



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO



RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

2013



GOVERNO DE  
PORTUGAL



## ÍNDICE

I – Nota Introdutória .....	2
II – Autoavaliação .....	4
1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de Dezembro) .....	4
2. Apreciação, por parte das pessoas utilizadoras, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços ao público. ....	7
2.1. Caracterização do Público-alvo da CITE .....	9
2.2. Questionários de satisfação .....	10
3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).....	13
3.1. Fundamentação.....	15
4. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados. ....	19
4.1. Área de Gestão e Coordenação.....	19
4.2. Área Jurídica .....	39
4.3. Área Projetos e Formação .....	51
4.4. Área Internacional .....	69
4.5. Área de documentação .....	77
5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes.....	81
6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho .....	83
7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as na autoavaliação dos serviços.....	84
7.1. Análise dos resultados do questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras:.....	84
8. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros....	89
8.1. Recursos Humanos afetos à cite .....	89
8.2. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros.	92
III – Avaliação Final.....	93

## I – NOTA INTRODUTÓRIA

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi criada pelo Decreto-Lei nº 379/79, de 20 de Setembro, tendo sido definida a sua orgânica através do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro, entretanto, alterada e republicada pelo Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março.

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 e da solidariedade e segurança social.

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

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

As deliberações da CITE são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes em reunião plenária.

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. Mais recentemente, o decreto-lei nº 76/2012, de 26 de Março, no âmbito do PREMAC, republicou a orgânica da CITE, acrescentando-lhe a competência de recomendar aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da Administração Pública a adoção de legislação que promova a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar.



## 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 - 2013											
Aprovado em 09.01.2013, pelo Senhor Secretário de Estado do Emprego								Versão: 2012-11-20			
Ministério da Economia e do Emprego											
Serviço: COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO											
<p><b>MISSÃO:</b> 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.</p> <p><b>VISÃO:</b> A CITE, enquanto estrutura tripartida e mecanismo público para a igualdade no trabalho e no emprego, tem por visão afirmar-se como entidade promotora da igualdade entre homens e mulheres e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em contexto laboral e de formação.</p>											
<b>Objectivos Estratégicos</b>											
OE1: Prosseguir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho											
OE2: Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal											
OE3: Promover a modernização e desenvolvimento organizacional											
<b>Objectivos Operacionais</b>											
Eficácia										Ponderação	40,00%
O1. Analisar e tratar os pareceres prévios solicitados à CITE										Peso	35%
INDICADORES											
	2011	2012	META 2013	Tolerância	Valor crítico	PESO	Trimestre acumulado	RESULTADO FINAL	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 1. % de pareceres prévios (n.º de pareceres prévios apreciados face ao n.º pareceres prévios existentes e entrados)	na	na	80%		90%	50%	4.º	95%	138%	Superou	
Ind 2. % de pareceres prévios concluídos (n.º de pareceres prévios concluídos face ao n.º de pareceres prévios existentes e entrados)	na	na	70%		80%	50%	4.º	90%	150%	Superou	
O2. Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho										Peso	35%
INDICADORES											
	2011	2012	META 2013	Tolerância	Valor crítico	PESO	Trimestre acumulado	RESULTADO FINAL	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 3. % de IRCT apreciados de entre os publicados em 2013	164%	89%	70%		100%	100%	4.º	100%	125%	Superou	
O3. Promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego, e na formação profissional e a conciliação trabalho/família										Peso	30%
INDICADORES											
	2011	2012	META 2013	Tolerância	Valor crítico	PESO	Trimestre acumulado	RESULTADO FINAL	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 4. N.º ações de formação e sensibilização junto de públicos estratégicos	32	23	25		32	100%	4.º	38	146%	Superou	
Eficiência										Ponderação	30,00%
O4. Melhorar a resposta às necessidades/solicitações de informação										Peso	65%
INDICADORES											
	2011	2012	META 2013	Tolerância	Valor crítico	PESO	Trimestre acumulado	RESULTADO FINAL	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 5. % de pareceres aprovados em 2013 disponibilizados no sítio da CITE	na	37%	75%		90%	100,00%	4.º	94%	132%	Superou	
O5. Criar e manter atualizada uma base de dados de registo de anúncios de oferta de emprego										Peso	35%
INDICADORES											
	2011	2012	META 2013	Tolerância	Valor crítico	PESO	Trimestre acumulado	RESULTADO FINAL	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 6. % de anúncios registados face aos analisados	na	97%	75%		100%	100,00%	4.º	100%	125%	Superou	

Qualidade										Ponderação	30,00%
06. Desenvolver e implementar um sistema de monitorização da satisfação dos/as clientes										Peso	65%
INDICADORES											
	2011	2012	META 2013	Tolerância	Valor crítico	PESO	Trimestre acumulado	RESULTADO FINAL	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 7. % de respostas com grau igual ou superior a satisfêto	88%	96%	70%		90%	100,00%	4.º	90%	125%	Superou	
07. Garantir o acesso à formação profissional aos colaboradores e às colaboradoras											35%
INDICADORES											
	2011	2012	META 2013	Tolerância	Valor crítico	PESO	Trimestre acumulado	RESULTADO FINAL	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
IND 8 % de colaboradores/as envolvidos/as em ações de formação	57%	39%	30%		100%	100,00%	4.º	100%	125%	Superou	

**Objetivos Relevantes:** O1(14%), O2 (14%), O4 (19,5%), O6 (19,5%)

**JUSTIFICAÇÃO DO VALOR CRÍTICO**

- IND 1 Corresponde ao valor (90%) que se aproxima do grau de excelência expectável para o indicador em causa
- IND 2 Corresponde ao valor (80%) que se aproxima do grau de excelência expectável para o valor em causa
- IND 3 Corresponde ao melhor resultado possível previsível para o indicador tendo em conta o histórico
- IND 4 Corresponde ao melhor resultado possível previsível para o indicador tendo em conta o histórico
- IND 5 Corresponde ao valor (90%) que se aproxima do grau de excelência expectável para o indicador em causa
- IND 6 Corresponde ao melhor resultado possível previsível para o indicador tendo em conta o histórico
- IND 7 Corresponde ao melhor resultado possível previsível para o indicador tendo em conta o histórico
- IND 8 Corresponde ao melhor resultado possível previsível para o indicador tendo em conta o histórico

**Recursos Humanos**

DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	EFFECTIVOS PLANEADOS	PONTOS PLANEADOS	PONTOS EXECUTADOS	DESVIO
Dirigentes - Direcção Superior	20	508	40	34,84	-5,16
Dirigentes - Direcção intermédia e chefes de equipa	16	0	0		0
Técnico Superior - (inclui especialistas de informática)	12	3302	156	135,21	-20,79
Coordenador Técnico - (inclui chefes de secção)	9	0	0		0
Assistente Técnico - (inclui técnicos de informática)	8	1016	32	28,05	-2,95
Assistente operacional	5	762	15	12,93	-2,07
<b>Total</b>			5588	243	211,03

**Recursos Financeiros**

DESIGNAÇÃO	PLANEADOS	AJUSTADOS	EXECUTADOS	DESVIO
Orcamento de funcionamento	516.478,00 €	434.725,00	270.310,55	-164.414,45
Despesas c/ Pessoal	0,00 €	0	0	0
Aquisições de Bens e Serviços	449.780,00 €	368.027,00	245.222	-122.805
Juros e outros encargos	250,00 €	250	0	-250
Transferencias correntes (Instituições sem fins lucrativos)	8.000,00 €	8.000	3.250	-4.750
Outras despesas correntes	23.948,00 €	23.948	1.716	-22.232
Aquisição de Bens de Capital	34.500,00 €	34.500	20.122	-14.378
F.F. 159 Transferencias de RP afetadas a projetos cofinanciados entre organismos (Esforço financeiro da CITE 30% - POPH/FSE)	67.535,00 €	38.418,00	7.771,45	-30.646,55
F.F. 242 POPH	88.621,00 €	88.621,00	2.536,53	-86.084,47
F.F. 245 FSE - Assistencia Técnica (Custos elegíveis - POAT/FSE)	104.198,00 €	104.198,00	42.609,20	-61.588,80
F.F. 280 Outros (EEA GRANTS)	99.166,00 €	99.166,00	0,00	-99.166,00
PIDDAC	0,00 €	0,00	0,00	0,00
<b>TOTAL (OF+PIDDAC+Outros)</b>	<b>875.998,00 €</b>	<b>765.128,00</b>	<b>323.227,73</b>	<b>-441.900,27</b>

Parâmetros				AVALIAÇÃO FINAL
Eficácia (40%)	Eficiência (30%)	Qualidade (30%)		
55,2%	38,8%	37,5%		131,5%

Indicadores	Fonte de Verificação
Ind 1. % de pareceres prévios (n.º de pareceres prévios apreciados face ao n.º pareceres prévios existentes e entrados )	Aplicação Smartdoc's (gestão de documents); Distribuição por Juristas para análise – Notificação da presidente em Smartdoc's e despacho da presidente ou vice-presidente em papel, no próprio processo, com listagem manual de distribuição.
Ind 2. % de pareceres prévios concluídos (n.º de pareceres prévios concluídos face ao n.º de pareceres prévios existentes e entrados)	Notificação do/da jurista à presidente ou vice-presidente, saída assinada pela presidente ou vice-presidente e registada em Smartdoc's. Concluídos e em condições de serem votados pela Comissão em Tripartida - convocatórias, ordem de trabalhos e atas de reunião.
Ind 3. % de IRCT apreciados de entre os publicados em 2013	IRCT's publicados e apreciados - Base de dados na rede comum da CITE; quando se apuram indícios de ilegalidade, reúne a tripartida, com convocatória, ata assinadas pela presidente ou vice-presidente.
Ind 4. N.º ações de formação e sensibilização junto de públicos estratégicos	Ações de Formação/Sensibilização (promovidas pela CITE e/ou promovidas por outras entidades) - Dossier por ação de formação sempre validado pela presidente ou vice-presidente, despacho de autorização da presidente ou vice-presidente (via e-mail) para ações de sensibilização, ficha de
Ind 5. % de pareceres aprovados em 2013 disponibilizados no sítio da CITE	Sítio da CITE, após anonimato salvaguardado.
Ind 6.% de anúncios registados face aos analisados	Anúncios registados/ analisados na base de dados na rede comum da CITE, validados pela presidente ou vice-presidente.
Ind 7. % de respostas com grau igual ou superior a satisfatório	Questionários presenciais e telefónicos; resultados na base de dados, na rede comum da CITE alimentada mensalmente.
IND 8 % de colaboradores/as envolvidos/as em ações de formação	Dossier pessoal por colaborador/a, onde constam autorização da presidente ou vice-presidente, cabimento, compromisso, certificados e relatório trimestral da técnica superior responsável pela formação interna e validado pela vice-presidente.
<b>JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS</b>	
IND 1 e IND 2 - Os desvios positivos que os indicadores deste objectivo apresentam devem-se ao facto de nele serem considerados os pareceres prévios analisados e emitidos com prazo de 30 dias, desde a data de entrada na CITE. A percentagem nunca é de 100%, dado que os processos entrados em dezembro transitam, na sua grande maioria para janeiro do ano seguinte e, nalguns casos, verificam-se desistências por parte da entidade que envia à CITE, ou não há lugar à emissão de parecer prévio.	
IND 3 - O desvio positivo corresponde a uma estratégia de afetação de um jurista, quase exclusivamente, à apreciação dos BTE, e elaboração dos respetivos projetos de parecer fundamentados. Em 2012, foi efetuada uma alteração legislativa ao Código do Trabalho, no âmbito da qual foi dada nova redação ao artigo 479º, no sentido de conferir às partes outorgantes de CCT's, a possibilidade de procederem voluntariamente à correção de eventuais ilegalidades e irregularidades, nos IRCT apreciados pela CITE, sendo que, houve, de facto, uma melhoria na execução desta competência, quer pela proatividade da CITE, quer pela efetiva colaboração dos membros da tripartida. O desvio corresponde assim, em grande parte, a uma clara aposta desta Comissão, afetando um jurista quase em exclusividade e envolvendo os parceiros sociais em tripartida.	
IND 4 - A CITE determinou, estrategicamente, a diversificação e intensificação do número de ações de sensibilização e de formação junto de públicos-alvo estratégicos. Toda a equipa, constituída pela área de projetos e formação, uma equipa de juristas, a presidente e a Vice-presidente, garantiram a realização de várias ações, no território nacional e em fóruns internacionais. Esta foi uma forma de, a par das campanhas, promover o organismo, a sua missão e atribuições. Este objetivo também tem eco no SIADAP 3.	
IND 5 - A CITE, no seu interface com os e as utentes, disponibiliza, no seu sítio da internet, os pareceres aprovados em reunião de tripartida. Por decisão da gestão foram atribuídas as tarefas de garantia de anonimato das partes intervenientes, da elaboração de sumários e de publicação no sítio da CITE, a duas colaboradoras que têm este objetivo no SIADAP3. Assim, se conseguiu a superação deste objetivo.	
IND 6 - Os procedimentos encontrados para a concretização deste objetivo, designadamente, a sua busca on line, o seu registo e a deteção de inconformidades legais, bem como o seu encaminhamento, estão afetos a uma técnica superior, sendo dada prioridade a este trabalho.	
IND 7 - Os questionários de satisfação dos/das clientes merecem um tratamento detalhado no ponto 2 deste relatório e justificam o desvio ocorrido. O esforço desenvolvido na otimização da relação com os e as utentes tem óbvios reflexos no desvio positivo, bem como a qualidade do atendimento por linha verde, presencial e eletrónico.	
IND 8 - Apesar das restrições orçamentais e da "limitação" da meta, conseguiu-se superar o indicador a atingir os 100%, através da frequência de ações de formação gratuitas, em Portugal e no estrangeiro e, também promovidas pela própria CITE, enquanto entidade formadora, para os/as seus/suas colaboradores/as.	

*2. Apreciação, por parte das pessoas utilizadoras, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços ao público.*

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, em qualquer das suas modalidades, de 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 pretendem não autorizar o exercício da 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**

Analisa e procede ao tratamento de queixas apresentadas e emite pareceres em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego.

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

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 ou trabalhador em gozo de licença parental e procede ao respetivo encaminhamento, nos casos em que tal se justifique.

**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.**

**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.*

*F) INFORMAÇÃO 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.*

*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) são parte integrante do QUAR, donde, são também analisados no ponto 1 do relatório, bem como parte da alínea i).



## 2.1. Caracterização do Público-alvo da CITE

Durante o ano de 2013 foram recebidas 2.041 chamadas de linha verde e procuraram o atendimento presencial 109 utentes, o que perfaz um total de 2.150 atendimentos.

Ao/à utente da linha verde, no final do atendimento jurídico, é-lhe solicitado que responda a um questionário. Será com base neste, que se irá obter um perfil do/a utente, que se caracteriza por ser predominantemente:

- Do sexo feminino
- Idade compreendida entre os 29-39 anos
- Licenciado/a
- De Lisboa

Gráfico 1

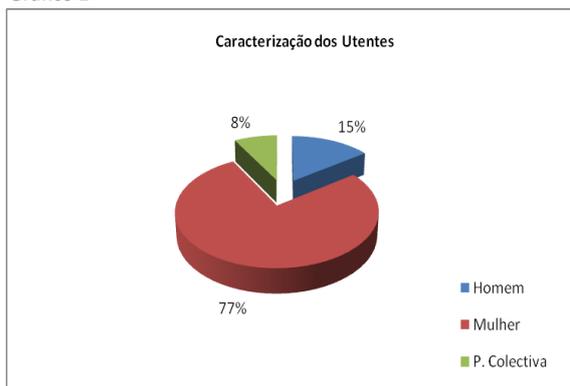


Gráfico 2

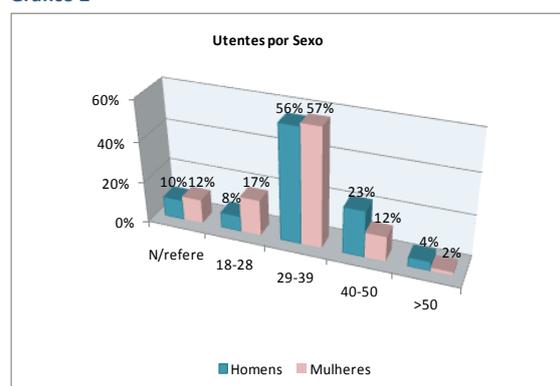


Gráfico 3

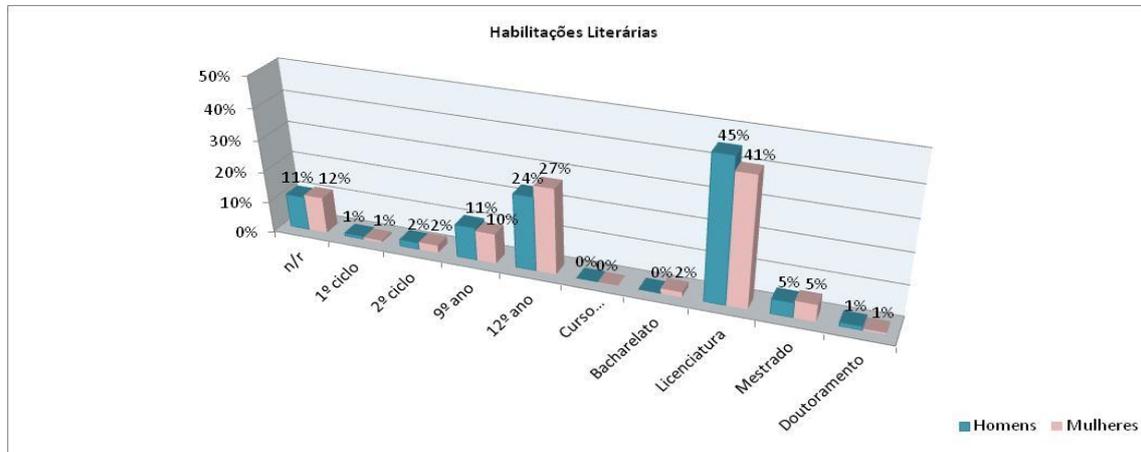
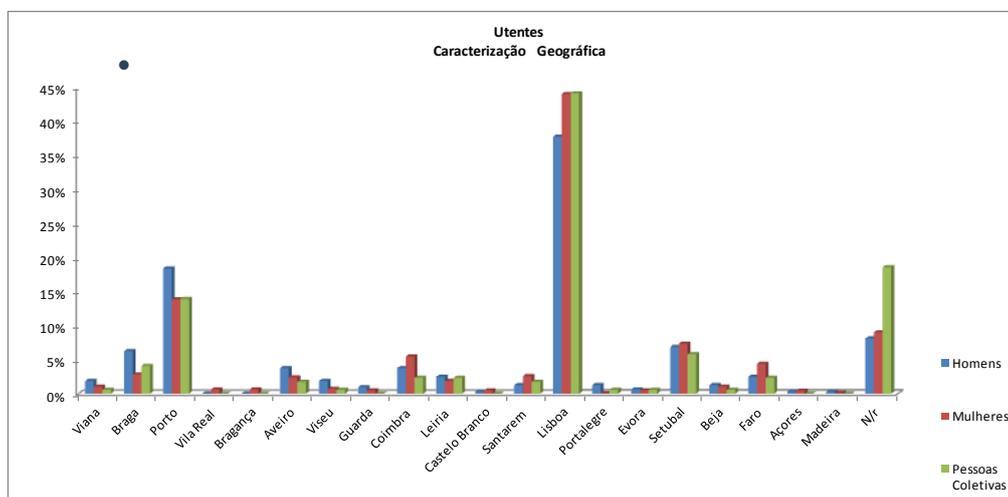


Gráfico 4



## 2.2. QUESTIONÁRIOS DE SATISFAÇÃO

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 aos/às utentes da linha verde e feito pela telefonista, exigindo pouco tempo para quem mostra disponibilidade de resposta.

