – Lisboa Promovido pelo EVBB e ISQ
19/10/2010	Reunião/visita	Delegação paquistanesa de sindicalistas	CITE
10/11/2010	Conferência	Conferência “Igualdade Profissional como Factor de Crescimento”	Teatro da Trindade
15/11/2010	Sessão	Sessão inaugural do Ciclo de cinema “TEMPOS DIFÍCEIS”	Cinemateca Portuguesa
16/11/2010	Seminário	Seminário “Qualidade de vida em tempos de crise” Sessão de apresentação Workcare Synergies/Trabalhar e Cuidar na Europa	Lisboa - ISCTE
23/11/2010	Colóquio	Novas Plataformas de Diálogo em Sociedade Formação	Hotel Fénix – Lisboa Promoção: cidadania 2.0

		Profissional Contra a Pobreza e a Exclusão Social	
26/11/2010	Reunião	Reunião da plataforma supra concelhia no Distrito de Lisboa	Edifício da Segurança Social em Xabregas
26/11/2010	Congresso	II congresso internacional ciências jurídico empresariais – “A responsabilidade social das empresas” – painel “boas práticas de recursos humanos” – Tema: “a igualdade de género – um contributo para a responsabilidade social das empresas” Oradora: Clara de Jesus	Leiria – Instituto Politécnico (Departamento de Ciências Jurídicas da Escola Superior de Tecnologias e Gestão)
29 e 30/11/2010	Formação	Formação na Área da Igualdade com os <i>focal points</i> do MTSS	CITE
2 e 3/12/2010	Seminário	Estratégia de Luta contra a Exploração de Crianças e Adolescentes promovido pela CGTP -IN	Fórum Picoas Plaza
10/12/2010	Evento	Encerramento Oficial do Ano Europeu do Combate à Pobreza e à Exclusão Social em Portugal	Lisboa - Auditório da Reitoria da Universidade Nova
14/12/2010	Conferência	Cultura da Eficiência Energética no MTSS	Salão Nobre do MTSS
15/12/2010	Lançamento de um livro	Lançamento do livro “ A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal. Políticas e Circunstâncias	Lisboa – Livraria Ler Devagar
16/12/2010	Apresentação	Apresentação do IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não-Discriminação	Lisboa – Palácio Foz
16/12/2010	Colóquio	Portugal OIT: Dinâmicas de uma Relação 1919-1933	ESE – Setúbal

4.7.1. Conferência Internacional – Igualdade Profissional como Factor de Crescimento

No âmbito da sua missão e competências, a CITE promove anualmente uma conferência internacional, visando, também deste modo, contribuir para a mudança de paradigma sobre os papéis sociais, culturalmente existentes, em matéria de igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional assim como na conciliação entre a vida profissional, familiar e privada e na parentalidade, promovendo a apresentação/ divulgação de estudos e espaço de discussão dos mesmos.

Integrada nas acções do Ano Europeu de Combate à Pobreza, a conferência foi subordinada ao tema Igualdade Profissional como Factor de Crescimento, teve lugar no dia 10 de Novembro no Teatro da Trindade, em Lisboa, e contou com a participação de peritos nacionais e internacionais.

O programa teve a seguinte estrutura:

Sessão de Abertura

- . Vítor Ramalho, Presidente do INATEL
- . Sandra Ribeiro, Presidente da CITE
- . Luísa Guimarães, em representação do Presidente do ISS
- . Helena André, Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social (enviou mensagem)

Painel I – Igualdade profissional no mercado de trabalho

- . Agnès Hubert, Conselheira – Bureau des Conseillers de Politique Européenne, UE
- . Cristina Lunghi, Directora Geral do Fonds de Dotation Arborus pour l'Egalité Professionnelle en Europe

Mesa redonda

Projecto “Dessegregação profissional no combate à pobreza”

- . Clara de Jesus, CITE – animadora
- CESIS
- CITE
- CH Consulting
- COOLABORA
- ADC
- Centro de Emprego de Castelo Branco

BITZER Portugal

NERCAB

Painel II – A profissionalização do trabalho doméstico

- . Mafalda Troncho, Directora da OIT – Lisboa
- . Béatrice Ouin, Membro do CES e relatora do Parecer sobre Profissionalização do Trabalho Doméstico
- . Maria das Dores Guerreiro, Investigadora sénior CIES, ISCTE – IUL

