



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

2011

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO



Ficha Técnica

Título

Relatório de Autoavaliação 2011, 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 Contributos

Ana Isabel Curado

Ana Vicente

Edição

Abril de 2012

ÍNDICE

I – Nota Introdutória	4
II – Autoavaliação.....	6
1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de Dezembro).....	6
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.....	10
2.1. Caracterização do público-alvo da CITE.....	11
2.2. Questionários de satisfação	12
3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).....	15
3.1. Fundamentação.....	16
4. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados.	20
4.1. Área de Gestão e Coordenação	20
4.2. Área jurídica	32
4.3. Área Projectos e Formação	41
4.4. Área Internacional	58
4.5. Área de documentação	65
5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes.	69
6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho.....	70
7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as na autoavaliação dos serviços.	71
7.1. Análise dos resultados do questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras:	71
8. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros.	75
8.1. Recursos humanos afetos à CITE.....	75
III – Avaliação Final.....	78

ANEXOS

Anexo I – Questionário de Atendimento Jurídico	86
Anexo II – Questionário de Satisfação de Linha Verde	88
Anexo III – Questionário de Satisfação Presencial	92
Anexo IV – Questionário de Satisfação de Colaboradores e Colaboradoras	94
Anexo V – Balanço Social	101

ÍNDICE DE QUADROS E GRÁFICOS

Quadro 1.....	6
Quadro 2.....	7
Quadro 3.....	15
Quadro 4.....	22
Quadro 5.....	33
Quadro 6.....	34
Quadro 7.....	48
Quadro 8.....	48
Quadro 9.....	49
Quadro 10.....	49
Quadro 11.....	53
Quadro 12.....	64
Quadro 13.....	39
Quadro 14.....	75
Gráfico 1.....	11
Gráfico 2.....	11
Gráfico 3.....	11
Gráfico 4.....	11
Gráfico 5.....	12
Gráfico 6.....	12
Gráfico 7.....	12
Gráfico 8.....	12
Gráfico 9.....	13
Gráfico 10.....	13
Gráfico 11.....	13
Gráfico 12.....	13
Gráfico 13.....	13
Gráfico 14.....	14
Gráfico 15.....	14
Gráfico 16.....	14
Gráfico 17.....	14
Gráfico 18.....	30

Gráfico 19	32
Gráfico 20	35
Gráfico 21	35
Gráfico 22	36
Gráfico 23	36
Gráfico 24	37
Gráfico 25	37
Gráfico 26	71
Gráfico 27	71
Gráfico 28	72
Gráfico 29	72
Gráfico 30	73
Gráfico 31	73
Gráfico 32	74



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 Novembro¹. 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 proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

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 da economia e do emprego, em articulação com os membros do Governo responsáveis pelas áreas da igualdade de género e da solidariedade e segurança social.

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 IIEFP, 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, veio aprovar a orgânica da CITE, definir a sua natureza e fixar a respetiva estrutura, reforçando a sua natureza equilátera. Conferiu-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.

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

Atribuiu-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 permitiu, ainda, clarificar a correta transposição pelo Estado Português de todas as disposições da Diretiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro, que veio introduzir alterações na Diretiva 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.

¹ Entretanto alterado pelo Decreto-Lei nº76/2012 de 26 de março

Durante o ano de 2011, a CITE contou, pela primeira vez, com uma Presidente e uma Vice-presidente.

Foi, pois, o ano de entrada em vigor, em pleno, das novas competências e atribuições consagradas na Lei Orgânica, o que, do ponto de vista organizacional, exigiu adaptações e redistribuição de funções.

Este esforço contou com os contributos dos membros da tripartida e com o empenhamento dos colaboradores e das colaboradoras internos/as.

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



II – AUTOAVALIAÇÃO

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

Quadro 1

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2011											
Serviço: COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO											
Missão: Prosseguir a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens 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.											
Objectivos estratégicos (OE):											
OE 1 Prosseguir 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 2009	Resultados Ano 2009	Meta Ano 2010	Concretização					Desvios		
				Meta	Tolerância	Valor Crítico	Resultados	Taxa de Realização			
EFICÁCIA (40%)									166%		
OB 1	Ponderação de 30%			TxR_Obj1					160%		
Analisar e tratar os processos apresentados à CITE	Ind 1	% de processos apreciados trimestralmente, ou enviados à ACT, (n.º de processos apreciados trimestralmente face ao n.º de processos existentes e entrados no início do trimestre)	na	79%	65%	70%	0%	85%	110%	167%	67%
	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	71%	30%	50%	0%	85%	120%	150%	50%
OB 2	Ponderação de 20%			TxR_Obj2					163%		
Apreciar e finalizar as comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadores/as especialmente protegidos/as	Ind 3	% de comunicações apreciadas trimestralmente, ou enviadas à ACT, (n.º de comunicações apreciadas trimestralmente face ao n.º de comunicações existentes e entradas no início do trimestre)	na	93%	60%	70%	0%	90%	121%	164%	64%
	Ind 4	% de comunicações finalizadas trimestralmente (n.º de comunicações trimestralmente finalizadas trimestralmente face ao n.º de comunicações existentes e entradas no início do trimestre)	na	65%	30%	50%	10%	80%	124%	162%	62%
OB 3	Ponderação de 20%			TxR_Obj3					195%		
Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho	Ind 5	% de IRCT apreciados de entre os publicados em 2011	na	na	na	50% (Dez)	0%	80%	164%	195%	95%
OB 4	Ponderação de 30%			TxR_Obj4					155%		
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	15	8/ano	10/ano	0%	20/ano	32%	155%	55%
EFICIÊNCIA (25%)									115%		
OB 5	Ponderação de 60%			TxR_Obj5					117%		
Melhorar a resposta às solicitações de informação	Ind 7	Tempo médio de resposta a e-mails	5 (dias úteis)	4 (dias úteis)	5 (dias úteis)	4 (dias úteis)	0	1 dia	2	117%	17%
OB 6	Ponderação de 40%			TxR_Obj6					113%		
Crear e manter em funcionamento o centro de documentação físico e electrónico, acessível ao público	Ind 8	Taxa de indexação e catalogação de documentos através do programa informático	na	na	na	50%	0%	90% (Dez)	71%	113%	13%
QUALIDADE (35%)									120%		
OB 7	Ponderação de 60%			TxR_Obj7					119%		
Desenvolver e implementar um sistema de monitorização da satisfação dos/as clientes	Ind 9	% de respostas com grau igual ou superior a satisfeito	na	90,67%	50%	50%	0%	100%	88%	119%	19%
OB 8	Ponderação de 40%			TxR_Obj8					122%		
Garantir o acesso à formação profissional aos colaboradores e às colaboradoras	Ind 10	% de colaboradores/as envolvidos/as em acções de formação	na	na	na	35%	0%	60%	57%	122%	22%

Quadro 2

Justificação para os desvios...

Explicitação da fórmula utilizada

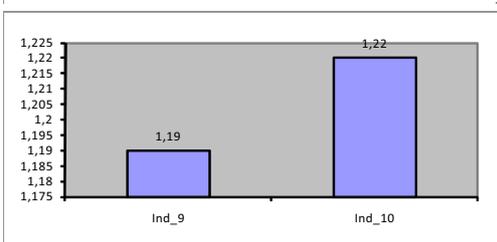
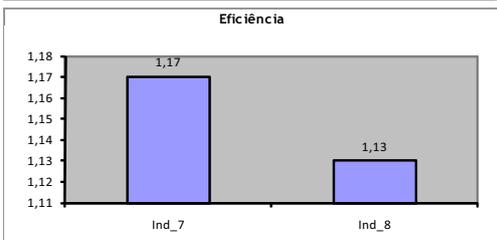
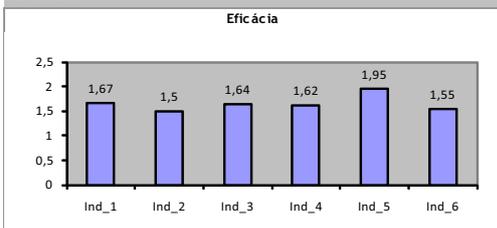
O cálculo da classificação atingida em cada indicador será obtido de forma distinta consoante se tratem de indicadores de incremento positivo ou indicadores de incremento negativo. No caso dos indicadores de incremento positivo, a classificação obtida será dada pela soma aritmética entre a realização 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 objetivo que incorporam.

Meios disponíveis

Recursos Humanos	Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio
Dirigente-Direção Superior	1	20	40	2,9
Técnico superior	13	12	156	26,9
Informatica	1	9	9	1,1
Assistente Técnico	4	8	32	0,2
Assistente Operacional	3	6	18	2,6
Total	23		255	38,3

Orçamento (milhões de €)	Estimado	Realizado	Desvio(MC)
Funcionamento	525.747,00 €	285.144,13 €	54,24%
PIDDAC	7.249 €	0 €	0,00%

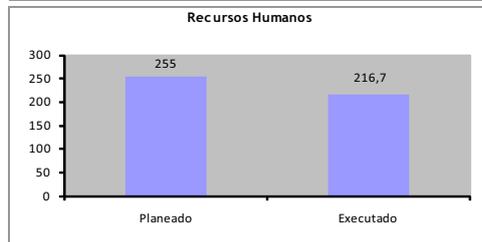
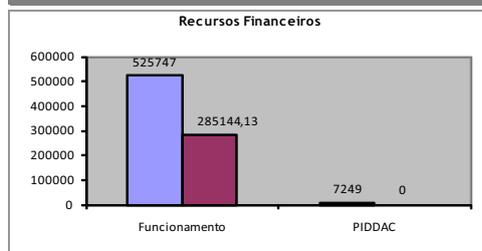
Parâmetros



Eficácia	Eficiência	Qualidade
Ponderação 40%	Ponderação 25%	Ponderação 35%
66,40	28,75	42,00

Avaliação Final do Serviço		
Bom	Satisfatório	Insuficiente
137,15		

Recursos Financeiros e Humanos



Listagem das Fontes de Verificação

Objectivo 1	Dados Área Jurídica da CITE
Objectivo 2	Dados Área Jurídica da CITE
Objectivo 3	Dados Área Jurídica da CITE
Objectivo 4	Dados Área de Projetos e Formação da CITE
Objectivo 5	Dados Área Jurídica da CITE
Objectivo 6	Dados Área de Documentação da CITE
Objectivo 7	Dados Área de Gestão e Coordenação
Objectivo 8	Dados Área de Gestão e Coordenação

Crítérios de Superação

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	Aumento de 5% na meta estabelecida
Objectivo 4	
Indicador 6	11 ano
Objectivo 5	
Indicador 7	3 dias úteis
Objectivo 6	
Indicador 8	Aumento de 5% na meta estabelecida
Objectivo 7	
Indicador 9	Aumento de 5% na meta estabelecida
Objectivo 8	
Indicador 10	Aumento de 5% na meta estabelecida

OBJETIVO 1 – ANALISAR E TRATAR OS PROCESSOS APRESENTADOS À CITE

Os desvios verificados remetem para a inclusão no objetivo dos processos de parecer prévio, com prazo de análise e votação obrigatória em 30 dias, o que incrementa resultado positivo aos indicadores e objetivos.

Por outro lado, relativamente às queixas, que são processos mais morosos na sua apreciação, por decisão da Presidente, cada jurista, mensal e rotativamente, não recebe outros processos, por forma a regularizar as queixas que tem em mãos.

OBJETIVO 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, afeta 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.

OBJETIVO 3 – APRECIAR A LEGALIDADE DE DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO E NO EMPREGO CONSTANTES DE INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

No primeiro trimestre de 2011, este objetivo, decorrente da lei orgânica que havia entrado em vigor em Dezembro de 2010, ainda não havia sido operacionalizado. Com a mobilidade de um jurista, proveniente da ACT, conseguiu-se, no 2º trimestre, recuperar a análise de todos os BTE e respetivos IRCT publicados e, em reuniões de tripartida para o efeito, analisar a legalidade dos mesmos, aprovando as decisões de envio ao Ministério Público e procedendo-se a recomendações.

O desvio corresponde a uma clara aposta da CITE, afetando um jurista quase em exclusividade e envolvendo os parceiros sociais em tripartida.

OBJETIVO 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

O ano de 2011 foi marcado por uma orientação estratégica da organização, que consistiu em diversificar e intensificar o número de ações de sensibilização e de formação junto de públicos-alvo estratégicos. Toda a equipa, constituída pela área de projetos e formação, três juristas, a presidente e a Vice-presidente, desdobrou-se em ações, no território nacional, nas ilhas, e em fóruns internacionais. Esta foi uma forma de, a par das campanhas, promover o organismo, a sua missão e atribuições.

OBJETIVO 5 – MELHORAR A RESPOSTA ÀS SOLICITAÇÕES DE INFORMAÇÃO

A CITE, no seu interface com os e as utentes, dispõe de Linha Verde, de atendimento presencial e de resposta a pedidos de informação, por correio eletrónico. A prioridade à celeridade de respostas

permitiu reduzir para dois dias o tempo de resposta por correio eletrônico. A presidência e a área jurídica priorizaram a excelência na sua relação com o cidadão e a cidadã.

OBJETIVO 6 – CRIAR E MANTER EM FUNCIONAMENTO O CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO FÍSICO E ELETRÔNICO, ACESSÍVEL AO PÚBLICO

Trata-se de uma nova atribuição, decorrente da Lei Orgânica, não tendo havido reforço de meios humanos afetos à área da documentação. Contudo, o indicador em causa, INDEXAÇÃO E CATAGOLAÇÃO DE DOCUMENTOS, foi ultrapassado.

OBJETIVO 7 – DESENVOLVER E IMPLEMENTAR UM SISTEMA DE MONITORIZAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS/AS CLIENTES

O questionário de satisfação dos/das clientes merece um tratamento detalhado no ponto 2 deste relatório e justifica o desvio ocorrido. O esforço desenvolvido na otimização da relação com os e as utentes tem óbvios reflexos no desvio positivo.

OBJETIVO 8 – GARANTIR O ACESSO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL AOS COLABORADORES E ÀS COLABORADORAS

As limitações orçamentais impediram um mais expressivo desvio neste indicador, num organismo em que a formação é essencial. Contudo, o indicador foi superado.

MEIOS DISPONÍVEIS

ORÇAMENTO:

O orçamento de funcionamento sofre o desvio indicado pelas medidas de racionalização orçamental introduzidas. Relativamente ao orçamento de PIDDAC, a saída do Despacho MEFAP, de 28 de Abril, impediu qualquer execução.

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 os 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 empregadoras 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 empregadoras 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. Responde a reclamações de pareceres.

B) ANÁLISE E TRATAMENTO DE QUEIXAS POR DISCRIMINAÇÃO

Recebe queixas e emite pareceres em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego.

C) APRECIÇÃO DE NÃO RENOVAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO DE TRABALHADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS OU LACTANTES

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 PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE 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 eletrónica 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).

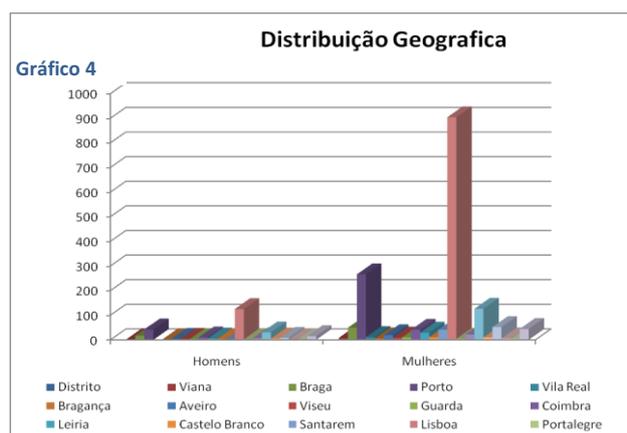
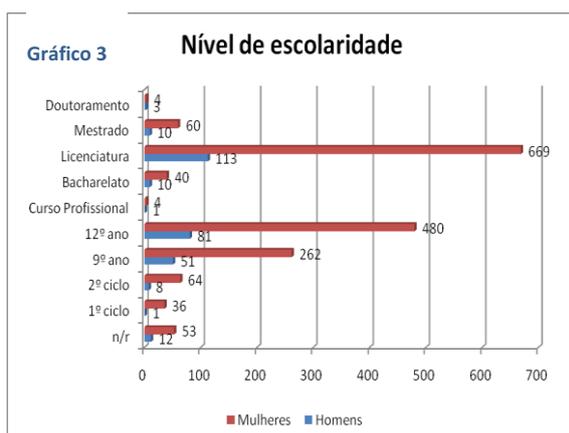
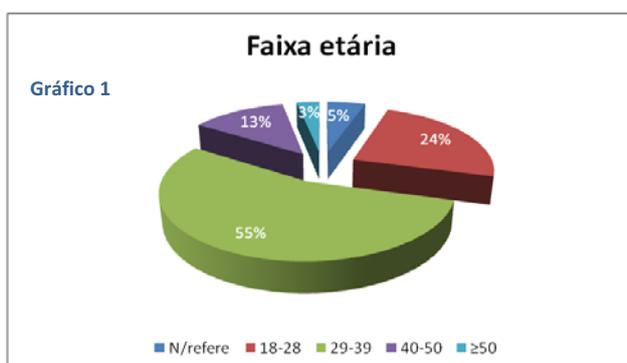
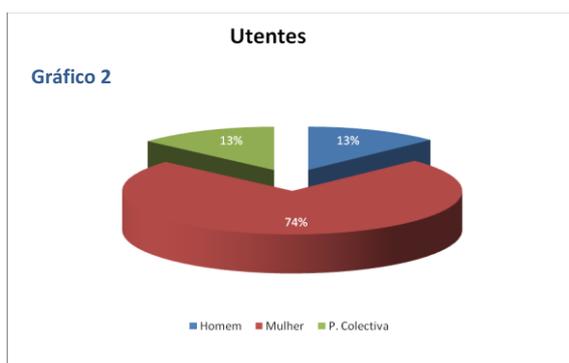
I) PROMOÇÃO DE FORMAÇÃO NA ÁREA LABORAL DE PÚBLICOS ESTRATÉGICOS (NOVA COMPETÊNCIA, DECORRENTE DO DEC. LEI Nº 124/2010, DE 17 DE NOVEMBRO).

Os resultados alcançados em todas as alíneas serão descritos no ponto 4 deste relatório. As atribuições e serviços constantes das alíneas a); b); c); e h) são parte integrante do QUAR, donde, são também analisados no ponto 1 do relatório, bem como parte da alínea f).

2.1. CARACTERIZAÇÃO DO PÚBLICO-ALVO DA CITE

Durante o ano de 2011 foram recebidas 2.113 chamadas de linha verde e procuraram o atendimento presencial 152 utentes, o que perfaz um total de 2.265 atendimentos.

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 e no atendimento presencial (CF. Anexo I). Os dados que a seguir se apresentam não consubstanciam uma avaliação da satisfação.



2.2. QUESTIONÁRIOS DE SATISFAÇÃO

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

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 II) 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 III) 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 aplicados ao longo do ano de 2011. Estes dois questionários são de natureza confidencial e anónima e visam melhorar a qualidade do serviço prestado.

QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO – LINHA VERDE (CF. ANEXO II)

Com vista à avaliação da qualidade do serviço prestado no atendimento através da Linha Verde da CITE, durante o ano de 2011, acederam responder 551 dos 2113 utentes, o que corresponde a uma amostra de 26%. 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.

Destaque-se que é muito difícil conseguir a disponibilidade dos e das utentes para resposta ao questionário.

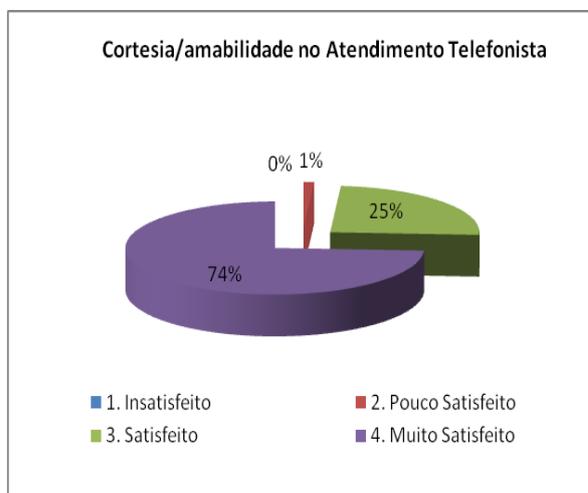


Gráfico 6

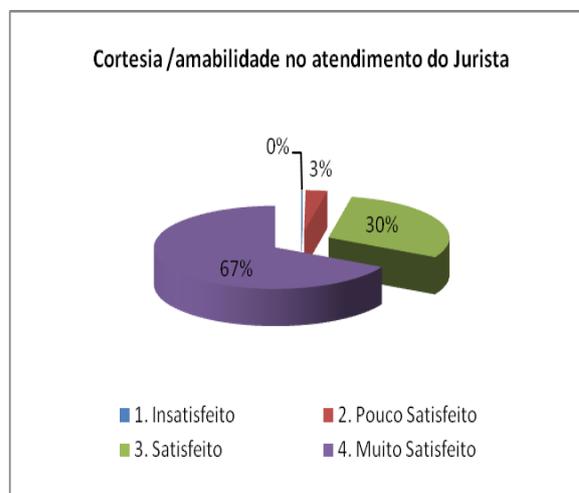


Gráfico 5

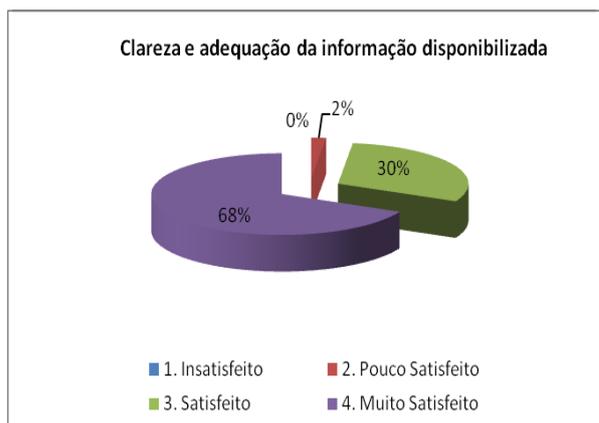


Gráfico 8

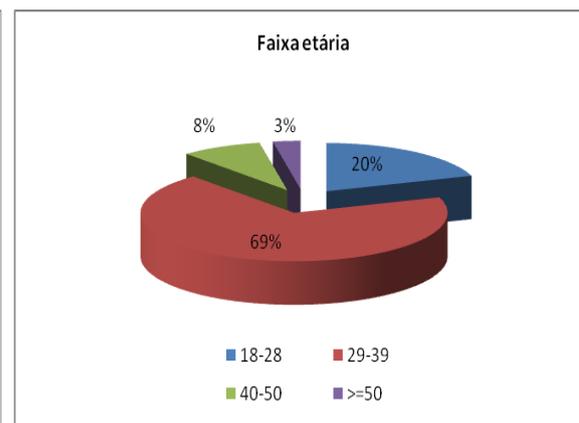


Gráfico 7

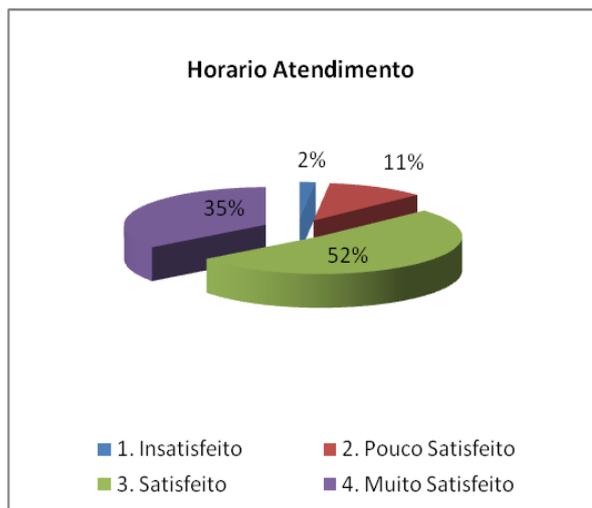


Gráfico 9

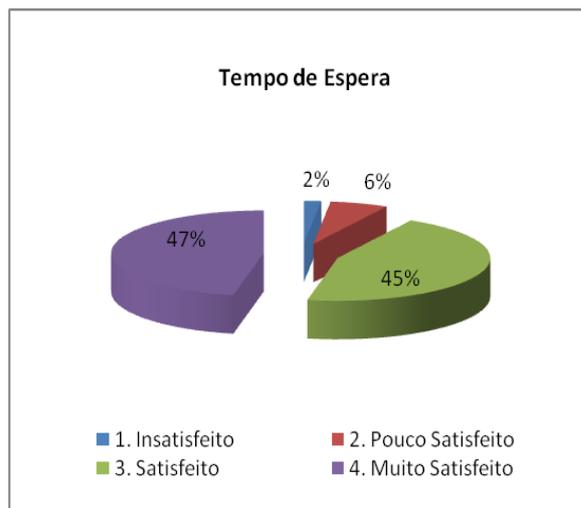


Gráfico 10

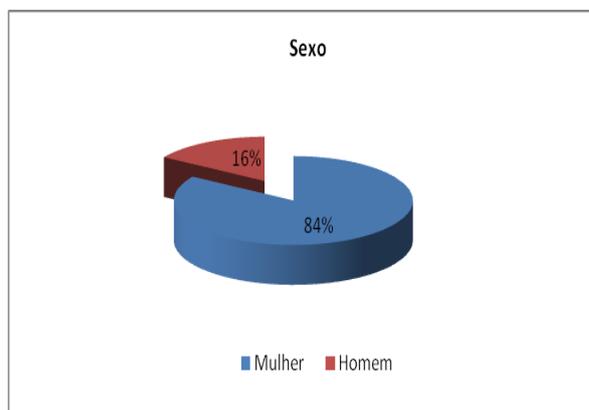


Gráfico 11

Todos os indicadores de satisfação são positivos, ultrapassando os 65%, sendo de destacar a quase inexistência de utentes pouco satisfeitos com a amabilidade/cortesia do atendimento da telefonista (1%), do atendimento por juristas (3%) ou com a clareza e adequação da informação disponibilizada (2%).