O segundo é utilizado no atendimento presencial 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).

À semelhança de anos anteriores, também estes questionários foram aplicados ao longo do ano de 2013. Estes dois questionários são de natureza confidencial e anónima.

### QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO – LINHA VERDE

Com vista à avaliação da qualidade do serviço prestado no atendimento através da Linha Verde da CITE, durante o ano de 2013, acederam a responder 1015 dos/as 2.041 utentes, o que corresponde a uma amostra de 49,7%, uma vez que nem sempre a disponibilidade dos e das utentes para resposta ao questionário é total. 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.

Gráfico 5

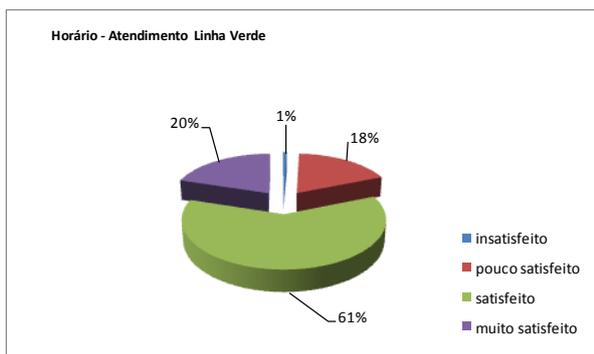


Gráfico 6

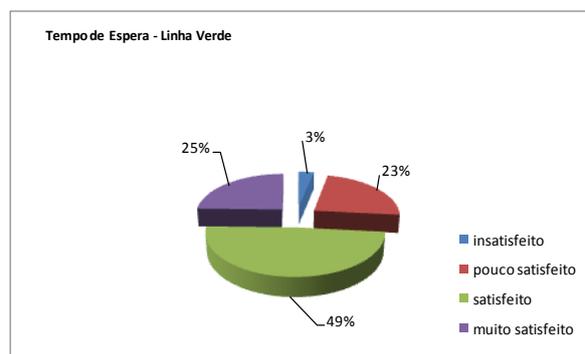


Gráfico 7

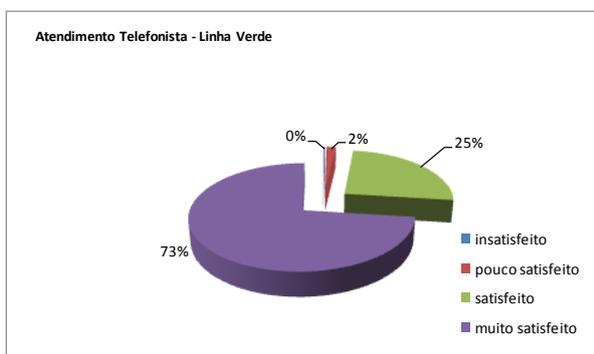
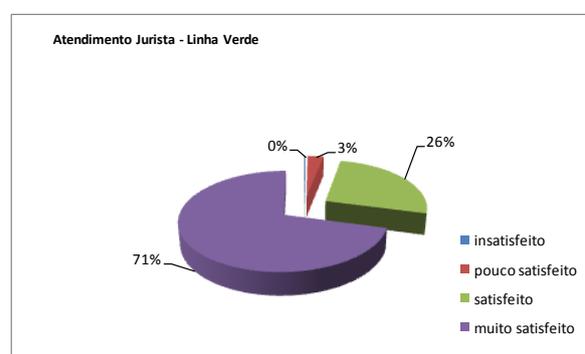
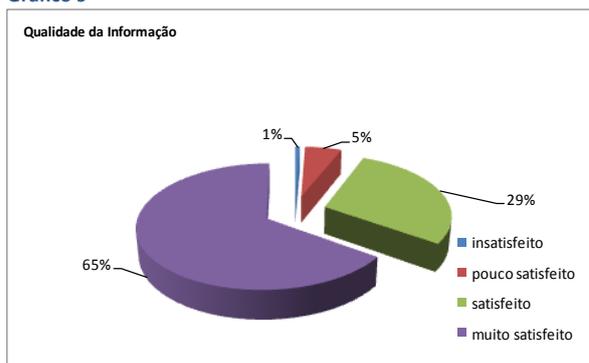


Gráfico 8



Verifica-se que, globalmente, os e as utentes da Linha Verde estão satisfeitos/as com o atendimento que lhes é prestado, desde que iniciam o contacto com a CITE (atendimento telefónico) até ao momento do atendimento Jurídico.

Gráfico 9



A média das cinco questões, apurando as respostas de satisfeito/a e muito satisfeito/a é de 89%, sendo que “A qualidade da Informação prestada” é considerada Boa ou muito Boa (94%).

Todos os indicadores de satisfação são positivos, ultrapassando os 80%, com exceção do “tempo de espera” que é de 74%.

O valor residual de insatisfação e ou pouca satisfação é o seguinte:

- . atendimento da telefonista (1%),
- . atendimento por juristas (3%)
- . qualidade e adequação da informação disponibilizada (6%).

### QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO – ATENDIMENTO PRESENCIAL

Em 2013, como foi referido, a CITE continuou a prestar um serviço de atendimento Jurídico presencial para os e as utentes que o solicitem.

Foram recebidos/as 109 utentes, a quem foi pedido, após atendimento que, de forma anónima, respondessem a um questionário de satisfação.

Acederam a responder ao questionário de atendimento presencial 65 dos/as 109 utentes, o que corresponde a 60% do total. Os resultados são apresentados nos 5 gráficos seguintes:

Gráfico 10

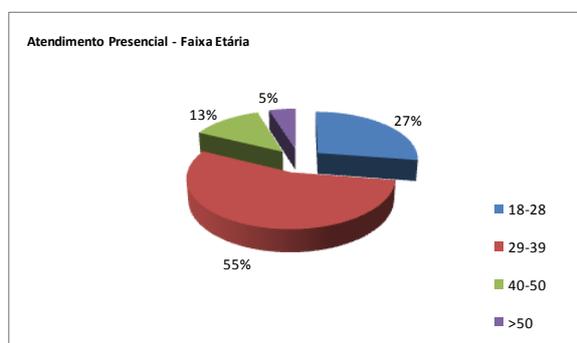
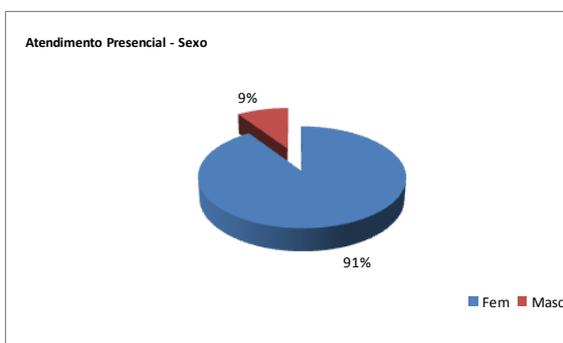


Gráfico 11



Quanto ao perfil dos/as utentes que nos procuram em atendimento presencial ele revela-se idêntico ao já caracterizado anteriormente nos pontos 2.1 e 2.2

Gráfico 12

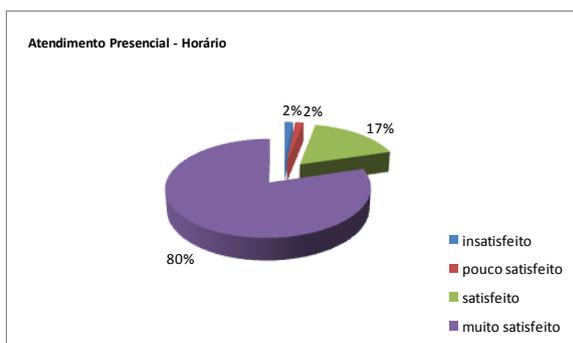


Gráfico 13

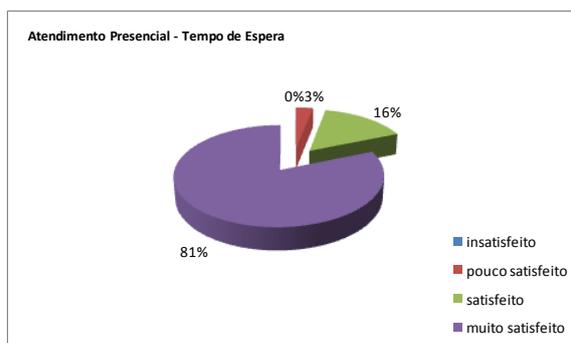
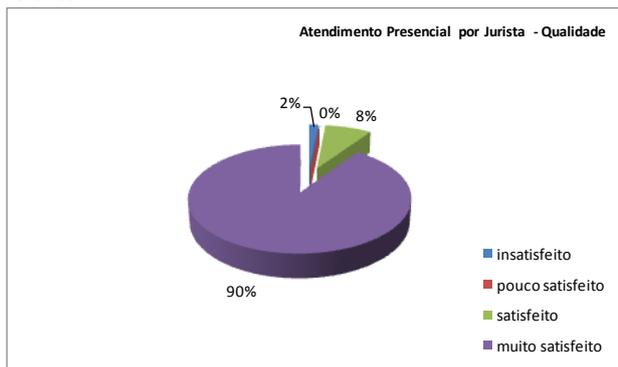


Gráfico 14



No que respeita à qualidade do atendimento jurídico prestado podemos afirmar que o grau de satisfação se situa nos 98% (entre os/as utentes satisfeitos/as e muito satisfeitos/as).

Globalmente fica expressa a satisfação dos/as utentes uma vez que se situa nos 97%, tendo em conta as percentagens de satisfeito/a ou muito satisfeito/a, para as 3 questões (*horário, tempo de espera e qualidade do serviço prestado*).

### Resposta a consultas/solicitações de informação (via eletrónica e postal)

Considerando que os/as utentes dispõem ainda da possibilidade de elaborar um pedido de esclarecimento Jurídico, por via electrónica e postal, foram construídos, em 2013, questionários de satisfação do serviço que visam avaliar a qualidade do serviço prestado por estas vias.

A cada utente, com endereço electrónico registado é enviado o questionário de satisfação, contudo, o retorno é difícil, visto que em geral o ou a utente, tendo o seu problema resolvido não “gasta tempo” no preenchimento e devolução do questionário.

A amostra recolhida é pouco significativa (10,4%), oferecendo-se apenas registar que 71% deste público é do sexo feminino, com idades compreendidas ente os 29 e os 39 anos.

Gráfico 15

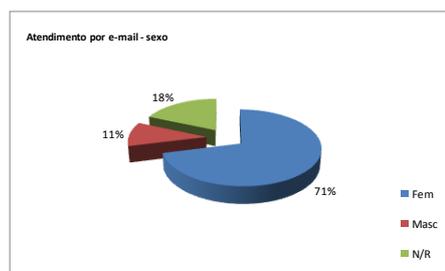


Gráfico16

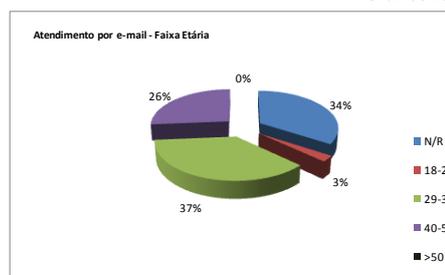
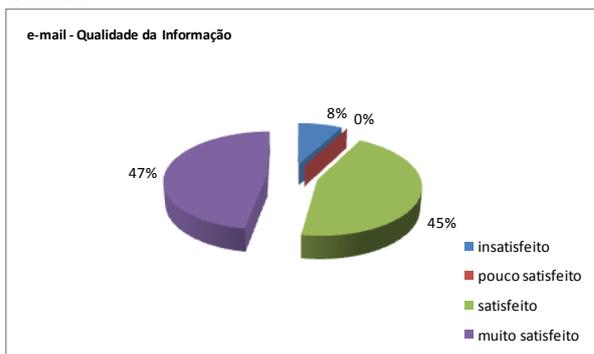


Gráfico17



O seu grau de satisfação situa-se nos 45%, sendo que acresce 47% de utentes que se consideram muito satisfeitos.

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

Quadro 2

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
<b>1 – Ambiente de controlo</b>				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	X			Cf. Pág.17
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			Cf. Pág.17
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		
<b>2 – Estrutura organizacional</b>				
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%			Cf. Pág.17
2.3 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	92%			Cf. Pág.17
<b>3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço</b>				
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 claramente definidas e formalizadas?	X			Cf. Pág.18
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			Cf. Pág.19
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Cf. Pág.19
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?		X		Cf. Pág.19
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?			X	Cf. Pág.19
<b>4 – Fiabilidade dos sistemas de informação</b>				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?			x	Cf. Pág.19
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?			x	Cf. Pág.19
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?			x	Cf. Pág.19
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	x			Cf. Pág.19
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	x			Cf. Pág.19
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i> )?	X			Cf. Pág.19
4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida?	X			Cf. Pág.19/20

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

Legenda: S – Sim; N – Não; NA – Não aplicável.

*Dada a natureza do Organismo, decorrente da sua LO, designadamente 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. 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, republicado pelo Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de Março. A CITE é o mecanismo nacional de igualdade entre homens e mulheres, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

A CITE é um organismo atípico, que, enquanto Comissão independente tripartida e equilátera não tem todos 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 o controlo orçamental, os procedimentos e as operações financeiras e contabilísticas (cabimentos, compromissos, pagamentos, etc.) são da responsabilidade da Secretária-geral (SG) da tutela, em 2013 a SGMEE.

O controlo interno é assegurado em função da informação disponibilizada regularmente pela SG.

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 a SGMEE, nas áreas de cogestão. Destaque-se que esta articulação em edifícios distintos e com diferentes organismos, por vezes, não é facilitadora.

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

1.4. Carta Ética da Função Pública e legislação aplicável à Administração Pública. Código do Trabalho. Diretivas da EU relativas à Missão da CITE. Lei Orgânica 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, nem chefias intermédias. Os contactos regulares são assegurados entre a Presidente, a Vice-presidente e os colaboradores e colaboradoras afetos às áreas.

#### 2. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

2.1. Em 17 de Novembro de 2010 foi definida a orgânica da CITE pelo Decreto-Lei nº 124/2010, republicado pelo Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de Março sendo que 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; 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. Também não receberam formação dois juristas – um por mobilidade e outro por reforma.

#### 3. ATIVIDADES E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO ADMINISTRATIVO IMPLEMENTADOS NO SERVIÇO

Preâmbulo:

A mudança da tutela SEE para o Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, decorrente da alteração da LO do Governo não foi acompanhada da mudança dos organismos para a SGMSESS. Assim,

por determinação superior continuou a ser a SGMEE a assegurar os procedimentos financeiros e contabilísticos.

Assim, em 2013, ao nível de controlo financeiro, a CITE foi tutelada pelo MEE, através da sua Secretaria-Geral. Tendo competências sobretudo administrativas, em termos financeiros, determina a abertura de procedimentos, através de Informações Técnicas que pressupõem necessidades e autoriza pagamentos.

As receitas do Orçamento de funcionamento 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 da SGMEE.

O circuito documental existente na CITE é assegurado pelo SmartDocs.

Os documentos dão entrada através da Secretaria da CITE na Gestão Documental. Estes são digitalizados e encaminhados para a Presidente para posterior distribuição, de acordo com os assuntos e 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 da 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 2014, pode incluir os circuitos a ter em conta com a SGMSESS, considerando que só a partir de dezembro a CITE passou para esta SG.

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. Sim. Através da UMC.

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 na SGMEE. O SmartDocs assegura a gestão documental interna.

4.2. As razões invocadas não permitem cruzamento de dados.

4.3. Não aplicável pelas razões invocadas.

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

4.5. 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.

Os dados existentes nas áreas de trabalho não estão a ser obrigatoriamente dirigidos para a rede, podendo, assim, o/a utilizador/a escolher o que quer guardar e onde o faz.