Painel III – A partilha por homens e mulheres do trabalho não pago

- . María-Angeles Durán, Directora da Cátedra Unesco de Políticas de Igualdade da Universidade Autónoma de Madrid
- . Bernardo Coelho, Investigador – CIES
- . Heloísa Perista, Investigadora sénior – CESIS
- . Maria do Céu da Cunha Rêgo, Membro do Fórum de Peritos do Instituto Europeu para a Igualdade de Género

Sessão de Encerramento

- . Elza Pais, Secretária de Estado da Igualdade

Café de encerramento, seguido do concerto “Canções da República” – Tenor Carlos Guilherme acompanhado ao piano por João Balula Cid

As comunicações apresentadas foram posteriormente disponibilizadas no sítio da internet da CITE

4.7.2. Reuniões / grupos de trabalho – parcerias

No âmbito das diversas parcerias formais e informais que a CITE promove com outras entidades públicas e privadas realizaram-se ao longo do ano 2010 várias reuniões:

Data	Local	Parceiro
14 / 01	CITE	Universidade de Aveiro
26 / 01	CITE	APESPE – Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego
05 / 02	CITE	APEE
09 / 03	CITE	APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial – preparação da semana de responsabilidade social
17 / 03	CITE	CIG – Acompanhamento do PNI
13 / 04	CITE	Encontro com deputadas Catarina Marcelino e Rosário Carneiro
14 / 05	CITE	APESPE – Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego
17/05	CIG/CITE	Reunião com Ministra para a Igualdade Sueca
24/05	SEI	Reunião entre a Senhora SEI e a Presidente da CITE
02/06	UAL	Focus Grupo sobre Assédio Moral
16/06	SEI	Reunião entre a Senhora SEI e a Presidente da CITE
15/07	APESP	Reunião/Sensibilização de gestores de empresas de trabalho temporário
05/08	ACT	Reunião com Inspector Geral do Trabalho para análise de proposta de projecto conjunto
16/09	CITE	Reunião com ex-Presidentes CITE
28 / 10	INATEL	INATEL – reunião com Administrador
03 / 11	CITE	APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial – preparação da 6ª Semana de Responsabilidade Social
7 / 12	CITE	Graal – representantes do Graal

4.8. Participações/representações das Presidente e Vice-Presidente da CITE

4.8.1. Nacionais

EVENTO	DATA	TIPO DE INTERVENÇÃO
Antestreia do documentário “Maria de Lourdes Pintassilgo”	13/01/2010	Participante
Sessão de Esclarecimento sobre QUAR (GEP)	15/01/2010	Participante
Sessão lançamento de Publicações da OIT	21/01/2010	Participante
Reunião c/ Cáritas	21/01/2010	Participante
Lançamento do Livro “Inovação Social”	25/01/2010	Participante
Reunião c/ Associação Portuguesa do S. Privado	26/01/2010	Participante
Seminário em Setúbal	30-01-2010	Palestrante
Petição Caritas (Estação Alto dos Moinhos)	02/02/2010	Participante
Cerimónia de Escritura Pública CASES (Museu do Oriente)	04/02/2010	Participante
Cerimónia de Abertura Oficial do Ano Europeu Contra a Pobreza e à Exclusão Social em Portugal	06/02/2010	Participante
Conferência de Raymond Torres – The Global Jobs Crisis	08/02/2010	Participante
Seminário Internacional “Mutilação Genital Feminina”	08/02/2010	Participante
Medalhas de Mérito Distrital	19/02/2010	Participante
Reunião c/ representantes da EU em Portugal	22/02/2010	Participante
10º Aniversário da Grace	25/02/2010	Participante
Jornadas da Caritas Portuguesa	24 e 25/02/2010	Participante
Reunião com UGT (Comissão de Mulheres)	04/03/2010	Participante
Comemorações do Centenário do 8 de Março – Peça de Teatro –CGTP-IN	07/03/2010	Assistente
Mercado do Pinhal Novo – Comemorações do Dia Internacional da Mulher	07/03/2010	Palestrante
Sessão Comemorativa do Dia Internacional da Mulher (CIG)	08/03/2010	Participante
Apresentação do Estudo “O Impacto da Discriminação com Base na Deficiência nas Mulheres”	08/03/2010	Participante
Palestra na Escola Secundaria de Vergílio	08/03/2010	Palestrante