Relativamente ao tempo de espera e ao horário, houve uma melhoria substancial face ao ano anterior (2010), uma vez que se reduziu a percentagem de utentes insatisfeitos ou pouco satisfeitos. Apesar de os indicadores serem favoráveis, far-se-á um esforço que

minimize ainda mais 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 sexo, as mulheres continuam a ser, de facto, as principais utentes deste serviço.

QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO – ATENDIMENTO PRESENCIAL (CF. ANEXO III)

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 cidadãs/cidadãos no que se refere ao atendimento presencial. Acederam a responder ao questionário presencial 74 dos 152 utentes, o que corresponde a 49% do total dos/das utilizadores/as deste serviço, e os resultados são apresentados nos 6 gráficos seguintes.

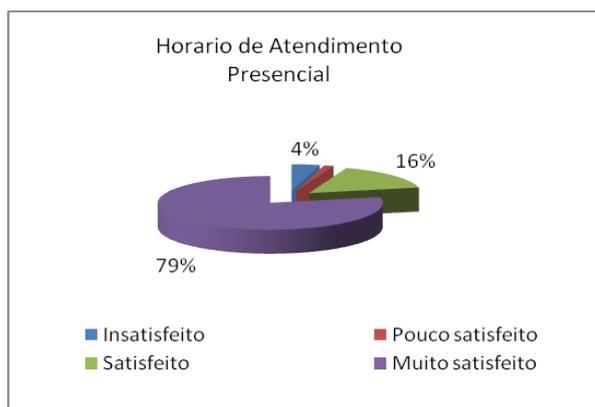


Gráfico 13

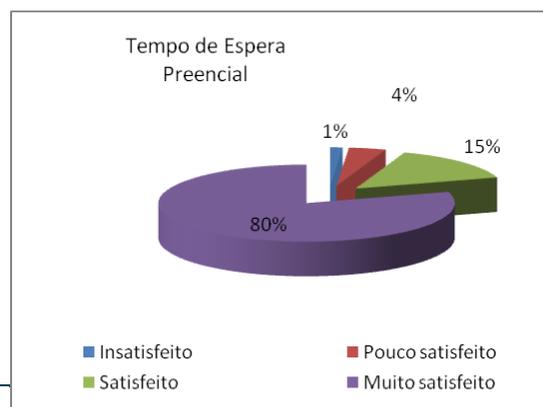


Gráfico 12

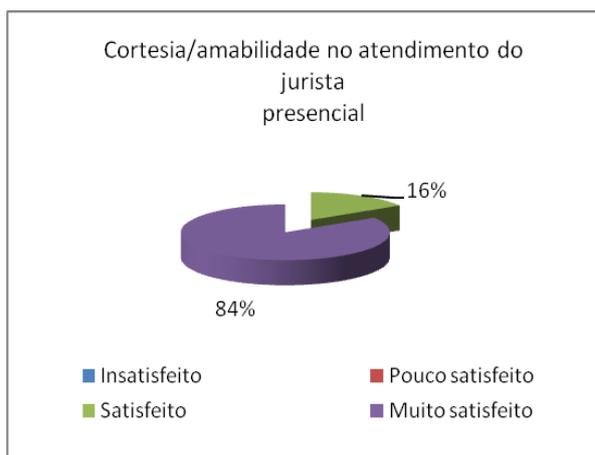


Gráfico 15



Gráfico 14

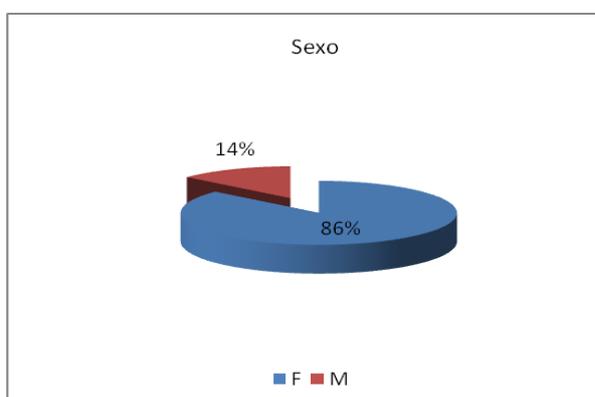


Gráfico 17

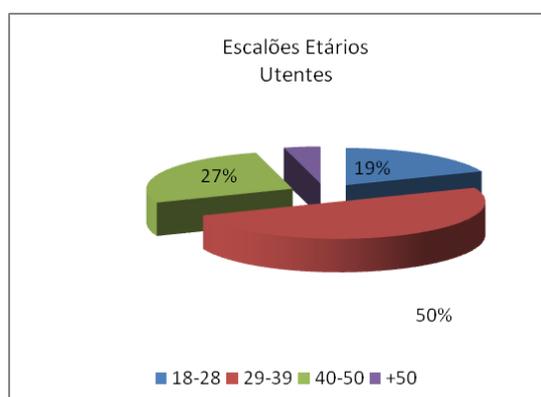


Gráfico 16

Apesar de os indicadores de satisfação serem muito positivos, e de não existirem utentes insatisfeitos, não podemos ignorar a ligeira descida existente, face aos resultados obtidos em 2010 (100%). No entanto, estes resultados de 2010 reportam-se apenas ao último trimestre, uma vez que só a partir dessa data estiveram criadas as condições internas para ser implementada esta forma de avaliação da qualidade dos serviços da CITE. Assim, e por não ser possível comparar dados de períodos homólogos, não se pode atribuir um verdadeiro significado à descida de resultados na qualidade do serviço prestado. Apesar de os indicadores serem favoráveis, far-se-á um esforço para manter o patamar de excelência até aqui patenteado.

No que diz respeito ao tempo de espera e ao horário, estes indicadores registaram melhorias face ao ano anterior, uma vez que aumentou a percentagem de utentes satisfeitos ou muito satisfeitos.

Quanto à caracterização dos/das utentes deste serviço, são maioritariamente mulheres com idades compreendidas entre os 29 e os 39 anos.

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

Quadro 3

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. Pág.16
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			Cf. Pág.16
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Cf. Pág.17
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. Pág.17
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			Cf. Pág.17
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?			X	Cf. Pág.17
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	X			Cf. Pág.17
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			Cf. Pág.17
2.2 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	87,5%			Cf. Pág.17
2.3 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	57 %			Cf. Pág.17
3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?		X		Cf. Pág.18
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			Cf. Pág.18
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	X			Cf. Pág.18
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores/as?	X			Cf. Pág.18
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão	X			Cf. Pág.18

claramente definidas e formalizadas?				
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			Cf. Pág.18
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Cf. Pág.18
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?		X		Cf. Pág.18
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?			X	Cf. Pág.18
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. Pág. 18
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?			x	Cf. Pág. 18
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?			x	Cf. Pág. 18
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	x			Cf. Pág. 18
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	x			Cf. Pág. 18
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de backups)?	x			Cf. Pág. 18
4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida?	x			Cf. Pág. 18

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, algumas das questões do “Anexo A” não são aplicáveis à organização.

3.1. FUNDAMENTAÇÃO

1. AMBIENTE DE CONTROLO

1.1. Em 17 de Novembro de 2010 foi definida a orgânica da CITE pelo 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, compromissos, pagamentos, etc.) são da responsabilidade da Secretaria-geral (SG) da tutela, em 2011 a ex-SGMTSS, atual SGMSSS, e a SGMEE participaram e articularam entre si as questões orçamentais e financeiras. Assim, as especificações técnicas do sistema de controlo interno não se encontravam definidas em 2011.

1.2. Internamente, existe uma equipa, coordenada pelas Presidente e Vice-presidente, que assegura a legalidade, regularidade e boa gestão, em articulação com o IEFP e com as SG, nas áreas de cogestão. Destaque-se as enormes dificuldades no exercício de transição entre SG e, por vezes, a ausência de resposta, relativamente aos *timings* e procedimentos.

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

1.4. Carta Ética da Função Pública e legislação aplicável à Administração Pública. Código do Trabalho. Diretivas 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, a Vice-presidente e os colaboradores e colaboradoras afetos às áreas.

1.7. A Cite, em 2011, teve dois processos de auditoria externa, a saber:

- Inspeção Geral do MTSS – Processo de Auditoria ao Sistema e aos Procedimentos de Controlo Interno das Operações de Execução do Orçamento e Controlo da Despesa Pública

- Inspeção Geral das Finanças (Proc.º 2011/88/A8/829) – Verificação do Cumprimento das Regras Orçamentais na CITE

2. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

2.1. Em 17 de Novembro de 2010 foi definida a orgânica da CITE pelo Decreto-Lei nº 124/2010 e a estrutura obedece a este normativo.

2.2. Não foram avaliados/as a Presidente e a Vice-Presidente (SIADAP2); 3 colaboradoras com Contratos de Prestação de Serviços – uma jurista e duas consultoras; quatro estagiários/as; um jurista, por baixa médica prolongada.

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

3. ATIVIDADES E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO ADMINISTRATIVO IMPLEMENTADOS NO SERVIÇO

Preâmbulo:

Ao nível de controlo financeiro, a CITE foi uma Comissão tutelada pelo MTSS, pelo MSSS e pelo MEE, através das suas secretarias-gerais. Tem competências sobretudo administrativas e, em termos financeiros, determina a abertura de procedimentos e autoriza pagamentos.

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 efetuadas, tendo em conta que o total não poderá ser superior ao disponibilizado.

Relativamente à atividade contabilística e orçamental, a CITE não tem um manual próprio, segue os procedimentos dos manuais do IEFP e das SG.

O Circuito documental existente na CITE é assegurado pelo SmartDocs.

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

Dependendo do tipo de documento o seu destino segue para as 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/as da CITE, principalmente na área de Projetos, que recorre muito ao correio eletrónico para a sua atividade, ainda que dele faça uso para ofícios e outros documentos afins. 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*”, 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.

3.1. Existência de Manual de Procedimentos Internos

Relativamente à atividade contabilística e orçamental, a CITE não tem um manual próprio, segue os procedimentos dos manuais do IEFP e das SG.

Existem procedimentos internos relativos à gestão documental e à atividade da Comissão e seu suporte logístico, não formalizados num só Manual. Existem Despachos da Presidente e da Tutela que determinam os circuitos e os procedimentos. Encontra-se em fase de construção um manual único, que, só a partir de 2012, pode incluir os circuitos a ter em conta com a SGMEE, e que depende da publicação de ambas as orgânicas e estabilização de demais procedimentos.

3.2. O Circuito Contabilístico faz-se conforme o ponto 1. As despesas são autorizadas unicamente pela presidente da Comissão e, na sua ausência, pela Vice-presidente (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 nas áreas jurídica e de projetos, na secretaria e 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 inspetivas 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 nas SG. 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 as SG 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 onde o faz. São feitas cópias de segurança dos dados existentes na base de dados do SmartDocs e do Exchange (dados dos e-mails), bem como das diversas áreas públicas existentes no Servidor. Existem *backups* diários e semanais sendo que foram arquivados pelo menos um de cada tipo por mês. 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 direto, 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.

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

Atualmente, 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 proteção existente é a mais importante no que respeita aos acessos remotos.

Todos os utilizadores têm pelo menos um computador pessoal protegido com antivírus e antisspam, com acesso à rede Interna, à Internet, a Serviços de E-mail, ao Office 2003 e à aplicação do SmartDocs.

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 efetuadas trocas de documentos do Office, fora da gestão documental, a garantia dos documentos é muito menor. Se for efetuada 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 efetuar uma assinatura digital, que permite enviar para o exterior um documento com validade.

4. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados.

4.1. ÁREA DE GESTÃO E COORDENAÇÃO

A **Área de Gestão e Coordenação** é responsável por assegurar a gestão financeira e administrativa, bem como a gestão dos recursos humanos. Cabe-lhe, ainda, a articulação entre as várias áreas, designadamente a sua coordenação acompanhamento e monitorização. No âmbito dos instrumentos de gestão, assegura o cumprimento dos procedimentos, prazos e objetivos estabelecidos. Promove e assegura o regular funcionamento da Comissão e seus membros. Representa o organismo em instâncias nacionais, internacionais e comunitárias. Garante, também, as relações com o exterior, utentes e demais parceiros/as.

1. ASSEGURAR O REGULAR FUNCIONAMENTO DA CITE, ENQUANTO ÓRGÃO COLEGIAL TRIPARTIDO

1.1. Convocatória e presidência das reuniões plenárias e elaboração da agenda

Tratando-se da coordenação de atividades eminentemente jurídicas, os resultados alcançados surgem refletidos na área Jurídica (CF. Objetivos 1,2 e 3)

1.2. Submissão dos pareceres previstos nos normativos legais à aprovação dos membros

Tratando-se da coordenação de atividades eminentemente jurídicas, os resultados alcançados surgem refletidos na área Jurídica (CF. Objetivos 1,2 e 3)

1.3. Disponibilização da informação relativa às atividades do organismo nas várias áreas de intervenção

Em todas as reuniões, no período de informações, a Presidente da CITE informa os membros das atividades e projetos do organismo, sendo, depois, tais informações vertidas em ata. Na 1ª reunião de cada mês, são apresentadas as estatísticas relativas ao mês anterior a todos os membros, sendo também parte integrante da ata.

1.4. Promoção da participação dos membros em atividades e projetos do organismo

As atividades e projetos do organismo contam com a participação dos membros, sobretudo quando se tratam de eventos públicos, ou de grupos de trabalho em que têm assento.

1.5. Promoção e coordenação das reuniões mensais sobre igualdade na negociação coletiva

CF. Área jurídica 5.

1.6. Colaboração com o MTSS, a SEI, a CIG e demais organismos

A colaboração com a CIG e demais organismos é assegurada nas reuniões de tripartida bem como em projetos e atividades conjuntos que se encontram detalhados na área dos projetos (exemplo Projeto com ACT; PIQ; etc.).

2. PROMOVER A RECOLHA E A DIVULGAÇÃO DE DADOS E INDICADORES RELATIVOS À PROGRESSÃO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO, DA CONCILIAÇÃO E DA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

2.1. Coordenação de grupo de trabalho responsável pelas estatísticas e dados relativos à atividade da CITE e aos indicadores de progresso da área da igualdade

No final de cada mês, o secretariado procede ao apuramento e tratamento dos dados relativos à atividade da CITE, provenientes da execução das suas diferentes competências, transformando-os em estatísticas do organismo. Estas estatísticas são entregues a todos os membros da CITE na 1ª reunião plenária de cada mês.

2.2. Participação em grupos de trabalho externos à CITE

A CITE, enquanto mecanismo nacional para a igualdade, coordena anualmente um grupo de trabalho constituído por representantes de vários serviços tutelados pelo MEE e pelo MSSS e ainda pelo INE, com vista a organizar e coligir o material estatístico proveniente de várias áreas ligadas ao trabalho e ao emprego, pretendendo habilitar o Governo a redigir o relatório referido em 2.3.

A CITE participa ainda noutros grupos de trabalho externos, nacionais e internacionais, conforme explicitado nas áreas de projetos e formação e internacional.

2.3. Acompanhamento e monitorização, em articulação com outras entidades, do sistema de recolha de dados

Em conformidade ao disposto na lei n.º 10/2001, de 21 de Maio, o Governo deve enviar à Assembleia da República, até ao fim de cada sessão legislativa, um relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, para apreciação pelo plenário, em sessão a realizar com a presença obrigatória do Governo.

Sendo a igualdade entre mulheres e homens um direito fundamental, cuja garantia, muito embora se registem evoluções nos últimos anos em geral e no âmbito do mercado de trabalho em particular, continua a exigir monitorização, este relatório anual contém os indicadores ao nível nacional que incluem os dados imprescindíveis à avaliação do progresso registado em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, designadamente:

- a) Os recursos humanos e materiais diretamente envolvidos na observância da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- b) O número de ações de inspeção realizadas de que resultaram a apreciação do cumprimento da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- c) Os critérios observados na escolha das ações de inspeção referidas na alínea anterior;
- d) O número de queixas apresentadas em matérias relacionadas com a violação da legislação da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sua distribuição geográfica e por sector de atividade, assim como as áreas sobre que incidem.

2.4. Divulgação anual dos dados

A CITE, através do seu sítio eletrónico, e em outros suportes, publicita anualmente vários dados quer sobre o desenvolvimento das suas competências quer sobre o progresso da Igualdade de Género no trabalho e no emprego e da conciliação entre a vida profissional e familiar e da proteção na parentalidade.

3. DESENVOLVER ESTRATÉGIAS DE DIVULGAÇÃO DA ATIVIDADE DA CITE E PROMOÇÃO DOS DIREITOS E DEVERES DOS/AS TRABALHADORES/AS E ENTIDADES EMPREGADORAS

3.1. Promoção e coordenação das relações públicas do organismo e a sua articulação com os *media*

A missão da CITE, para ser efetivamente prosseguida, necessita de ser conhecida pelo maior número possível de trabalhadores e trabalhadoras, empregadores e parceiros sociais, por isso, é essencial estabelecer estratégias eficientes de divulgação da sua atividade. Nessa medida foram realizados vários contactos com órgãos de comunicação social escrita, TV e rádio, com vista à participação da CITE em programas de televisão e realização de artigos sobre a sua atividade concreta, realização de eventos e divulgação de dados estatísticos. Foram inclusive estabelecidas parcerias que permitem à CITE escrever artigos de opinião em algumas revistas especializadas.

3.2. Conceção, aquisição e difusão de um filme e de um *Spot* promocional de divulgação da CITE e da parentalidade

Em final de 2010, a CITE havia realizado um contrato que tinha como objeto a aquisição de um filme promocional do organismo e de um *Spot* relativo à promoção da partilha das licenças de parentalidade.

Todas as fases de conceção dos produtos foram acompanhadas e monitorizadas por uma equipa da CITE, tendo-se realizado 9 reuniões de trabalho, que compreenderam etapas distintas do processo: conceção técnica e artística dos produtos; construção dos argumentos; produção e validação de texto; acompanhamento de takes no plateau de filmagem; visionamento crítico de várias versões; estabilização e validação dos produtos.

No primeiro trimestre, os produtos foram rececionados pela CITE, conforme contratualizado. A mudança de tutela, em resultado das eleições legislativas, protelou a estratégia de difusão nos media.

Nas ações de sensibilização e de formação os produtos foram usados, tendo em conta os públicos-alvo e o objetivo das sessões. Foram ainda contactadas as tutelas – MEE, SEAPI e MSSS a fim de encontrar uma estratégia de divulgação em serviços públicos.