O acesso aos computadores é feito com as credenciais de rede, o que torna a informação contida no computador protegida pela respetiva palavra-chave, sendo mostrado ao utilizador no início de sessão qual foi o nome do último acesso a esse computador.

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.

4.6. Existem backups diários e semanais a diversas áreas (bases SQL, e-mail, áreas de rede), tendo sido arquivados pelo menos um de cada tipo por mês.

Os backups foram divididos por discos 3 externos. Uma vez que esses discos estão guardados em 3 lugares diferentes, sendo um no exterior da Comissão. Para assegurar o máximo de informação, cada um deles têm ficheiros de meses intercalados. Assim por exemplo um tem os meses 1, 4, 7 e 10.

4.7 A maioria da informação trocado com o exterior é efetuada através do e-mail. Para filtrar o conteúdo deste foi contratado com uma empresa do exterior que valida que não entra spam e que as mensagens que saem estão igualmente limpas de elementos nocivos.

O Sistema de troca interna de documentos pode ser feito de vários modos:

- Através do SmartDocs, que valida os documentos e permite verificar todos os acessos e mudanças ocorridos.
- Por e-mail.
- Pelo uso de áreas de rede, específicas com permissões restritas de acesso, ou por utilizador/a(es/as) ou por grupos.

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 assinado virtualmente com validade reconhecida pelo CEGER.

#### 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 e no QUAR (CF. Objetivo 1)

##### 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 e no QUAR (CF. Objetivo 1)

##### 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 ou a Vice-Presidente da CITE informam 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 a tutela, a SEAPI, o MSESS e demais organismos

A CITE colabora frequentemente com o gabinete SEE, SEAPI e SESS na elaboração de documentos/contributos de âmbito nacional e internacional em matérias conexas com a promoção da igualdade de género no trabalho e no emprego.

A CITE colabora, igualmente, na execução e monitorização dos planos de igualdade do MEE e do MESS.

A CITE colabora, ainda, com outros organismos da administração pública, especialmente com a CIG, sendo esta colaboração concretizada em projetos e atividades conjuntos que se encontram detalhados na área dos projetos (exemplo PIQ).

### **1.7. Celebração de protocolos com outros organismos e ONG's em matérias de igualdade e não discriminação**

Foram celebrados diferentes protocolos quer com ONG's, quer com outras entidades em matérias conexas com a missão e atribuições da CITE, designadamente:

- *Protocolo de cooperação interinstitucional WRC (Centro de Recursos para o Emprego, Empreendedorismo e Igualdade de Género) no Alentejo Central*
- *Protocolo com UBI (Universidade da Beira Interior)*
- *Protocolo com EPWN*
- *Protocolo com UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta*
- *Protocolo com FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal*
- *Protocolo com MEDICAL MEDIA, Mamãs e Bebés Publicações, Lda*
- *Protocolo com ACEESA – Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico*
- *Protocolo com QI – Questão de Igualdade*
- *Protocolo com Universidade Católica de Lisboa*
- *Protocolo com Associação Portuguesa de Igualdade Parental*

### **1.8. Celebração de protocolos com congéneres das Ilhas para cooperação em áreas comuns**

Ambas as instituições congéneres da CITE, quer na Região Autónoma da Madeira, quer na Região Autónoma dos Açores, sofreram alterações orgânicas em 2013, pelo que não foi possível o estabelecimento dos protocolos previstos. De qualquer forma, a nível informal a CITE tem estabelecido contatos com quer com a CRITE Açores, quer com a CRITE Madeira.

## **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 e disponibilizadas no CITE da CITE.

### **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 MSESS, 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, designadamente o Grupo de Trabalho para a Responsabilidade Social no MSESS e o Grupo de Trabalho para conceção e monitorização do Plano Ministerial de Igualdade MSESS.

### **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***

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

A CITE, sempre que possível e no âmbito da sua missão e competências, tem mantido colunas de opinião, embora tendo em conta as restrições financeiras e orçamentais. Neste sentido, a Comissão mantém uma coluna mensal na revista *Human Resources*, sempre com interesse crescente junto dos leitores e das leitoras desta publicação, tida como um dos seus públicos-alvo. A Comissão mantém igualmente uma outra coluna na *Revista Segurança e Saúde*, a fim de captar novos públicos.

#### **3.1.2. Participação em programas televisivos**

A CITE mantém uma colaboração regular e estreita com o programa Sociedade Civil (RTP2), fazendo igualmente parte do Conselho Consultivo da RTP2. Outros canais de televisão solicitaram, ocasionalmente, comentários e entrevistas à Comissão, sobre matérias

subordinadas às temáticas da sua competência, nomeadamente a RTP Informação, a Sic Notícias e o Canal Económico, os quais foram prestados pela sua Presidente e pela Vice-Presidente.

### **3.1.3. Participação nas reuniões do conselho consultivo da RTP2**

A Reunião de Conselho Consultivo de Acompanhamento da RTP2 teve lugar em 20 de dezembro de 2013. Foi discutida a continuidade e formato das parcerias, a grelha da RTP2 e o Programa Sociedade Civil. Esteve presente o Presidente da RTP.

### **3.1.4. Promoção de contactos com os *media***

Os eventos organizados pela CITE, isoladamente ou em parceria, são sistematicamente acompanhados de ações junto dos *media*, através de convite e notas de imprensa, bem como *press release*, previamente articulados com a tutela. Esta iniciativa conduz, muitas vezes, a uma publicitação mais alargada ou especializada, quer do evento, quer da própria CITE.

Os indicadores de Igualdade produzidos anualmente, bem como os periodicamente fornecidos às tutelas, são, também, alvo de tratamento jornalístico, desde que se tornam públicos.

### **3.1.5. Coordenação da Publicidade institucional e não institucional**

No ano de 2013, a par da publicação de colunas mensais e publicidade adjacente, conforme já referido em 3.1.1. deste ponto 3, a CITE montou duas campanhas de nível nacional, articuladas com a SEE e SEAPI, amplamente descritas no capítulo referente à **Área de Projetos e Formação**, a saber: **Campanha Nacional sobre Igualdade Salarial** (Cf. 3.3) e **Campanha Nacional para a Promoção da Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar** (Cf. ponto 3 - *Atividades não previstas no PA 2013*).

Por este motivo, o valor total das ações informativas e publicitárias da CITE, efetivamente gasto em 2013, é de €87.553,84 (IVA incluído).

### **3.1.6. Coordenação da divulgação da CITE no Facebook**

A gestão e coordenação do Facebook da CITE são asseguradas pela presidência e consistem na inserção de conteúdos informativos e de eventos considerados relevantes.

### **3.1.7. Análise da imprensa diária escrita e televisiva**

Diariamente, são lidos os jornais portugueses, bem como alguma imprensa estrangeira. À leitura sucedem-se atividades de seleção, recorte e arquivo temático do material jornalístico considerado relevante e pertinente para o Organismo. O mesmo princípio preside nas pesquisas que, também diariamente, se fazem na internet à imprensa espanhola, francesa e inglesa e ainda junto das revistas de maior referência, nacionais e estrangeiras. São igualmente gravados e/ou solicitados alguns programas de televisão que abordam matérias da nossa competência.

No decurso de 2013 foram publicadas 20 (vinte) notícias, sobre a atividade da CITE e/ou em que esta foi, também, notícia, nos seguintes órgãos de comunicação social - imprensa escrita: Correio da Manhã, Diário de Notícias, Destak, Diário Económico, Economia, Expresso, Jornal da Madeira, Jornal de Negócios, Público, Revista Negócios Portugal, Sábado e Sol.

### **3.1.8. Construção de dossiês de imprensa temáticos**

A sistematização dos recortes pertinentes é assegurada e organizada em dossiês temáticos, disponíveis para consulta.

## **3.2. Coordenação da difusão dos materiais promocionais vídeo e em papel de divulgação da CITE e da parentalidade**

Cf. ponto 4 - Área da Documentação

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

- **Agenda Nacional**

Quadro 3

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
17	janeiro	mamãs e bebés	Oeiras	Sensibilização	<i>Os direitos na parentalidade</i>
19	janeiro	Ilga	Lisboa	Entrega de prémios	<i>Prémios Arco-Iris</i>
24	janeiro	ICS	Lisboa	Seminário	<i>Percurso de vida e redes Sociais em Portugal</i>
31	janeiro	OIT	Lisboa	Seminário	<i>Diálogo social e desenvolvimento</i>
1	fevereiro	Revista Negócios	Lisboa	Entrevista	<i>As empresárias portuguesas de sucesso, mulheres e mães</i>
4	fevereiro	APG	Lisboa	Lançamento de livro	<i>Livro "gerir pessoas"</i>
14	fevereiro	ISCTE	Lisboa	Seminário	<i>Conciliação</i>
15	fevereiro	Antena 1	Lisboa	Entrevista	
18	fevereiro	CITE/IGEN	Lisboa	Cerimónia	<i>Assinatura Acordo de Adesão</i>
21	fevereiro	OIT	Lisboa	Seminário	<i>Direito Internacional e Europeu do Trabalho</i>
22	fevereiro	Comissão Europeia	Coimbra	Seminário	<i>Diálogo com os cidadãos - Vivianne Reading</i>
27	fevereiro	Cáritas	Palmela	Encontro	<i>Inverter o ciclo de pobreza</i>
25	fevereiro	APSIOT	Lisboa	Conferência	<i>Dinâmicas Laborais e Relações de Género</i>
28	fevereiro	Sociedade Civil	Porto	Participação em programa televisão	<i>"Igualdade salarial para quando?"</i>
6	março	CITE	Nacional	Campanha	<i>Campanha- Igualdade Salarial</i>
7	março	Instituto Politécnico de Setúbal	Setúbal	Conferência	<i>"Fórum Empresas para a Igualdade"</i>

<b>Dia</b>	<b>Mês</b>	<b>Organização</b>	<b>Local</b>	<b>Tipo</b>	<b>Designação</b>
7	março	Económico TV	Lisboa	Participação em programa televisão	<i>Igualdade salarial</i>
8	março	CM Póvoa do Varzim/ CITE/ IEF/ Rede Social Concelhia	Póvoa do Varzim	Workshop	<i>As Profissões não Têm Sexo</i>
8	março	Bolsa de Lisboa	Lisboa	Sensibilização	<i>Dia da mulher - desigualdade salarial</i>
8	março	COI	P. Novo	Inauguração	<i>Casa Abrigo</i>
8	março	AR	Lisboa		<i>Dia da mulher - desigualdade salarial</i>
8	março	APMJ	Lisboa	Jantar mulheres juristas	<i>Jantar</i>
12	março	Revista Negocios	Lisboa	Entrevista	<i>Igualdade salarial</i>
14	março	MDM	Lisboa	Inauguração de exposição	<i>Tráfico de mulheres</i>
19	março	CITE/APEE	Lisboa	GT da CT 179	<i>Norma Portuguesa das OFR – entrega de draft final</i>
19	março	CITE/ INCI (MEE)	Lisboa	Formação	<i>IG e Planos de Igualdade (MEE)</i>
20	março	Câmara Municipal de Abrantes	Abrantes	Fórum	<i>Fórum "Responsabilidade Social e Igualdade de Género"</i>
21	março	ISS	Sintra	Reunião/Fórum	<i>Plataforma Supraconcelhia de Lisboa</i>
21	março	Porto Canal	Porto	Participação em programa televisão	<i>Despedimentos de grávidas</i>
22	março	CITE/ Administração do Porto de Sines (IGEN)	Sines	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen:IG e Planos de Igualdade</i>
22	março	SOLIM	Lisboa	Palestra/Sensibilização	<i>O mundo é das trabalhadoras</i>
25	março	CITE/ Administração do Porto de Sines (IGEN)	Sines	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen:IG e Planos de Igualdade</i>
27	março	PEETT	Lisboa	Apresentação de relatório	<i>Relatório PEETT</i>

<b>Dia</b>	<b>Mês</b>	<b>Organização</b>	<b>Local</b>	<b>Tipo</b>	<b>Designação</b>
3	abril	CITE/ Administração do Porto de Sines (IGEN)	Sines	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen:IG e Planos de Igualdade</i>
5	abril	Despertar CM	Lisboa	Entrevista	<i>Despedimento de grávidas</i>
8	abril	SEAPI	Lisboa	Entrega de prémios	<i>Mulheres Criadoras de Cultura</i>
16	abril	Human Resources	Lisboa	Conferência	<i>Human Resources</i>
18	abril	RSOPT	Lisboa	Convenção	<i>Convenção RSOPT</i>
21	abril	UGT	Lisboa	Congresso	<i>Congresso UGT</i>
19	abril	CITE/ CARRIS	Lisboa	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen: SST e IG</i>
22	abril	CITE/ CARRIS	Lisboa	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen: SST e IG</i>
24	abril	CIG/ EMB NORUEGA	Lisboa	Seminário/Sensibilização	<i>Conciliação</i>
30	abril	ISCET	Porto	Seminário/Sensibilização	<i>A CITE e a prevenção da IG entre homens e mulheres no trabalho e no emprego</i>
3	maio	Comissão Europeia	Lisboa	Encontro	<i>Visita deputados Europeus /reunião</i>
3	maio	Delegação da Comissão dos direitos da mulher e IG dos generos	Lisboa	Seminário	<i>A igualdade de género</i>
8	maio	RTP 2	Porto	Participação em programa televisão	<i>Sociedade Civil</i>
8	maio	OIT	Lisboa	Conferência	<i>Dia Nacional da Segurança Social</i>
9	maio	F. Port. Comunicações	Lisboa	Seminário	<i>Girls in ICT Day</i>
10	maio	CITE/ INCI (MEE)	Lisboa	Formação	<i>IG e Planos de Igualdade (MEE)</i>
10	maio	EPWN	Lisboa	Encontro	<i>Trabalho Remoto e flexível- partilha de experiências de implementação</i>

<b>Dia</b>	<b>Mês</b>	<b>Organização</b>	<b>Local</b>	<b>Tipo</b>	<b>Designação</b>
16	maio	APSIOT	Lisboa	Encontro	<i>IG</i>
17	maio	IEFP	Lisboa	Entrega de prémios	<i>Prémio Manuel Lopes</i>
21	maio	RTP 2	Porto	Participação em programa televisão	<i>Sociedade Civil: Fecundidade e natalidade precisa-se</i>
23	maio	OIT	Lisboa	Conferência	<i>The governance of policy reform in Portugal: social dialogue, actors and institutions in times of economic downturn and austerity</i>
23	maio	FNAJ - Federação Nacional das Associações Juvenis	Odivelas	Seminário	<i>Seminário "Igualdade de Género e Não Discriminação"</i>
23	maio	UPT	Porto	Sensibilização	<i>A Igualdade em Razão de Sexo no Domínio Laboral</i>
24	maio	CIEG	Lisboa	Seminário	<i>A crise numa perspetiva de género</i>
28	maio	INA	Lisboa	Sessão de lançamento de livro	<i>Handbook de AP</i>
30	maio	ICS	Lisboa	Seminário	<i>Childbearing intentions and postponement in times</i>
31	maio	QI/CM BARREIRO	Barreiro	Sensibilização	<i>Projeto Crescer +Igual</i>
4	junho	CGTP_IN	Lisboa	Conferência	<i>Igualdade entre mulheres e homens em luta pela mudança, igualdade - confiança</i>
5	junho	CITE/ APEE	Lisboa	Sensibilização/ workshop	<i>8ª Semana da Responsabilidade Social: Assédio no Trabalho</i>
12	junho	AMRS	Seixal	Fórum	<i>Fórum de desenvolvimento económico e emprego</i>
11	junho	Economico TV	Lisboa	Participação em programa televisão	<i>Soluções positivas para questões sociais</i>
12	junho	Sociedade Civil	Porto	Participação em programa televisão	<i>Filhos ou carreiras?</i>

<b>Dia</b>	<b>Mês</b>	<b>Organização</b>	<b>Local</b>	<b>Tipo</b>	<b>Designação</b>
18	junho	Observatório Permanente da Justiça Portuguesa/ CES	Lisboa	Colóquio Internacional	<i>As Mulheres nas Magistraturas: percursos e desafios</i>
20	junho	Associação Portuguesa para a Igualdade Parental e Direitos dos Filhos	Coimbra	II Conferência Internacional/ sensibilização	<i>Igualdade Parental no séc.XXI - Refletir e agir em prol da coparentalidade</i>
20	junho	CITE/ INCI (MEE)	Lisboa	Formação	<i>IG e Planos de Igualdade (MEE)</i>
3	julho	EDP	Lisboa	Cerimónia	<i>Certificação EFR</i>
4	julho	Mamãs e Bebés	Odivelas	Sensibilização	<i>Os direitos na parentalidade</i>
5	julho	IBM	Setúbal	Representação	<i>EX.ITE CAMP</i>
8	julho	ACEESA	Ponta Delgada - Açores	Seminário e assinatura de protocolo	<i>Projeto Bonum Practices in Gender Aequalitas</i>
8 e 9	julho	ACEESA/ CITE/ QI	Ponta Delgada - Açores	Formação	<i>IG e Planos de Igualdade</i>
11	julho	CM Felgueiras	Felgueiras	Sensibilização/ seminário	<i>IG no Concelho de Felgueiras - Experiências e Trilhos de Futuro</i>
12	julho	CM Setúbal	Setúbal	Sensibilização/ seminário	<i>IG e Planos de Igualdade</i>
16	julho	CM Lisboa	Lisboa	Debate	<i>Demografia, natalidade e repovoamento de Lisboa</i>
17	julho	CCDR GIT EUROACE	Arraiolos	Reunião da Comissão setorial	<i>Reunião da Comissão Sectorial de Participação Cidadã EUROACE</i>
19	julho	CM Barreiro	Barreiro	Sensibilização	<i>IG, cidadania e não discriminação</i>
20	agosto	SGMSESS	Lisboa	Reunião	<i>Programa rescisões Função Pública</i>
24	julho	XZ Consultores/RSOPT/ DRELVT	Amadora	Sensibilização	<i>Colóquio: Avaliação de Riscos - Assédio no local de trabalho</i>