Ferreira		
Dia Internacional da Mulher – J.F.Marateca	08/03/10	Palestrante
Reunião APEE SRS -10	09/03/2010	Participante
Inauguração da Exposição “11 mulheres na 1ª República	09/03/2010	Participante
Seminário Avaliação e Boa Governação Modelos e Praticas- Observatório do QREN	12/03/2010	Participante
Reunião com CGTP	15/03/2010	Participante
Dia das mulheres sindicalistas	18/03/2010	Participante
Participação no Programa Televisivo “tardes da úlia” SIC	29/03/2010	Palestrante
Convenção anual RSOPT	13/04/2010	Participante
Apresentação do PIQ nos Açores	14 e 15/04/2010	Palestrante
Conferência “Conciliação” Univ. Católica	21/04/2010	Palestrante
Jantar na Embaixada da Noruega – Conferência “Projecto Conciliação”	21/04/2010	Participante
Visita Rede de Jovens para a Igualdade	27/04/2010	Palestrante
Comissão Consultiva para os Assuntos das Mulheres de Macau	29/04/2010	Palestrante
Participação no Programa Televisivo “Sociedade Civil” subordinado ao tema “Empresas promovem igualdade”	30/04/2010	Palestrante
Sessão de lançamento do livro “Edições ACT”	03/05/2010	Participante
Gala dos Papiés 2010	06/05/2010	Participante
Participação em tertúlia sobre Tomada de Decisão-CIG	14/05/2010	Participante
Reunião com S.E. a /Ministra Sueca da Igualdade e Cooperação e Jantar	17/05/2010	Participante
Reunião Conselheiras interdepartamentais para a igualdade	20/05/2010	Participante
Reunião Grafe	20/05/2010	Palestrante
Inauguração do IKEA	25/05/2010	Participante
Conferencia “Conciliar” CMOliveira de Azeméis	26/05/2010	Palestrante
Workshop Famílias e Igualdade (ISCTE)	26/05/2010	Palestrante
Seminário Internacional Comissão Europeia em Portugal – Responsabilidade Social	28/05/2010	Palestrante
Participação Sociedade Civil RTP 2	18/06/2010	Palestrante
“A Pobreza uma Responsabilidade Colectiva” Cascais	24/06/2010	Participante

Seminário Internacional “Desafiar a Indiferença”	25/06/2010	Participante
Plano para a Igualdade	25/06/2010	Participante
Sessão “A Igualdade de Homens e Mulheres nos Actos Normativos” -SEI	09/07/2010	Participante
APESPE	15/07/2010	Participante
Inauguração do Grupo Auchan – Dolce Vita Tejo	31/08/2010	Participante
Programa EX.I.T.E. – Delta/IBM	03/09/2010	Participante
C.M. Ferreira do Zêzere – Conferência “Igualdade de Género”	07/09/2010	Palestrante
II Seminário Internacional sobre Pesquisas de Uso do Tempo	10/09/2010	Palestrante
Seminário “ As questões de género (sexo feminino vs. Sexo masculino) no sector do turismo	27/09/2010	Palestrante
Jantar comemorativo 40 anos CGTP-IN	01/10/2010	Participante
Açores	05 a 07/10/2010	Palestrante
Visita de Delegação Paquistanesa à CITE – CGTP-IN	11/10/2010	Palestrante
APME-Sessão solene de abertura do XXI Cime-Congresso Ibero-americano de Mulheres Empresárias	12/10/2010	Participante
Seminário “Igualdade de Género no Trabalho” UGT	14/10/2010	Palestrante
Iniciativa Nacional – Plano contra o Tráfico de Seres Humanos (CCB)	18/10/2010	Participante
Encontro Responsabilidade Social – Universidade de Aveiro	27/10/2010	Participante
Reunião INATEL	28/10/2010	Participante
Reunião INE	30/10/2010	Participante
Conciliação Trabalho e Família - ISPA	11/11/2010	Palestrante
Audição Parlamentar na Assembleia da República “Políticas de Igualdade”	18/11/2010	Participante
Reunião c/ STAD	30/11/2010	Participante
APEE – Apresentação ISO 26 000	30/11/2010	Participante
Encerramento do Ano Europeu do Combate à Pobreza e à Exclusão Social- ISS	10/12/2010	Participante
Piódão Inatel	11/12/2010	Palestrante
Colóquio sobre “Gestão do tempo laboral e articulação com as necessidades de apoio familiar”- Vendas Novas – Porta do Alentejo	14/12/2010	Palestrante

Reunião com Conselheiro para a Igualdade de Espanha	15/12/2010	Participante
Apresentação do IV Plano Nacional para a Igualdade-Género, Cidadania e Não-Discriminação-CIG	16/12/2010	Participante
Prémio Agostinho Roseta -IEFP	27/12/2010	Participante