3.3. Coordenação das representações e das sessões de divulgação do organismo

Quadro 4

DIA	MÊS	ORGANIZAÇÃO	LOCAL	TIPO	DESIGNAÇÃO
14	Janeiro	CITE/CIG	Lisboa	Cerimónia	Prémio Igualdade é Qualidade
20	Janeiro	Barclays	Lisboa	Ação de sensibilização	Barclays Women talent forum Workshop – A Igualdade de Género. Um Contributo para a Responsabilidade Social das Empresas
27	Janeiro	INR	Lisboa	Ação de sensibilização	Fórum INR – Empreendedorismo e Responsabilidade Social das Empresas
27	Janeiro	ISCTE	Lisboa	Seminário	Trabalho Família e Igualdade de Género: resultado de pesquisa e a perspetiva dos responsáveis políticos e Organismos do Estado

27	Janeiro	CGTP-IN	Lisboa	Lançamento de livro	Lançamento de livro sobre a História do Movimento Operário e Sindical
3	Fevereiro	CNPV	Lisboa	Cerimónia	Abertura do Ano Europeu do Voluntariado
18	Fevereiro	Assembleia da República	Lisboa	Audição Pública	Políticas de Igualdade
18	Fevereiro	CM SESIMBRA	Sesimbra	Ação de sensibilização	II Edição do Espaço Emprego e Formação
25	Fevereiro	CITE	Porto	Lançamento de livro	Lançamento do livro da CITE
4	Março	IBM	Lisboa	Ação de sensibilização	Workshop IBM – Comemoração dos 100 anos do Dia Internacional da Mulher
10	Março	ISCTE	Lisboa	Seminário	Resultados de Pesquisa e a Perspetiva dos Empresários e dos Trabalhadores
11	Março		Parede	Tertúlia	Dia Internacional da Mulher
18	Março	CIG	Lisboa	Apresentação Pública	Planos para a Igualdade nos Ministérios
23	Abril	Associação Portuguesa das Famílias Numerosas	Lisboa	Seminário	Projeto “ <i>Geminação para Conciliação entre vida familiar e profissional</i> ”
24	Março	CITE	Lisboa	Ação de sensibilização	Apresentação da CITE e de Políticas de conciliação trabalho/família em Portugal para a Delegação da Noruega
28	Março	Assembleia da República	Lisboa	Audição Pública	Audição Pública sobre os Direitos de Maternidade, paternidade e adoção
31	Março	Assembleia da República	Lisboa	Ação de sensibilização	Seminário "Criar trabalhar e valorizar"
6	Abril	UBI	Covilhã	Ação de sensibilização	Apresentação do diagnóstico organizacional sobre Igualdade de Género na UBI
12	Abril	AIP	Lisboa	Cerimónia	Tomada de Posse
12	Abril	Palácio de Belém	Lisboa	Lançamento de livro	Lançamento do livro As Mulheres do Presidente
13	Abril	RSOpt	Coimbra	Ação de sensibilização	3ª Convenção da RSOpt realizada em Coimbra - Apresentação dos trabalhos desenvolvidos pelo G.T. da Igualdade de Género coordenado pela CITE– A igualdade de género um contributo para a responsabilidade social das organizações
15	Abril	Federação Corfebol	Lisboa	Ação de sensibilização	O Corfebol – Uma prática desportiva que promove a Igualdade de Género. Trabalho de reflexão CITE/ Dirigentes desta Atividade Desportiva
19	Abril	CCDR	Évora	Ação de sensibilização	Mesa redonda nacional e seminário de disseminação do projeto WINNET8
29	Abril	RH Magazine	Lisboa	Ação de sensibilização	Apresentação comunicação no Fórum de Recursos Humanos da RH Magazine (CCB Lx)
2	Maio	PCM	Lisboa	Conferência	Observatório da igualdade de género para a América Latina e Caribe
3	Maio		Oeiras	Conferência	<i>Mainstreaming</i> do Género
4	Maio	ISCTE	Lisboa	Conferência	A economia social e solidária na resposta à crise
5	Maio	MERCER	Lisboa	Ação de sensibilização	Encontro de reflexão em IG CITE/ MERCER. Presentes dirigentes desta empresa ligadas à EPWN (<i>European Professional Women Network</i>)
6	Maio	Escola Secundária Virgílio Ferreira	Lisboa	Ação de sensibilização	Palestra na Escola Secundária Virgílio Ferreira

9	Maio	APEE	Lisboa	Workshop	Semana da Responsabilidade Social – Abertura
11	Maio	APEE/CITE	Lisboa	Ação de sensibilização	Semana da Responsabilidade Social – “Estilo de Vida e Igualdade de Género”
12	Maio	APEE/CIG	Lisboa	Conferência	Workshop CIG
13	Maio	CITE/GRAL	Lisboa	Assinatura Protocolo	Assinatura Protocolo
19	Maio	Assembleia da República	Lisboa	Ação de sensibilização	Apresentação de intervenção para Delegação de peritos/as sobre pessoas com ascendência africana
27	Maio	CITE	Lisboa	Ação de sensibilização	Lançamento do relatório Global da OIT de 2011" Igualdade no Trabalho: Um desafio contínuo"
2	Junho	Hospitais da Zona Norte e Centro	Porto	Ação de Sensibilização	Encontro Dos serviços De gestão e RH dos Hospitais da Zona Norte e Centro
15	Junho	GEP	Lisboa	Ação de Sensibilização	Apresentação de intervenção para a delegação de peritos do ministério do trabalho polaco (organização GEP)
20-21	Junho	ANJAF	Lisboa	Ação de Sensibilização	Apresentação da CITE e de Políticas e boas práticas de conciliação trabalho/família nas empresas em Portugal – CITE/IBM – Projeto “Gender Problem Scanning Techniques”
27	Junho	CARRIS	Lisboa	Ação de Sensibilização	Workshop – Conciliação, Carris
3	Julho	Barrigas de Amor	Oeiras	Ação de Sensibilização	Participação - Barrigas de Amor -Parque dos Poetas
8	Julho	IBM/Junta Metropolitana do Porto	São João da Madeira	Ação de Sensibilização	Exite Camp
10	Julho	Federação Corfebol	Lisboa	Ação de Sensibilização	Jogo de Corfebol Portugal / Holanda – Estádio Inatel
2	Agosto	OIT	Lisboa	Ação de Sensibilização	Delegação de Angola de Inspectores/as de Trabalho e pontos focais de Género de Diversos ministérios - «a Igualdade de Género na perspectiva do Projeto ACT/ CITE»
16	Setembro	CM VALONGO	Ermesinde	Ação de Sensibilização	Conciliação entre a vida profissional e familiar versus igualdade de género (público-alvo: público em geral) - Fórum Cultural de Ermesinde
16	Setembro	CM VALONGO	Ermesinde	Ação de Sensibilização	O regime da parentalidade – Uma mudança de paradigma (representantes de entidades empregadoras) - Fórum Cultural de Ermesinde
17	Setembro	RSOpt	Amadora	Ação de Sensibilização	Peddy Paper – Responsabilidade Social
29	Setembro	CIMT	Tomar	Ação de Sensibilização	Seminário de Imersão Médio Tejo +/-Tomar
30	Setembro	UMAR	Lisboa	Ação de Sensibilização	Participação no Seminário Assédio Sexual nos Espaços Públicos e no Trabalho – UMAR – Fundação Calouste Gulbenkian, Lx
12	Outubro	BCSD	Lisboa	Conferência	Sustentabilidade Um Desígnio Mundial
13	Outubro	APICER	COIMBRA	Ação de sensibilização	Projeto “Cer Responsável”
17-18	Outubro	Fac. Nova de Lisboa	Lisboa	Conferência	Gender, violence(s) and social change
27	Outubro	CCDR	Évora	Assinatura Protocolo	Protocolo de Cooperação interinstitucional para a criação e acompanhamento de um Centro de Recursos para o Emprego, Empreendedorismo e Igualdade de Género (WRC) no Alentejo Central, visando a defesa e promoção das políticas de igualdade na região Alentejo
3	Novembro	APMJ	Lisboa	Conferência	“Alienação Parental”

7	Novembro	CASES	Lisboa	Conferência	Prémio Cooperação e Solidariedade
8	Novembro	CITE/ACT	Lisboa	Ação de sensibilização	PROJETO "Instrumentos e metodologias em igualdade de género para a atividade inspetiva da ACT"
13	Novembro	APEE	Lisboa		RS na Europa e no mundo
15	Novembro	Humam Resouces Portugal	Lisboa	Conferência	Atribuição de Prémios à Human Resources
15	Novembro	GRACE	Lisboa	Lançamento de guia	Lançamento guia para a responsabilidade Social
17	Novembro	CIP	Lisboa	Congresso	"O Imperativo do crescimento"
18	Novembro	CIPA	Ponta Delgada	Conferência	II seminário "Discriminação e Exclusão Social_Igualdade na Diversidade"
22	Novembro	ANJAF	Lisboa	Ação de sensibilização	Fórum Comunitário "Conciliação Vida Familiar/Pessoal e Atividade Profissional"
25	Novembro	CIG	Lisboa	Conferência	CIG_Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres
13	Dezembro	APEE	Lisboa	Conferência	APEE_Publicação da NP ISO 26000:2011
19	Dezembro	CITE	Lisboa	Ação de sensibilização	ENCONTRO – VANTAGENS COMPETITIVAS DA IGUALDADE DE GÉNERO PARA AS EMPRESAS

3.4. Recolha, sistematização e reconversão de materiais multimédia para posterior divulgação

Da recolha e sistematização resultaram 31 VHS (100% do universo existente) para reconversão em DVD e CD, tratando-se de materiais criados ao longo dos anos e que poderão, alguns deles, vir a ser reutilizados em contexto de formação e apoio didático a públicos estratégicos. Foi construída uma listagem de monitorização e registo.

A concretização da etapa de reconversão transitará para 2012, por limitações técnicas internas à Comissão, bem como devido a falta de dotação orçamental.

4. GERIR E COORDENAR A ORGANIZAÇÃO E ATRIBUIÇÃO DO “PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE”, EM PARCERIA COM A CIG

CF. Área de Projetos e Formação 1.

5. GERIR A PARTICIPAÇÃO DA CITE NA ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DE PLANOS E OUTROS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA NACIONAL E INTERNACIONAL

5.1. Definição dos grupos de trabalho, acompanhamento e monitorização

Em 2011, a CITE foi solicitada a dar inúmeros contributos para Instrumentos de Política Nacionais e Internacionais, dos quais destacamos os seguintes:

Comissão Europeia e Conselho Europeu:

No âmbito das suas competências e atribuições, a CITE deu contributos:

- sobre a aplicação da Diretiva 2006/56/CE do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu.
- para o Pacto Europeu para a Igualdade de Género 2010-2020 e para o projeto de Conclusões do Conselho Europeu sobre este Pacto, com vista às reuniões do *Working Party on Social Questions*.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS:

- Plano de Ação de Madrid sobre o Envelhecimento (MIPPA)

A CITE deu contributos para a elaboração do Relatório Nacional do 2º ciclo de revisão e avaliação da implementação do Plano de Ação de Madrid sobre o Envelhecimento (MIPPA), cingindo-se, de acordo com as suas competências e atribuições, às matérias versadas no Compromisso 8 – *To mainstream a gender approach in an ageing society*, da *UNECE Regional Implementation Strategy (RIS)*.

Os contributos foram relativos a ações de recolha e análise de dados desagregados por sexo e idade; medidas para incentivar e facilitar a partilha equitativa das responsabilidades familiares entre mulheres e homens; e medidas para promover os direitos económicos das mulheres (como legislação para garantir salário igual para trabalho igual, para proteger os direitos das mulheres no local de trabalho, para conciliar a vida familiar com a vida de trabalho, etc.)

- Organização Internacional de Trabalho (OIT)

No âmbito das suas competências, a CITE contribuiu para a elaboração do relatório nacional sobre a aplicação da Convenção n.º 156 – relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, para o período entre 1 de Junho de 2006 e 31 de Maio de 2011, incluído no que se refere às observações e aos pedidos formulados pela Comissão de Peritos.

- Comissão Nacional de Direitos Humanos

Na sequência da participação do ex-MTSS na Comissão Nacional para os Direitos Humanos (CNDH), criada em 2010, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 27/2010, foi solicitado à CITE que identificasse e descrevesse algumas atividades desenvolvidas em 2010 que pudessem ser consideradas como boas práticas, como contributo para a elaboração do primeiro relatório de atividades da Comissão, o qual deveria apresentar um conjunto de boas práticas na área dos Direitos Humanos que tivessem sido levadas a cabo ao longo do ano de 2010 pelos vários Ministérios.

Também neste âmbito, a CITE forneceu contributos para o Plano de Atividades de 2011 da CNDH, indicando algumas atividades da CITE para 2011 que poderiam integrar o PA da CNDH.

ESPAÇO ECONÓMICO EUROPEU:

No âmbito da fase final de negociação dos fundos do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (*EEA Grants*) para o período 2009-2014, a CITE foi chamada a apresentar propostas de programas relativamente à Área Programática 14 – *Mainstreaming Gender Equality and Promoting Work-life Balance*, e respetiva distribuição por programa proposto do financiamento EEA afeto a esta área temática.

5.2. Coordenação dos contributos

CF. 5.1

6. CONCEBER, IMPLEMENTAR E GERIR OS INSTRUMENTOS DE GESTÃO DA CITE E OUTROS

6.1. Elaboração e gestão do orçamento

A CITE dispõe de um orçamento de funcionamento, anualmente indicado pelo IEFP, entidade que assegura os recursos humanos e financeiros, conforme previsto no Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro.

Ao nível de controlo financeiro, a CITE foi, em 2011, uma Comissão tutelada pelo MTSS, pelo MSSS e pelo MEE, através das suas secretarias-gerais. Tem competências sobretudo administrativas e, em termos financeiros, determina a abertura de procedimentos e autoriza pagamentos.

A CITE procede ao preenchimento dos mapas preparatórios para elaboração do orçamento, aquando da solicitação das SG, sendo que só estas entidades procedem ao carregamento, dado que não existe programa informático próprio para gestão orçamental.

As SG enviam, mensalmente, os Mapas de execução e as eventuais alterações orçamentais são solicitadas pela CITE.

Trata-se de um processo complexo, que carece de uma atenção e articulação constantes, para serem cumpridas todas as obrigações legais.

Todos os prazos foram escrupulosamente cumpridos por parte da CITE.

No primeiro trimestre de 2011, foi designada uma equipa de acompanhamento à execução orçamental, de que faziam parte a Vice-Presidente e o secretariado.

No último trimestre de 2011, houve que compatibilizar todos os procedimentos com a SGMEE, fruto da mudança de tutela e, ainda, preparar o processo de migração para o GERfip, dado que em 2012, a CITE já deveria estar plenamente integrada na SGMEE.

6.2. Construção e Monitorização do QUAR

O QUAR da CITE é construído de raiz no organismo, sendo depois monitorizado e acompanhado pelo GEP.

Mensalmente são recolhidos e tratados os dados referentes aos indicadores.

Todos os relatórios trimestrais foram entregues nos prazos solicitados pelo GEP do MTSS e MSSS.

O Relatório anual é parte integrante do presente RA.

6.3. Elaboração e acompanhamento do Plano de Atividades

A construção do PA 2011 teve início na 2ª quinzena de Janeiro e contou com a participação de todos os colaboradores e todas as colaboradoras. Cabe à Vice-Presidente a recolha e tratamento dos contributos e redação final.

Em 14 de Março foi enviada aos membros da tripartida versão para contributos.

Em 22 de Março foi aprovada a versão final em reunião de tripartida, com alterações sugeridas, tendo sido remetida à tutela em 24 de Março.

Esta versão, aprovada, deu origem ao trabalho de construção de fichas de monitorização e acompanhamento das atividades, que decorreu até Junho, após reuniões com todas as áreas.

6.4. Elaboração do Relatório de Atividades

O relatório de autoavaliação e de atividades de 2010, foi um processo moroso e complexo em 2011. A inexistência de equipa afeta para coordenação de contributos e a coincidência com o SIADAP3, fez com que o prazo de entrega fosse ultrapassado (16 de Junho de 2011). Foi a presidência que assegurou todo o processo de recolha, organização e produção do documento, afetando um estagiário para o efeito.

6.5. Contribuição para o Plano de Atividades e Relatório de Atividades do MTSS

Atividade não realizada.

Não foram solicitados contributos para o Plano de atividades nem para o relatório de atividades do MTSS.

6.6. Aplicação do SIADAP3

Em dezassete de dezembro de 2010, a Comissão de Avaliação reuniu, tendo aprovado o ciclo de gestão de 2011 e as Diretrizes e Orientações para aplicação do SIADAP 3 para 2011, tendo sido agendada uma reunião geral para 6 de Janeiro para apresentação destes documentos a todas e todos os e as colaboradores/as.

Durante os meses de janeiro e fevereiro realizou-se a autoavaliação e a 1ª reunião entre avaliadora e avaliados/as.

Em 24 de fevereiro, houve nova reunião de CA, para análise das propostas de avaliação e sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

Durante os meses de março e abril decorreram as reuniões entre avaliadora e avaliados/as, para dar conhecimento da avaliação e fixação/negociação de objetivos para 2011.

A treze de maio reuniu a CA para validação das menções de desempenho relevante e discussão do reconhecimento de excelência.

O processo foi encerrado em maio, após a existência de cinco reclamações e homologação.

6.7. Acompanhamento das atividades e projetos de PIDDAC

A CITE dispunha em 2011 de um projeto PIDDAC, nº 07964 - CRIAÇÃO DO CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO DA COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO.

Tratava-se de organizar, de forma modernizada, o acervo e arquivo da CITE, propiciando um interface entre o serviço e as cidadãs e os cidadãos mais célere e disponível, remodelando e otimizando os locais usados para o efeito e disponibilizar ao público em geral informação e modalidades de consulta referentes à missão e atribuições da CITE, bem como ao seu espólio documental, adaptando um novo espaço a criar para o efeito.

O valor de PIDDAC era de 7 249,00€.

A execução de PIDDAC ficou comprometida com a saída do Despacho MEFAP, de 28 de Abril, dado que as despesas a efetuar, afetas às rubricas, estavam programadas para o 2º e 3º trimestres. Este despacho anulou a execução de PIDDAC.

7. DIVULGAR A CITE NOS E ATRAVÉS DOS MEDIA

7.1. Angariação de colunas de opinião da responsabilidade da CITE (periódicas) na imprensa escrita ou rádio

A CITE, sempre que possível, esteve presente em colunas de opinião. Neste sentido, a Comissão mantém, há dois anos, uma coluna mensal na revista *Human Resources*, sempre com interesse crescente.

Na revista *The Parliament. Politics, Policy and People Magazine*, issue 323, de 7 de março foi também publicado o artigo *“Promotion of Gender Equality through Social Dialogue: An opportunity not to be wasted”* Esta revista tem uma distribuição alargada ao nível das instituições europeias, designadamente parlamento europeu, comissão europeia, comité das regiões, comité económico e social, ONGs, sindicatos e grupos de lobby.

7.2. Participação em programas televisivos

A CITE esteve presente nas televisões, através do canal 2 da RTP, no seu programa Sociedade Civil, e faz parte do Conselho Consultivo da RTP2. Outros canais de televisão, como a TVI, pediram comentários à Comissão, sobre matérias subordinadas às temáticas da sua competência, os quais foram prestados pela sua Presidente.

7.3. Participação nas reuniões do conselho consultivo da RTP2

Não houve qualquer convocatória, em 2011, para reunião de Conselho Consultivo da RTP2.

7.4. Promoção de contactos com os media

Sempre que a CITE realiza um evento ou atividade para o público, publicita o mesmo junto dos meios de comunicação social através de um *press release*, com vista a despertar o interesse dos profissionais de comunicação social sobre o assunto.

7.5. Coordenação da Publicidade institucional e não institucional

O valor total das ações informativas e publicitárias da CITE, efetivamente gasto em 2011 é de 32.805,00€ euros (IVA incluído).

Durante o 1º trimestre de 2011 foram gastos 16.815,00€ em ações informativas e publicitárias, distribuídas da seguinte forma:

- . 1.815,00€ na promoção da CITE e suas atribuições em revista de especialidade, cujo público-alvo prioritário são as direções de recursos humanos e auditores/as de empresas;

- . 2.700,00€ para publicação na revista *The parliament magazine – European Politics and Policy*, cujo tema foi dedicado à igualdade de género e à estratégia 2010-2015;

- . 12.300,00€ para conceção e desenvolvimento de produtos multimédia sobre promoção da licença de parentalidade, com vista à produção de um spot televisivo.

Durante o 2º trimestre foram gastos 15.990,00€ em campanha e ação publicitária, nomeadamente:

- . 11.070,00€ para elaboração de vídeo institucional de divulgação da CITE;

- . 4.920,00€ em campanha de parentalidade i igualdade no trabalho e no emprego, por ocasião do dia do trabalhador.

Nos terceiro e quarto trimestres não foram gastas verbas em ações informativas e publicitárias.

7.6. Coordenação da divulgação da CITE no Facebook

O sítio eletrónico da CITE foi remodelado no final de dezembro de 2011. Com esta remodelação foi preparada a ativação do Facebook, cuja administração está a cargo da mesma entidade externa que gere o sítio da internet, mas esta rede social só viria a ficar disponível a 5 de janeiro de 2012.

8. DESENVOLVER O CAPITAL HUMANO DA CITE

8.1 Promoção do acesso à formação profissional de colaboradores e colaboradoras, com vista a atingir os objetivos previstos no QUAR

O Plano de Formação Interna, para 2011, tomou como referência o Plano de Formação do MTSS, ministério a que, na altura, a CITE estava afeta.

Após análise das ações propostas no plano de formação suprarreferido, procurou elaborar-se um plano interno de acordo com as necessidades formativas dos colaboradores e das colaboradoras, já identificadas nos serviços.

Foi também solicitada, aos colaboradores e às colaboradoras, a indicação de matérias do seu interesse, que contribuíssem para uma melhoria do seu desempenho e/ ou o desenvolvimento das suas competências profissionais e que constariam no plano interno da CITE, para aprovação superior.

Para além do MTSS, foram também objeto de consulta os programas de formação do INA, Significado, Ours Consulting, Construlink para os quais foram efetivadas inscrições, bem como para a OIT.

Os pedidos de formação dos/as juristas ficaram, como habitualmente, por complementar, uma vez que surgem com frequência, ao longo do ano, ações que não estavam inicialmente previstas mas que se revelam significativas, quer no plano individual quer para a organização. O mesmo aconteceu com outras formações para as restantes áreas do organismo.

As ações que não se concretizaram deveram-se a impedimento das entidades promotoras, não sendo, por isso, imputáveis responsabilidades à CITE e/ou aos trabalhadores e trabalhadoras nelas inscritos/as.

Consideraram-se para formação os 23, dos 26 elementos da CITE, uma vez que os restantes 3 elementos são avençados, não podendo, a CITE, suportar os seus encargos com formação.

No total receberam formação, em 2011, 13 dos 23 elementos, a saber: 2 dirigentes, 2 juristas; 5 técnicos/as superiores; 1 informático e 3 administrativos/as.

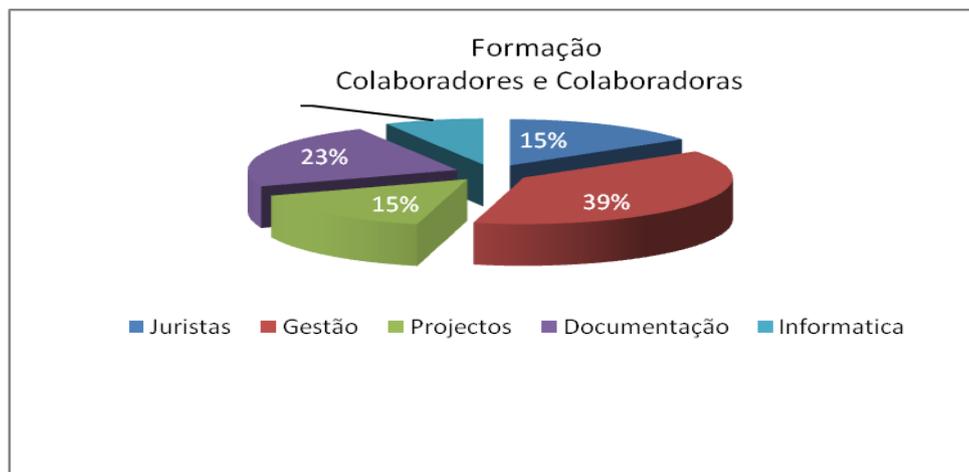


Gráfico 18

Estas ações corresponderam a um total de 1.201 horas de formação e os custos com a mesma registaram o montante de 2.950,76€.

O valor percentual atingido, dentro do universo total de colaboradores/as, e para efeitos de QUAR, foi 57%,

9. COORDENAR DO SECRETARIADO, SECRETARIA E APOIO ADMINISTRATIVO DA CITE

9.1. Definição de circuitos documentais e procedimentos

Todos os circuitos documentais e procedimentos se encontram descritos e justificados no ponto 3 deste relatório AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE CONTROLO INTERNO (SCI).

9.2. Distribuição e articulação de funções

CF. 9.1.

9.3. Construção de um manual de procedimentos

CF. 9.1.

10. COORDENAÇÃO DO SETOR INFORMÁTICO

10.1. Definição de prioridades e tarefas

O *Helpdesk* durante o ano de 2011 teve uma média de 2 pedidos por dia, sendo que mais de 95 % dos pedidos não foram efetuados por escrito.

No gráfico abaixo pode-se ver que a maioria dos problemas é resolvido em menos de 24 horas, sendo uma percentagem residual demora mais de dois dias.

Mais de 90 % dos problemas apresentados ao *Helpdesk* foram resolvidos, sendo que os restantes tinham a ver com fatores externos, de *hardware* ou aplicativos. Mesmo assim foram efetuadas as diligências necessárias para a resolução desses problemas junto das entidades competentes, ou no caso de *hardware* mudados os computadores com problemas.