<b>Dia</b>	<b>Mês</b>	<b>Organização</b>	<b>Local</b>	<b>Tipo</b>	<b>Designação</b>
5	setembro	C.M.Barreiro	Barreiro	Participante	<i>Sessão Pública de Apresentação do Plano para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação no Concelho do Barreiro</i>
6	setembro	Instituto Sociologia - Univ. Porto	Porto	Participação em mesa redonda	<i>CICOT 2013- Participação em mesa redonda - Assédio no Trabalho; Conhecer,Prevenir, Combater</i>
16	setembro	CITE/INCM (IGEN)	Lisboa	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen:IG e Planos de Igualdade</i>
17	setembro	Sociedade Civil	VN Gaia	Participação em programa televisão	<i>Assédio no Trabalho</i>
20	setembro	CITE/ INCI (MEE)	Lisboa	Formação	<i>IG e Planos de Igualdade (MEE)</i>
24	setembro	Equaliy Pays off	Lisboa	Workshop	<i>Workshop "woman in berbinees"</i>
24	setembro	Universidade Católica	Lisboa	Assinatura de protocolo	<i>Assinatura de protocolo entre a Universidade Catolica e a CITE</i>
25	setembro	CGTP_IN	CITE	Reunião da Comissão setorial	<i>Reunião com a Presidente a CGTP-IN e representantes da FIEQUIMETAL</i>
26	setembro	CITE (MSESS)	CITE	Formação Interna	<i>Formação interna no âmbito do Plano de IG do MSESS «Linguagem inclusiva e igualdade de género»</i>
27	setembro	Advancis Bussiness	Lisboa	Entrevista	<i>Entrevista Advancis Bussiness - Projeto nacional financiado pelo POAT- «Seniores ativos»</i>
27	setembro	CITE/LNEG (MEE)	Lisboa	Formação	<i>Formação «Igualdade de género e conciliação trabalho, vida familiar e pessoal (MEE)</i>
30	setembro	Associação raízes	FNAC-CCVGama	Comunicação	<i>Conferência " Não me chamem Presidenta, chamem-me Presidenta"</i>
10	outubro	CITE/CIG	Lisboa	Cerimónia	<i>Cerimónia da 10ª Edição do PIQ</i>
15	outubro	CITE/ ISS (MSESS)	Lisboa- CITE	Formação	<i>Igualdade de género e desenvolvimento de planos de ação na administração pública (MSESS)</i>

<b>Dia</b>	<b>Mês</b>	<b>Organização</b>	<b>Local</b>	<b>Tipo</b>	<b>Designação</b>
15	outubro	Corações com Coroa	Museu do Oriente	Assistir	<i>Espetáculo entrega de prémio</i>
17	outubro	CITE/ ISS (MSESS)	Lisboa -ISS	Formação	<i>Igualdade de género e desenvolvimento de planos de ação na administração pública (MSESS)</i>
18	outubro	Antena 1	Lisboa	Entrevista	<i>Entrevista</i>
18	outubro	UGT	CITE	Reunião	<i>Reunião com Luís Lopes - UGT</i>
18	outubro	SEAPI+CIG	Lisboa-Cais do Sodré	Assistir	<i>Lançamento da Campanha contra o tráfico de seres humanos</i>
21	outubro	CITE	Lisboa	Lançamento de Campanha	<i>Lançamento da Campanha de promoção nacional de conciliação entre a vida profissional e a familiar-tenha tempo para ter tempo.</i>
22	outubro	SIC Notícias/Praça Pública	Lisboa	Entrevista Campanha Conciliação	<i>Tempo para ter Tempo</i>
22	outubro	Sociedade Civil	Porto	Entrevista	<i>Participação em programa "Familia e profissão: como conciliar?"</i>
22	outubro	Porto canal	porto	Entrevista	<i>Participação em programa no ambito o lançamento da Campanha de promoção nacional de conciliação entre a vida profissional e a familiar-tenha tempo para ter tempo.</i>
22	outubro	IMT/ CITE (MEE)	Lisboa	Formação	<i>Formação - «Igualdade de género e Desenvolvimento de Planos de Ação na Administração Pública (MEE)</i>
23	outubro	RTP	Lisboa	Entrevista	<i>Participação em programa no ambito o lançamento da Campanha de promoção nacional de conciliação entre a vida profissional e a familiar-tenha tempo para ter tempo.</i>
24	outubro	MDM	Lisboa	Jornadas de reflexão	<i>As mulheres e o mercado de trabalho</i>
24	outubro	Vantagem +	Lisboa	Conferência	<i>As mulheres na liderança empresarial</i>

<b>Dia</b>	<b>Mês</b>	<b>Organização</b>	<b>Local</b>	<b>Tipo</b>	<b>Designação</b>
24	outubro	CITE/INCM (IGEN)	Lisboa	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen:IG e Planos de Igualdade</i>
29	outubro	Economico TV	Lisboa	Entrevista	<i>Participação em programa no âmbito o lançamento da Campanha de promoção nacional de conciliação entre a vida profissional e a familiar-tenha tempo para ter tempo.</i>
29	outubro	Galp	Lisboa	Tarde Temática	<i>Tarde Temática</i>
29	outubro	AESE	Lisboa	Participação	<i>Lançamento womenwinwin.com - connecting women &amp; business</i>
30	outubro	CITE/LNEG (MEE)	Lisboa	Formação	<i>Formação -«Igualdade de género e conciliação trabalho, vida familiar e pessoal (MEE)</i>
4	novembro	OIT	Lisboa	Conferência de Alto Nível	<i>"Enfrentar a crise do emprego em Portugal: que caminhos para o futuro?"</i>
7	novembro	CITE/GEBALIS (IGEN)	Lisboa	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen: Igualdade de Género e Linguagem Inclusiva</i>
8	novembro	Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida	Lisboa	Participante	<i>Conferência CNECV - Demografia, Natalidade e Políticas Públicas</i>
11	novembro	SGMSESS	Lisboa	Participante/reunião	<i>Programa rescisões Função Pública</i>
11	novembro	MSESS	Lisboa	Reunião	<i>Preparação para o 6º Encontro Temático no MSESS " A comunicação online na AP-Os media sociais"</i>
12	novembro	SIC Mulher	Lisboa	Entrevista	<i>Participação em programa no âmbito o lançamento da Campanha de promoção nacional de conciliação entre a vida profissional e a familiar-tenha tempo para ter tempo.</i>
12	novembro	Auchan	CITE	Reunião	<i>Reunião com Auchan</i>
14	novembro	GEP	Lisboa	Reunião/participação	<i>Cooperação</i>

<b>Dia</b>	<b>Mês</b>	<b>Organização</b>	<b>Local</b>	<b>Tipo</b>	<b>Designação</b>
14	novembro	Prof. António Moreira	Lisboa-Hotel Altis	Participação	<i>Participação no XVII Congresso Nacional de Direito do Trabalho- Comissão de honra</i>
19	novembro	MSESS	Lisboa	Participação	<i>Encontros temáticos do MSESS - Comunicação on-line na AP</i>
20	novembro	INE	Lisboa	Participação	<i>Seminário "Famílias nos censos 2011: sociedade e mudança</i>
21	novembro	GENTOUR - Univ. Aveiro	Aveiro	Participação	<i>Seminário «Poderá a igualdade de género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico no sector do turismo»</i>
21	novembro	ACT	Lisboa	Reunião	<i>Reunião ACT - Dr. António Santos - Vice</i>
25	novembro	CIG	Lisboa	Participação	<i>Campanha para a eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres</i>
26	novembro	CITE/RTP(IGEN)	Lisboa	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen: Igualdade de Género e Conciliação Trabalho/Família e Vida Pessoal</i>
26	novembro	EPWN LISBON	Lisboa	Participação	<i>Conferência, sob o tema "Creativity &amp; Innovation - new economic models to overcome the crisis"</i>
29	novembro	Dress for Success	Lisboa	Participação	<i>Workshop Mercado Salto Alto</i>
29	novembro	Cáritas	Lisboa	Conferência/participação	<i>Desafios da Cidadania Hoje</i>
2	dezembro	TVI	Lisboa	Entrevista	<i>Participação em programa no âmbito o lançamento da Campanha de promoção nacional de conciliação entre a vida profissional e a familiar-tenha tempo para ter tempo.</i>
2	dezembro	CITE/ INCI (MEE)	Lisboa	Formação	<i>IG e Planos de Igualdade</i>
3	dezembro	ASSOCIAÇÃO ABRAÇAR A FAMÍLIA	Lisboa	Participação	<i>1º Encontro sobre "Promoção de Políticas Amigas da Família"</i>

<b>Dia</b>	<b>Mês</b>	<b>Organização</b>	<b>Local</b>	<b>Tipo</b>	<b>Designação</b>
4	dezembro	ANIMAR	Lisboa	Reunião	<i>Reunião c/ Profº Eduardo Figueira</i>
4	dezembro	II	Lisboa	Reunião	<i>Reunião c/ Profº Pedro Corte Real</i>
4	dezembro	CITE/RTP (IGEN)	Porto	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen: Igualdade de Género e Conciliação Trabalho/Família e Vida Pessoal</i>
5, 6	dezembro	UMAR	Braga/Porto	Participação em mesa redonda	<i>Participação em mesa redonda/Tertúlia sobre Assédio Sexual no Local de Trabalho</i>
6	dezembro	GUE/NGL	Lisboa	Participação	<i>Audição sobre trabalho Doméstico</i>
9	dezembro	ACT/ DGERT/ IEFP - CITE (MSESS)	Lisboa	Formação	<i>Igualdade de género e conciliação trabalho/família e vida pessoal - no âmbito do Plano de Igualdade do MSESS</i>
10	dezembro	TVI	Lisboa	Entrevista	<i>Participação em programa Diário da Manhã</i>
12	dezembro	CITE	Lisboa	Colóquio	<i>Participação no Colóquio - Vamos conversar sobre... "Conciliação entre a vida profissional e a familiar no masculino: diferenças no caminho da igualdade"</i>
16	dezembro	RTP	Lisboa	Entrevista	<i>Entrevista com José Levi - RTP</i>
19	dezembro	INR	Lisboa	Forum	<i>FORUM – QUE PROFISSÕES PARA AS MULHERES COM DEFICIÊNCIA? A perspetiva de género na empregabilidade.</i>
19	dezembro	CITE	Lisboa	Lançamento de livro	<i>Lançamento do Livro O VALOR DO TEMPO: QUANTAS HORAS TE FALTAM AO DIA? de MARÍA ÁNGELES DURÁN</i>
20	dezembro	RTP2	Lisboa	Conselho de acompanhamento	<i>Futuro das parcerias/RTP2</i>

## Agenda Internacional

Quadro 3

Data	Local	Tema	Promotor
25/02/2013	Paris/Lisboa	<i>Modelos de Relatório em Igualdade Profissional (áudio conferência)</i>	Arborus
18 e 19/3/2013	Berlim	<i>Equinet Legal Training</i>	Equinet EQUINET - European Network of Equality Bodies
19/04/2013	Paris	Reunião do grupo de trabalho <i>Gender Related Issues</i>	Equinet EQUINET - European Network of Equality Bodies
29-30/04/2013	Dublin	<i>Gender Equality Conference: Women's Economic Engagement and the Europe 2020 Agenda</i>	Presidência Irlandesa
30/04/2013	Manchester	Reunião do grupo de trabalho <i>Strategy Development</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies
07/05/2013	Paris	<i>Regional meeting - The Gender Equality Index</i>	EIGE
16/05/2013	Bruxelas	<i>High-Level Seminar on the application of the EU Race Employment Directives</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies
21-22/05/2013	Vilnius	Reunião de Grupo Temático <i>Gender Training Network</i>	EIGE – European Institute for Gender Equality
23/05/2013	Bruxelas	Reunião do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens	Comissão Europeia (DG Justiça)
30/05/2013	Paris/Lisboa	<i>Igualdade Profissional (áudio conferência)</i>	Arborus
13/06/2013	Bruxelas	Conferência Internacional: Apresentação do INDEX	EIGE
18-19/06/2013	Tallinn	Seminário <i>Exchange good practices on gender equality: Equal Pay Days</i>	Comissão Europeia (DG Justice), em parceria com ÖSB Consulting (Áustria) e o Istituto per la Ricerca Sociale (IRS – Itália)
27/06/2013	Bruxelas	Equinet High-Level Seminar on Gender Equality	EQUINET - European Network of Equality Bodies
15/10/2013	Badajoz	<i>Jornadas de Sensibilización Transfronteriza: Mujeres Rurales y Urbanas</i>	Instituto de la Mujer de Extremadura
7-8/10/2013	Viena	<i>Strengthening fundamental rights protection together in a changing human rights landscape (em colaboração com a FRA)</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies+ENHRI+FRA
23/10/2013	Zagreb	Reunião do grupo de trabalho <i>Strategy Development</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies

Data	Local	Tema	Promotor
24-25/10/2013	Zagreb	Formação <i>Combating Discrimination and Promoting Equality: Engaging and Working with Duty Bearers</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies
05-06/11/2013	Paris	<i>Parenting in France: access to a wide range of facilities for a better reconciliation of work and private life</i>	Comissão Europeia (DG Justiça)
11/11/2013	Paris/Lisboa	<i>Cruzamento de dados com o INDEX (áudio conferência)</i>	Arborus
21-22/11/2013	Vilnius	Seminário <i>"Peer to peer Exchange – How do we make Gender mainstreaming work?"</i>	EIGE – European Institute for Gender Equality
28/11/2013	Bruxelas	Reunião do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens	Comissão Europeia (DG Justiça)
28/11/2013	Bruxelas	Reunião geral anual dos membros da EQUINET	EQUINET - European Network of Equality Bodies.

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

##### 4.1. Gestão e coordenação de todas as fases do “Prémio Igualdade é Qualidade”

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 2013, 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 o cumprimento de critérios das Condicionantes ex-ante do Regulamento do Quadro Estratégico Comum, Política de Coesão 2014-2020.

Foram, ainda, dados contributos para o draft de Conclusões do Conselho Em/1961 – “Advancing Women’s Roles as Decision-makers in the Media”; e para a preparação do Conselho Informal EPSCO de 7/8 fevereiro.

#### Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)

A CITE deu contributos, na sua área de competências, para a preparação do contributo nacional para o Relatório Anual 2013 da FRA, nomeadamente, relativamente à implementação da Diretiva 2000/78/CE e a políticas ou medidas para facilitar a inserção no mercado de trabalho de pessoas jovens e pessoas idosas.

#### Organização Internacional do Trabalho

Nas matérias da sua competência, a CITE deu contributos para a resposta ao questionário anexo ao Relatório V (1) – Transitioning from the informal to formal economy, que será debatido no 103ª sessão da Conferência Internacional de Trabalho, 2014, da OIT.

#### Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)

No âmbito das suas competências, a CITE deu contributos para a preparação da reunião dos Ministros da OCDE *MCM2013: New Approaches to economic Challenges (NAEC)*, que decorreu a 29 e 30 de Maio, nomeadamente no que se refere à 2ª sessão: Jobs, Labour Market and Skills – Institutions Matter: Rebuilding Trust and Confidence.

Foi, ainda, dado contributo para discussão na reunião do Comité ELSA, relativamente ao draft de relatório apresentado pela OCDE, denominado “Gender Recommendation”.

### 5.2. Coordenação dos contributos

Cf. 5.1

## 6. OUTRAS ATIVIDADES NÃO PREVISTAS NO PLANO

---

### 6.1. Construção e Monitorização do QUAR

O QUAR da CITE é elaborado integralmente no organismo, com a colaboração do GEE, que procede à sua monitorização e acompanhamento.

Mensalmente são recolhidos e tratados os dados referentes aos indicadores.

Todos os relatórios intermédios de monitorização foram entregues nos prazos solicitados pelo GEE.

O Relatório anual é parte integrante do presente RA.

## 6.2. Elaboração e acompanhamento do Plano de Atividades

A construção do PA 2013 teve início na 1ª quinzena de Janeiro e contou com a participação de todos os colaboradores e todas as colaboradoras, em reuniões realizadas para o efeito e com contributos via mail. Cabe à Vice-Presidente a recolha e tratamento dos contributos e redação final.

Em 26 de fevereiro foi enviada aos membros da tripartida versão para contributos.

Em 22 de Março foi aprovada a versão final, em reunião de tripartida, conforme o previsto na alínea b) do nº1 do artigo 7º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março, tendo sido remetida à tutela na mesma data.

## 6.3. 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 2013, tomou como referência o Plano de Formação que nos foi remetido pelo Ministério da Economia que tutelou a CITE até ao início de agosto de 2013.

Após a reestruturação do Governo publicada em Diário da Republica em 21 de agosto de 2013, e de acordo com a Lei Orgânica do Governo, esta Comissão transitou para a tutela do Ministério da Solidariedade Emprego e Segurança Social.

Assim, de setembro a dezembro de 2013, os/as elementos da CITE puderam frequentar as ações de formação planificadas pelo Conselho Consultivo da Formação deste Ministério.

Para além das entidades referidas foram tomadas em consideração a formação de outras entidades como o INA, o Sindicato dos Quadros e Técnicos do Estado, e o EQUINET (organismo europeu dos mecanismos de igualdade).

Para a elaboração de um plano de formação interno, solicitou-se 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.

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.

Em 2013 estavam integrados/as na CITE 8 juristas, tendo dois destes saído, um por mobilidade para outro Ministério e o outro para a reforma.

Consideram-se para formação os 22, dos 25 elementos da CITE, uma vez que os restantes 3 elementos são avençados, não podendo, a CITE, suportar os seus encargos com formação.