4.8.2. No Estrangeiro

EVENTO	DATA	TIPO DE INTERVENÇÃO
Reunião dos Mecanismos Nacionais de Igualdade de Género - Bruxelas	25 e 26/03/10	Presidente e Anita Sares participantes
Conferência em Bruxelas – “Non-legislative Initiatives for Companies to Promote Gender Equality at the Work	05/05/10	participante
EIGE Grand Opening Event Vilnius	20 e 21/06/10	participante
Seminário “Uso do Tempo” - Brasil	08 a 11/09/10	oradora
Conferência “How to close the Gender Pay Gap?”-Bruxelas	25 e 26/10/10	participante
Reunião “Comité d’Orientation Européen du Fons de Dotation d’Arborus” - Paris	04/11/10	participante
Cimeira da Igualdade - Bruxelas	15 e 16/11/10	participante
6 Encontro da Organização Mundial da Família	3, 4 e 5/12/2010	oradora

4.9. Formação

4.9.1. Acreditação da CITE como entidade formadora

Em 2010 a CITE finalizou o processo de elaboração do dossier de candidatura para obtenção do estatuto de entidade acreditada para a formação nos domínios da Concepção, Organização e Desenvolvimento, iniciado em 2009.

Neste âmbito, foram produzidos e recolhidos todos os documentos que o Sistema de Acreditação de Entidades Formadoras exigia, de acordo com a Portaria n.º 782/97, de 29 de Agosto, em vigor até 4 de Novembro de 2010.

O dossier de acreditação foi constituído pelos seguintes documentos:

- Formulários (definidos pelo Sistema) que identificam e caracterizam a CITE em termos organizativos, de recursos humanos e de actividade formativa.
- 30 Fichas, que constituem o dossier técnico-pedagógico da formação, organizadas pelas seguintes áreas:
 - Funcionamento da formação;
 - Organização da formação;
 - Desenvolvimento da formação;
 - Avaliação da formação;
 - Reporte e tratamento situações anómalas ocorridas na formação.
- Proposta de contrato de formação e de contrato de prestação de serviços de formador/a externo/a.
- Fichas curriculares de formadores/as que constituem a actual bolsa de formadores/as disponíveis para colaborar com a CITE em futuras acções de formação.
- Outros documentos, como legislação que enquadrava, à data, a existência e a actividade da CITE e listagens de recursos pedagógicos comprovativos da actividade formativa da CITE.

Com a publicação da Portaria n.º 851/2010, de 6 de Setembro, o Sistema de Acreditação de Entidades Formadoras (Portaria n.º 782/97, de 29 de Agosto) foi revogado, sendo aprovado o Sistema de Certificação de Entidades Formadoras.

Na sequência deste novo Sistema de Certificação de Entidades Formadoras e da publicação da orgânica da CITE (Decreto-Lei n.º 124/2010), que atribui competências específicas à CITE em termos de formação na área laboral de públicos estratégicos, a acreditação da CITE como entidade formadora deixou de ser requisito necessário pelo que o dossier de acreditação elaborado não foi submetido à DGERT.

5. 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, bem como da preparação e publicação da Orgânica, Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro.

Também na Nota Introdutória se alude à existência de duas Presidentes; únicas chefias do organismo, durante o ano de 2010.

O conjunto destes factores produziu 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.

Apesar das condicionantes enunciadas, concretizaram-se acções e projectos de relevo para a organização seminário Internacional, publicações de estudos, integração em novos fóruns e parcerias; afirmação em redes internacionais; Prémio Igualdade é Qualidade, melhorias nos circuitos processuais e no interface com os cidadãos e cidadãs.

Contudo, registam-se alguns incumprimentos pontuais, nomeadamente a implementação tardia dos questionários de satisfação a cidadãs e cidadãos utentes.

A falta de recursos humanos, nomeadamente nas áreas jurídica, administrativa e projectos, a par das incertezas relativas a mobilidade e nos processos concursais desencadeados pelo IEFP 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.

6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho

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

- Reforço e estabilização de Recursos Humanos nas áreas Jurídica, Administrativa e Projectos, adequados às reais necessidades, decorrentes da Orgânica (novas atribuições e competências);
- Execução do QUAR 2011, 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;
- Criação de mecanismos e adopção de estratégias conducentes à implementação plena da orgânica, suas competências e atribuições;
- Construção de um manual de Procedimentos (administrativo, jurídico e contabilístico);
- Implementação de medidas de controlo e racionalização de custos;
- Investimento em upgrade e versatilidade do SMATDOCS;
- Melhorias no arquivo e acervo da CITE;
- Oferta formativa para públicos-alvo estratégicos.

7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as na auto-avaliação dos serviços.