Foram cumpridas as tarefas apresentadas e apoiados os vários sectores da CITE quando pediram intervenções, nomeadamente na obtenção de dados estatísticos relacionados com os acessos à página da CITE na Internet.

Para ser efetuado um melhor tratamento das análises efetuadas aos anúncios de oferta de emprego, foi desenhado uma base de dados para permitir uma melhor contabilização dos mesmos, desenvolvidas várias tabelas para melhorar o tratamento de dados, criados formulários para que a introdução de dados fosse mais fácil para o utilizador e parametrizados relatórios para melhorar os apuramentos estatísticos.

Devido a melhorias implementadas no SmartDocs a nova versão dessa aplicação passou a requerer uma versão nova do motor de base de dados SQL. Para colmatar essa necessidade foram efetuadas as diligências necessárias para a aquisição de um servidor de maior capacidade e da atual versão do SQL.

10.2. Promoção da articulação com as várias áreas

CF. 10.1

11. OUTRAS ATIVIDADES NÃO PREVISTAS

- No âmbito do protocolo entre a CITE e a Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, esta Comissão recebeu e acompanhou três licenciadas que realizaram estágio curricular na CITE para obtenção do grau de Mestre em Direito.

- Ao abrigo do programa PEPAC, a CITE recebeu e acompanhou um licenciado em Sociologia (ISCTE) que realizou estágio com a duração de 1 ano.

4.2. ÁREA JURÍDICA

A **Área Jurídica** é responsável pela apreciação da legalidade em matéria de igualdade e não discriminação na área laboral. Colabora na promoção e acompanhamento do diálogo social em matéria de igualdade de género. Assegura o apoio e assessoria jurídica à Comissão. Realiza o atendimento especializado. Colabora nas atividades de formação, sensibilização e promoção de estudos da CITE. Cabe-lhe, ainda, a ligação jurídica à ACT.

1. PROSEGUIR A APLICAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS E CONVENCIONAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A CITE enquanto órgão colegial tripartido e equilátero, com atribuições jurídicas claras, constantes no Código do Trabalho, tem como pilar fundamental a área jurídica. É esta área que, em conjunto com a Presidência, assegura toda a preparação das reuniões de tripartida, onde são analisadas e votadas as propostas de parecer. Também se submetem, mensalmente, aos membros, estatísticas referentes aos arquivamentos, aos CT, aos vários tipos de atendimento e, ainda, informações sobre as queixas e sua evolução.

Assim, concentra-se neste ponto a informação relativa ao apuramento anual que é analisado em reunião de tripartida.

Funcionamento da Comissão Tripartida

Em 2011, foram realizadas 26 reuniões da CITE em que se aprovaram pareceres e respostas a reclamações de pareceres. É de salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e intenção de recusa, por parte do empregador, da concessão de regimes de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias.

Pareceres

No decorrer do ano de 2011, foram votados e emitidos 231 pareceres (vide quadro1) que correspondem à análise de 244 processos entrados, sendo que os pareceres sobre despedimentos de trabalhadores e trabalhadoras representaram 56% do volume de trabalho jurídico.

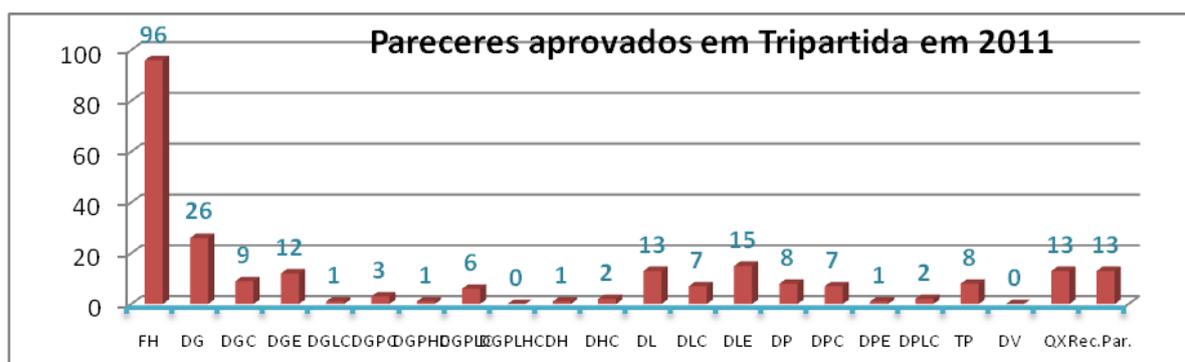


Gráfico 19

Quadro 5

FH - FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO (Parecer prévio em caso de intenção de recusa da prestação de trabalho com flexibilidade de horário)	96
DG - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida	26
DGC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida - colectivo	9
DGE - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida - extinção do posto de trabalho	12
DGLC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e lactante - colectivo	1
DGPC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e puérpera - colectivo	3
DGPHC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, homem - colectivo	1
DGPLC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante - colectivo	6
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	1
DH - Parecer Prévio ao despedimento de pai trabalhador durante o gozo da licença por paternidade - colectivo	2
DL - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante	13
DLC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante - colectivo	7
DLE - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante - extinção do posto de trabalho	15
DP - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera	8
DPC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera - Colectivo	7
DPE - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera - extinção do posto de trabalho	1
DPLC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera e lactante - colectivo	2
TP - Tempo Parcial	8
Diversos	0
Queixas (arquivamento)	13
Resposta a Reclamação de Parecer	13
Total	231

Respostas a reclamações de Pareceres

Em 2011 foram respondidas 13 reclamações de pareceres prévios, o que corresponde a 5,6%.

Análise e tratamento de Queixas por discriminação

Quadro 6

Assunto / QX	2009		2010		2011		TOTAL TRIÉNIO	
	N.º QX	%	N.º QX	%	N.º QX	%		
Parentalidade - Maternidade	21	20%	26	21%	20	17%	67	19,20%
Parentalidade - Paternidade	5	5%	2	2%	3	3%	10	2,87%
Parentalidade - Adopção	0	0%	0	0%	0	0%	0	0,00%
Parentalidade - Avós	0	0%	0	0%	0	0%	0	0,00%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	1	1%	4	3%	1	1%	6	1,72%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	1	1%	4	3%	0	0%	5	1,43%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	0	0%	2	2%	10	8%	12	3,44%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	6	6%	12	10%	29	25%	47	13,47%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	0	0%	0	0%	2	2%	2	0,57%
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	7	7%	14	11%	23	19%	44	12,61%
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	0	0%	0	0%	0	0%	0	0,00%
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	4	4%	2	2%	14	12%	20	5,73%
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T.	47	45%	41	33%	4	3%	92	26,36%
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T.	6	6%	12	10%	5	4%	23	6,59%
Fora do âmbito da CITE	2	2%	4	3%	2	2%	8	2,29%
Transformada em P.I.	5	5%	3	2%	5	4%	13	3,72%
TOTAL	105	100%	126	100%	118	100%	349	100,00%

ASSUNTO	2009		2010		2011		TOTAL TRIÉNIO	
	N.º QX	%	N.º QX	%	N.º QX	%		
Parentalidade	26	25%	28	22%	23	19%	77	22%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	8	8%	22	17%	42	36%	72	21%
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	11	10%	16	13%	37	31%	64	18%
Incumprimento de procedimentos constantes no C.T. (art.ºs 144.º e 63.º)	53	50%	53	42%	9	8%	115	33%
Fora do âmbito da CITE ou Transformada em Pedido de Informação	7	7%	7	6%	7	6%	21	6%
TOTAL	105	100%	126	100%	118	100%	349	100%

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 2011, deram entrada na Comissão 1143 comunicações de empregadores, informando sobre a referida não renovação de contrato de trabalho a termo, tendo sido apreciadas 976, o que corresponde a 85% e arquivadas/concluídas 713 (vide gráfico 2)

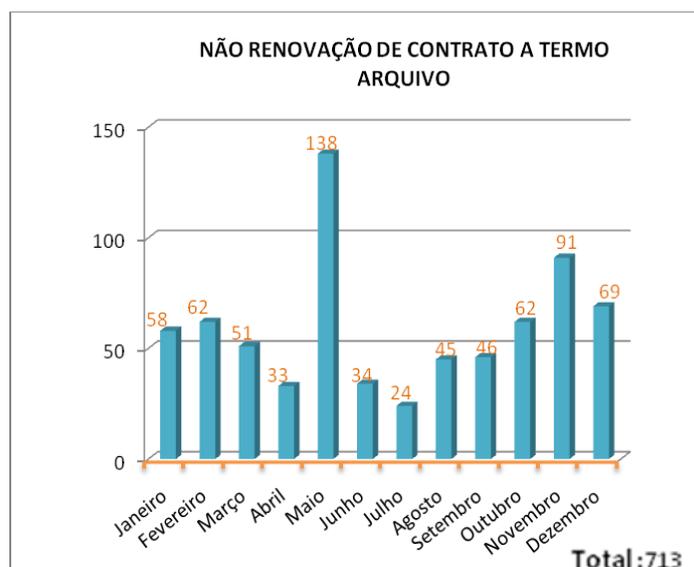


Gráfico 20

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 proteção da maternidade e da paternidade, e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Durante todo o ano de 2011 o atendimento presencial e o atendimento através da Linha Verde decorreram com a regularidade prevista, à semelhança do realizado em anos anteriores.

Presencial

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

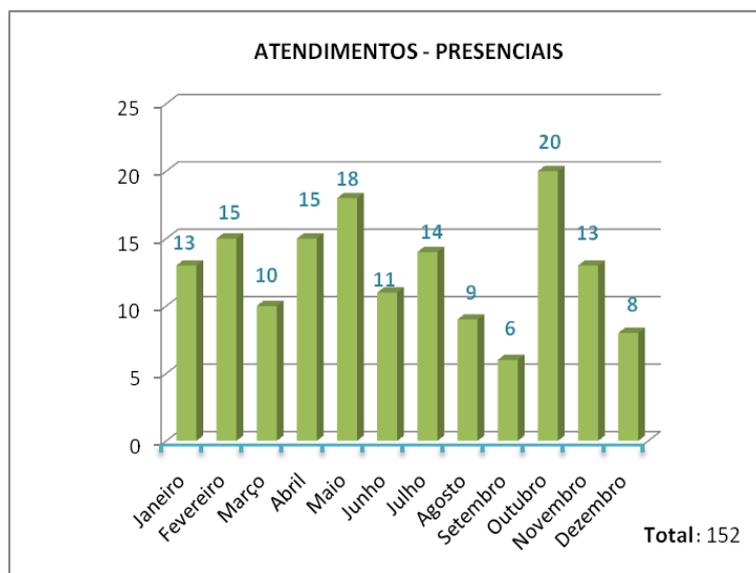


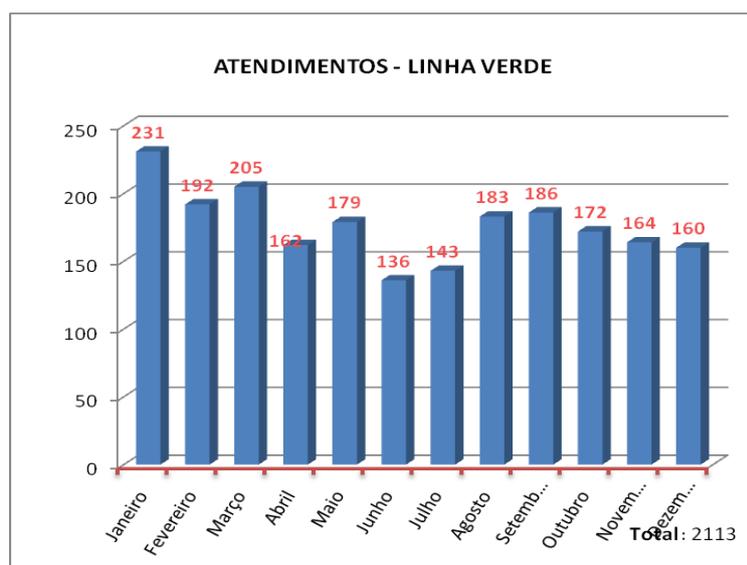
Gráfico 21

Linha Verde

No que respeita ao atendimento através da Linha Verde, foram recebidos pelos/as técnicos/as juristas da CITE, 2113 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 84% dos/das utentes, já se verifica por parte dos homens o recurso ao mesmo.

Gráfico 22



Resposta a solicitações de informação

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

Durante o ano de 2011, a equipa de juristas respondeu a 391 questões técnicas no âmbito das suas competências e a secretaria a 672 e-mails de âmbito geral e 398 pedidos de informação.

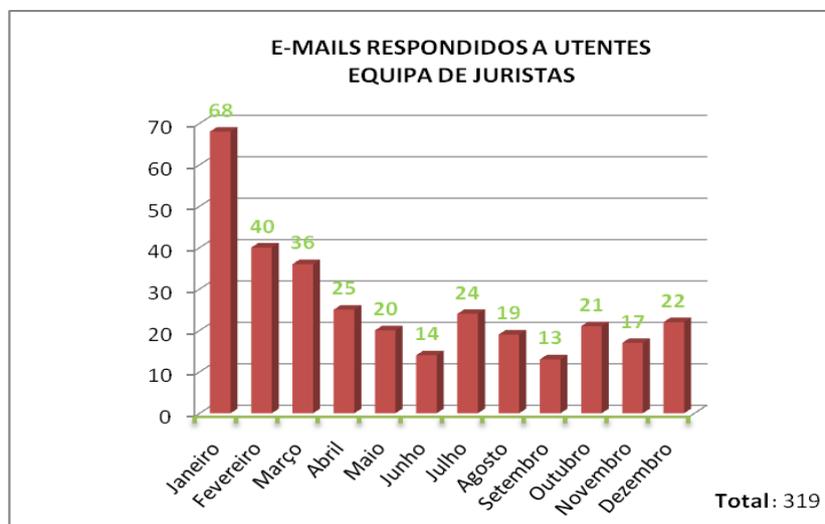


Gráfico 23

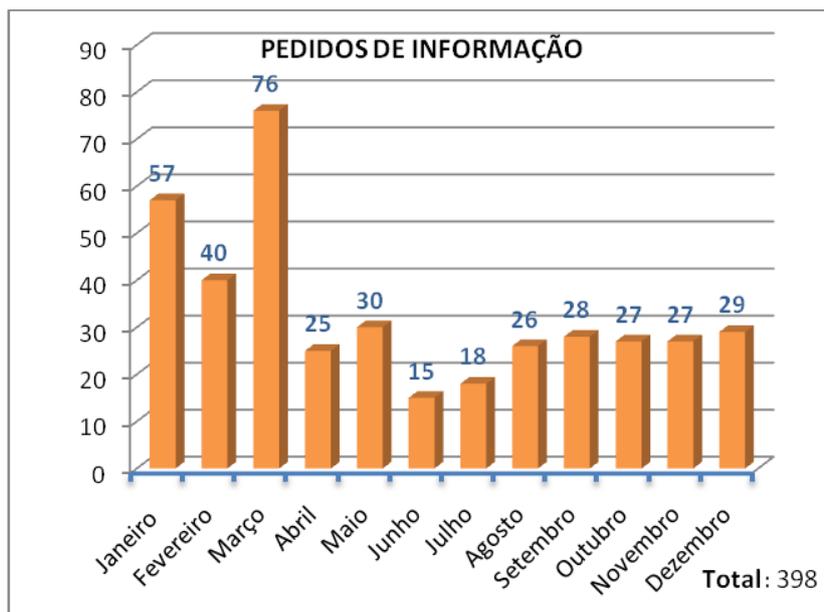


Gráfico 24

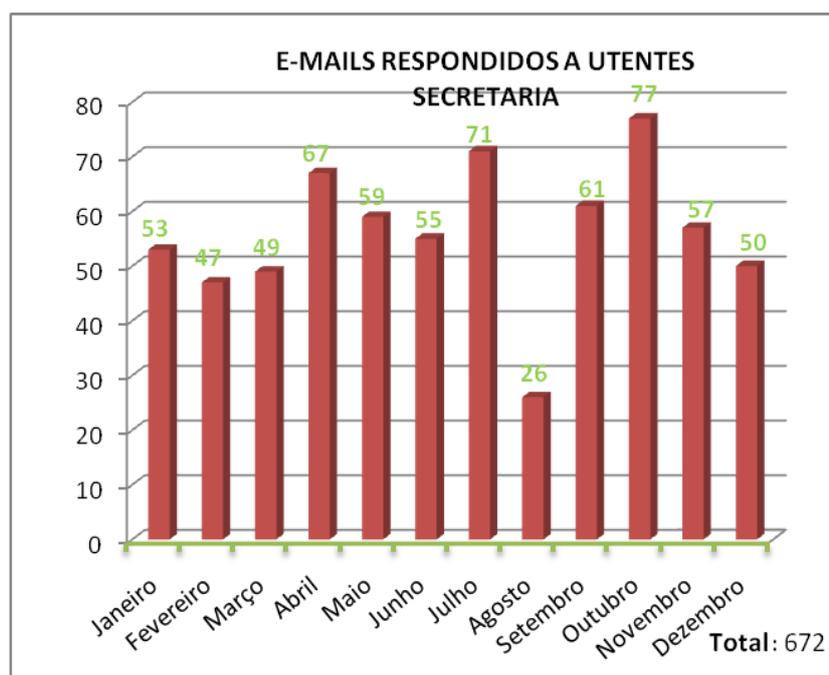


Gráfico 25

2. COOPERAR COM A ACT E DEMAIS ENTIDADES NA APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO SOBRE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CF. Área Jurídica 1.

3. PRESTAR INFORMAÇÃO E APOIO JURÍDICO ESPECIALIZADOS E UM ATENDIMENTO DE QUALIDADE

CF. Área Jurídica 1.

4. COLABORAR NA DIVULGAÇÃO DA ATIVIDADE DA CITE E DAS SUAS COMPETÊNCIAS NA PROMOÇÃO DOS DIREITOS E DEVERES DOS/AS TRABALHADORES/AS E ENTIDADES EMPREGADORAS, BEM COMO NA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

4.1. Participação em ações de sensibilização, divulgação e formação

A equipa de juristas colaborou, como habitualmente, na elaboração de perguntas frequentes colocadas à CITE e respetivas respostas, disponíveis no sítio eletrónico da CITE; na elaboração de proposta de contributos para instrumentos de política, no âmbito da matéria relativa à igualdade e não discriminação e à proteção na parentalidade. Colaborou ainda na preparação do protocolo realizado entre a CITE e o GRAL (MJ), (CF. Área Jurídica 8.1), bem como noutros pequenos e pontuais contributos de assessoria à presidência.

Alguns juristas desta mesma equipa participaram ainda:

- 1) na II Edição do Espaço Emprego e Formação, em Sesimbra, conjuntamente com elementos da equipa dos projetos e formação, a 17/2/2011;
- 2) na ação de sensibilização e divulgação no Hospital de S. João do Porto, gestores/as de RH e Diretores/as de Serviço – em acompanhamento da Sr.ª Vice-Presidente;
- 3) na 5ª Edição do evento Barrigas de Amor que teve lugar no dia 3 de Julho, no Parque dos Poetas, em Oeiras, conjuntamente com elementos da equipa dos projetos e formação, bem como das Sras. Presidente e Vice-Presidente;
- 4) no Curso de Formação “Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego, Proteção da Parentalidade e Conciliação Trabalho Família”, enquadrado no Plano de Formação do MTSS, na qualidade de formadora especializada para a área do Direito, entre 13 e 14 de outubro, participando igualmente na construção do referencial em causa, em estreita ligação à equipa da área dos projetos e formação;

5. APRECIAR A LEGALIDADE DE DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES CONSTANTES DE INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

5.1. Realização de reuniões mensais para apreciação da legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões Arbitrais, de acordo com metodologia previamente definida pelos representantes indicados no art.9º do Decreto-Lei nº124/2010

A Comissão Tripartida para a Negociação Coletiva reuniu 12 vezes, ao longo de 2011, para elaboração de metodologia de trabalho seguida de análise e emissão de parecer sobre 187 dos 232 IRCT publicados em BTE, tendo este trabalho iniciado, de modo regular, em abril de 2011. Este resultado de IRCT apreciados ultrapassa o indicador que estipulava uma análise de pelo menos 50%, em reunião com os membros da CITE, nos termos do artigo 9º do D.L nº124/2010, de 17 de novembro. Por este motivo, a meta foi amplamente superada.

- Apreciação da legalidade das cláusulas de contratos coletivos de trabalho numa perspetiva de combate à discriminação de género, de acordo o previsto no artigo 479º do Código do Trabalho e no art. 3º, als. I) e j) da lei orgânica da cite aprovada pelo decreto-lei nº 124/2010, de 17/11, (competência em execução desde Abril de 2011), sendo possível desde já apresentar a seguinte apreciação:

Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados e analisados (abril a dezembro 2011)

Quadro 7

2º Trim		3º Trim		4º Trim		Total Anual	
public	analis	public	analis	Public	analis	public	analis
95	59	55	74	43	54	197	187

No mesmo período, foram remetidos ao Ministério Público, nos termos do artigo 479º do Código do Trabalho, **24 pareceres** fundamentados, na sequência de deliberação da CITE sobre indícios de ilegalidade em **68 cláusulas**.

Foram até ao momento notificadas à CITE **2 sentenças** proferidas em processo especial de contencioso (art. 162º do CPT) pelo Tribunal de Trabalho de Lisboa, cujas conclusões são **totalmente favoráveis** ao entendimento da CITE.

Nota-se que não se dispõe de dados sobre as ações interpostas pelo Ministério Público, por este não fazer notificação da CITE sobre a interposição das ações.

Das cláusulas dos IRCT apreciados na Comissão que não foram consideradas ilegais, mas em que se entendeu haver alguma desadequação à legislação em vigor no que diz respeito à igualdade de género ou à parentalidade, a Presidente da CITE tem remetido **recomendações** às partes contratantes, convidando-as a promover as alterações necessárias à adaptação dessa cláusulas ao regime legal vigente.

Foram elaboradas e remetidas às partes **recomendações sobre 17 IRCTn**, que se referiam a **desadequações de 52 cláusulas** à lei em vigor

Foi publicado uma revisão parcial de um contrato coletivo que altera o capítulo relativo à parentalidade, na sequência de parecer fundamentado remetido ao Ministério Público.

Foram ainda remetidas à CITE, por duas organizações, informações sobre a sua disponibilidade para fazer as alterações objeto de recomendação, acompanhadas das propostas negociais a outras partes contratantes.

Foram ainda recebidas, de forma informal, algumas manifestações de intenção de proceder à alterações das cláusulas objeto de recomendação ou de parecer fundamentado.

O trabalho realizado poderá permitir:

- Conhecer melhor a negociação coletiva em Portugal não só do ponto de vista macro, mas também do ponto de vista micro, isto é, constitui uma análise de cada uma das normas contratuais de todos os IRCTN e DA que são publicados;
- Dar instrumentos à Administração Pública, com recurso a Tribunal, para fazer executar normas de grau hierárquico superior (ex. Código do Trabalho), nos IRCTn e DA;
- Conhecer melhor pelos empregadores e trabalhadores as normas legais/contratuais que regem a relação laboral;
- Constatar o que uns saberão, mas outros não, como por exemplo que os homens também são discriminados no trabalho e no emprego;
- Constatar que há IRCTn que parecem elaborados e negociados com base numa “minuta”, uma vez que, por vezes, se verifica que alguns são praticamente iguais, e sofrem dos mesmos “erros”; isto poderá ter um lado positivo, podendo melhorar significativamente, se estes ditos “erros” forem corrigidos na “minuta”; (esta terminologia não deve ser entendida, de modo nenhum, como desrespeito ou apreciação crítica às partes negociais, mas uma forma mais ilustrativa para transmitir uma ideia);
- Que há normas contratuais que estão em desacordo com a lei em vigor, mas que foram elaboradas com base em regimes legais anteriores (alguns até bastante antigos), donde se poderá talvez concluir que a sua não atualização resulta apenas de vicissitudes do processo negocial e não de

desconhecimento da lei ou/e, muito menos, de intenção de emitir cláusulas ilegais;

- g) Que há normas que continuam a ser publicadas mas que foram elaboradas com base em entendimentos de há umas décadas atrás hoje tidos como preconceituosos;
- h) Contribuir para uma maior promoção de facto, no terreno, da igualdade entre homens e mulheres no trabalho.