Em 2013 receberam formação, todos os colaboradores da CITE :

- 2 Dirigentes,
- 6 Juristas;
- 7 Técnicos/as superiores;
- 1 Assistente informático
- 3 Assistentes administrativos
- 3 Assistentes operacionais.

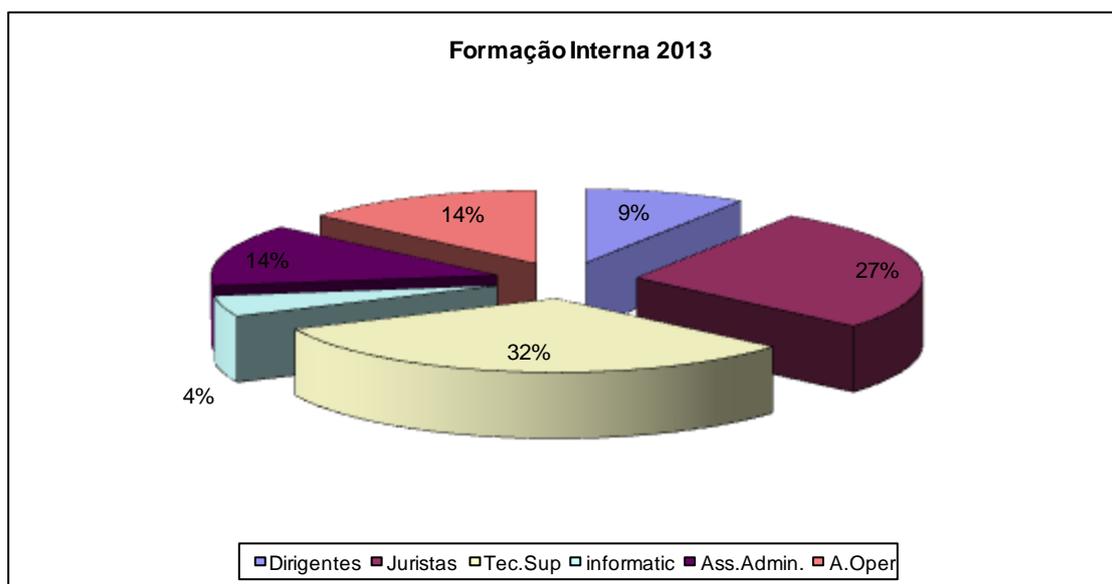


Gráfico 18

Estas ações corresponderam a um total de 402h e 50m de formação e os custos com a mesma registaram o montante de 342,50€.

#### **6.4. Apreciação da conformidade dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento**

##### **Análise e apreciação de anúncios *on line* (imprensa diária e sites)**

A CITE reforçou esta atividade em 2013, após articulação com a ACT, procedendo ao encaminhamento de outras discriminações encontradas e que não são da sua competência.

Foram consultados *sites* e jornais portugueses, diariamente, nas pesquisas a ofertas de emprego, potencialmente discriminatórias em função do sexo, do que resultou uma recolha de 5702 anúncios de oferta de emprego.

À leitura/pesquisa sucedem-se os registos na Base de Dados. Das discriminações encontradas, procede-se à elaboração de um ofício a enviar às entidades empregadoras/meios de comunicação, com o anexo da respetiva discriminação. Este ofício é registado em smartdocs.

Da sensibilização às entidades empregadoras/meios de comunicação, resultaram, em média 5 a 6 respostas semanais, onde constava que desconheciam a infração e que passavam a publicitar futuros anúncios conforme a lei e as recomendações.

De modo a cooperar com a ACT na aplicação da legislação sobre igualdade e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, a CITE procede ao envio de todas as situações de potencial discriminação, sempre que denunciadas ou detetadas nos meios de comunicação social em análise.

Normalmente as discriminações mais encontradas prendem-se com a indicação M/F pouco visível ou perdida no texto (quando aplicável) e/ou referência a elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos. Esporadicamente, ainda se faz referência à idade dos candidatos.

##### **Registo e atualização permanente, em base de dados, dos anúncios (discriminatórios e não discriminatórios)**

A base de dados, em ACESS, para registos de anúncios de oferta de emprego, tem vindo a ser melhorada e reúne todas as situações de potencial discriminação e não discriminação, recolhidas de forma aleatória. Durante o ano de 2013 foram analisados e introduzidos na base 5702 anúncios de oferta de emprego.

Tendo sido elaborado um *flyer*, orientador para redação e publicação de anúncios, este tem vindo a ser disseminado com o ofício a enviar às entidades empregadoras/meios de comunicação social.



## 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. PROSSEGUIR 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.

#### Comissão Tripartida

Em 2013, foram realizadas 25 reuniões plenárias da CITE em que se aprovaram pareceres e respostas a reclamações de pareceres. De salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou trabalhadores em gozo de licença parental, 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 e respostas a reclamações de Pareceres

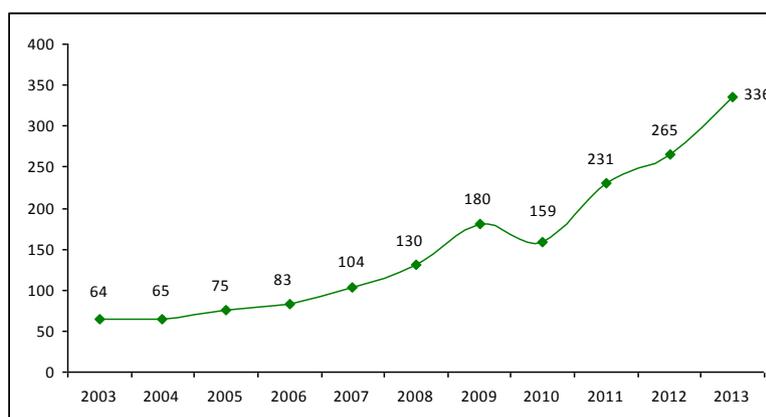
No decorrer do ano de 2013, foram emitidos 336 pareceres, sendo que 19 eram referentes a 2012 (transitados).

Durante o ano de 2013, foram, ainda, respondidas 16 reclamações de pareceres prévios, o que corresponde a 4,76% da totalidade de pareceres emitidos.

De referir que se tem registado um aumento no número de pareceres emitidos nos últimos anos. Em 2011 - 231; em 2012 - 265, o que significa um acréscimo de 12,83%; em 2013 - 336. Registou-se, portanto, um aumento de 2013 face a 2012 na ordem dos 26,79% e 45,45% face a 2011.

#### Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida – 2002-2013

Gráfico 19



Fonte: CITE

### Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadores/as especialmente protegidas e seus sentidos de voto na CITE

Quadro 5

DESPEDIMENTOS	2010	2011	2012	2013
Unanimidade	59%	86%	87%	73%
Maioria	41%	14%	13%	27%
Favorável ao despedimento	30%	49%	61%	64%
Não Favorável ao despedimento	64%	50%	39%	36%
Outros	6%	1%	0%	0%
Homens	2%	10%	9%	2%
Mulheres	98%	90%	91%	98%

Fonte: CITE

### Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre flexibilidades de horários de trabalhadores/as especialmente protegidas e seus sentidos de voto na CITE

Quadro 6

FLEXIBILIDADES DE HORÁRIO	2010	2011	2012	2013
Unanimidade	78%	76%	86%	85%
Maioria	22%	24%	14%	15%
Favorável à recusa da Flexibilidade de Horário	30%	21%	30%	14%
Não Favorável à recusa da Flexibilidade de Horário	64%	78%	70%	86%
Outros	6%	1%	0%	0%
Homens	10%	9%	10%	20%
Mulheres	90%	91%	90%	80%

Fonte: CITE

### Evolução de pedidos de pareceres prévios por tipo

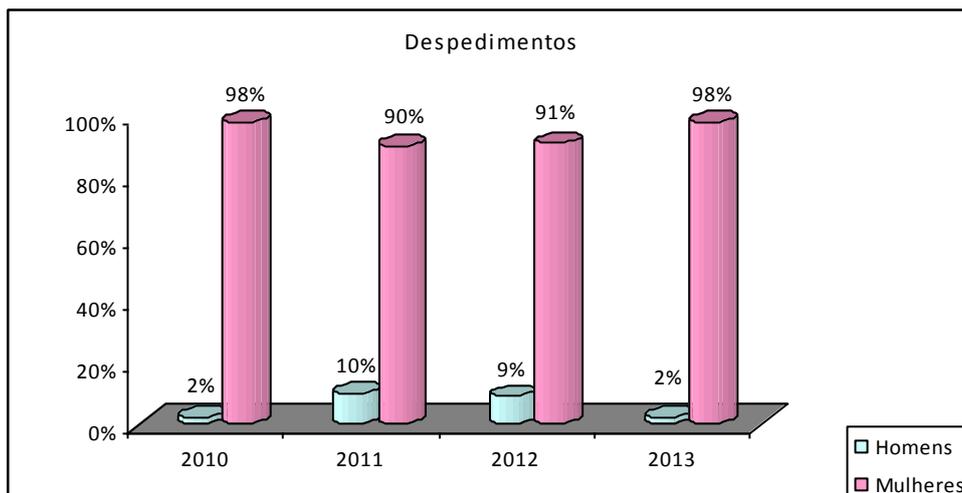
Quadro 7

	2010		2011		2012		2013	
FLEX. DE HORÁRIO	51	32%	96	42%	77	29%	155	46%
DESPEDIMENTOS	94	59%	113	49%	173	65%	151	45%
Fonte: Total Parcial	145	91%	209	90%	250	94%	30	9%
TOTAL GERAL	159	100%	231	100%	265	100%	336	100%

CITE

### Análise de pedidos prévios sobre despedimentos por sexo (2010 a 2013)

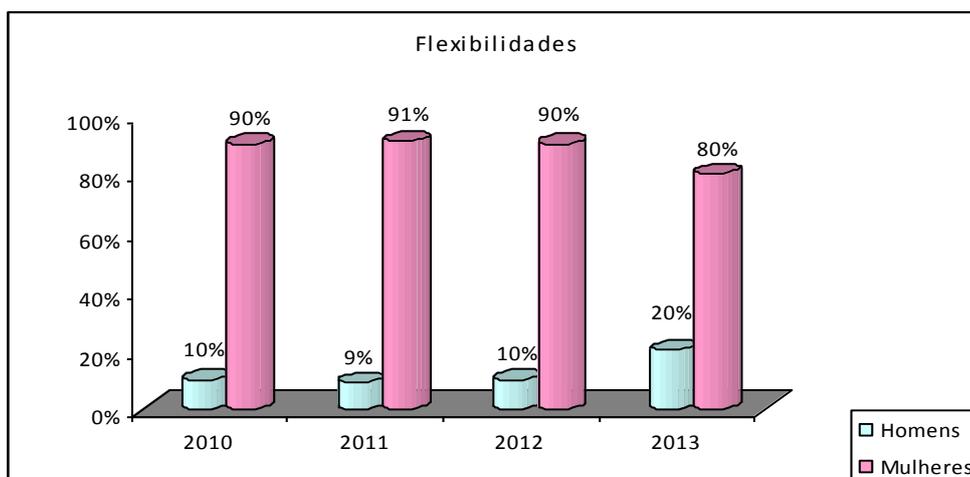
Gráfico 20



Fonte: CITE

**Análise de pedidos prévios sobre Flexibilidades de Horário por sexo (2009 – 2013)**

Gráfico 21



Fonte: CITE

### **Análise e tratamento de Queixas por discriminação**

No decorrer do ano de 2013 deram entrada na CITE 168 Queixas (cf. Tabela – Queixas Entradas na CITE - infra), das quais foram concluídas 70 no ano correspondente à sua entrada (2013) e 61 de anos anteriores (2009 a 2012) perfazendo um total de 131 queixas arquivadas/decididas no ano de 2013. Foram ainda enviadas à ACT 26 queixas aguardando-se resposta por parte dessa entidade.

## Queixas Arquivadas em 2013 / Queixas enviadas à ACT em 2013

Quadro 8

	Queixas Decididas	Queixas enviadas à ACT
2013	70	23
2012	46	3
2011	8	---
2010	6	---
2009	1	---
<b>TOTAL</b>	<b>131</b>	<b>26</b>

Fonte: CITE

## Queixas recebidas e tratadas pela CITE, por assunto

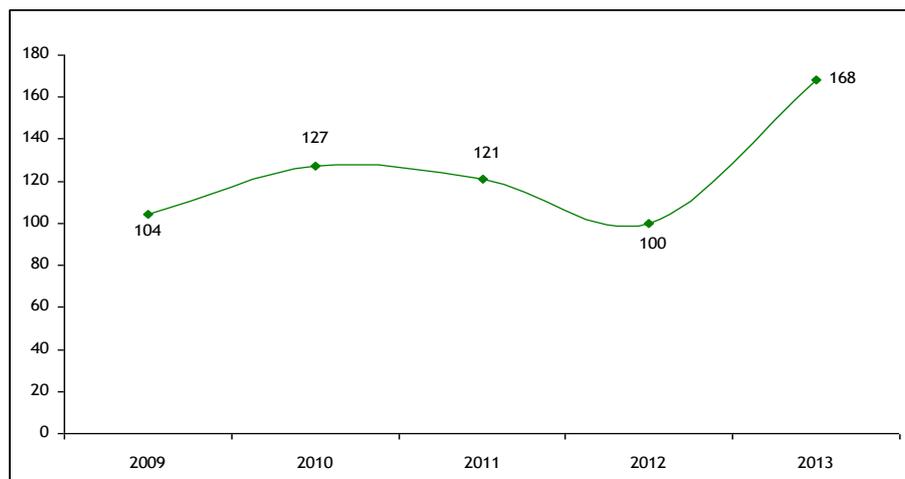
Quadro 9

Assunto / QX	2009	2010	2011	2012	2013	TOTAL
Parentalidade - Maternidade	21	26	21	13	10	91
Parentalidade - Paternidade	5	2	3	1	0	11
Parentalidade - Adopção	0	0	0	0	0	0
Parentalidade - Avós	0	0	0	0	0	0
<b>Subtotal - Parentalidade</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>102</b>
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	1	4	1	2	2	10
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	1	4	0	6	2	13
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual e Moral	0	1	0	1	2	4
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	6	12	30	20	17	85
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	0	0	2	1	1	4
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	0	2	10	4	0	16
<b>Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>43</b>	<b>34</b>	<b>24</b>	<b>132</b>
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	7	14	23	26	47	117
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	0	0	0	0	1	1
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	4	2	15	4	27	52
<b>Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>30</b>	<b>75</b>	<b>170</b>
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T.	47	41	4	7	8	107
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T.	6	12	5	5	15	43
Fora do âmbito da CITE	1	4	2	1	3	11
Transformado em P.I.	5	3	5	9	12	34
Sem classificação (em apreciação pelo departamento jurídico)	0	0	0	0	21	21
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>127</b>	<b>121</b>	<b>100</b>	<b>168</b>	<b>620</b>

Fonte: CITE

## Análise evolutiva de queixas entradas na CITE – 2009 a 2013

Gráfico 22



Fonte: CITE

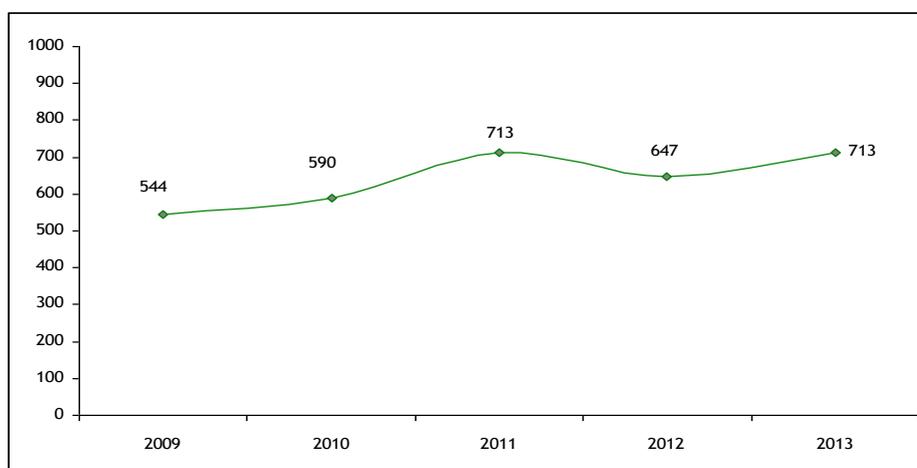
### Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

O Código do Trabalho prevê, no n.º 3 do artigo 144.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.

Em 2012 deram entrada 768 comunicações de empregadores, tendo sido **arquivados** 647 (conforme gráfico infra). No ano de 2013, deram entrada na Comissão 713 comunicações de empregadores, informando sobre a referida não renovação de contrato de trabalho a termo, tendo sido todas arquivadas.

### Comunicações de não renovação de contratos de trabalho arquivados – 2009 a 2013

Gráfico 23



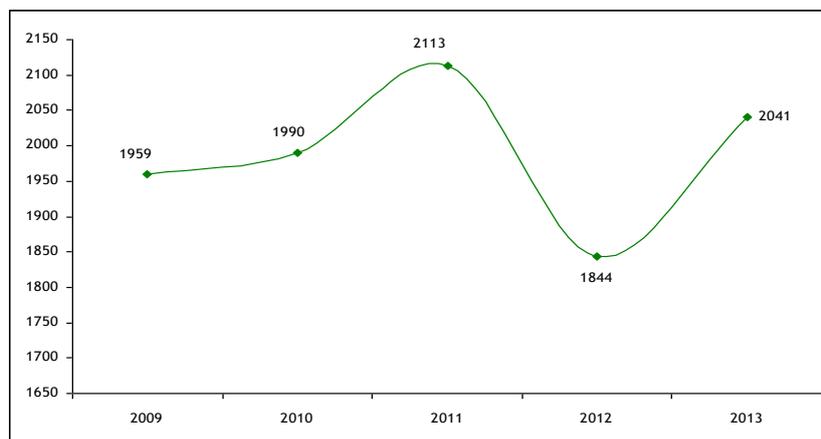
Fonte: CITE

### Atendimentos de Linha Verde e atendimentos presenciais

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.