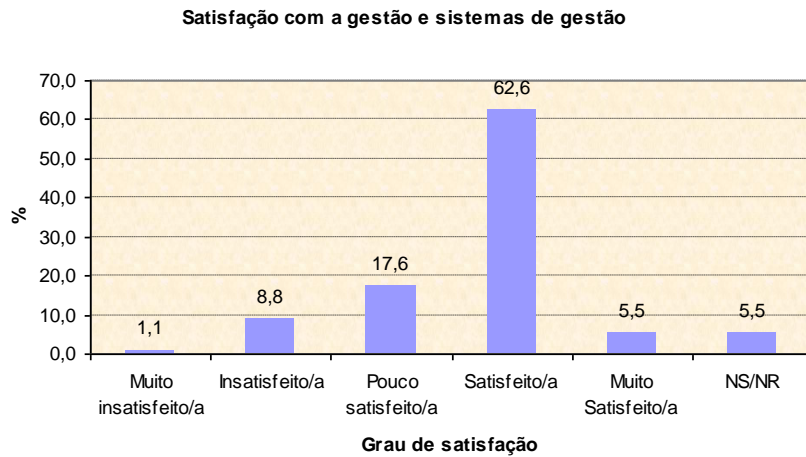
7.1. Análise dos resultados do questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras:

Com o objectivo de aferir o grau de motivação/satisfação dos colaboradores e colaboradoras em diversas dimensões, foi aplicado o questionário proposto pelo CCAS, sendo de resposta facultativa. Este foi distribuído via mail, sendo as respostas colocadas numa caixa disponibilizada para o efeito, tendo sido protegido o anonimato. O questionário foi respondido por 13 colaboradores/as, num universo de 23 colaboradores/as e os resultados em cada um dos pontos são, em seguida, apresentados.

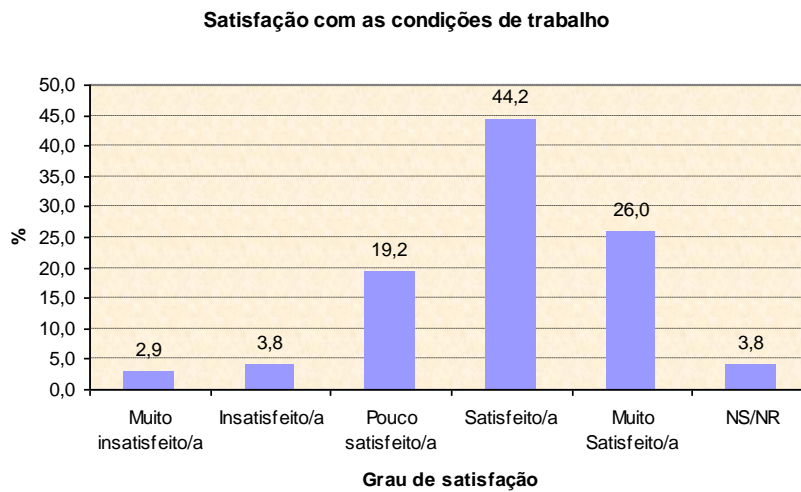
O primeiro ponto que se pretendeu apurar refere-se à satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização. Tal como demonstra o gráfico seguinte, cerca de 60% dos mesmos/as consideram-se satisfeitos/as com a organização no seu todo.



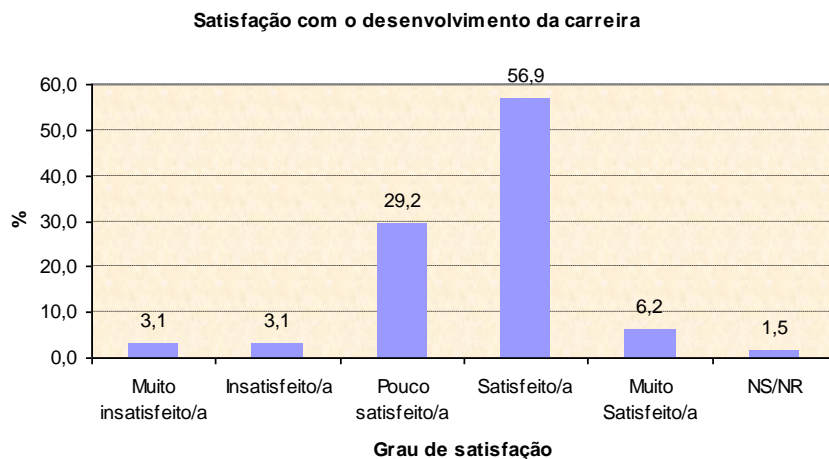
Após a análise da satisfação global com a organização, o segundo ponto visou aferir em que medida os/as colaboradores/as da CITE estão satisfeitos/as com a gestão e os sistemas de gestão. O gráfico seguinte mostra os resultados obtidos. De assinalar o facto de a maioria dos/das colaboradores/as se considerar satisfeita com esta questão.