6. PROMOVER E ACOMPANHAR O DIÁLOGO SOCIAL EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

6.1. Elaboração de plano de formação em igualdade de género no trabalho para negociadores e negociadoras, sindicais e patronais

Este plano de formação, iniciado a partir da construção dum Referencial de Formação para Negociadores Coletivos, foi elaborado pela equipa de projetos e formação que procurou aconselhamento técnico, sempre que necessário, ao jurista afeto à área da Negociação coletiva.

6.2. Realização de ações de sensibilização

CF. Área Jurídica 5.1

6.3. Disponibilização, a pedido das partes, de peritos para assessorar na elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva

Não houve solicitações nesta matéria.

7. ASSISTIR AS VÍTIMAS DE DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO SEXO, NO TRABALHO, EMPREGO OU FORMAÇÃO PROFISSIONAL

7.1. Disponibilização de apoio jurídico;

A assistência a vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, no emprego e na formação profissional ocorreu essencialmente no atendimento através linha verde e no atendimento presencial disponibilizado pela CITE, onde são prestadas informações técnicas, de carácter jurídico.

7.2. Eventual celebração de protocolo com a Ordem dos Advogados.

O protocolo entre a CITE e a Ordem dos Advogados continua em fase embrionária, carecendo de alguma reflexão e amadurecimento. Refira-se, no entanto, que durante o ano de 2011 nenhum/a utente requereu à CITE representação em sede judicial.

8. PROMOVER DILIGÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO EM CASO DE CONFLITO INDIVIDUAL EM QUESTÕES DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

8.1. Celebração de protocolo com o GRAL/MJ para resolução alternativa de litígios

A preparação do protocolo decorreu com a participação de um grupo de juristas da CITE, coordenado pela sua Presidente, aos quais se juntou o Presidente do GRAL, que colaborou e acompanhou os progressos do documento.

A Cerimónia de assinatura do “Protocolo de Cooperação entre o Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego” teve lugar no passado dia 13 de maio, nas instalações da CITE, e teve por objetivo estabelecer uma parceria estratégica com vista a incrementar os meios de resolução alternativa de litígios, com particular incidência na mediação laboral, como resolução extra judicial de conflitos. Este protocolo tem em conta as atribuições cometidas à CITE e ao Gabinete de Resolução alternativa de Conflitos (GRAL) ao nível da mediação laboral, mediante a articulação entre as duas entidades capazes de assegurar, com eficácia, a boa execução destas atribuições e competências.

8.2. Elaboração de regulamento interno de conciliação

Foi elaborada uma proposta de metodologia bem como o esboço de regulamento que se encontra em fase de desenvolvimento e de afinação da redação final para a implementação do Procedimento de Conciliação na CITE, como meio de formular a justa composição de litígios que envolvam, nomeadamente, a organização do tempo de trabalho entre trabalhadores /as com responsabilidades familiares e as respetivas entidades patronais, proporcionando uma resolução extrajudicial dos litígios que, no âmbito das competências da CITE, as partes entenderem submeter à sua intervenção.

8.3 Realização de sessões de conciliação

Pese embora o facto de estes documentos não estarem ainda finalizados, realizou-se uma sessão formal de conciliação presencial, no dia 17 de março de 2011, com a presença das partes; dos respetivos mandatários, e das senhoras Presidente e Vice-presidente da CITE, no âmbito de um processo relativo à não autorização de uma empresa, face à apresentação de um pedido para passagem a regime de trabalho em horário flexível de uma trabalhadora com responsabilidades familiares. Foram definidas as posições e os interesses das partes tendo a aludida sessão, e posteriores telefonemas, contribuído para a pacificação do litígio.

9. PROMOVER E CONCEBER ESTUDOS, MANUAIS E GUIAS DE ÂMBITO JURÍDICO NA ÁREA DA IGUALDADE, CONCILIAÇÃO E PARENTALIDADE

9.1. Conceção e elaboração de um manual anotado e comentado das leis da igualdade

Foram iniciados os trabalhos com vista à elaboração de um manual anotado de normativos jurídicos sobre igualdade no trabalho, que se prevê esteja concluído no início de 2013. Em 2010 procedeu-se à pesquisa, seleção e tratamento de diplomas legais relacionados com o âmbito de atuação da CITE. Foram pesquisados, selecionados e tratados 83 diplomas.

9.2. Colaboração na conceção e elaboração de um Guião enquanto instrumento de apoio a ações inspetivas

CF. Área de Projetos e Formação 2.4.

4.3. ÁREA PROJECTOS E FORMAÇÃO

A **Área de Projetos e Formação** é responsável pela promoção do Diálogo Social em matéria de igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral. Promove e elabora estudos sobre igualdade de género no mercado de trabalho. Compete-lhe, também, a conceção e desenvolvimento de projetos, a formação em igualdade de género na área laboral para públicos estratégicos, a cooperação a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas, nomeadamente empresas, em ações e projetos relacionados com a missão da CITE.

1. ORGANIZAR E ATRIBUIR O “PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE” (PIQ) EM PARCERIA COM A CIG

O prémio “Igualdade é Qualidade” tem como objetivo 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 adoção 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 é da responsabilidade conjunta da CITE e da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Das atividades previstas, no ano vigente, apenas se procedeu à revisão do regulamento e à organização da cerimónia de entrega do prémio “Igualdade é Qualidade” da edição anterior (9ª edição), que decorreu a 14 de janeiro, no museu MUDE, em Lisboa, tendo sido galardoadas as seguintes entidades:

- **Menção honrosa:**
 - Ciclo Fapril
 - Espaço T
 - Gebalis
 - Imprensa Nacional - Casa da Moeda
- **Manutenção da Menção honrosa:**
 - Nova gráfica de Amaral, Rodrigues & Resendes
 - Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal de Loures

Em 2011, não foram abertas candidaturas à 10ª edição, não tendo, por isso, sido cumpridas as metas propostas relativas à organização e atribuição prémio “Igualdade é Qualidade”.

2. PROMOVER ESTUDOS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E APOIAR PUBLICAÇÕES NESTE ÂMBITO

2.1. Tradução e publicação de estudos sobre igualdade

A CITE estabeleceu um primeiro contacto com a investigadora María Angeles Durán, em Novembro de 2010, no sentido de traduzir e publicar uma das suas obras de referência em matéria de Igualdade de Género, área em que é especialista, integrando-a na coleção Estudos.

A autora tem vasta e reconhecida obra publicada em Espanha, de que é natural, estando traduzida em várias línguas mas não em Português. A agenda da Igualdade em Portugal tem sido marcada, nos últimos dois anos, pelos direitos da Parentalidade e pelos usos do tempo. Muitas das nossas ações e campanhas passam justamente por esta agenda, daí que *«El Valor del Tiempo – cuántas horas te faltan al día»* tenha sido, a obra referenciada, pela sua natureza abrangente relativamente a públicos diversificados, mais e menos especializados nestes temas, cumprindo um papel pedagógico e de sensibilização muito eficaz.

A este primeiro contacto sucederam-se outros, formais e informais, no decurso de 2011, tendo a referida autora, no final deste mesmo ano, finalmente autorizado a tradução e publicação da obra suprarreferida, sem quaisquer encargos para a CITE relativos a direitos de autor.

Assim, e dado que as negociações com a autora só foram concluídas no final de 2011 como acima se explicitou, as metas para esta atividade foram totalmente atingidas, uma vez que os trabalhos de

tradução transitaram para o início de 2012, estimando-se que a publicação se faça ainda neste mesmo ano.

2.2. Estudo sobre a história da CITE

A CITE elaborou e submeteu, em Junho de 2011, candidatura ao Programa Operacional de Assistência Técnica (POAT/FSE), para realização de um estudo de caso em torno da CITE, com o título de “O contributo da CITE para a mudança no trabalho e emprego: Análise de um percurso”.

Este estudo tem como objetivo analisar em profundidade a ação e papel da CITE na promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, caracterizando a sua ação e seu impacto enquanto mecanismo de igualdade nacional, a diferentes níveis, como sejam na conceptualização da igualdade, na produção e definição de políticas nesta matéria, na sociedade em geral e na vida dos trabalhadores, trabalhadoras e entidades empregadoras.

A candidatura para financiamento deste estudo foi aprovada pelo POAT/FSE em novembro de 2011, tendo-se iniciado os procedimentos administrativos e financeiros com vista à aquisição de serviços para a realização do estudo.

A necessidade de obtenção de parecer prévio vinculativo dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública para a celebração de contratos de aquisição de serviços cujo objeto seja a consultadoria técnica, como previsto no n.º 2 do artigo 22.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, que aprova o Orçamento de Estado para 2011, acarreta maior morosidade nos procedimentos de contratação, tendo implicando, neste caso em concreto, que não foi possível iniciar-se o estudo em 2011, como previsto em candidatura e no PA 2011.

Assim, pelo facto de a decisão de aprovação da candidatura ao financiamento POAT/FSE só ter sido dada em novembro e não termos obtido, ainda em 2011, resposta ao pedido de parecer prévio vinculativo, as metas definidas para esta atividade não foram integralmente alcançadas.

2.3. Colaboração no inquérito aos usos do tempo – medida IV PNI

Foi proposto pela CITE ao Governo, que o inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres fosse realizado com recurso ao financiamento dos *EEA Grants/Norway Grants*, na reprogramação do período 2009-2014 destes fundos. Não temos ainda conhecimento da resposta a esta proposta.

Entretanto são já conhecidos os dados do módulo *ad hoc* do inquérito europeu ao emprego, sobre conciliação, com dados referentes a 2011.

Caberá ao INE disponibilizá-los na base de dados de género.

2.4. Co elaboração e edição de instrumentos de apoio à atividade inspetiva da ACT (guião e outros)

A CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego em parceria com a ACT iniciou, em Março de 2011, o desenvolvimento do Projeto “Instrumentos e metodologias em Igualdade de Género para a atividade inspetiva da ACT”.

A constituição desta parceria ACT/CITE beneficia da estrutura tripartida desta última entidade, permitindo enriquecer este trabalho com os diversos olhares, competências e experiências dos seus membros, nomeadamente dos parceiros sociais.

Com este projeto pretende-se reforçar a atividade inspetiva de competências em Igualdade de Género.

Uma das atividades deste projeto para 2011 foi a conceção de um instrumento de apoio à atividade inspetiva que permita evidenciar situações de discriminação e de não cumprimento da legislação laboral em matéria de igualdade de género.

A conceção deste instrumento decorre do trabalho realizado por uma equipa técnica (ACT/CITE) constituída para o efeito.

A elaboração do mesmo assenta nas reflexões produzidas nos 6 encontros de reflexão dirigidos a inspetores/as nas diversas zonas geográficas onde a ACT está representada, face à análise das dificuldades/barreiras na identificação e aplicação da legislação laboral nas situações de discriminação em função do sexo, nos locais de trabalho.

Indicadores versus Metas:

Conceção da metodologia; concluído
 Receção das reflexões dos diversos grupos; concluída
 Comparação e análise das conclusões; concluída
 Elaboração do instrumento – em construção (de outubro a dezembro com continuidade para 2012) – Atividade executada a 100%

2.5. Guia da OIT – Guião para a igualdade salarial

No quadro do Protocolo de colaboração entre a CITE e o Escritório da OIT – Lisboa, a CITE assegurou financeiramente a edição, em formato papel, do “Guião para a Igualdade Salarial”. Este documento constitui uma ferramenta de vital importância para a implementação de mecanismos que permitam igualdade salarial e dirige-se a organizações de empregadores e de trabalhadores/as, pessoal de departamentos para a igualdade de oportunidades, gestores/as de recursos humanos, especialistas de género e profissionais no domínio da igualdade salarial. Atividade executada a 100%.

2.6. Edição do relatório global da OIT de 2011

No quadro do Protocolo de colaboração entre a CITE e o Escritório da OIT – Lisboa, a CITE cofinanciou a edição portuguesa, em formato papel, do Relatório Global da OIT – “Igualdade no Trabalho: Um desafio contínuo”. Este relatório constitui um retrato dinâmico da evolução para a igualdade no trabalho, ao longo dos últimos quatro anos, que apresenta um conjunto de constatações, conclusões e recomendações para a ação futura. Atividade executada a 100%.

3. PROMOVER E PARTICIPAR EM INICIATIVAS DE DIVULGAÇÃO E INFORMAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO

3.1. Resposta a solicitações de organizações públicas e privadas, para participação em iniciativas sobre igualdade de género no trabalho, emprego e formação profissional (colóquios, seminários, fóruns)

Durante o ano de 2011, a CITE participou em diversas conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas deste tipo, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Foram intervenientes nestas ações, tal como previsto no Plano de Atividades, não só, os técnicos/as da organização mas também, a Vice-Presidente e a Presidente principalmente, no caso desta última, em intervenções ligadas a legislação laboral e às políticas públicas.

As entidades que solicitaram estas iniciativas foram não só do setor privado, empresas e organizações da economia social mas, também, da administração local e da administração indireta do estado.

O número de respostas da CITE às solicitações para participação nestas iniciativas ultrapassou, em larga escala, a meta prevista, tendo sido concretizadas neste âmbito 40 diligências.

Quadro 8

DIA	MÊS	ORGANIZAÇÃO	LOCAL	TIPO	DESIGNAÇÃO
14	Janeiro	CITE/CIG	Lisboa	Cerimónia	Prémio Igualdade é Qualidade
20	Janeiro	Barclays	Lisboa	Ação de sensibilização	Barclays Women talent forum Workshop – A Igualdade de Género. Um Contributo para a Responsabilidade Social das Empresas
27	Janeiro	INR	Lisboa	Ação de sensibilização	Fórum INR – Empreendedorismo e Responsabilidade Social das Empresas
27	Janeiro	ISCTE	Lisboa	Seminário	Trabalho Família e Igualdade de Género: resultado de pesquisa e a perspetiva dos responsáveis políticos e Organismos do Estado
18	Fevereiro	CM SESIMBRA	Sesimbra	Ação de sensibilização	II Edição do Espaço Emprego e Formação
25	Fevereiro	CITE	Porto	Lançamento de livro	Lançamento do livro da CITE
4	Março	IBM	Lisboa	Ação de sensibilização	Workshop IBM – Comemoração dos 100 anos do Dia Internacional da Mulher
23	Abril	Associação Portuguesa das Famílias Numerosas	Lisboa	Seminário	Projeto “Geminção para Conciliação entre vida familiar e profissional”
24	Março	CITE	Lisboa	Ação de sensibilização	Apresentação da CITE e de Políticas de conciliação trabalho/família em Portugal para a Delegação da Noruega
31	Março	Assembleia da República	Lisboa	Ação de sensibilização	Seminário "Criar trabalhar e valorizar"
6	Abril	UBI	Covilhã	Ação de sensibilização	Apresentação do diagnóstico organizacional sobre Igualdade de Género na UBI
13	Abril	RSOpt	Coimbra	Ação de sensibilização	3ª Convenção da RSOpt realizada em Coimbra - Apresentação dos trabalhos desenvolvidos pelo G.T. da Igualdade de Género coordenado pela CITE– A igualdade de género um contributo para a responsabilidade social das organizações
15	Abril	Federação Corfebol	Lisboa	Ação de sensibilização	O Corfebol – Uma prática desportiva que promove a Igualdade de Género. Trabalho de reflexão CITE/ Dirigentes desta Atividade Desportiva
19	Abril	CCDR	Évora	Ação de sensibilização	Mesa redonda nacional e seminário de disseminação do projeto WINNET8
29	Abril	RH Magazine	Lisboa	Ação de sensibilização	Apresentação comunicação no Fórum de Recursos Humanos da RH Magazine (CCB Lx)
5	Maio	MERCER	Lisboa	Ação de sensibilização	Encontro de reflexão em IG CITE/ MERCER. Presentes dirigentes desta empresa ligadas à EPWN (<i>European Professional Women Network</i>)
6	Maio	Escola Secundária Virgílio Ferreira	Lisboa	Ação de sensibilização	Palestra na Escola Secundária Virgílio Ferreira
9	Maio	APEE	Lisboa	Workshop	Semana da Responsabilidade Social – Abertura
11	Maio	APEE/CITE	Lisboa	Ação de sensibilização	Semana da Responsabilidade Social – “Estilo de Vida e Igualdade de Género”
19	Maio	Assembleia da República	Lisboa	Ação de sensibilização	Apresentação de intervenção para Delegação de peritos/as sobre pessoas com ascendência africana
27	Maio	CITE	Lisboa	Ação de sensibilização	Lançamento do relatório Global da OIT de 2011 " Igualdade no Trabalho: Um desafio contínuo"
2	Junho	Hospitais da Zona Norte e Centro	Porto	Ação de Sensibilização	Encontro Dos serviços De gestão e RH dos Hospitais da Zona Norte e Centro
15	Junho	GEP	Lisboa	Ação de Sensibilização	Apresentação de intervenção para a delegação de peritos do ministério do trabalho polaco

					(organização GEP)
20-21	Junho	ANJAF	Lisboa	Ação de Sensibilização	Apresentação da CITE e de Políticas e boas práticas de conciliação trabalho/família nas empresas em Portugal – CITE/IBM – Projeto “Gender Problem Scanning Techniques”
27	Junho	CARRIS	Lisboa	Ação de Sensibilização	Workshop – Conciliação, Carris
3	Julho	Barrigas de Amor	Oeiras	Ação de Sensibilização	Participação - Barrigas de Amor -Parque dos Poetas
8	Julho	IBM/Junta Metropolitana do Porto	São João da Madeira	Ação de Sensibilização	Exite Camp
10	Julho	Federação Corfebol	Lisboa	Ação de Sensibilização	Jogo de Corfebol Portugal / Holanda – Estádio Inatel
2	Agosto	OIT	Lisboa	Ação de Sensibilização	Delegação de Angola de Inspectores/as de Trabalho e pontos focais de Género de Diversos ministérios - «a Igualdade de Género na perspetiva do Projeto ACT/ CITE»
16	Setembro	CM VALONGO	Ermesinde	Ação de Sensibilização	Conciliação entre a vida profissional e familiar versus igualdade de género (público-alvo: público em geral) - Fórum Cultural de Ermesinde
16	Setembro	CM VALONGO	Ermesinde	Ação de Sensibilização	O regime da parentalidade – Uma mudança de paradigma (representantes de entidades empregadoras) - Fórum Cultural de Ermesinde
17	Setembro	RSOpt	Amadora	Ação de Sensibilização	Peddy Paper – Responsabilidade Social
29	Setembro	CIMT	Tomar	Ação de Sensibilização	Seminário de Imersão Médio Tejo +=-Tomar
30	Setembro	UMAR	Lisboa	Ação de Sensibilização	Participação no Seminário Assédio Sexual nos Espaços Públicos e no Trabalho – UMAR – Fundação Calouste Gulbenkian, Lx
13	Outubro	APICER	COIMBRA	Ação de sensibilização	Projeto “Cer Responsável”
27	Outubro	CCDR	Évora	Assinatura Protocolo	Protocolo de Cooperação interinstitucional para a criação e acompanhamento de um Centro de Recursos para o Emprego, Empreendedorismo e Igualdade de Género (WRC) no Alentejo Central, visando a defesa e promoção das políticas de igualdade na região Alentejo
8	Novembro	CITE/ACT	Lisboa	Ação de sensibilização	PROJETO "Instrumentos e metodologias em igualdade de género para a atividade inspetiva da ACT"
15	Novembro	Human Resources Portugal	Lisboa	Conferência	Atribuição de Prémios à Human Resources
18	Novembro	CIPA	Ponta Delgada	Conferência	II seminário “Discriminação e Exclusão Social_Igualdade na Diversidade”
22	Novembro	ANJAF	Lisboa	Ação de sensibilização	Fórum Comunitário "Conciliação Vida Familiar/Pessoal e Atividade Profissional"
25	Novembro	CIG	Lisboa	Conferência	CIG_Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres
19	Dezembro	CITE	Lisboa	Ação de sensibilização	Encontro – Vantagens Competitivas Da Igualdade De Género Para As Empresas

3.2. Participação na Semana da Responsabilidade Social da APEE

À semelhança de anos anteriores e consolidando a sua sólida parceria, a CITE estabeleceu com a APEE (Associação Portuguesa de Ética Empresarial) um novo protocolo, assinado a 9 de maio de 2011, assegurando-se a participação desta Comissão na 6ª da Semana da Responsabilidade Social, que teve lugar na Fundação Cidade de Lisboa entre 9 e 13 de maio de 2011.

Este é um evento de referência nacional para empresas e organizações portuguesas que defendem modelos de gestão baseados nos princípios do desenvolvimento sustentável, sendo do máximo

interesse da CITE promover, também aqui, a Igualdade de Género enquanto dimensão da Responsabilidade Social.

Deste modo, a CITE teve a seu cargo a dinamização dum Workshop subordinado ao tema “Estilo de Vida e Igualdade de Género” que decorreu no dia 11 de maio das 14h30 às 17h30, a par da divulgação e distribuição permanente dos seus estudos e restantes materiais.

O público-alvo desta iniciativa compreendeu membros do governo, ONG’s, empresas, serviços, universidades e trabalhadores e trabalhadoras em geral, aos quais foram endereçados convites. No Workshop estiveram presentes cerca de 70 pessoas, tendo sido feita cobertura fotográfica do evento.

Tendo em conta as metas definidas para esta atividade poderemos afirmar que as mesmas foram integralmente alcançadas e, até mesmo, superadas.

3.3. Promoção de um seminário internacional para apresentação e divulgação do relatório global da OIT de 2011

No quadro do Protocolo de colaboração entre a CITE e o Escritório da OIT – Lisboa para apresentação pública da versão portuguesa do Relatório Global da OIT – “*Igualdade no Trabalho: Um desafio contínuo*” coube à CITE a organização do evento de lançamento do referido relatório.

Assim, e desviando-se um pouco do formato originalmente pensado, por acordo das partes, foi promovido um evento que teve lugar no dia 27 de Maio, entre as 15h00 e as 17h30, no auditório do Padrão dos Descobrimentos, em Lisboa, gentilmente cedido pela EGEAC – CM Lisboa, e que contou com a presença da Relatora – Lisa Wong (Declaration, BIT Genebra), que fez a apresentação do Relatório, à qual se seguiu um debate.

O público-alvo desta iniciativa compreendeu membros do governo, ONG’s, empresas, serviços, universidades, trabalhadores e trabalhadoras em geral e comunicação social, aos quais foram endereçados convites. No evento estiveram presentes cerca de 45 pessoas, tendo sido feita cobertura fotográfica do mesmo.

Tendo em conta as metas definidas para esta atividade poderemos afirmar que as mesmas foram integralmente alcançadas, em total harmonia com os requisitos acordados entre os dois organismos e respetiva planificação e orçamento.