#### Atendimentos de Linha Verde 2009 – 2013 (800 204 684)

Gráfico 24



Fonte: CITE

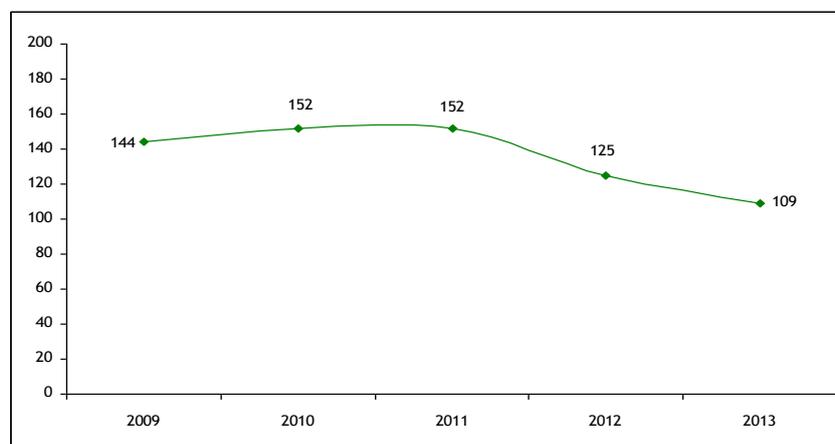
Em 2012, registou-se uma acentuada diminuição dos atendimentos via linha verde, face a 2010, o que poderá estar relacionado com o facto de as questões colocadas serem mais complexas do que em anos anteriores, revestindo muitas vezes mais a natureza de um verdadeiro atendimento jurídico telefónico de questões conexas com despedimentos iminentes do que a prestação de informações básicas e diretas, o que originou um aumento médio do tempo de atendimento telefónico por utente e uma consequente diminuição do número de atendimentos telefónicos realizados por dia.

Contudo, é também de referir que recorreram efetivamente menos pessoas a este serviço telefónico do que em anos anteriores.

Em 2013, a equipa jurídica atendeu 2041 utentes através da Linha Verde disponível todos os dias nos seguintes horários; 10h30m – 13h30m e 14h30m às 16h30m, o que indicia uma “normalização” neste tipo de atendimento.

#### Atendimentos Presenciais – 2009- 2013

Gráfico 25



Fonte: CITE

Relativamente aos atendimentos presenciais, no ano de 2013, foram efetuados 109 atendimentos pela equipa de juristas da CITE.

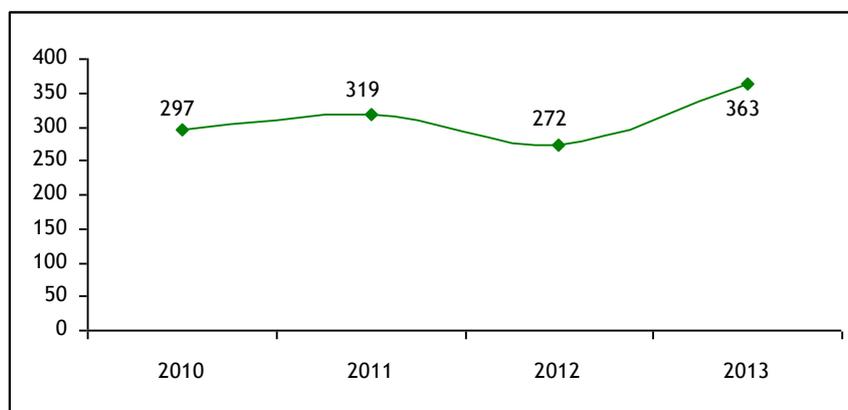
O número de atendimentos presenciais tem vindo a decair de ano para ano. De facto, a deslocação às instalações mostra-se menos amigável para os e as utentes. Os aumentos nos contactos telefónicos e via mail poderão indiciar uma preferência por estes meios de comunicação e atendimento.

### Resposta a solicitações e pedidos de informação

A CITE responde 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.

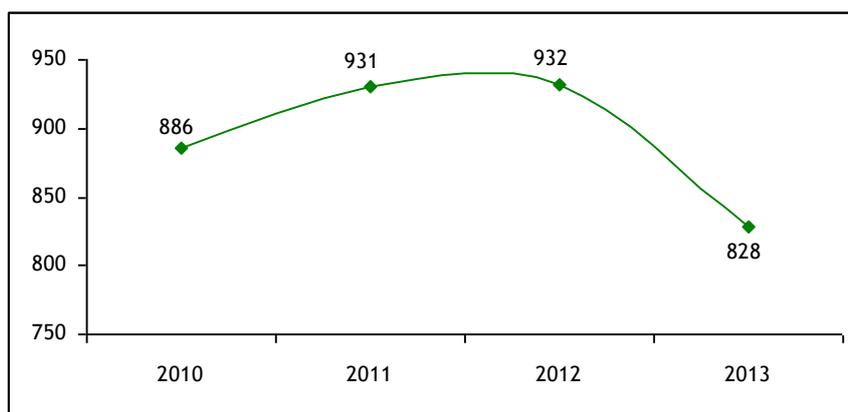
No ano de 2013 a equipa de juristas da respondeu a 363 questões técnicas no âmbito das suas competências e a Secretaria respondeu a 828 e-mails sobre questões de âmbito geral da CITE.

**Gráfico 26– Resposta da Equipa de Juristas - Questões Técnicas – 2010 a 2013**



Fonte: CITE

**Gráfico 27– Resposta da Secretaria CITE - Questões Gerais – 2010 a 2013**



Fonte: CITE

## 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 respostas a perguntas frequentes colocadas à CITE, 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 noutros pequenos e pontuais contributos de assessoria à presidência bem como numa ação de formação na Administração do Porto de Sines e conferências organizadas pela CITE e/ou nas quais teve uma intervenção direta, em estreita ligação à equipa da área dos projetos e formação. A Presidente da CITE participou ainda em 24 ações de sensibilização/seminários/ *workshops*, cuja intervenção se situou no âmbito jurídico, no que concerne a matérias relativas a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como sobre matérias relacionadas com a parentalidade *Cf quadro 3*.

## 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 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 nº76/2012, de 26/03**

Após a alteração do artigo 479º do Código do Trabalho, através da Lei nº 23/2012, de 25 de junho, a metodologia da apreciação da legalidade dos IRCT por parte da Comissão Tripartida para a Negociação Coletiva mudou substancialmente.

Aliás, essa alteração foi discutida e consensualizada na Comissão e resultou do facto de as entidades patronais e sindicais terem feito notar que seria mais adequado que, antes de ser promovido um processo judicial com vista a anulação de cláusulas de IRCT de que eram subscritoras, fossem, previamente, consultadas sobre uma eventualidade de a alteração ser promovida de forma consensualizada através de negociação.

Na prática, pode dizer-se que essa alteração legal teve uma eficácia total, e dela resultou que durante o ano de 2013 não se realizou nenhuma reunião da Comissão, visto que as entidades contratantes aceitaram alterar as cláusulas consideradas ilegais pela equipa técnica da CITE, após serem notificadas em audiência prévia.

Quadro 10

1º Quadrimestre		2º Quadrimestre		3º Quadrimestre		4º Quadrimestre		Total	
<i>publicados</i>	<i>analizados</i>								
<b>22</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>130</b>	<b>130</b>

Fonte: CITE

No ano de 2013 foram publicados 48 edições do BTE, contendo 130 IRCT. A equipa técnica da CITE analisou todos os IRCT publicados por forma a verificar a existência de cláusulas ilegais por discriminação em função do género ou da parentalidade.

Foram elaboradas 9 notificações para audição prévia que foram remetidas às entidades contratantes, contendo 41 cláusulas eventualmente ilegais. As entidades disponibilizaram-se para as alterar e promover a sua republicação no BTE.

O resultado de IRCT apreciados ultrapassa o indicador que estipulava uma análise de pelo menos 70%, nos termos do artigo 9º do D.L nº 76/2012, de 26/12. Por este motivo, a meta foi amplamente superada, visto que foi possível analisar todos os IRCT publicados neste ano.

Foram proferidas em processo especial de contencioso (art. 162º do CPT) pelo Tribunal de Trabalho 6 sentenças, que resultaram de pareceres fundamentados remetidos ao Ministério Público, e cujas conclusões são totalmente favoráveis ao entendimento da CITE, tendo as respetivas cláusulas sido declaradas nulas por contrariarem o Código do Trabalho e a Constituição da República Portuguesa.

Foram publicados em BTE 8 IRCT contendo alterações às cláusulas que tinham sido identificadas em recomendação ou audição prévia, por forma a ficarem de acordo com a lei.

O trabalho realizado permite concluir que os parceiros sociais, tanto as organizações patronais como as sindicais, estão cada vez mais sensibilizados para a necessidade de os IRCT evoluírem no sentido de não conterem cláusulas desconformes à lei. E verifica-se que, à medida que são publicados novos IRCT, ou mesmo alterações, cada vez se encontram menos desconformidades legais nesta matéria.

### **5.2. Elaboração de eventuais pareceres fundamentados para enviar ao Ministério Público com vista à declaração da nulidade de cláusulas ilegais, de acordo com o art. 479º do CT**

CF. Área Jurídica 5.1

### **5.3. Elaboração de propostas de recomendação às partes outorgantes em IRCT analisados**

CF. Área Jurídica 5.1

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

### **6.1. Participação na elaboração de plano de formação em igualdade de género no trabalho para negociadores e negociadoras, sindicais e patronais**

Foi elaborado o Plano de Formação e incluído nos referenciais constantes de candidatura apresentada ao POPH.

### **6.2. Realização de ações de sensibilização**

CF. Área Jurídica 4.1

### **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 concretizou-se essencialmente no atendimento jurídico realizado através de linha verde e no atendimento presencial disponibilizado pela CITE, onde são prestadas informações técnicas, de caráter jurídico.

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

### **8.1. Assegurar a execução do protocolo com o GRAL/MJ para resolução alternativa de litígios**

O programa PREMAC previu a extinção do GRAL/MJ, ficando, portanto, sem efeito o protocolo. No entanto, a CITE continua, em todos os seus escritórios de resposta jurídica, a sugerir aos/às seus e suas utentes o recurso à resolução alternativa de litígios, antes do recurso à via judicial.

### **8.2. Conção e realização de instrumentos reguladores de conciliação (SR)**

Encontra-se em vigor um regulamento procedimental para realização de sessões de conciliação sempre que solicitadas por ambas as partes.

### **8.3 Realização de sessões de conciliação**

Não se registaram quaisquer pedidos de conciliação.

## 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 de género no trabalho**

Continua em elaboração o referido manual, sendo que, durante 2012, foi afeta uma jurista exclusivamente a esta atividade, que tendo deixado de prestar serviço na CITE antes de ter concluído este trabalho, não foi substituída durante 2013, pelo que o trabalho teve que ser interrompido.

### **9.2. Conclusão da elaboração e publicação de guia de prevenção e combate ao assédio no trabalho, para utilização das entidades empregadoras**

Foi elaborado, pelo grupo de trabalho tripartido, coordenado pela CITE, um guia de apoio às empresas para prevenção e combate a situações de assédio no local de trabalho, publicado em Maio de 2013, que tendo esgotado a primeira edição de 2000 exemplares, obrigou a CITE a efetuar uma segunda edição ainda em 2013 de mais 5 000 exemplares.

### 4.3. Área Projetos 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 – 10ª EDIÇÃO

### 1.1. a 1.5 – PIQ: procedimentos diversos

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.

Abertas as candidaturas à 10ª Edição, no fim de 2012, procedeu-se, neste ano de 2013, à organização de atribuição do “Prémio Igualdade é Qualidade” (PIQ) em parceria com a CIG, desenvolvendo-se as fases de:

- Análise documental das candidaturas
- Convocatória e organização da reunião da CA (júri composto por cerca de 20 organizações, entre organismos públicos, tripartida da CITE e outras organizações com impacto na área do trabalho e do emprego) para admissibilidade ou recusa de candidaturas. Nesta fase foi recusada uma organização.
- Avaliação técnica das 8 candidaturas
- Convocatória e organização da reunião da CA (júri) para avaliação final e atribuição das distinções
- Organização e realização da cerimónia pública de entrega do Prémio Igualdade é Qualidade em 10 de Outubro, no Palácio Foz, sendo o galardão Prémio, atribuído ao Banco Santander Totta e uma menção honrosa à INCM, Imprensa Nacional – Casa da Moeda.

## 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

Após vários contactos estabelecidos entre a CITE e a investigadora María Angeles Durán, foi acordada a autorização para a tradução e publicação da obra «*El Valor del Tiempo – cuántas horas te faltan al día*», sem quaisquer encargos para a CITE relativos a direitos de autor.

O trabalho de tradução foi entregue a uma técnica da CITE, tendo sido concluído no final do primeiro semestre de 2013. Foi feita uma edição de 2 000 exemplares, integrando, assim, o nº8 da Coleção Estudos.

O lançamento desta obra intitulada *O Valor do Tempo: quantas horas te faltam ao dia*, teve lugar a 19 de dezembro, na Cozinha Velha do Museu da Cidade de Lisboa e contou com a presença da autora. A sua apresentação esteve a cargo da investigadora Heloísa Perista e da jornalista Fernanda Freitas. Na assistência estiveram sobretudo presentes membros da academia, da administração pública e do tecido empresarial, entre outro público estratégico da CITE, bem como elementos da comunicação social, num total de cerca de 50 pessoas.

## **2.2. Estudo sobre a história da CITE**

Concluiu-se em 2013 o estudo de caso em torno da CITE, iniciado em 2012 e cuja candidatura para financiamento foi submetida e aprovada pelo POAT/FSE em 2011.

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.

O estudo foi editado na Coleção Estudos (n.º 9) da CITE, com o título *Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e desafios de um percurso* (publicação de 2 000 exemplares).

Não foi possível fazer ainda em 2013 o lançamento público deste estudo.

## **2.3. Publicação de brochura sobre a situação dos homens e das mulheres em Portugal no mercado de trabalho nos últimos 10 anos**

Encontra-se em processo de publicação no sítio da CITE a brochura sobre a situação dos homens e das mulheres em Portugal no mercado de trabalho, intitulada *Dez anos de (des)igualdade de género no trabalho e no emprego (2001-2011)*, elaborada em 2012 e que analisa dados estatísticos sobre a situação de homens e mulheres no mercado de trabalho, em 4 áreas: Participação no mercado de trabalho: emprego e desemprego, Segregação do mercado de trabalho, Disparidades salariais: salários, remunerações e ganhos, Conciliação da vida profissional e da vida familiar e partilha de trabalho não pago.

## **2.4. Ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: Calculadora DSG**

A CITE iniciou o projeto “Estudo e desenvolvimento de ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: calculadora DSG” cuja candidatura para financiamento foi submetida e aprovada pelo POAT/FSE em 2012.

Este estudo tem por objetivo contribuir para um maior conhecimento do conceito de “disparidade salarial”, sensibilizando os agentes económicos e, mais concretamente, gestores/as de empresas e responsáveis pela definição de políticas públicas, para o facto de as mulheres terem de trabalhar mais dias do que os homens para ganharem o mesmo que estes, incentivando desta forma a tomada de medidas para eliminar a disparidade salarial em Portugal e inverter os dados estatísticos que demonstram a manutenção de discriminações e desigualdades complexas e persistentes no mercado de trabalho, nomeadamente em termos remuneratórios entre as mulheres e os homens.

Contribuir-se-á para a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres, através da realização de um estudo e da criação de uma ferramenta eletrónica, de cálculo automático, que possibilite medir o grau de disparidades salariais existente nas empresas e identificar situações concretas de *gaps* salariais entre os sexos.

## Atividades não previstas no PA 2013

### - Relatório sobre Diferenciações Salariais, por Ramo de Atividade, 2011

A CITE integrou a equipa de trabalho que concebeu e elaborou o Relatório sobre Diferenciações Salariais, por Ramo de Atividade, relativamente ao ano de 2011, que visa concretizar o objetivo da alínea a) da RCM 13/2013. Este relatório constituiu uma primeira “fotografia” da realidade do País no que diz respeito às diferenças remuneratórias existentes entre homens e mulheres nas diferentes atividades económicas existentes.

Foram tratadas um total de 84 atividades económicas (quatro não dispunham de informação). Nas diferentes atividades económicas, o gap salarial entre mulheres e homens foi analisado relativamente à remuneração média mensal base e ao ganho médio mensal.

As variáveis utilizadas para cada uma destas duas retribuições dizem respeito ao sexo, à idade, ao nível de habilitação literária bem como ao nível de qualificação.

## 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 e Plataforma Supraconcelhia da Grande Lisboa, etc)

Durante o ano de 2013, 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 e as técnicas 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, como também da administração local e da administração indireta do estado.

O número de respostas da CITE concretizadas face às solicitações para participação nestas iniciativas foi de 99 diligências, *Cf. quadro 3*.

### 3.2. Participação na 8ª edição da Semana da Responsabilidade Social promovida pela 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, assegurando-se a participação desta Comissão na 8ª da Semana da Responsabilidade Social, que teve lugar na Fundação Cidade de Lisboa, em Lisboa, entre 3 e 7 de junho de 2013.

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 “Assédio no trabalho: conhecer, prevenir, combater” que decorreu no dia 5 de junho das 14h30 às 17h00, onde divulgou o seu *Guia Informativo sobre Assédio no Local de Trabalho*, a par da divulgação e distribuição

permanente dos seus estudos e restantes materiais. Este Workshop contou com a parceria da UMAR, no âmbito do seu projeto *Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades*, no qual a CITE é também parceira.