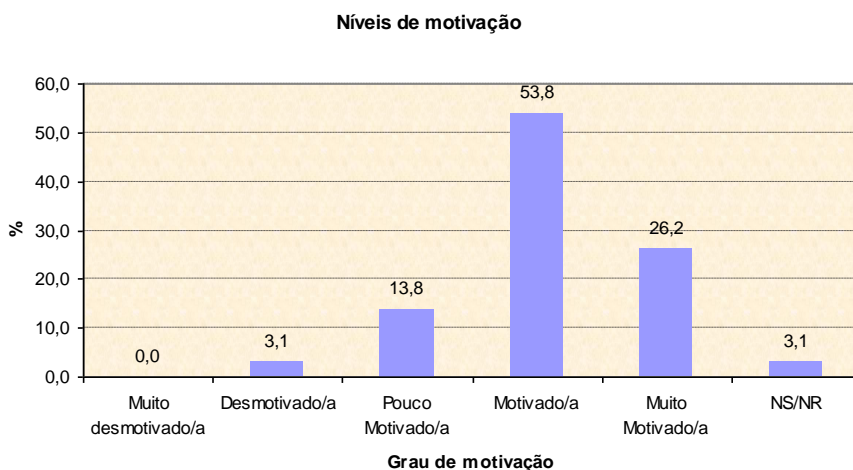
No que se refere à satisfação com as condições de trabalho, pode constatar-se que mais de 70% dos/das colaboradores/as se consideram satisfeitos/as ou muito satisfeitos, o que evidencia as boas condições de trabalho existentes na CITE



A satisfação com o desenvolvimento da carreira é a dimensão de análise onde a percentagem de colaboradores/as pouco satisfeitos/as, ou com graus de satisfação inferiores a este, é mais elevada. No entanto, mais de 60% dos colaboradores/as consideram-se satisfeitos/as ou muito satisfeitos/as.

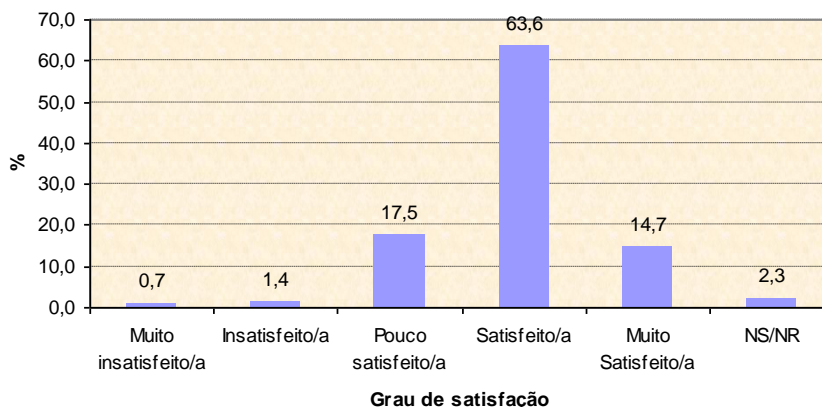


Outra das dimensões de análise remeteu para os níveis de motivação. Após o apuramento dos resultados, verifica-se, tal como demonstra o gráfico seguinte, que 80% dos colaboradores/as se consideram motivados/as ou muito motivados/as.



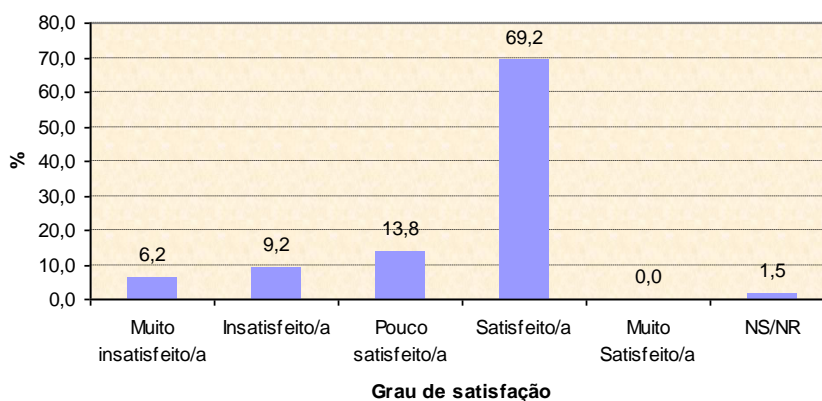
Quanto à satisfação face ao estilo de liderança a percentagem de colaboradores/as satisfeitos/as assume um valor de 63,6% e muito satisfeitos/as um resultado de 14,7 pontos percentuais. Nesta dimensão a percentagem total de colaboradores/as pouco satisfeitos/as, insatisfeitos/as e muito insatisfeitos/as é de cerca de 20%.