4. DESENVOLVER PROJETOS E PARTICIPAR EM REDES E PARCERIAS QUE PROMOVAM A RESPONSABILIDADE SOCIAL, A IGUALDADE DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA

4.1. Participação no *Steering Committee* da RSOPT

A REDE RSO PT é uma estrutura nacional, aberta, informal, multisetorial e multifuncional que agrupa entidades de referência do mundo empresarial, do Estado e da sociedade civil de Portugal e que promove a Responsabilidade Social das Organizações.

A RSO PT tem como missão promover as diferentes dimensões da responsabilidade social contribuindo para a mudança de cultura de gestão das organizações privadas e públicas e dos modelos cívicos em Portugal, nos seus três pilares: Social, Económico e Ambiental.

A atividade desenvolvida pela RSO PT em 2011 resulta sobretudo das dinâmicas dos Grupos de Trabalho e de outras iniciativas organizadas pela REDE, nomeadamente iniciativas de disseminação junto de outros públicos e noutros fóruns temáticos.

A Rede prossegue a sua missão através da seguinte estrutura: *Steering Committee*, Grupos de Trabalho e Secretariado-geral.

O *Steering Committee* é a unidade de gestão, constituída por membros promotores da RSO PT e seus fundadores e por coordenadores dos Grupos de Trabalho, que tem como função dinamizar e promover as atividades da REDE, sistematizando e disponibilizando a informação pertinente ao conjunto dos seus membros. A coordenação da RSO PT é assegurada por um membro do *Steering Committee*, desde a sua criação em 2008 e até ao final de 2011, foi assegurada pelo ISQ – Instituto da Soldadura e Qualidade.

A CITE é membro fundador da rede, membro do *Steering Committee* e ainda membro coordenador do Grupo Temático da Igualdade de Género. A CITE foi no ano de 2011, mais uma vez, membro da *task force* de organização da Convenção Anual da Rede, a qual teve lugar em Coimbra, no dia 13 de Abril.

A CITE participou, ainda, no evento *Peddy Paper RSO PT* (não previsto no plano de atividades), que decorreu no Parque Central da Amadora, por ocasião das Festas da cidade, a 17 de Setembro. Esta iniciativa teve como objetivo sensibilizar os/as participantes para a temática da Responsabilidade Social Organizacional bem como divulgar a REDE RSO PT. Para este efeito foi criado uma *task force* tendo sido desenvolvidas as seguintes tarefas: elaboração do Regulamento e das questões a colocar aos/as participantes; organização e acompanhamento da prova.

Indicadores VS Metas:

Quadro 9

RSO PT	Nº de Reuniões/Eventos	Taxa de Execução
<i>Steering Committee</i>	4	100%
<i>Task force</i> da Convenção	3	100%
Convenção Anual	1	100%
Outras (não previstas)	3	100%
Reuniões de preparação do <i>Peddy Paper</i>		
<i>Peddy Paper</i>	1	100%

Discriminando, a CITE participou/promoveu as seguintes ações:

Quadro 10

Data	Local	Tema
03/03	CTCV – Coimbra	Steering Committee
03/06	IAPMEI – Lisboa	
23/09	CITE – Lisboa	
16/12	IAPMEI – Lisboa	
19/01	ISQ – Oeiras	Reunião de preparação da convenção – <i>Task force</i>
03/03	CTCV – Coimbra	
25/3	IAPMEI – Lisboa	

4.2. Coordenação e dinamização do grupo temático da igualdade de género da RSOPT

Em 2011, o Grupo Temático da Igualdade de Género fixou como objetivo específico a conceção de um projeto com vista à criação de uma metodologia de demonstração de boas práticas em igualdade de género de empresas membros da RSO PT a outras.

Para preparar esta metodologia de trabalho foi criada uma *task force*, centrada, nomeadamente, num dos seus produtos, o “Guião de Visitas a Entidades Empregadoras com Boas Práticas em Igualdade de Género”.

Indicadores VS Metas:

Quadro 11

RSO PT	Nº de Reuniões/Eventos	Taxa de Execução
Grupo Temático da Igualdade de Género	3*	100%
<i>Task force</i> Grupo Temático da Igualdade de Género (Guião)	10	100%
Apresentação na convenção	1	100%

* Estavam previstas no Plano de Atividades quatro reuniões com periodicidade trimestral. No entanto, com a criação da *task force* as entidades consideraram não se justificar esta periodicidade de reuniões.

Quadro discriminatório das ações:

Quadro 12

Data	Local	Tema
23/02	CITE	Reunião do Grupo de Trabalho da Igualdade de Género
16/06		
13/12		
14/07	CITE	Reunião do Grupo de Trabalho da Igualdade de Género - Task force
20/07		
27/07		
06/09		
20/09		
25/10		
07/11		
21/11		
05/12		

4.3. Estabelecimento de parcerias com cinco empresas para preparar planos de ação para a igualdade (Projeto DSIE + 5)

Esta atividade não foi concretizada.

Ao iniciar-se as diligências com vista ao envolvimento de 5 empresas preferencialmente do setor empresarial do Estado transportes, portos e outros, houve, desde logo, a noção de que não estavam reunidas as condições para a sua concretização. Avizinhavam-se já no início desta atividade, Março 2011, reestruturações profundas nestes setores, decorrentes de mudanças políticas que se anunciavam e que limitariam tomadas de decisão pelos conselhos de administração nesta área.

Contudo, ainda foi realizado uma reunião com uma das empresas do setor dos transportes a envolver (Carris), tendo a vice-presidente da CITE participado num workshop promovido pela empresa sobre planos de ação para a igualdade entre mulheres e homens.

4.4. Projeto criação de instrumentos em igualdade de género para a atividade inspetiva no mercado de trabalho – ACT

Foram realizados, de acordo com o previsto, os seis encontros de reflexão, em diferentes zonas do país, onde estiveram representadas as diversas unidades orgânicas da ACT.

Participaram nestes encontros 94 inspetores/as das diversas unidades orgânicas da ACT. O primeiro encontro, que teve lugar em Évora, contou com as intervenções do Sr. Subinspetor Geral do Trabalho e da Sra. Presidente da CITE os quais fizeram não só a apresentação do projeto, como participaram nos restantes trabalhos. Todos os encontros seguiram a mesma metodologia assente num programa de trabalho com três objetivos específicos:

1. Apresentar e enquadrar o Projeto
2. Sensibilizar para as questões da Igualdade de Género e da Responsabilidade Social enquanto boas práticas, (alguns indicadores)
3. Recolher as dificuldades e constrangimentos à atividade inspetiva em matéria de Igualdade de Género

Com o objetivo de melhor conhecer as dificuldades e barreiras com que a atividade inspetiva se depara na identificação de situações de discriminação em função do sexo nos locais de trabalho, optou-se por trabalhar em pequenos grupos por forma a permitir uma reflexão e partilha de experiências mais aprofundadas.

Cada pequeno grupo, constituído por 3 a 4 elementos, contou sempre com a moderação de um elemento da equipa técnica.

Concluída a esta fase do projeto, realizou-se, nas instalações da CITE, no dia 19 de Outubro, um *Workshop* de apresentação dos resultados, com vista a promover uma discussão e reflexão alargadas a todas as partes interessadas envolvidas, a fim de recolher contributos que complementem e consolidem as reflexões já realizadas. Nestes estiveram representadas para além das diversas unidades orgânicas da ACT já envolvidas, os parceiros sociais membros da tripartida da CITE e a equipa de juristas da CITE.

Finda esta fase, a equipa técnica CITE/ACT iniciou a construção propriamente dita do instrumento “guião para a atividade inspetiva” a qual se prolongará por 2012.

Indicadores vs Metas – ver ponto 2.4.

4.5. Projeto/parceria com o INATEL

O estabelecimento da parceria com o INATEL não teve desenvolvimento neste ano de 2011. O protocolo CITE/INATEL não foi estabelecido apesar de as duas partes continuarem a ter interesse no seu desenvolvimento. Espera-se a sua continuidade em 2012.

4.6. Projeto com a Universidade de Aveiro – área turismo

Durante o ano de 2011, a parceria do Projeto *“Poderá a igualdade de género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico? Relançar a economia através de redes e da internacionalização no setor do turismo”* dedicou-se a preparar a candidatura à Fundação da Ciência e Tecnologia.

Este projeto foi aprovado com nota de excelente, em Setembro, com início de atividade em 2012 e duração de 3 anos.

O projeto tem como objetivo diagnosticar a igualdade de género em empresas e organizações de turismo, avaliando do potencial das redes e internacionalização na promoção da igualdade de género e na introdução de formas inovadoras de crescimento económico.

4.7. Participação noutros projetos de iniciativa de parceiros sociais, universidades e outras entidades e organismos

Durante o ano de 2011, a CITE desenvolveu vários projetos de iniciativas de outras entidades no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional:

– Protocolo de Cooperação interinstitucional WRC

A CITE assinou um Protocolo de Cooperação interinstitucional para a criação e acompanhamento de um Centro de Recursos para o Emprego, Empreendedorismo e Igualdade de Género (WRC) no Alentejo Central, na sede da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo. O protocolo foi assinado com entidades que participam e / ou têm vindo a cooperar num projeto transnacional, designado WINNET 8, em curso no Alentejo, dedicado à divulgação de metodologias de integração e divulgação das políticas europeias de igualdade de Género, nomeadamente a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo – CCDR, a Universidade de Évora – UE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego – CITE, o Município de Reguengos de Monsaraz, a Agência de Desenvolvimento Regional do Alentejo – ADRAL, o Monte-ACE – Desenvolvimento do Alentejo Central, a Associação para o Desenvolvimento Integrado Terras Dentro, a Agência para o Desenvolvimento do Sudoeste Alentejano – ESDIME, a Associação de Desenvolvimento Terras do Regadio – Terras do Regadio e a Associação Portuguesa de Mulheres Empresárias – APME.

O WRC tem como objetivo a defesa e promoção das políticas de igualdade de género

Este Centro de Recursos é o resultado de um vasto intercâmbio de experiências que propõem a adoção de políticas de igualdade de género como fator decisivo para uma melhoria das relações laborais na região Alentejo.

– Protocolo com UBI

A CITE assinou um Protocolo com a Universidade da Beira Interior para o estabelecimento de uma cooperação entre as duas entidades com vista à divulgação e promoção de ações no âmbito da igualdade no trabalho e no emprego, entre homens e mulheres.

– Federação Portuguesa de Corfebol

A CITE associou-se a alguns eventos promovidos pela Federação Portuguesa de Corfebol. O Corfebol é uma modalidade desportiva certificada pelo Comité Olímpico Internacional que tem como particularidade as equipas serem mistas, integrando obrigatoriamente igual número de homens e mulheres, sem limites de idades, numa disputa cordial e não agressiva, onde são usados, raciocínio, habilidade e agilidade. A sua grande motivação é ser um jogo de estratégia que envolvendo os jogadores e as jogadoras, valoriza o espírito de equipa, a solidariedade, o aspeto recreativo e a igualdade de género no desporto.

– Barrigas de amor

A CITE associou-se à 5ª edição do evento BARRIGAS de AMOR, que teve lugar no dia 3 de Julho de 2011, no Parque dos Poetas, em Oeiras, com um *stand*, onde prestou apoio e esclarecimentos jurídicos durante todo o dia, e também no espaço *Info Barrigas*, (espaço reservado a diversas palestras temáticas), com uma apresentação às 10.00 da manhã, subordinada às temáticas da conciliação entre a vida profissional e familiar, à partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres e também ao novo regime da parentalidade.

O Barrigas de Amor, destina-se a futuros pais e futuras mães, aos bebés, aos que já são pais e mães, às avós e aos avós, em que as componentes informativa/formativa estão também presentes. Alertar para o défice da natalidade em Portugal, esclarecer sobre direitos de parentalidade e conciliação são alguns dos grandes objetivos deste evento.

– EPWN

Por solicitação da MERCER, realizou-se uma reunião CITE/MERCER nas instalações desta empresa, com a presença da Presidente da CITE acompanhada por uma colaboradora e de 4 quadros da empresa. Desta reunião resultaram duas decisões, a saber:

1-Troca de informações com vista a um melhor conhecimento por parte desta empresa da missão da CITE e atividades que desenvolve bem como, a criação de sinergias que, em conjunto, promovam a IG na empresa não só quanto às questões jurídicas mas igualmente na sensibilização para a criação de boas práticas;

2-Estabelecimento de parceria com a rede EPWN, da qual duas das pessoas presentes são membros diretivos, com vista à promoção de ações de sensibilização e desenvolvimento de boas práticas em matéria de IG e da promoção de mulheres a cargos de chefia e de alta direção.

Destes compromissos resultou, de imediato, que as partes convidarão sempre para participarem nos eventos que promovam em matéria de IG, cada uma destas entidades.

Estes convites foram concretizados ao longo do ano quer pela CITE, quer pela EPWN.

5. PROMOVER FORMAÇÃO QUALIFICADA E ESPECIALIZADA EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

A CITE vem, desde há longos anos, a dinamizar Workshops, sessões de esclarecimento e ações de formação para públicos-alvo estratégicos, em conformidade com a sua missão e competências. Iniciou mesmo, em 2009, um processo de candidatura para a obtenção do estatuto de entidade acreditada junto da DGERT, o qual não veio a concluir dada a publicação da portaria nº851/2010, de 6 de setembro, que dispensa qualquer entidade dum processo de acreditação, desde que essas competências estejam previstas na sua lei orgânica, conforme o artigo 4º do já referido diploma.

No âmbito das competências previstas na alínea b) do artigo 5º do decreto-lei nº124/2010, de 17 de novembro, compete à CITE promover a formação na área laboral de públicos estratégicos. Assim, envidou este organismo todos os esforços, junto do gestor do POPH, no sentido de se prever para a CITE uma linha direta de apoios a conceder ao abrigo da tipologia de intervenção 7.4, do eixo nº7, para todas as ações desenvolvidas especificamente orientadas para as problemáticas da igualdade de género entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como na conciliação entre a vida profissional, familiar e privada e na parentalidade. Em maio do corrente ano foi então publicado o Despacho nº7130/2011 que procede à alteração do Regulamento Específico da tipologia de intervenção nº 7.4, «apoio a projetos de formação para públicos estratégicos», concedendo à CITE esta sua pretensão suprarreferida

Dada a conjuntura política do momento, marcada por eleições legislativas e subsequente instalação dum novo governo, bem como de todos os protocolos e procedimentos que a assinatura do Memorando de Entendimento supunham, foi este processo de candidatura adiado, aguardando-se abertura da mesma.

5.1. Criação de referenciais de formação em igualdade de género

A CITE iniciou a construção de referenciais de formação de acordo com o seu projeto de ação formativa para públicos estratégicos. Foram concluídos 3 referenciais a saber:

RFIG_1 (21 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego e mainstreaming nas organizações, destinado a dirigentes; técnicos e técnicas de RH; consultores e consultoras; juristas; jornalistas; ativos de empresas e entidades diversas; técnicos e técnicas do setor público e privado;

RFIG_2 (14 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego - Direito como motor de mudança, destinado a juristas; dirigentes; gestores/as de RH; técnicos e técnicas de RH; ativos de empresas e entidades diversas;

RFIG_3 (21 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego para negociação coletiva, destinado a negociadores e negociadoras coletivos/as e parceiros sociais em geral.

Pelo exposto no ponto 5, considera-se que esta atividade foi parcialmente concretizada uma vez que os referenciais suprarreferidos foram concluídos e prontos a utilizar, embora não tenham ainda recebido a aprovação do POPH, dado que a candidatura não foi entretanto apresentada.

5.2/3/4 Formação em IG para públicos-alvo estratégicos (negociadores sindicais e patronais, ACT e outros)

A CITE manteve alguma atividade formativa e as suas habituais ações de divulgação no âmbito das competências previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4º da sua lei orgânica, estando esta Comissão incumbida de fomentar e acompanhar o diálogo social junto dos parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como sensibilizar negociadores/as sindicais e patronais, para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Assim, realizou-se uma ação de formação para os representantes da CITE para a Igualdade de Género na Negociação Coletiva no dia 22 de março de 2011, em conformidade com o previsto.

Proseguiram, igualmente, os trabalhos de índole formativa no âmbito do projeto de parceria com a ACT (CF. Área Projetos e Formação 4.4.), instalando esta temática na agenda inspetiva. Neste âmbito e como já referido, foram realizados 6 encontros de formação/ sensibilização no território nacional, onde estiveram representadas as diversas unidades orgânicas da ACT, num total de 94 inspetores/as:

Quadro 13

Encontros	Data	Local (instalações ACT)
1º	18 de maio	Évora
2º	26 de maio	Coimbra
3º	2 de junho	Lisboa
4º	28 de junho	Porto
5º	5 de julho	Setúbal
6º	27 de setembro	Braga

Estes encontros foram seguidos dum Workshop de apresentação dos resultados recolhidos nos encontros de reflexão, que teve lugar no dia 8 de novembro, nas instalações da CITE, em Lisboa.

Estiveram envolvidas nestas ações cerca de 100 inspetores e inspetoras e uma equipa técnica da CITE/ACT de 5 elementos. Esta equipa foi coordenada ao mais alto nível pela Sra. Presidente da CITE, Dra. Sandra Ribeiro, e pelo Subinspector-geral da ACT, Dr. Manuel Maduro Roxo, considerando-se que a atividade foi executada como programada e calendarizada.

No âmbito do Programa Form@r da Secretaria Geral do ex-MTSS, em cooperação com a Direção de Serviços de Organização e Recursos Humanos, a CITE realizou o Curso de Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego, Proteção da Parentalidade e Conciliação Trabalho/ Família, com a duração de 14 horas, entre 13 e 14 de outubro, na sala Londres do Edifício da Praça de Londres. Este curso, dirigido a dirigentes e técnicos e técnicas superiores, contou com a participação de 19 formandos. A Avaliação do curso, em termos de média final obtida, foi de 4,38, numa escala de 1 a 5, (em que 1 = Muito insatisfeito; 2 = Insatisfeito; 3 = Pouco satisfeito; 4 = Satisfeito; 5 = Muito satisfeito), tendo em conta grandes parâmetros como Monitoria, Documentação e Manuais e Satisfação Global, considerando-se, assim, que a atividade foi cumprida de modo bastante positivo.

A atividade 5.3, constante do Plano de Atividades da área de projetos e formação, para dirigentes do 1º e 2º graus do MTSS não foi concretizada por estar inserida nas atividades previstas para o Plano de Igualdade do MTSS.

A tomada de posse do XIX Governo e a consequente reorganização dos seus ministérios extinguiu o MTSS, tendo alguns dos seus serviços transitado para o Ministério da Economia e do Emprego, designadamente a CITE, a DGERT, o IEFP e a ACT, e os restantes sido integrados no novo MSSS, obrigando a ajustes ao plano que conduziram a desvios ao previsto no cronograma inicial.

Pelo exposto, esta formação para dirigentes de 1º e 2º grau dos organismos do atual MSSS e do MEE transitará para 2012.

6. PROMOVER AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

A CITE promoveu várias ações de sensibilização em matéria de igualdade de género no âmbito dos diversos itens consagrados nos pontos 4.3. 6.1,2,3e 4 abaixo indicados.

Tendo sido estas ações referidas noutras fichas deste relatório por se enquadrarem em iniciativas previstas nessas atividades, reportaremos quando for o caso, à leitura das referidas fichas

6.1. Desenvolvimento de ações de disseminação e sensibilização no âmbito do projeto DSIE

CF. Área Projetos e Formação 3.1.

6.2. Ação de sensibilização no âmbito do CEJ

Apesar da regularidade com que anualmente a CITE promoveu ações de sensibilização junto do CEJ em matéria de IG, no ano de 2011, estando o próprio curso em reestruturação, não houve solicitação do CEJ para a realização desta ação. A atividade não foi, por este motivo, concretizada.

6.3. Ações de sensibilização para trabalhadores/as do MTSS

Esta atividade não foi concretizada, tendo sido transferida para 2012.

CF. Área Projetos e Formação 7.3

6.4. Ações de sensibilização para trabalhadores/as suas organizações, negociadores sindicais e patronais e outros destinatários, no âmbito dos diversos projetos da CITE

CF. Área Projetos e Formação 3.1.

7. PARTICIPAR NA ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DE PLANOS E OUTROS INSTRUMENTOS DE POLÍTICAS NACIONAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO.

7.1. Participação no grupo de trabalho de responsabilidade social do Plano para Integração de Imigrantes (PII)

Retomou-se o grupo de trabalho sobre Responsabilidade Social das Empresas criado pelo ACIDI – Alto Comissariado para a Integração e o Diálogo Intercultural, I.P., em 2009, no âmbito da Medida 10 – Incentivo à responsabilidade social dos empregadores e trabalhadores portugueses na integração de trabalhadores imigrantes no seu contexto laboral, da área de intervenção Trabalho, Emprego e Formação Profissional, do PII 2007-2010, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 63-A/2007, de 3 de Maio, e no qual a CITE participou desde o início.

Em 2011, este grupo de trabalho, integrado na Medida 18 – Incentivo à responsabilidade social das organizações, com base em princípios éticos e valorização da diversidade, da Área de Intervenção 3 - EMPREGO, FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DINÂMICAS EMPRESARIAIS, do II PII 2010-2013, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 74/2010, de 12 de agosto, teve por objetivo fomentar a responsabilidade social das organizações, elaborar um referencial ético promotor da diversidade e do diálogo intercultural e impulsionar a criação de um galardão que distinga entidades empregadoras com boas práticas de promoção da diversidade e do diálogo intercultural.

Por motivos relacionados com condicionalismos internos ao ACIDI, não foi possível a articulação da CITE com o ACIDI no sentido do cumprimento das atribuições imputadas à CITE na Medida 16 - Reforço da informação/formação dos trabalhadores imigrantes sobre os seus direitos e deveres no domínio laboral, da Área de Intervenção 3 – EMPREGO, FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DINÂMICAS EMPRESARIAIS e na 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.

As metas previstas para esta atividade foram atingidas no que se refere ao grupo de trabalho sobre Responsabilidade Social das Empresas, mas não no que se refere às atribuições imputadas à CITE na Medida 16 e Medida 83.

7.2. Participação nos grupos de trabalho do IV PNI e execução das medidas atribuídas à CITE

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, de 18 de janeiro, atribui à CITE responsabilidades na execução de algumas medidas.

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

Não foram, no entanto, solicitados à CITE, em 2011, quaisquer contributos para eventuais relatórios intermédios de execução das medidas prevista no PNI, nem foi convidada a integrar grupos de trabalho no âmbito do acompanhamento do PNI.

7.3. Desenvolvimento e acompanhamento do Plano de Ação para a Igualdade do MTSS

Na vigência do XVIII Governo Constitucional foi desenvolvido um conjunto de medidas que visavam promover a igualdade de género, assim como a transversalidade da perspectiva do género nas políticas públicas decorrentes, essencialmente, do III e IV Planos Nacionais para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação, 2007-2010 e 2011-2013, respetivamente.

Neste âmbito, surgiu a obrigatoriedade de implementação de Planos de Ação para a Igualdade de Género, nos diversos Ministérios.

Foi neste contexto que a CITE, como mecanismo nacional de igualdade, com responsabilidade e vasta experiência na elaboração de planos para a igualdade em empresas, por despacho da então Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, incumbida, de propor a conceção e implementação das diversas fases de desenvolvimento de um Plano de Ação para a Igualdade para o agora extinto Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS).

O Plano para a Igualdade de Género no MTSS foi aprovado em Dezembro de 2010.

Durante o 1º semestre de 2011 desenvolveram-se as ações previstos nas atividades para aquele semestre:

Medida 1 - Ações de formação em igualdade de género, conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e proteção da parentalidade para dirigentes de todos os níveis dos

diversos organismos do MTSS: Uma ação de formação envolvendo todos/as os/as dirigentes de 1º e 2º grau; Ações de formação (máximo 5) envolvendo os restantes dirigentes.