O público-alvo desta iniciativa compreendeu membros do governo, ONG's, empresas, serviços, universidades, trabalhadores e trabalhadoras em geral e academia, aos quais foram endereçados convites. No Workshop estiveram presentes cerca de 80 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. Campanha para assinalar o Dia Europeu e o Dia Nacional da Igualdade Salarial entre mulheres e homens (produção de materiais e sua divulgação)**

Para assinalar o DIA EUROPEU DA IGUALDADE SALARIAL e o DIA NACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL (28 de fevereiro e 6 de março, respetivamente) a CITE concebeu e lançou uma CAMPANHA DE SENSIBILIZAÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA SOBRE A PERSISTÊNCIA DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS.

A campanha consistiu em:

- Conceção de cartazes, de diversas dimensões e com 3 mensagens diferentes, que foram divulgados por diversos meios, nomeadamente nos meios de transportes públicos coletivos e em *posters* de rua na cidade de Lisboa, Almada e Porto.

Associaram-se à CITE, a título gracioso, na divulgação desta campanha a Carris - Transportes de Lisboa, a Transtejo, S.A/Soflusa, S.A, a TST – Transportes Sul do Tejo, a Fertagus - Travessia do Tejo, S.A., e a MTS – Metro Transportes do Sul, com a disponibilização de cerca de 1000 cartazes nos interiores dos veículos e/ou nas respetivas estações de embarque/desembarque de passageiros.

- Campanha na rua feita através da divulgação de cartazes em 10 “oppis” da empresa CEMUSA, em zonas centrais de Lisboa, e em 200 “mupis” nas estações da CP e Metropolitano da grande Lisboa e do grande Porto.

- No dia 6 de março, e a fim de sensibilizar os principais agentes do mercado de trabalho, a CITE ofereceu aos CEO das maiores empresas portuguesas (incluindo, entre outras, as do índice PSI 20), aos parceiros sociais, a associações patronais/empresarias, bem como a *opinion makers* relevantes, um presente simbólico e alusivo a este dia.

- A campanha foi também divulgada no sítio da CITE e no *facebook*, que disponibilizou igualmente informação e dados estatísticos atualizados sobre desigualdade salarial entre mulheres e homens.

- Foi também enviada à comunicação social, para divulgação, uma nota de imprensa sobre a campanha.

### **3.4. Participação no Congresso RICOT – Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho – *Working Conditions International Congress* (2ª edição) – Instituto de sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**

A CITE participou neste congresso internacional, na pessoa da sua Presidente, enquanto oradora, na mesa redonda de dia 6 de setembro de 2013, à tarde (14h30 – 17h30), - *Assédio no Trabalho: conhecer, prevenir e combater*, onde foi apresentado o Guia Informativo da CITE. A mesa redonda foi moderada pela professora Anália Torres, contando ainda com as intervenções da Investigadora e Presidente da UMAR, Maria José Magalhães, da inspetora do Trabalho, Fernanda Campos, e da *Operations Manager* da BLIP tendo, esta última, apresentado um conjunto de boas práticas da sua empresa em matéria de assédio no local de trabalho.

### Atividades não previstas no PA 2013

#### Campanha nacional para a promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar

A CITE, dando expressão à sua missão enquanto organismo de igualdade, concebeu e desenvolveu uma campanha nacional de promoção da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, entendida como um dos principais fatores para o incremento sustentável da igualdade de género no trabalho.

As mulheres participam no mercado de trabalho tanto como os homens, por este motivo conciliar as exigências profissionais com as responsabilidades domésticas e familiares é um dos maiores desafios da atualidade, quer para homens, quer para mulheres. Uma partilha mais justa das tarefas familiares e domésticas entre homens e mulheres é fundamental para obter um melhor equilíbrio entre o trabalho e a família.

Esta campanha, teve a duração de, aproximadamente, 20 dias, contemplando cartazes de rua, *flyers*, um *spot* publicitário de TV, um *spot* publicitário de rádio, aos quais a Senhora Presidente da Associação Corações com Coroa, Catarina Furtado, emprestou a sua voz, e 10 “*programetes*” de rádio, de 1 minuto cada, com o testemunho de várias entidades e pessoas que promovem a conciliação, de trabalhadores e trabalhadoras, representantes de entidades empregadores, crianças, e jovens...

TEMPO PARA TER TEMPO foi o *slogan* encontrado para dar o mote à campanha.

Esta campanha de promoção nacional foi lançada no dia 21 de outubro, pelas 10h30, no Pequeno Auditório da Culturgest, em Lisboa, e contou com a presença e o apoio da Sra. Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade e do Sr. Secretário de Estado do Emprego.

O evento foi a rampa de lançamento da campanha, em que os vários materiais promocionais foram apresentados, tendo a presidente da CITE, Sandra Ribeiro, procedido à sua contextualização, num apelo à maior responsabilização das empresas no quadro da flexibilização dos horários e das boas práticas relativas à conciliação, não esquecendo o papel da sociedade na mudança de mentalidades e práticas.

Duas empresas, em representação do IGEN, Fórum das Empresas para a Igualdade, reafirmaram a adesão à campanha, designadamente no lançamento de uma agenda para 2014 sobre conciliação, demonstrando que, através de boas práticas, a batalha da conciliação entre a vida profissional e familiar é possível.

A campanha esteve nas rádios nacionais e locais, em cadeias de TV, nos transportes públicos, em MUPPIS, e na imprensa escrita. Na rua foi feita através da divulgação de cartazes das empresas MOP e JC DECAUX, em zonas centrais da grande Lisboa e do grande Porto, bem como através das redes sociais e do canal Lisboa da CML e ATL.

Associaram-se à CITE, a título gracioso, na divulgação desta campanha, a Carris - Transportes de Lisboa, a Transtejo, S.A/Soflusa, S.A, a TST – Transportes Sul do Tejo, a Fertagus - Travessia do Tejo, S.A., e o MTS – Metro Transportes do Sul, com a disponibilização de espaço para cartazes nos interiores dos veículos e/ou nas respetivas estações de embarque/desembarque de passageiros; a Câmara Municipal de Lisboa e o Canal Lisboa; a RTP 2, a SIC e SIC Notícias; as rádios locais RUC, Emissora das Beiras; a RCM e a Antena 1; bem como a Culturgest.

A fim de sensibilizar os principais agentes do mercado de trabalho, a CITE ofereceu aos CEO das maiores empresas portuguesas (incluindo, entre outras, as do índice PSI 20), aos parceiros sociais, a associações patronais/empresarias, bem como a *opinion makers* relevantes, um presente simbólico e alusivo a este dia.

A campanha foi também divulgada no sítio da CITE, que disponibilizou igualmente informação na página da CITE no *facebook*. Foi também enviada à comunicação social, para divulgação, uma nota de imprensa sobre a campanha.

#### 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, multissetorial 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 2013, 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*, sendo desde 2012 e até fins de 2014 assegurada pelo IAPMEI – Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação.

As atividades desenvolvidas o ano de 2013 foram centradas, principalmente, na divulgação da rede, da sua missão e ações que promove, não só através do Portal e do *facebook* e, mas acima de tudo, pelas suas *newsletters*. Desta metodologia resultou uma forte adesão de novos membros à Rede.

A CITE é membro fundador da rede, membro do *Steering Committee* e ainda membro coordenador do Grupo Temático da Igualdade de Género. A CITE participou nas 4 reuniões de SC realizadas durante o ano de 2013.

##### 4.2. Participação na Convenção Anual da RSOPT

A CITE participou, mais uma vez, na Convenção Anual da Rede, a qual teve lugar em Lisboa, nas instalações do Montepio, no dia 18 de Abril.

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

A CITE, no âmbito da sua atividade do GT Igualdade de Género, da Rede RSO PT, coordenou, durante o ano de 2013, o trabalho de conceção de um Questionário destinado a todas as Organizações membros da Rede com vista a identificar a sua situação em matéria de Igualdade de Género, práticas e incorporação dos seus princípios na missão, gestão e políticas destas. O questionário foi concluído, testado e disponibilizado para resposta numa plataforma eletrónica, que a CARRIS facultou.

A sua análise e tratamento serão concretizados em 2014.

Este Grupo de trabalho participou ainda em três *Workshops*, durante este ano, com o objetivo de divulgar para replicar o “Guião de visitas a entidades empregadoras com boas práticas em igualdade de género – uma metodologia”, produto desenvolvido por este grupo de trabalho no ano de 2012.

O guião encontra-se disponível no sítio da internet da CITE e das entidades envolvidas na sua conceção, bem como no portal da RSO PT.

#### 4.4. Participação no Grupo Temático da Educação e Formação da RSOPT

Este Grupo Temático é constituído por subgrupos, não tendo sido registadas atividades no subgrupo a que a CITE pertence, no decurso de 2013.

#### 4.5. Participação no Grupo Temático da ISO 26 000 da RSOPT

A CITE participa neste grupo Temático, centrando a sua intervenção nas questões ligadas aos direitos humanos. Foram realizadas 12 reuniões nas quais as representantes desta Comissão estiveram sempre presentes.

Quadro11

RSO PT	Nº de Reuniões/Eventos	Taxa de Execução
Grupo Temático da Igualdade de Género	6	100%
Grupo Temático da ISO 26000 e Task force -Direitos /humanos	12	100%
S. C.	4	100%

#### 4.6. Desenvolvimento do Projeto com a Universidade de Aveiro “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”

O 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” teve início em 2012, sendo a CITE parceira. O projeto terá a duração de 3 anos e a CITE participa nos diversos momentos programados em candidatura.

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.

A CITE, no decurso de 2013, participou no Seminário «Poderá a Igualdade de Género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico no sector do turismo», que teve lugar na Universidade de Aveiro, no dia 21 de novembro, e que contou com a participação de cerca de 70 pessoas (estudantes universitários/as, mestrandos/as, doutorandos/as e outro público estratégico ligado à área do turismo).

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

Durante o ano de 2013, a CITE desenvolveu vários projetos de iniciativas de outras entidades no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional e na conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal:

– **Protocolo de cooperação interinstitucional WRC**

A CITE deu continuidade ao 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 tinha sido assinado em 2011 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 – CCCR, 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. Nesse sentido, a CITE produziu um texto académico para publicação conjunta.

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 mantém 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, não tendo estado agendada nenhuma ação de sensibilização no decurso do ano de 2013.

– **EPWN**

Na sequência das reuniões de trabalho ocorridas em 2011, foi estabelecida a parceria com a rede EPWN, 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, tendo a rede contado com a participação da CITE em diversos eventos e esta Comissão podido contar com a participação sempre pronta de membros da rede, *Cf. Quadro 3*.

– **UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta**

A CITE assinou um protocolo de cooperação com a UMAR, em 24 de julho de 2013, com o objetivo de promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres em domínios considerados de interesse comum por ambas as entidades, nomeadamente a sensibilização para a igualdade de género no local de trabalho e o acompanhamento de vítimas de situações de discriminação de género e/ou em função do sexo no acesso e manutenção do trabalho, emprego e formação profissional.

O presente protocolo estabelece o princípio geral de cooperação entre as partes no âmbito de programas e medidas concretas a elaborar entre as duas entidades, concretizáveis através de ações como: *Workshops* temáticos de sensibilização; distribuição do *Guia Informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho*; encaminhamento para esclarecimento e acompanhamento de vítimas de discriminação de género e/ou em função de sexo no acesso e manutenção do trabalho; realização de estudos; promoção entre os seus membros e redes nacionais e/ou internacionais de cooperação e trabalho.

Este protocolo será válido por um período de dois anos. No ano de 2013 foram levadas a cabo iniciativas conjuntas no âmbito do projeto *Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades. Construir uma cultura de prevenção* (Cf. Quadro 3).

– **MEDICAL MEDIA, Mamãs e Bebés Publicações, Lda**

A partir de um acordo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 2 de julho de 2012, a primeira compromete-se a promover e divulgar os serviços prestados pela CITE ao público-alvo das ações por si promovidas, dirigidas a pais e mães e/ou futuros pais e futuras mães, através da distribuição de *flyers* e outra documentação de caráter informativo, produzida pela CITE, convidando, igualmente esta Comissão a participar nas sessões de aconselhamento e *Workshops* onde as questões legais ligadas à temática da parentalidade se assumem como centrais (Cf. Quadro3).

– **FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal**

A partir de um protocolo de colaboração estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 1 de setembro de 2012, com o objetivo de garantir a colaboração desta Comissão no acompanhamento, avaliação e contributos no desenvolvimento da realização do estudo, cofinanciado por fundos comunitários, CONSTRUÇÃO DE UM SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES E REMUNERAÇÕES NOS CCT DAS ITVC COM VISTA À MELHORIA DA QUALIDADE DO EMPREGO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE. O presente protocolo previa a duração de 4 meses.

Em 2013 foram apresentados os três estudos já concluídos.

– **ACEESA – Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico**

A partir de um protocolo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 8 de julho de 2013, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito do desenvolvimento do projeto “BONUM PRACTICES IN GENDER AEQUALITAS”.

No ano de 2013 foram concretizadas duas ações de formação com o apoio da CITE (Cf. Quadro 3).

– **QI – Questão de Igualdade**

A partir de um protocolo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 6 de junho de 2013, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito do desenvolvimento do projeto “CRIAR A IGUALDADE”.

No ano de 2013 foram concretizadas atividades com o apoio da CITE (Cf. Quadro 3).

– **Universidade Católica de Lisboa**

A partir de um protocolo estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 24 de setembro de 2013, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito do Programa *Women in Business* integrada na Formação de Executivos, pretendendo impulsionar o desenvolvimento diretivo de mulheres com potencial e motivação para evoluírem nas suas carreiras de gestão e liderança de equipa ou empresas

À CITE caberá o papel de parceria na definição dos conteúdos que ambas as partes consideram críticos trabalhar com as participantes e colaborará, ativamente, na divulgação deste Programa. Terá, por outro lado, a possibilidade de usufruir da possibilidade de divulgar estudos e orientações nacionais ou internacionais no âmbito do objeto do Programa. A Universidade Católica proporcionará às empresas do Fórum IGEN vantagens na admissibilidade de formandas provenientes das suas organizações

No ano de 2013 foram concretizadas atividades com o apoio da CITE (Cf. Quadro 3).

– **Associação Portuguesa para a Igualdade Parental e Direitos dos Filhos**

A partir de um protocolo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em setembro de 2013, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito da promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres em domínios considerados de interesse comum por ambas as entidades, sobretudo concentradas nas questões da parentalidade e da conciliação.

Os programas, atividades e medidas concretas são consubstanciadas através de planos de trabalho conjuntos, que preveem *Workshops* e ações de sensibilização e/ou seminários; elaboração de um guia informativo sobre conciliação entre família e trabalho, atendendo aos diferentes tipos de família; divulgação de eventos conjuntos ou participados; cooperação em eventuais estudos; encaminhamento e acompanhamento de trabalhadores e trabalhadoras que sejam objeto de discriminação; iniciativas de sensibilização sobre a legislação vigente, direcionadas para o público-alvo estratégico (pais ou mães trabalhadores/as que se encontrem separados ou divorciados); iniciativas de sensibilização direcionadas para o público estudantil e docente.

No ano de 2013 foram concretizadas atividades com o apoio da CITE (*Cf. Quadro 3*).

**4.8.Criação do projeto “Empresas para a Igualdade – Promoção da Igualdade de Género no Trabalho”**

A CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, tem, ao longo dos anos, desenvolvido um trabalho em rede com empresas e organizações, com o objetivo da promoção da Igualdade de Género no trabalho e no emprego.

Na sequência de projetos e parcerias nacionais e internacionais, foi identificada a necessidade de criar um grupo que, de forma organizada, constituísse o núcleo inicial para um Projeto que agregasse empresas no compromisso de promover, nas suas organizações, medidas para a igualdade de género.

Assim, no âmbito da missão, atribuições e competências da CITE e, tendo em conta a estratégia europeia 2020, bem como as prioridades do estado português relativamente à Igualdade de Género no quadro dessa estratégia, foi, então, concebido e desenvolvido um projeto com e para as empresas cuja finalidade consiste na criação de um fórum de empresas que, face aos desafios da competitividade, querem assumir uma cultura coletiva de responsabilidade social, incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade entre mulheres e homens num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o combate a todas as formas de discriminação de género no trabalho e no emprego.

Em 19 de Abril de 2012, a CITE convidou a participar, numa 1ª reunião, um conjunto de empresas que, de alguma forma, já tinham evidenciado boas práticas em matéria de Igualdade de Género e outras que já haviam manifestado interesse na sua promoção.

A adesão a este Projeto foi grande, por parte de um número significativo de empresas, tendo o mesmo passado a designar-se “Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso compromisso”

O pressuposto da adesão de qualquer empresa ao projeto “Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso compromisso” é, portanto, a definição de compromissos de melhoria - medidas /práticas - em matéria de igualdade de Género, assumidos por cada empresa parceira, vertidos num anexo que é parte integrante de um protocolo, a que se chamou ACORDO DE ADESÃO.

- EMPRESAS ENVOLVIDAS

No dia 18 de Fevereiro de 2013, pelas 10h30, no Fórum TELECOM, 21 empresas representativas dos mais importantes setores da economia nacional juntaram-se para assinar o Acordo de Adesão.

O documento foi assinado por APDL (Administração dos Portos do Douro e Leixões); APS (Administração do Porto de Sines), APSS (Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra); AUCHAN Portugal; BAÍA DO TEJO; BANCO SANTANDER TOTTA; BES (Banco Espírito Santo); CARRIS; CH BUSINESS CONSULTING; CTT; EDP; GEBALIS; IBM; INCM; MICROSOFT; NESTLÉ; PSA PEUGEOT CITROEN (Mangualde); PORTUGAL TELECOM; RTP; VISTEON; XEROX.