Satisfação com o estilo de liderança



Por fim, a última das dimensões analisadas prende-se com a satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços. Nesta dimensão cerca de 70% dos colaboradores/as consideram-se satisfeito/as.

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



Através de uma leitura transversal dos resultados do questionário, nos seus diferentes pontos, pode constatar-se que a grande maioria colaboradores/as da CITE se considera satisfeito/a, nas diversas dimensões objecto de análise.

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	Sandra ribeiro – desde 15/03/2010	Dirigente	IEFP
Vice-Presidente	Natividade Coelho Presidente até 14/03/2010	Dirigente	Ministério da Educação
Apoio à Presidente/ Secretariado		Técnica Administrativa especialista	IEFP
Apoio à Presidente/ Secretariado		Técnico Administrativo	IEFP
Apoio à Presidente/Apoio jurídico		Assistente Técnica	Secretaria de Estado Regional dos Açores Mobilidade
Área Jurídica		Técnico Superior Assessor	IEFP
Área Jurídica		Técnica Superior	IEFP
Área Jurídica		Técnica Superior	IEFP
Área Jurídica		Técnica Superior Consultora	IEFP
Área Jurídica		Técnico Superior	IEFP
Área Jurídica		Técnico Superior Jurista	Contrato de Prestação de Serviços /Vaz Serra Associados
Área Jurídica		Técnico Superior Assessor	IEFP
Área de Projectos e formação		Técnica Superior/Assessora Principal	Ministério da Educação Mobilidade
Área de Projectos e formação e área internacional		Técnica Superior	For-Mar Mobilidade
Área de Projectos e formação		Técnica Superior	Contrato de Prestação de serviços com PEDRA BASE
Área de		Técnica Superior	Contrato de Prestação de

Projectos e formação			serviços com PEDRA BASE
Área de projectos e formação		Professora	Ministério da Educação Mobilidade
Área de projectos e formação		Técnico Superior (estagiário)	IEFP Programa de Estágios Profissionais na A.C. (PEPAC)
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP
Área de projectos e formação e gabinete de Comunicação e relações institucionais		Técnica Superior Assessora	IEFP
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP
Informática e comunicações		Técnico de Sistemas	IEFP
Secretaria		Assistente Técnica Administrativa	Ex – IQF Mobilidade
Secretaria		Assistente Operacional	Ex-IQF Mobilidade
Secretaria		Auxiliar Administrativa	IEFP
Secretaria		Coordenadora Técnica	II
Secretaria Contabilidade		Técnica Administrativa	IEFP
Secretaria Telefonista		Assistente Operacional Telefonista	IEFP
Secretaria Motorista		Assistente Operacional Motorista	Polícia Judiciária Militar /Mobilidade

8.2. Formação Interna

FUNÇÃO/ÁREA	CURSO	ENTIDADE	HORAS	CUSTOS
Presidente	XIV – Congresso Nacional Direito de Trabalho	Almedina	14h	-€
Juristas	XIV – Congresso Nacional Direito de Trabalho (5 colaboradores/as)	Almedina	14h	1694€
	Jornadas de Código de Trabalho (2 colaboradores/as)	ACT	7h	0€
	Português Claro	INA/Clarity	21h	845€
	Mulheres e paradoxos da pós-modernidade	ISCTE		0€
Documentação	“Editar Publicações de Qualidade na Administração Pública” (2 colaboradores/as)	INA	21h	500€
	Inteligência Social	INA	21h	250€
	PNL	INA	21h	250€
	Introdução à Catalogação	BAD	30h	450€
	Gest. Inform. Documental	DID	7h	72€
	Gestão de linguagem Documental	-	7h	72€
Projectos	Seminário Internacional Brasil/Portugal	-	21h	0€
	Cidadania 2.0 – Novas Plataformas de Dialogo em Sociedade		7h	0€
	Conferência internacional EVBB	-	7h	45€
	Reforma dos Órgãos dos Tratados dos Direitos Humanos das Nações Unidas (actualização)	GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento	5h	0€
	Auditoria participativa de género: formação de facilitadores	CIF – Turim	32h	-
Informática	Visualitation and Data Efficiency	-	-	0€
Secretariado	Código dos Contratos Públicos	Citeforma	21h	180€
	Igualdade de oportunidades	MTSS	21h	250€
	Cortesia, etiqueta e protocolo no atendimento	Citeforma	-	42,5€
Secretaria	EuroSkills 2010	-	-	0€
Telefonista	Gestão de conflitos	INA	21h	250€
	Saber como comunicar com pessoas difíceis	INA	21h	250€