Medida 2 - Criar uma *task force* de apoio ao/à *focal point* de cada organismo, facilitadora da implementação das medidas e ações a desenvolver no âmbito do Plano de Ação para a Igualdade no MTSS

Medida 3 - 1. Campanha informativa “Compreenda a Igualdade Abrace a Mudança”, a realizar em todos os organismos; 2. Divulgar de forma sistemática nos diversos canais de comunicação interna dos organismos legislação e demais informação pertinente em matéria de igualdade de género, proteção da parentalidade e conciliação trabalho-família; 3. Ações de sensibilização para trabalhadores e trabalhadoras, em matéria de igualdade de género, proteção da parentalidade e conciliação trabalho-família.

Entretanto, com a tomada de posse do XIX Governo, foi extinto o MTSS, tendo alguns serviços transitado para o Ministério da Economia e do Emprego, designadamente a CITE, a DGERT, o IIEP e a ACT e os restantes ido integrar o novo MSSS.

Assim, no sentido de se dar continuidade às atividades já iniciadas por estes organismos, relativas ao referido Plano de Igualdade e, dando cumprimento à obrigatoriedade da implementação de medidas na Administração Pública Central 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 e de combate às assimetrias salariais, o Plano de Igualdade de Género foi adaptado e restringido aos serviços transitados para o MEE.

Quanto ao Ex – MTSS, agora MSSS, aguardou-se durante 2011 indicação para retomarmos os trabalhos com os serviços que neste permaneceram, o que veio a acontecer mas, para concretização, somente em 2012.

7.4. Participação na elaboração da Norma ORF 179 – Grupo técnico/Comissão técnica

A CITE deu continuidade ao trabalho de construção da Norma/Guia 179 sobre Organizações Familiarmente Responsáveis (OFR), patrocinada pela APEE, participando quer na Comissão Técnica (CT) quer no Grupo de Trabalho (GT), em conformidade com o protocolo.

Nestes termos, as suas representantes participaram nas reuniões agendadas, quer da CT quer do GT, garantindo que a CITE estaria sempre representada.

Até maio de 2011 realizaram-se 6 reuniões do GT e 5 reuniões do CT. Feito um balanço do documento, foi necessário introduzir uma reorientação aos trabalhos no sentido de que esta norma /guia constituísse um conjunto de recomendações para uma Organização Familiarmente Responsável.

Assim, foram retomados os trabalhos em setembro, tendo-se realizado mais 4 reuniões do GT. A CITE não pode estar presente em duas dessas reuniões por motivos de sobreposições de agenda.

Este documento está agora numa fase avançada de redação, aguardando revisão das conformidades normativas por parte do IPQ, a fim de que se possam desencadear outros avanços.

Ainda que a projeção inicial apontasse a conclusão da sua redação em 2011, pelo exposto, o documento continuará a ser trabalhado, com alguma redefinição de objetivos, no ano de 2012.

7.5. Participação no grupo de trabalho do MTSS – Plano Nacional de Reformas 2020

A CITE participou no grupo de trabalho do Plano Nacional de Reformas 2020, que foi coordenado pelo Gabinete da Sra. Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, Helena André. Em fevereiro de 2011 foram realizadas 2 reuniões para a construção dum documento. A CITE elaborou o seu contributo para documento final cuja versão não é, ainda, do seu conhecimento.

7.6. INE (dossiê de género)

A CITE participou no grupo de trabalho, coordenado pelo INE, sobre um Dossiê de Género, que consiste no tratamento de dados estatísticos com desagregação de dados que virão a ser publicitados no sítio do INE, com *link* para a CITE, com protocolo que se encontra em vigor desde 2003.

8. APRECIAR A CONFORMIDADE DOS ANÚNCIOS DE OFERTA DE EMPREGO E OUTRAS FORMAS DE PUBLICITAÇÃO DE PROCESSOS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO

8.1. Análise da imprensa diária escrita e televisiva.

A recolha efetuada corresponde a cinco dias úteis, em cada mês, selecionados de forma aleatória.

Os jornais diários que têm sido objeto de análise são:

Correio da Manhã Lisboa
 Diário de Notícias Lisboa
 Jornal de Notícias Porto

A CITE reforçou esta atividade em 2011, após articulação com a ACT.

8.2. Avaliação de anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento de acordo com critérios de conformidade legal

Durante o período em análise foram recolhidos um total de 3.682 anúncios de oferta de emprego, da imprensa diária escrita.

Destes, um total de 12%, foram considerados anúncios discriminatórios.

A discriminação mais visível é não constar o M/F ou este encontrar-se disperso/escondido no texto.

Por setores de atividade verifica-se que os setores que mais empregam mulheres são os de limpeza, estética e restauração

Paralelamente, há setores de atividade onde a força de mão-de-obra é predominantemente masculina: C. Civil e Ramo Automóvel (oficinas).

Ainda com forte incidência de ofertas de emprego por área/ atividade temos: Serviços; Hotelaria (cozinheiro) e escritório (gerente), correspondendo a categorias melhor remuneradas.

Com o propósito de aceder e tratar estatisticamente os dados recolhidos, criar tabelas e relatórios, foi criada uma base de dados, em ACCESS, para anúncios de oferta de emprego. Esta base de dados será alargada em 2012 contando-se com outras colaborações da equipa, nomeadamente da área informática.

8.3. Envio de todas as situações de potencial discriminação encontradas para os respetivos organismos inspetivos

A CITE enviou ofícios para os respetivos empregadores e /ou divulgadores, relativamente a todas as situações de potencial discriminação encontradas, bem como para os organismos inspetivos, de modo a cooperar com a ACT na aplicação da legislação sobre igualdade e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional. Nos casos de denúncias enviadas à CITE e registadas em SmartDocs, num total de seis, todas foram respondidas.

8.4. Elaboração de uma brochura com notícias retiradas da imprensa escrita cujo conteúdo possa ser relevante à CITE

A elaboração de uma brochura com notícias retiradas da imprensa escrita cujo conteúdo possa ser relevante, alusiva a informações complementares consideradas pertinentes ao abrigo da Lei 7/2009 (art.º 24 a 30) não se concretizou devido a restrições orçamentais. Será objeto de análise em 2012.

4.4. ÁREA INTERNACIONAL

A **Área internacional** é responsável pelos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com os respetivos grupos e fóruns. Cabe-lhe ainda a produção de contributos para documentos estratégicos, designadamente no âmbito da EU.

1. PROMOVER, DESENVOLVER E PARTICIPAR EM PROJETOS E INICIATIVAS INTERNACIONAIS

1.1. Participação como parceiro associado, com funções de conselho consultivo, no Projeto *GeCo – Improving Gender Competence of HR Manager in Europe* (Programa Leonardo da Vinci – *Multilateral projects – Transfer of innovation*, Prioridade 3 – *Developing vocational skills considering the labour market needs*), coordenado pela Universidade Técnica de Dortmund, Alemanha;

A CITE participou, como parceira associada, no projeto *GeCo – Improving Gender Competences of HR Manager in Europe*, promovido pela Universidade Técnica de Dortmund, programa Leonardo da Vinci - *Multilateral Projects - Transfer of Innovation*, Prioridade 3 – *Developing vocational skills considering the Labour market needs*.

O projeto tem por objetivo 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 refletirão nas suas próprias organizações.

A CITE, como parceira associada, desempenha funções de Conselho Consultivo, tendo durante o ano de 2011 fornecido contributos para os vários produtos que o projeto está a desenvolver, nomeadamente para a construção da *Online Survey on the implementation of gender equality in organisation*, para o *e-toolkit of good gender equality policies and practices within the workplace*, para o melhoramento da *Website* do projeto.

As metas previstas foram alcançadas, tendo-se garantido contributos técnicos para todas as solicitações feitas pela parceria de desenvolvimento do projeto.

1.2. Participação no EHRC – *Equinet Equal Pay Workshop* promovido pela *Equality and Human Rights Commission* do Reino Unido.

A CITE participou no Workshop da Equinet – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade, *Closing the Gender Pay Gap in Europe – Equality Body Solutions*, promovido pela EHRC – *Equality Human Rights Commission*, do Reino Unido, que decorreu a 3 e 4 de março de 2011, em Londres.

O objetivo deste Workshop foi o reunir e fazer um balanço das melhores práticas em termos de igualdade salarial desenvolvidas pelos Mecanismos para a Igualdade dos diversos Estados-membros, e definir uma estratégia colaborativa para o envolvimento destes Mecanismos para a Igualdade para resposta às Conclusões que os ministros da UE aprovaram, em dezembro de 2010, sobre ações para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres

A CITE participou com a comunicação *The Value of Work and Gender Equality – The Project Revaluing Work to Promote Gender Equality*.

A meta prevista de participar no Workshop e apresentar uma comunicação foi integralmente atingida.

Atividades não prevista no PA 2011

Projeto *Gender Problem Scanning Techniques*

A CITE foi convidada a participar como parceira associada da ANJAF no Projeto *Gender Problem Scanning Techniques*, financiado pelo Programa *Grundtvig* e coordenado pela *West Hungary Humán Szolgáltató Közhasznú Non Profit Kft*, cujo principal objetivo é encontrar um suporte prático à adoção de boas práticas e disseminá-las pelos atores mais significativos do mercado de trabalho.

Neste âmbito, a CITE integrou a delegação portuguesa à visita/reunião transnacional à Alemanha, que decorreu em março de 2011 com o objetivo de partilhar experiências, analisar e compreender os diferentes desenvolvimentos e pontos de vista dos parceiros do projeto, aprender novas técnicas de *mainstreaming* e apresentar boas práticas de igualdade de género.

A CITE participou igualmente na visita/reunião transnacional a Lisboa, que decorreu em Junho de 2011, tendo recebido os parceiros e feito uma apresentação sobre a CITE e a situação de mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal, bem como organizado a visita dos parceiros a uma empresa com boas práticas de igualdade de género.

2. ACOMPANHAR E PARTICIPAR EM INICIATIVAS DE IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO JUNTO DE ORGANISMOS DA UE E OUTRAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS

2.1. Participação na 100ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT

A CITE não foi convidada a integrar a delegação Portuguesa à 100ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT.

Assim, a meta prevista para esta atividade não foi alcançada. No entanto, a decisão primária de integrar ou não a delegação Portuguesa a esta Conferência não é da competência da CITE, mas da DGERT, o organismo do Estado responsável pela articulação com a OIT.

2.2. Integração da Delegação Portuguesa à *Expert Conference on Demographic Change: The Reconciliation of Work and Family Life as a Way to Overcome Demographic Crisis*, no âmbito da Presidência Húngara da UE;

No âmbito da semana temática *“Europe for Families, Families for Europe – Population Issues and Policies Awareness Week”*, que decorreu de 28 de Março a 3 de Abril de 2011, organizada pela Presidência Húngara da UE, a presidente da CITE integrou a delegação portuguesa à *The Hungarian Presidency Conference on Demographic Change: The Impact of Work and Family Reconciliation on Demographic Dynamics*, que teve lugar em Budapeste, a 28 e 29 de Março.

Assim, a meta prevista para esta atividade foi atingida em 50%, pois a CITE não apresentou nenhuma comunicação na Conferência.

2.3. Participação na Cimeira Mundial da Família + 7 (Organização Mundial da Família, Nações Unidas)

A CITE não integrou a delegação Portuguesa à Cimeira Mundial da Família+7, por motivos de falta de dotação financeira. Assim, as metas previstas de participar na Cimeira e apresentar uma intervenção em plenário não foram alcançadas.

3. PARTICIPAR EM REDES, PARCERIAS, FÓRUNS E GRUPOS DE TRABALHO INTERNACIONAIS

3.1. Participação nos grupos de trabalho de peritos em igualdade de género prévios a reuniões e outras iniciativas das presidências europeias;

No domínio das suas competências e atribuições, a CITE participou nos seguintes grupos de trabalho e reuniões realizadas no âmbito das Presidências da União Europeia:

- Reunião informal de Ministros e Ministras responsáveis pela Demografia e Políticas de Família, que decorreu a 31 de Março e 1 de Abril de 2011 em Gödöllő, no âmbito da Presidência Húngara da UE. A presidente da CITE participou nesta reunião em representação da Sra. Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social.

- Reunião informal de Ministros e Ministras para a Família e Igualdade de Género, que decorreu em Cracóvia a 21 de outubro de 2011, no âmbito da Presidência Polaca da UE. O tema desta reunião, em que a presidente da CITE participou em representação da Sra. Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, foi “A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar: perspetiva da Diretiva Maternidade”.

Atividades não prevista no Plano de Atividades de 2011

- Candidatura da CITE a membro da EQUINET – European Network of Equality Bodies.

A EQUINET foi criada em 2007 com o estatuto de associação internacional sem fins lucrativos. Integra 37 mecanismos para a igualdade de 30 países europeus.

A EQUINET visa reforçar a cooperação e a troca de informações entre os mecanismos nacionais para a igualdade em toda a Europa, bem como apoiá-los na implementação das suas funções essenciais, como definidas nas diretivas anti discriminação da UE.

Na sequência da aceitação da candidatura da CITE a membro da EQUINET, a CITE participou na reunião geral anual desta Rede, onde foi ratificada a adesão dos novos membros, que decorreu em Bruxelas a 29 e 30 de novembro de 2011.

Também neste âmbito a CITE participou na reunião de alto nível dos/das responsáveis pelos mecanismos nacionais para a igualdade, subordinada ao tema “Realising the potential of equality bodies”, que decorreu em Bruxelas a 29 de novembro.

- No âmbito do estudo **Support an Impact Assessment on further Action at European Level regarding the Pay Gap between Men and Women**, lançado pela Comissão Europeia – DG Justice, Directorate D: Equality - Unit D1 - Equal treatment legislation, a CITE respondeu a um questionário e entrevista.

O objetivo deste estudo foi o de avaliar o impacto que os diferenciais de pagamento entre homens e mulheres têm tanto na EU, como ao nível nacional, combinando a análise de dados quantitativos e qualitativos. O estudo integra, por um lado, “Country profiles” ao nível dos 27 Estados-membros, e adicionalmente, “Impact case studies” com uma amostra selecionada de 8 países, entre os quais Portugal.

Ainda no âmbito deste estudo, a CITE participou no workshop - “Workshop of Experts of the Gender Pay Gap” – organizado pela DG Justice e Matrix Insight Ltd/Ramboll Management Ltd em Bruxelas a 3 de maio de 2011.

- Participação na conferência “Equality between Women and Men”, organizada pela Comissão Europeia, DG Justiça, que decorreu em Bruxelas a 19 e 20 de setembro de 2011.

Esta conferência teve como objetivo debater e estimular o progresso nas questões prioritárias para a igualdade de género identificadas na “Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2010-2015)” da Comissão Europeia.

3.2. Participação nas reuniões do EIGE - Instituto Europeu de Igualdade de Género;

No âmbito das suas competências a CITE respondeu a solicitações feitas pelo Instituto Europeu de Igualdade de Género referentes aos *Country Scoping Fiche* e *Mapping Stakeholders and Actors at European Level and Accession Countries in relation to gender equality work*.

A CITE participou na conferência internacional “*Good practices in gender mainstreaming: Towards effective gender training*” organizado pelo IEIG em Bruxelas a 28 de Novembro de 2011.

Considerando que só se realizou uma reunião, na qual a presidente da CITE esteve presente, a meta foi atingida ,apesar de se terem previsto duas reuniões.

3.3. Participação nas reuniões do Comité de Orientação Europeu do Fonds Dotation 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 na reunião do Comité realizada em Paris, em Fevereiro de 2011, que contou com uma ordem de trabalhos de balanço das atividades de 2010 e aprovação do plano de Atividades de 2011. A vice-presidente da Comissão de Mulheres do parlamento Europeu deu a conhecer as orientações estratégicas europeias; foi feito o balanço da certificação europeia.

3.4. Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito do CEDAW

Não foi solicitada à CITE qualquer participação em reuniões ou contributos no âmbito dos compromissos de Estado Português para com a Convenção CEDAW e a Plataforma de Pequim.

Assim, as metas definidas pela CITE para estas atividades não foram concretizadas. No entanto, a decisão de participação da CITE em atividades relativas aos compromissos no âmbito da CEDAW e Plataforma de Pequim não é da competência da CITE, que não é o organismo do Estado responsável pela coordenação de trabalho.

3.5. Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito da Plataforma de Pequim

CF. Área Internacional 3.4.

3.6. Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito do Comité Consultivo da Igualdade entre Homens e Mulheres da Comissão Europeia

1 - Comissão Europeia e Conselho Europeu

Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres (3.6)

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres da Comissão Europeia, tendo participado numa das reuniões deste Comité realizadas em 2010.

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 ações desenvolvidas na Comunidade nos domínios em questão.

O Comité foi, até 2010, coordenado pela *DG Employment, Social Affairs and Equal, Unit G1 – Equality between men and women*, passando, em Janeiro de 2011, com a entrada em funcionamento da nova Comissão e a passagem das questões da Igualdade para a DG Justice, a ser coordenado pela *DG Justice - Directorate D: Equality - Unit D.2 – Gender Equality*.

São membros deste Comité Consultivo os organismos nacionais oficiais encarregados da igualdade em cada Estado-Membro da União Europeia e os parceiros sociais a nível europeu. Têm estatuto de observador o Lobby Europeu das Mulheres, os países EFTA, a OIT e o Conselho da Europa.

O Comité procede a trocas de informações com a Comissão sobre as ações 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 2011 foram a dimensão de género na integração de imigrantes e a dimensão de género no envelhecimento ativo.

A CITE não integrou nenhum dos grupos de trabalho constituídos para tratamento dos temas agendados para o ano, mas deu contributos aos pedidos feitos pelos grupos de trabalhos que elaboraram a *Opinion on the gender dimension of integration of migrants* e *Opinion on the gender dimension of active ageing*

Não tendo participado em nenhum dos grupos de trabalho, por considerar que versavam sobre temas sobre os quais a CITE não tem expertise, e por só ter participado numa das reuniões agendadas pelo Comité, por motivos de restrições orçamentais, as metas definidas para esta atividade não foram totalmente atingidas.

3.7. Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito da Carta Social Europeia Revista

No domínio das suas competências, a CITE participou na elaboração do 7º Relatório Nacional de Aplicação da Carta Social Europeia Revista (período de 1 de Janeiro 2007 a 31 de Dezembro 2010), no que se refere ao art.º 1º - Direito ao Trabalho, ao art.º 20º - Direito à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento em matéria de Emprego e de Profissão, sem Discriminação baseada no Sexo e ao art.º 24º - Direito à Proteção no Despedimento, bem como resposta às questões suscitadas pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais.

A meta prevista de garantir todos os contributos técnicos para a elaboração dos relatórios de Portugal no âmbito deste instrumento de Direito Internacional foi cumprida.

3.8. Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito do *National Equality Bodies* da Comissão Europeia

A CITE integra o grupo dos Mecanismos Nacionais de Igualdade de Género da Comissão Europeia, constituída nos termos da Diretiva 2002/73/EC, tendo participado nas duas reuniões deste grupo realizadas em 2010, e prestado informações solicitadas.

Os objetivos 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.

Este Grupo foi, até 2010, coordenado pela *DG Employment, Social Affairs and Equal, Unit G2 – Equality, Action against Discrimination: Legal Questions*, passando, em Janeiro de 2011, com a entrada em funcionamento da nova Comissão e a passagem das questões da Igualdade para a DG Justice, a ser coordenado pela DG Justice - *Directorate D: Equality - Unit D1 - Equal treatment legislation*

A CITE participou nas 2 reuniões agendadas por este grupo e forneceu os contributos solicitados, nomeadamente relativos ao estudo “*Comparative study on Access to justice in gender and anti-discrimination law*”, comissionado pela CE. Assim, as metas definidas para esta atividade foram atingidas.

3.9. Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho designados pelo MTSS no âmbito do Mecanismo de Revisão Periódica Universal do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas;

Na sequência das recomendações efetuadas a Portugal no contexto do UPR, foi solicitado aos vários serviços do ex-MTSS que dessem contributos quanto à implementação das recomendações. Considerando que nenhuma das recomendações se referia à área de intervenção da CITE, não foram dados contributos. Assim, embora a CITE tenha participado em todas as reuniões agendadas no âmbito deste grupo de acompanhamento do UPR, as metas definidas para a execução desta atividade não foram integralmente alcançadas.

Atividades não prevista no Plano de Atividades de 2011

World Economic Forum

A CITE respondeu à *Survey* para o *Global Gender Gap Report 2011*, do Fórum Económico Mundial, integrando informação sobre as seguintes secções: Licenças parentais, prestação de cuidados a crianças, sistema de tributação às famílias, igualdade e trabalho

3.10. Participação no *European Gender Equality Standard*

O prémio *GEES - Gender Equality European Standard*, atribuído no âmbito do *Fonds de Dotation Arborus*, com o alto patrocínio do Conselho económico e social Europeu, tem por objetivo reconhecer as empresas que, internacionalmente, assumem o compromisso de incorporarem a igualdade de género nas suas políticas e práticas. Constitui uma oportunidade de reconhecer e dar notoriedade, com base em elementos verificados por um organismo independente, o Bureau Veritas.

A CITE, enquanto membro do Comité de Orientação Europeu do *Fonds Dotation ARBORUS* participou na sessão de atribuição da 1ª edição deste prémio que decorreu em Bruxelas, em Junho de 2011, e que premiou 7 empresas multinacionais.

No âmbito da participação da CITE no *Gender Equality European Standard*, realizou-se a 19 dezembro 2011, em Lisboa o Encontro “Vantagens Competitivas da Igualdade de género nas Empresas”, que reuniu empresas nacionais e multinacionais para a reflexão sobre como potenciar talentos e aumentar a competitividade das empresas através da gestão de recursos humanos numa perspetiva de igualdade de género.

3.11. Delegações e Representações Internacionais

Durante o ano de 2011, a CITE esteve representada em diversas reuniões, workshops e conferências internacionais, conforme o quadro síntese seguinte:

Quadro 14

Data	Local	Tema	Promotor
28/02/2011	Paris	Reunião do Comité de Orientação Europeu do Fonds Dotation ARBORUS	Fundação Arborus
3-4/03/2011	Londres	Workshop <i>Closing the Gender Pay Gap in Europe – Equality Body Solutions</i>	EQUINET/ EHRC - Equality Human Rights Commission
28-29/03/2011	Budapeste	Conferência <i>The Impact of work and Family Reconciliation on Demographic Dynamics</i>	Presidência Húngara da UE
31/03/2011 01/04/2011	Budapeste	Reunião Informal de Ministros e Ministras responsáveis pela Demografia e Políticas de Família	Presidência Húngara da UE Minister of National Resources
03-05-2011	Bruxelas	Workshop <i>of Experts of the Gender Pay Gap</i>	Comissão Europeia (DG Justiça)
24/06/2011	Bruxelas	Reunião dos Mecanismos Nacionais para a Igualdade de Género	Comissão Europeia (DG Justiça)
29/06/2011	Bruxelas	Atribuição do prémio <i>Gender Equality European Standard</i>	Fundação Arborus
19-20/09/2011	Bruxelas	Conferência <i>Equality between Women and Men</i>	Comissão Europeia (DG Justiça)
21/10/2011	Cracóvia	Reunião informal de Ministros e Ministras para a Família e Igualdade de Género	Presidência Polaca da UE
24/11/2011	Bruxelas	Reunião do Comité Consultivo para a Igualdade entre homens e mulheres	Comissão Europeia (DG Justiça)
25/11/2011	Bruxelas	Reunião dos Mecanismos Nacionais para a Igualdade de Género	Comissão Europeia (DG Justiça)
28/11/2011	Bruxelas	Conferência Internacional <i>Good Practices in Gender Mainstreaming: Towards Effective Gender Training</i>	EIGE – European Institute for Gender Equality
29/11/2011	Bruxelas	Reunião de alto nível de responsáveis pelos Mecanismos Nacionais para a	EQUINET - European Network of Equality Bodies.