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 publicação em Novembro de 2010 da orgânica, a par das “vicissitudes” em termos de presidência em 2010, 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 de todas as metas do QUAR; o esforço de adaptação e reorganização; o acréscimo de trabalho Jurídico; a nova imagem; a optimização da relação com os cidadãos e cidadãs; 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 Bom, para o ano de 2010.

A grande aposta da CITE para o ano de 2011 passa pela assumpção plena de todas as competências e atribuições previstas na orgânica.

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

- Reforço do papel da Tripartida;
- Afirmação da CITE como entidade Formadora;
- Participação activa e qualificante em Fóruns e Grupos Internacionais;
- 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.

No plano interno:

- Reforço e estabilização de Recursos Humanos nas áreas Jurídica, Contabilística, Administrativa e Projectos adequados às reais necessidades;
- Execução do QUAR 2011, incorporando objectivos, indicadores e metas adequados à nova realidade do 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/as funcionários/as e colaboradores/as com vista a uma maior qualidade, eficiência e eficácia do serviço;
- Racionalização de custos de funcionamento.

ANEXOS

Anexo I

Questionário de satisfação

Linha verde



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

Questionário de satisfação para cidadãs e cidadãos utentes – linha verde

Instruções de resposta ao questionário:

Ligou recentemente para a linha verde da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Em breves minutos, gostaríamos de lhe colocar cinco questões sobre o grau de satisfação face ao atendimento que lhe foi prestado.

Este questionário é de natureza **confidencial e anónima** e visa melhorar a qualidade do serviço que prestamos.

a) Relativamente ao Horário de atendimento considera-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

b) Quanto ao tempo de espera, considera-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

c) Agora, relativamente à Cortesia/amabilidade no atendimento da telefonista, considera-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

d) E quanto à cortesia/amabilidade no atendimento por parte do(a) jurista, considera-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

e) Finalmente, no que respeita à clareza e adequação da informação disponibilizada, considera-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

Obrigado pela sua colaboração.

Para fins de tratamento estatístico, caso esteja disponível, gostaríamos ainda que nos indicasse alguns dados de identificação:

A sua idade situa-se:

- 1 entre os 18 e os 28 anos
- 2 entre os 29 e os 39 anos
- 3 entre os 40 e os 50 anos
- 4 mais de 50 anos

Resposta:

Pertence ao sexo:

- 1 Feminino
- 2 Masculino

Resposta:

Pertence ao Concelho de:

Resposta:

Agradecemos, uma vez mais, a sua colaboração

Data / / 2011



Anexo II

Questionário de satisfação

Presencial



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

QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO PARA CIDADÃS E CIDADÃOS UTENTES

Instruções de resposta ao questionário:

A procura da melhoria contínua, com vista a uma cada vez **melhor prestação do serviço publico**, é o principal compromisso estabelecido na nossa organização.

Por conseguinte, a sua opinião é fundamental para que possamos criar novas alternativas e oferecer um atendimento cada vez mais eficaz.

Não há respostas certas ou erradas relativamente a qualquer dos itens, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera.

Para responder às questões coloque um X no quadrado correspondente, sendo que:

1= Insatisfeito / 2 = Pouco Satisfeito / 3 = Satisfeito 4= Muito Satisfeito

Este Questionário é de natureza confidencial e anónima.

A sua colaboração é fundamental para prestarmos um serviço de Qualidade.

Satisfação com:	Grau de Satisfação				Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	
a) Horário de atendimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) Tempo de espera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Cortesia/Amabilidade no atendimento do Jurista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) Clareza e adequação da informação disponibilizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

IDENTIFICAÇÃO (opcional)

Idade

- 1) entre os 18 e os 28 anos
- 2) entre os 29 e os 39 anos
- 3) entre os 40 e os 50 anos
- 4) + de 50 anos

Sexo:

- 1) Feminino
- 2) Masculino

Local de Residência

Pertence ao Concelho:

Agradecemos, uma vez mais a sua colaboração!

Por favor, coloque o seu questionário na caixa disponibilizada para o efeito.

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