		Igualdade – <i>Realising the potential of equality bodies.</i>	
29-30/11/2011	Bruxelas	Reunião geral anual dos membros da EQUINET	EQUINET - European Network of Equality Bodies.
12-13/12/2011	Madrid	Seminário <i>Trabajo no remunerado y bienestar social. La innovación en las cuentas satélites</i> - Cátedra UNESCO de Políticas de Género y de Igualdad de Derechos entre Mujeres y Hombres	Universidad Autónoma de Madrid Instituto Universitario de Estudios de la Mujer

4.5. Área de documentação

A **Área de documentação** assegura a divulgação de informação sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, competindo-lhe:

- a) Disponibilizar informação no sítio da CITE;
- b) Divulgar as atividades da CITE e os direitos e os deveres dos/as trabalhadores/as e das entidades empregadoras;
- c) Apoiar a edição de publicações e estudos sobre igualdade de género e conciliação;
- d) Criar e manter em funcionamento um centro de documentação;
- e) Assegurar a gestão do arquivo e acervo de materiais e publicações.

1. DIVULGAR OS PARECERES EMITIDOS PELA TRIPARTIDA

1.1. Anonimato das partes intervenientes

Para divulgação no sítio da CITE dos pareceres foi assegurado o anonimato das partes intervenientes.

1.2. Elaboração dos sumários

Foram elaborados os sumários dos pareceres aprovados.

1.3. Publicitação no sítio eletrónico da CITE

Foram publicitados os pareceres aprovados em tripartida até 30 de Setembro de 2011, cerca de 300.

2. ATUALIZAR E GERIR O SITE, GARANTINDO O SEU CARÁTER FORMATIVO E INFORMATIVO

2.1. Divulgação de destaques

O sítio da CITE é gerido por uma entidade externa vocacionada para o desenvolvimento de soluções multimédia e com a qual foi estabelecido um contrato de prestação de serviços neste domínio.

Todos os conteúdos destinados a serem publicados no sítio são selecionados ou elaborados na CITE pelas equipas das diversas áreas, consoante o tema, e posteriormente enviados para a entidade externa, através da área de documentação que assegura esta articulação.

Ao longo do ano de 2011, foram inseridos 82 destaques e realizadas mais de 150 atualizações de conteúdos.

Essas atualizações referem-se a: destaques com imagens associadas; materiais gráficos interativos; introdução de vídeos; tratamento e inserção da legislação nacional e comunitária; tratamento e inserção da jurisprudência comunitária; Instrumentos comunitários e nacionais; pareceres; publicações em formato PDF; ligações.

Para além destas atualizações, foi ainda lançada a nova página da CITE, no dia 22 de Dezembro, com uma estrutura diferente, novos conteúdos e reprogramação com base numa plataforma da mais recente geração, compatível com todos os browsers existentes nas suas diferentes versões. A conceptualização deste projeto foi efetuada em estreito diálogo com a equipa da CITE envolvida no projeto e com a empresa externa.

2.2. Inserção de novas imagens na página de entrada

CF. 2.1

2.3. Atualização de conteúdos

CF. 2.1

2.4. Alteração do formato da página da CITE até 31 de Dezembro

CF. 2.1

3. REGISTAR AS DECISÕES JUDICIAIS QUE LHE SEJAM ENVIADAS PELOS TRIBUNAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES

3.1. Atualização de base de dados sempre que seja comunicada uma decisão pelos tribunais

No ano de 2011, não foram enviadas/comunicadas à CITE, quaisquer decisões judiciais. Por este facto não foi feito qualquer registo de Decisões Judiciais.

4. DESENVOLVER ESTRATÉGIAS DE DIVULGAÇÃO DA ATIVIDADE DA CITE E PROMOÇÃO DOS DIREITOS E DEVERES DOS/AS TRABALHADORES/AS E ENTIDADES EMPREGADORAS

4.1. Recolha, tratamento e divulgação dos dados da CITE

Cf. Pontos 2.1; 2.3 e 2.4 da área da Gestão e Coordenação.

4.2. Identificação de públicos-alvo para os materiais e publicações da CITE

Foram considerados como público-alvo estratégico para divulgação de materiais da CITE e Publicações universidades, sindicatos, associações profissionais e empresariais, câmaras municipais, outros estabelecimentos de ensino, centros protocolares e de investigação e ainda os de emprego e formação profissional.

4.3. Contactos com potenciais destinatários

De acordo com a estratégia de divulgação delineada, foi articulado com a área de projetos e formação um elenco de contactos, tendo em linha de conta projetos e protocolos existentes, que serão agilizados no decurso de 2012, para que se proceda ao envio do respetivo material.

5. APOIAR PUBLICAÇÕES E ESTUDOS SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO E A CONCILIAÇÃO

5.1. Promoção e acompanhamento da edição das publicações da CITE (estudos, traduções, manuais, guias, guiões...)

Em 2011, a CITE editou 6 publicações todas desenvolvidas pela equipa da área de projetos e formação:

- 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);
- Mulheres e Homens. Trabalho, Emprego e Vida Familiar. Indicadores 2010 (Folheto desdobrável);
- Women and Men. Work, Employment and Family Life. Indicators 2010 (Leaflet);
- PARENTALIDADE – Bom para os pais, melhor para os filhos – 2011 (Folheto informativo);
- Postalfree (postais publicitários);
- Agenda (2012)

6. CRIAR E MANTER EM FUNCIONAMENTO UM CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO, FÍSICO E ELETRÓNICO, ACESSÍVEL AO PÚBLICO

6.1. Gestão da base de dados das publicações da CITE

A base criada em 2010 não teve desenvolvimento em 2011 uma vez que as instalações destinadas a arquivo das publicações não se encontravam preparadas para as receber. A anulação do PIDDAC e o atraso nas obras, a cargo do senhorio, impediram a concretização deste objetivo em 2011.

6.2. Gestão do arquivo de materiais e publicações

Durante o ano de 2011, ficou disponível mais uma sala destinada a arquivo da CITE, para além da existente no piso -2. Para esse efeito, foram realizadas obras, já em 2012, numa sala do piso -3.

Execução do *layout* das salas de arquivo com plano de arrumação das várias publicações e processos.

6.3. Catalogação e indexação de publicações

Foram catalogadas 143 publicações, do acervo da CITE, sendo que o critério foi começar pelas mais recentes. Destas, foram indexadas 111.

6.4. Resposta a solicitações exteriores, garantido o acesso presencial e a disponibilização de informação

Ao longo do ano de 2011, foram distribuídas cerca de 2200 publicações da CITE. A disseminação deste material foi realizada em encontros, seminários, congressos, mas também a pedido de associações,

sindicatos, investigadores/as, formadores/as, entre outros. As edições da CITE foram entregues presencialmente e enviadas, consoante pedidos.

6.5. Elaboração proposta de atualização do acervo documental

Durante o Ano de 2011, foram enviadas à CITE, um conjunto de publicações diversificadas, pelos vários Organismos da Tutela.

Este acervo documental, depois de rececionado, foi enviado pelas Sras., Presidente e Vice-Presidente, para o Centro de Documentação.

O Volume de publicações recebido dispensou, de momento, a aquisição de Publicações, tendo sido dada prioridade a outros objetivos do Plano de atividades.

Outras atividades não previstas no plano

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

- Participação no projeto OPAC do MSSS, 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 MSSS, 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 Voluntariado – Contributos Bibliográficos”, disponível em: <http://www.gep.msss.gov.pt/edicoes/outras/outras.php>

b) Interlocação para o Departamento dos Portais do Cidadão e da Empresa (DPCE), bem como do Balcão do Empreendedor da Agência para a modernização administrativa – AMA

c) Interlocação para o Portal para o Conhecimento e Inovação – POCIQ do MSSS

d) Interlocação no Projeto de Levantamento de Processos da Administração Central do Estado para a construção de uma Macro Estrutura Funcional, da Direcção Geral de Arquivos – DGARQ

5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes.

A Nota Introdutória a este relatório e o SCI dão conta das especificidades da CITE, enquanto organismo, nas vertentes da sua estrutura interna e dependências funcionais que derivam do quadro legal, bem como da publicação da Orgânica, Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro.

Trata-se de um organismo que, do ponto de vista dos RH e financeiros mantém dependência do IEFP, IP e, para efeitos de execução e controlo orçamentais, depende da SG da tutela.

A necessidade de reforço de recursos humanos, nomeadamente nas áreas jurídica, administrativa e projetos, a par das incertezas relativas a mobilidade e a processos concursais desencadeados pelo IEFP são um problema persistente, recorrente e estruturante da CITE.

Por outro lado, a mudança de tutela também induziu a elegibilidade de novas prioridades e a reavaliação do Plano de Atividades.

O conjunto destes fatores produziu na CITE necessidades de reajustamentos e reavaliações dos objetivos e atividades a concretizar, bem como as respetivas 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 ações e projetos de relevo para a organização, suficientemente descritos no ponto 4 do Relatório, nomeadamente, ações de formação e divulgação, seminário Internacional, publicações, integração em novos fóruns e parcerias, afirmação em redes internacionais, melhorias nos circuitos processuais e no interface com os cidadãos e cidadãs.

Contudo, registam-se alguns incumprimentos pontuais, também eles justificados no ponto 4.

6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho

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

- Assegurar junto do IEF, IP o reforço e estabilização de Recursos Humanos nas áreas Jurídica, Administrativa e Projetos, adequados às reais necessidades, decorrentes da Orgânica (novas atribuições e competências);
- Executar o QUAR 2012, incorporando objetivos, indicadores e metas mais adequados ao organismo;
- Melhorar os sistemas de monitorização e controlo dos dados relativos ao QUAR, ao desempenho da organização e à execução do Plano de Atividades;
- Criar mecanismos eficientes de consulta e diálogo com os/as trabalhadores/as e colaboradores/as, visando o seu maior envolvimento na missão e objetivos do organismo;
- Criar mecanismos e adotar estratégias conducentes à implementação plena da orgânica, suas competências e atribuições;
- Construir um manual de Procedimentos (administrativo, jurídico e contabilístico);
- Implementar medidas de controlo e racionalização de custos;
- Efetivar o apoio da SG do MEE nos processos de aquisições/ contratos do organismo e processos orçamentais e contabilísticos, após saída da respetiva Lei Orgânica;
- Concluir a elaboração de Manual de normas jurídicas sobre igualdade de género no trabalho e no emprego anotado;
- Redistribuir funções pelos funcionários e colaboradores com vista a uma maior qualidade, eficiência e eficácia do serviço;
- Melhorar o arquivo e acervo da CITE;
- Disponibilizar oferta formativa para públicos-alvo estratégicos;
- Propor alteração ao artigo 479 do Código do Trabalho, com vista a tornar mais eficiente e eficaz a apreciação da legalidade de cláusulas de IRCT's, potenciando a correção voluntária e evitando o recurso desnecessário à via judicial;
- Garantir uma participação ativa no Programa EEAGrants, designadamente coordenando e executando projetos específicos;
- Criar uma plataforma eletrónica comum aos/às juristas da CITE e aos/às inspetores/as da ACT, com vista á otimização da articulação entre os organismos;
- Continuar a melhorar os mecanismos de interface com os cidadãos e as cidadãs utentes;
- Disponibilizar, no sítio eletrónico da CITE, regras de redação de anúncios de ofertas de emprego, em razão de igualdade de género e de cumprimento dos dispositivos legais;
- Promover e participar no Projeto Empresas para a Igualdade, tendo em vista a criação de um núcleo de empresas empenhadas em desenvolver boas práticas;
- Garantir a periodicidade nas publicações de pareceres e indicadores de Igualdade no Trabalho, Emprego e Formação Profissional;
- Reforçar o apoio às Empresas na implementação dos Planos de Igualdade.

7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as na autoavaliação dos serviços.

7.1. ANÁLISE DOS RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO ANUAL DE SATISFAÇÃO PARA COLABORADORES E COLABORADORAS:

Com o objetivo 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 17 colaboradores/as, num universo de 21 colaboradores/as cujos resultados se apresentam de seguida

O gráfico 27 refere-se aos resultados obtidos quanto à satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização.

Tal como se apresenta, cerca de 60% dos respondentes consideram-se satisfeitos/as com a organização no seu todo.



Gráfico 26

Após a análise da satisfação global com a organização, pretendeu-se aferir em que medida os/as colaboradores/as da CITE estão satisfeitos/as com a gestão e os sistemas de gestão.

O gráfico que se segue demonstra os resultados obtidos, donde 49% dos/das colaboradores/as se considera satisfeita/o com esta questão e 18% muito satisfeitos.



Gráfico 27

No que se refere à satisfação com as condições de trabalho, pode constatar-se que mais de 78% dos/das colaboradores/as se consideram satisfeitos/as ou muito satisfeitos/as, o que evidencia as boas condições de trabalho existentes nesta Comissão.

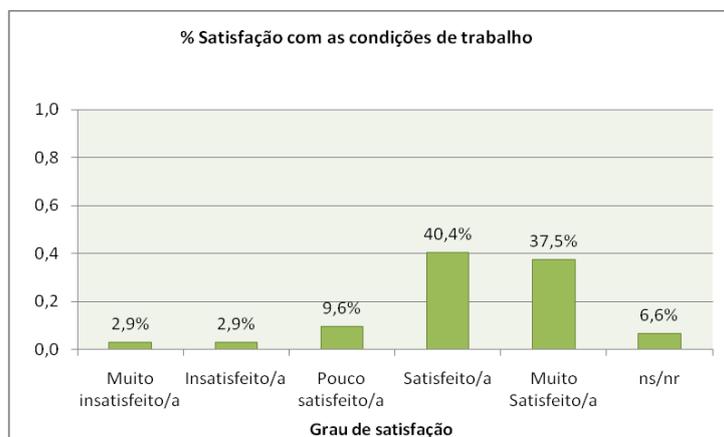


Gráfico 28

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, aproximadamente 55% dos colaboradores/as consideram-se satisfeitos/as ou muito satisfeitos/as. Sendo de considerar, ainda, que 9,4% não sabe ou não responde a esta questão.

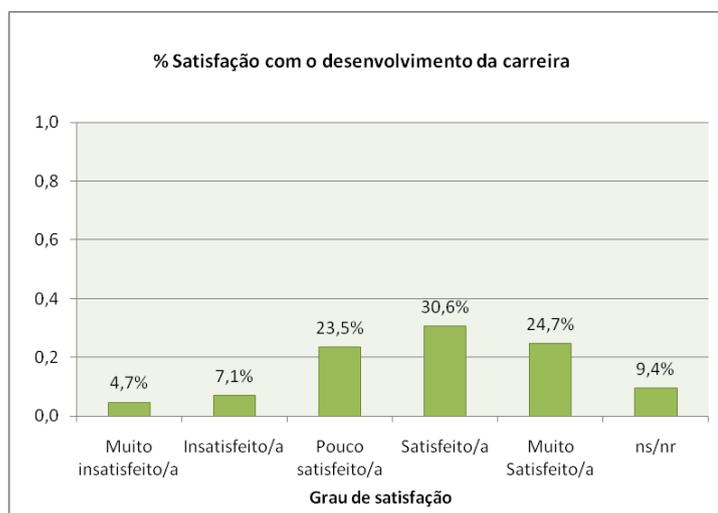


Gráfico 29

Outra das dimensões de análise remeteu para o nível de motivação. Após o apuramento dos resultados, verifica-se, tal como demonstra o gráfico seguinte, que 62% dos/as colaboradores/as se consideram motivados/as ou muito motivados/as para desenvolver novos métodos de trabalho e trabalho em equipa ou participar em ações de formação e projetos de mudança organizacional.

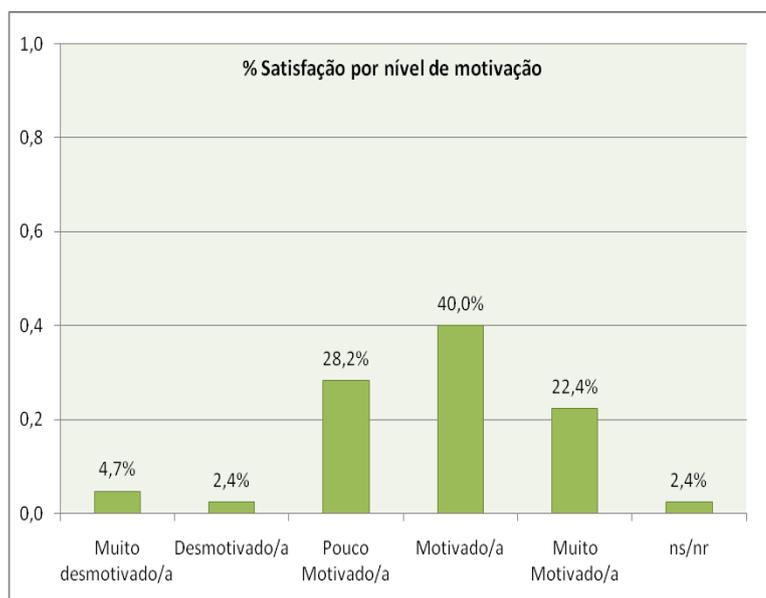


Gráfico 30

Quanto à satisfação face ao estilo de liderança a percentagem de colaboradores/as satisfeitos/as assume um valor de 51,3 % e muito satisfeitos/as um resultado de 24,1 pontos percentuais, ou seja, no total 75% estão satisfeitos com o estilo de liderança.

Nesta dimensão a percentagem total de colaboradores/as muito insatisfeitos/as é de cerca de 1,1% e os que não sabem ou não respondem representam 2,1% da amostra.

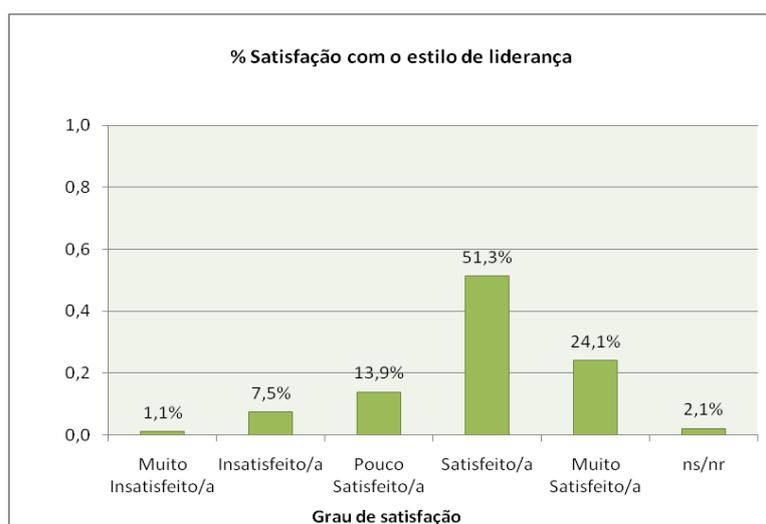


Gráfico 31

Por fim, a última das dimensões analisadas no gráfico 32 prende-se com a satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços. Nesta dimensão cerca de 55% dos colaboradores/as consideram-se satisfeitos/as.



Gráfico 32

Através de uma leitura transversal aos resultados da amostra e, atendendo a que o número de repostas foi de 81% entre os colaboradores/as da CITE, temos nas diversas dimensões objeto de análise que a grande maioria de colaboradores/as da CITE se considera satisfeito/a.

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

8.1. RECURSOS HUMANOS AFETOS À CITE

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; entretanto alterado pelo Decreto-Lei nº76/2012 de 26 de Março.

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 Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, estabelece a obrigatoriedade do balanço social para serviços que tenham um mínimo de 50 trabalhadores/as ao seu serviço. Não obstante, serviços e organismos que possuam menos de 50 trabalhadores/as, devem, também, usar este instrumento de gestão, atentos aos meios de que dispõem.

Assim, a CITE, apesar da sua dependência funcional em matéria de recursos humanos e da não obrigatoriedade legal, apresenta, em anexo V, os quadros passíveis de serem preenchidos com os meios e dados de que dispõe, limitando-se, neste ponto a descrever, através do quadro 14, os recursos humanos afetos, categoria e proveniência.

Quadro 15

AFETAÇÃO	NOME	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA
Presidente	Sandra Ribeiro	Dirigente 1º Grau Técnica Superior Assessora	IEFP
Vice-Presidente	Natividade Coelho	Dirigente 2º Grau Professora	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 Consultora	IEFP

Área Jurídica		Técnico Superior	IEFP
Área Jurídica		Técnico Superior Jurista	Contrato de Prestação de Serviços com Vaz Serra Associados
Área Jurídica		Técnica Superior	IEFP
Área Jurídica		Técnico Superior Assessor	IEFP
Área Jurídica		Inspetor Superior Principal	ACT Mobilidade
Área Jurídica		Técnica Superior (estágio)	Protocolo entre CITE e UN de Lisboa
Área Jurídica		Técnica Superior (estágio)	Protocolo entre CITE e UN de Lisboa
Área Jurídica		Técnica Superior (estágio)	Protocolo entre CITE e UN de Lisboa
Área de Projetos e formação e área internacional		Técnica Superior	For-Mar Mobilidade
Área de Projetos e formação		Técnica Superior	Contrato de Prestação de serviços com CITE
Área de Projetos e formação		Técnica Superior	Contrato de Prestação de serviços com PEDRA BASE
Área de Projetos e formação		Professora	Ministério da Educação Mobilidade
Área de Projetos 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 Documentação		Técnica Superior	IEFP
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP
Área de projetos e formação e gabinete de Comunicação e relações institucionais		Técnica Superior Assessora	IEFP

Informática e comunicações		Técnico de Sistemas	IEFP
Secretaria		Auxiliar Administrativa	IEFP
Secretaria		Coordenadora Técnica	Instituto da Informática Mobilidade
Secretaria Telefonista		Assistente Operacional Telefonista	IEFP
Secretaria Motorista		Assistente Operacional Motorista	Polícia Judiciária Militar /Mobilidade

*

III – AVALIAÇÃO FINAL

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

O ano de 2011 foi marcado pela plena assunção das novas atribuições e competências, decorrentes da publicação do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro.

A publicação da Orgânica induziu no organismo, por um lado, uma motivação e empenho face a novas incumbências e, por outro, uma necessidade de reafetação dos recursos humanos. Constatou-se, de imediato, a premente falta de técnicos superiores.

A mudança de tutela, fruto da Orgânica do XIX Governo Constitucional foi, também, um fator de reajustamentos e redefinição de prioridades.

Em termos globais, a CITE cumpriu e superou todas as metas do QUAR e, conforme relatório de atividades que ora se apresenta, cumpriu mais de 90% das atividades previstas em plano, tendo, inclusivamente concretizado outras não previstas.

Todos os incumprimentos, pontuais, se encontram justificados e devem-se a motivos exógenos ao organismo.

Destacamos a aposta na excelência nos serviços de interface com os e as utentes; o funcionamento da tripartida; os resultados alcançados nas novas atribuições; os avanços na oferta formativa; os contributos para instrumentos de política; a presença ativa em redes e fóruns internacionais e, por fim, sem sermos exaustivos/as os projetos desenvolvidos com empresas e outros organismos.

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 2011.