Muitas destas empresas apresentavam, já, boas práticas que estavam para além dos compromissos então assumidos. Ou seja, nem todas as boas práticas das empresas em causa estão vertidas nas medidas que enunciadas, dado que estas representam as novas medidas a implementar, na vigência do Acordo.

Foram 91 as medidas propostas pelas 21 empresas.

O Fórum Empresas para a Igualdade envolve cerca de trinta e cinco empresas e organizações, com diferentes estatutos.

Assim, existem no seu seio vinte e uma empresas que já assinaram o Acordo de Adesão e começaram a desenvolver, em 2013, os respetivos compromissos/medidas; seis empresas que se encontram em fase de pré-adesão, tendo, no ano de 2013, realizado os diagnósticos internos e desenhado as medidas/compromissos a desenvolver, a fim de ser assinado o Acordo de Adesão.

Acresce a este grupo, que é aberto, um conjunto de observadores/as – empresas, organizações de profissionais, organizações não-governamentais e peritos/as em nome individual ou da academia.

#### **4.9. Projeto “Igualdade de Género na Negociação Coletiva”**

Na sequência das reuniões de trabalho ocorridas ainda em 2011 e de trabalho desenvolvido no âmbito do Diploma de Especialização – Degenero (INA) - entre maio e dezembro do mesmo ano, foi estruturado um projeto que desse seguimento a esta investigação e cujos objetivos principais eram os de percorrer os caminhos da Negociação Coletiva, em Portugal, concentrando-se, de modo detalhado, nos passos dados desde a vigência da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou uma profunda revisão ao Código do Trabalho, relativamente ao princípio da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de tratamento entre Homens e Mulheres, em domínios ligados ao Emprego e à Atividade Profissional, em conformidade, de resto, com a Diretiva Comunitária nº 2006/54/CE, que o mesmo código pretende verter. Assim, e na tentativa de incluir na agenda da negociação coletiva a igualdade de género (IG), este projeto aplicado delineou os seguintes objetivos:

- Identificar as inconformidades legais em função de género e discriminação nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho Negociais (IRCTN) (*corpus de análise: abril a outubro de 2011*);
- Proceder a uma avaliação dos IRCTN na ótica da identificação de estereótipos de género nos mesmos e considerando os seus impactos no mundo laboral;
- Sensibilizar os *stakeholders* para a inclusão da dimensão da Igualdade de Género na Negociação Coletiva;
- Dotar os/as negociadores/as das mesas de negociação de instrumentos facilitadores da inclusão da Igualdade de Género na negociação coletiva;
- Formar os/as negociadores/as para a dimensão da Igualdade de Género na Negociação Coletiva;

Para tal estruturaram-se as seguintes atividades:

1. Pesquisa documental para a contextualização da Negociação Coletiva e seus instrumentos e formas de negociação com particular incidência no período em que se inicia a vigência da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, e seus mecanismos de regulação (CITE).
2. Pesquisa documental questionários e entrevistas informais sobre e com os/as intervenientes nas mesas de negociação.
3. Elaboração de tabela/síntese sobre as inconformidades mais frequentes que refletem persistência de estereótipos de género nos IRCTNs, com impactos no mundo laboral.
4. Elaboração de um quadro referencial de competências de negociadores/as das mesas de negociação coletiva.
5. Construção dum referencial de formação em IG para negociadores/as sindicais e patronais.
6. Elaboração dum Guia de recomendações enquanto contributo para uma mudança de paradigma.

Parte deste trabalho foi consolidado entre 2011 e 2012 (cf. pontos 1,3,5 e 6 já concretizados); questionários e entrevistas continuam a ser disseminados e aplicados, tratando-se dum processo mais moroso, por implicar a participação e envolvimento voluntário de terceiros, junto de um público ainda não tratado com a sistematicidade necessária (cf. ponto 2); a respetiva elaboração de um quadro – referência final de competências para negociadores/as das mesas de negociação coletiva em matéria de IG, só será possível após amostragem significativa das entrevistas e questionários em curso (cf. ponto 4). Em 2013 foram reativados os contactos com os parceiros sociais com assento na Tripartida desta Comissão, a fim de dar continuidade ao projeto. Está inventariada a base de dados das confederações sindicais e patronais para reenvio de questionários e potenciais entrevistas, estimando-se que, no decurso de 2014, venha a ser possível enriquecer a amostragem, dando seguimento ao estudo de um quadro de referência final de competências para negociadores e negociadoras das mesas de negociação coletiva.

Acresce que, no âmbito do projeto de candidatura à medida 7.4 do Eixo 7 do POPH, foram já agendadas formações para negociadores/as sindicais, que deverão decorrer no início de 2014.

## 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.

A CITE prosseguiu na construção de referenciais de formação de acordo com o seu projeto de ação formativa para públicos estratégicos. Assim, entre 2011 e 2012 foram concluídos 4 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 - O 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.

RFIG\_4 (14 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego para inspetores e inspetoras do trabalho,

**5.1. Formação em IG para públicos-alvo estratégicos (negociadores sindicais e patronais, inspetores e inspetoras da ACT, dirigentes e técnicos/as de Recursos Humanos; consultores e consultoras, juristas, jornalistas, ativos de empresas e entidades diversas, e técnicos e técnicas do sector público e privado).**

CITE manteve, ao longo de 2013, atividade formativa e as suas habituais ações de divulgação no âmbito das competências previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4º assim como no âmbito da alínea b) do artigo 5º da sua lei orgânica procurando 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, inspetores e inspetoras do trabalho; diretores e diretoras de recursos humanos e outros técnicos e técnicas, enquanto público-alvo estratégico, 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, *Cf Quadro 3.*

**5.1.1. Execução das candidaturas ao POPH/FSE, na tipologia 7.4 (Norte, Centro e Alentejo), aprovadas em janeiro de 2013, a partir de quatro referenciais criados para o efeito.**

Foi aberta a linha de cofinanciamento do POPH, da medida 7.4, com BREPP para a CITE, para garantir formação em igualdade no trabalho e no emprego a públicos estratégicos, designadamente: negociadores coletivos, inspetores e inspetoras do trabalho e diretores/as de recursos humanos, a partir de referenciais próprios já elaborados (formação de base para DRH e outros; formação de base e jurídica para inspetores e inspetoras do trabalho; formação de base e jurídica para atores na negociação coletiva). Foram apresentadas 3 candidaturas (âmbito territorial Norte/ Centro/ Alentejo) encontrando-se já aprovadas, e tendo sido considerado como elegível o MONTANTE TOTAL de 60 878,98 € para 24 AÇÕES, compreendendo 384 FORMANDOS(AS), como segue:

Norte: 26 280,41€ (10 AÇÕES/ 3 CURSOS/ 160 FORMANDOS (AS))

Centro: 17 106,85€ (7 AÇÕES/ 3 CURSOS/112 FORMANDOS (AS))

Alentejo: 17 491,62€ (7 AÇÕES/ 3 CURSOS/ 112 FORMANDOS (AS))

*Resumo*

A atividade principal da CITE é a prossecução do cumprimento da legislação sobre a Igualdade de Género no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional, decorrendo da sua missão, atribuições e competências, a promoção de formação na área laboral. A oferta formativa da CITE destina-se, principalmente, a públicos estratégicos determinantes na mudança de mentalidades no domínio da igualdade entre homens e mulheres no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional. Os públicos-alvo preferenciais no desenvolvimento desta intervenção formativa são: negociadores/as coletivos e parceiros sociais; quadros superiores da administração, gestores/as de recursos humanos, juristas e outros públicos considerados estratégicos, dada a posição que ocupam na estrutura social e/ou organizacional.

*Diagnóstico de necessidades*

A CITE elaborou o seu Plano de Intervenção Formativa, a partir de estudos/diagnósticos/recomendações/diretivas, nacionais e internacionais, dos últimos anos, relativos à situação das mulheres e dos homens face ao emprego, ao trabalho e à formação profissional. Tais instrumentos de política apontam, sucessivamente, para realidades que, em termos genéricos, se podem caracterizar como de desigualdade em desfavorecimento das mulheres no que se refere à sua

participação na esfera profissional e pública e dos homens na sua participação na vida privada. Apontam ainda para situações de discriminação das mulheres no que respeita ao acesso e permanência no mercado de trabalho e de formação, na progressão na carreira e acesso a postos de chefia, no valor dado ao seu trabalho e respetiva tradução em termos salariais e outros. Entende-se, assim, como prioritária, uma atuação fortemente dirigida a intervenientes nos processos de negociação coletiva para que incorporem a igualdade de género nas suas políticas, procedimentos e práticas, assim como aos/as DRH, juristas e inspetores/as da ACT e outros públicos considerados estratégicos. As vantagens sociais e económicas que advêm da intervenção no sentido de desenvolver uma situação mais justa e igualitária implicam a criação e implementação de dispositivos que abranjam o território nacional, designadamente os relativos ao domínio da Formação Profissional, que permitam reforçar a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

#### *Prioridades Temáticas: Igualdade de Género*

A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos setores privado, público e cooperativo. Tratando-se dum organismo nacional cuja função é intervir na mudança de práticas e culturas face à IG, a integração desta dimensão é a essência das suas orientações estratégicas, pelo que o presente projeto de intervenção formativa nela se sustenta. Os três Cursos de Formação e respetivos referenciais definem, nas suas finalidades, objetivos gerais e específicos, a incorporação da dimensão da IG, dando sentido à sua missão e agenda estratégica, enquanto mecanismo nacional de IG.

Os cursos do presente projeto visam alterações no mundo do trabalho, com impactos a serem, *à posteriori*, continuamente medidos e aferidos através da incorporação da IG nas políticas, procedimentos e práticas dos/as participantes.

Acontece que, à semelhança do que aconteceu com a fonte de financiamento geral do orçamento da CITE para 2013, também a fonte de financiamento 169, específica e exclusivamente afeta às contrapartidas nacionais de todos os projetos internacionais em que se encontrava ou projetava vir a estar envolvida, viria a ser cativada na globalidade, em perto de 50%, ficando apenas disponível um montante manifestamente insuficiente para garantir as contrapartidas nacionais a que a CITE se vinculou aquando da aprovação das candidaturas aos vários projetos cofinanciados acima referidos.

A CITE fez todas as diligências no sentido de ultrapassar todos os obstáculos suprarreferidos, bem como aqueles a que se encontrava obrigada pelas regras do CCP, a fim de dar início aos projetos das referidas candidaturas tendo enviado os respetivos termos de aceitação no prazo previsto, conforme o disposto nº 1 do artigo 29º do Decreto Regulamentar 84-A. Encontrava-se, no entanto, em risco de ver a caducidade de aprovação das suas candidaturas, findos que estavam praticamente todos os prazos de que dispunha para o fazer, conforme a alínea a) do Artigo 30º do mesmo diploma, ainda que por motivos que lhe são alheios, tendo, por este motivo enviado ao Gestor do POPH um pedido de autorização para que a execução das ações transitasse para o início de janeiro de 2014, pedido que lhe foi concedido.

#### **5.1.2. Formação em IG para *focal points* e dirigentes do 1º e 2º grau do MSSS e do MEE, no âmbito dos Planos de Ação para a IG, bem como outras pessoas destes ministérios igualmente consideradas como público-alvo estratégico.**

No sentido de dar cumprimento aos compromissos assumidos, a CITE deu continuidade à formação para os públicos estratégicos referidos nesta epígrafe, conforme consta do *Quadro 3*, tendo dado resposta às solicitações dos diversos organismos de um e outro ministérios, designadamente ao ISS, LNEG, IMT, INCI, bem como na própria CITE, num total de 595 formandos/as.

**5.1.3. Formação para público-alvo estratégico das empresas membro do Fórum Empresas para a Igualdade (iGen) sempre que previstas no respetivo plano de ação e/ou identificada a sua necessidade, mediante solicitação.**

No sentido de dar cumprimento aos compromissos assumidos, a CITE concretizou formação para os públicos estratégicos referidos nesta epígrafe, conforme consta do *Quadro 3*, tendo dado resposta às solicitações das diversas entidades pertencentes ao grupo de empresas que integram este Fórum, designadamente: INCM, GEBALIS, RTP, ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE SINES e CARRIS, num total de 105 formandos/as.

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

### 6.1. Desenvolvimento de ações de disseminação e sensibilização (em resposta a solicitações)

#### 6.1.1. Ações de sensibilização para trabalhadores/as do MSSS e do MEE.

CF. Área Projetos e Formação 5.1.2 e *Quadro 3*.

#### 6.1.2. Ações de sensibilização para público-alvo estratégico das empresas membro do Fórum Empresas para a Igualdade (iGen), sempre que previstas no respetivo plano de ação e/ou identificada a sua necessidade, mediante solicitação.

CF. Área Projetos e Formação 5.1.3 e *Quadro 3*.

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

CITE manteve, ao longo de 2013, atividade de sensibilização e as suas habituais ações de divulgação no âmbito das competências previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4º assim como no âmbito da alínea b) do artigo 5º da sua lei orgânica procurando 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, inspetores e inspetoras do trabalho; diretores e diretoras de recursos humanos e outros técnicos e técnicas, pais e mães, entre outros, enquanto público-alvo estratégico, 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, *Cf. Quadro 3*. Esta atividade esteve também associada a protocolos e outros projetos de parceria assinados em 2013 e/ ou transitados de anos anteriores, conforme o referido no ponto 4.7 desta área.

## 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)

Em 2013 a CITE continuou a integrar 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.

Com o II PII 2010-2013, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 74/2010, de 12 de Agosto, este grupo de trabalho passou a estar 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, que tem por objetivo “fomentar a responsabilidade social das organizações, em favor da valorização da diversidade cultural e do respeito pelos direitos dos imigrantes através de criação de um referencial ético”.

Em 2013, por motivos relacionados com condicionalismos internos ao ACIDI, o grupo de trabalho sobre responsabilidade social não reuniu e não realizou trabalho.

Relativamente ao III Plano para a Integração de Imigrantes (em fase de conceção em 2013), a CITE deu contributos relativamente a novas medidas a integrar no Plano.

## 7.2. Acompanhamento da execução das medidas atribuídas à CITE no IV PNI

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, tendo, igualmente em 2013, dado contributos relativamente ao ponto de situação da execução das suas medidas, para eventuais relatórios intermédios de execução das medidas previstas no IV PNI.

No âmbito da consulta pública ao V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2014-2017, a CITE deu contributos relativamente a novas medidas a integrar no Plano.

## 7.3 Acompanhamento do desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade do MSSS

Desde Junho de 2012 estão em execução os novos planos de igualdade do MEE e do MSSS, ambos derivantes do plano de igualdade do ex-MTSS. Foram indicados pontos focais de ambos os ministérios, que receberam formação em Igualdade de Género, promovida pela CITE

Realizaram-se ainda reuniões plenárias com as/os focal points dos dois ministérios, dinamizadas pela CITE em articulação com os/as respetivos/as Conselheiros/as, com vista a fazer um ponto da situação das medidas de igualdade de género já implementadas em cada organismo/serviço, as medidas a iniciar ainda em 2012, bem como a estratégia a seguir no ano de 2013.

Com a integração da CITE no MESSS houve que realizar uma reunião com a senhora Conselheira, para planear as ações ainda a desenvolver junto dos organismos deste Ministério, a qual teve lugar a 25 de setembro, na Praça de Londres.

Foram assim planificadas, por ainda não terem sido concretizadas, ações de formação para os organismos que tinham transitado para este ministério, ACT, IEFP, DGERT, especificamente destinadas a públicos estratégicos (das áreas da Comunicação, dos Recursos Humanos e do Planeamento).

## 7.4 Acompanhamento do desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade do MEE

Durante o ano, foram, no âmbito do apoio da CITE ao Plano de Igualdade do MEE, organizadas várias ações, nomeadamente, de formação, junto dos organismos tutelados pelo MEE em articulação com o/a Conselheiro/a para a Igualdade.

Assim, foram realizadas duas reuniões com a Sr.ª Conselheira para concertar as diversas ações previstas no Plano do MEE, tendo a primeira tido lugar a 1 de Março. A Sr.ª Conselheira começou por fazer um levantamento e análise da informação junto dos organismos do MEE, durante o mês de janeiro, relativamente ao seu cumprimento do Plano de Ação para a Igualdade deste Ministério e respetivas medidas/ações planeadas, solicitando a cada um dos *focal points* desses organismos a atualização do seu ponto de situação face às metas do Plano de Ação.

Deste modo, mediante a informação recolhida e tendo já reunido um número de respostas relevante dos *focal points*, acerca da atualização do cumprimento do respetivo Plano, foi realizada no dia 6 de Maio, na Horta Seca, a segunda reunião CITE/Conselheira com vista ao planeamento, das medidas/ações ainda a desenvolver. Os trabalhos da reunião foram acompanhados pela Senhora Presidente da CITE, sendo a sua continuidade garantida pelas pessoas das áreas de projeto e de formação da CITE.

### **7.5 Desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade DE Género da CITE – Implementação de medidas de IG e de Conciliação Trabalho/ família e vida pessoal**

Considerou-se prioritário estabelecer um modelo que, para além das garantias legais, preveja também resoluções para as novas realidades e desafios laborais e sociais, por forma a promover-se uma cultura profissional plenamente comprometida com a igualdade de género, de uma forma real e efetiva, de ambos os sexos, na Administração Pública.

É com esta finalidade que foi concebido o Plano de Ação para a Igualdade da CITE, estabelecendo-se um conjunto de medidas – entre as quais, a utilização de linguagem inclusiva em todos os documentos internos e externos produzidos na CITE, a realização de formação profissional nas áreas da igualdade de género e o incentivo à utilização de mecanismos de conciliação das responsabilidades profissionais com a vida familiar e a promoção de uma cultura de coresponsabilidade entre ambos os sexos - que visam eliminar vários obstáculos tradicionais que, persistindo, dificultam uma verdadeira igualdade entre homens e mulheres no trabalho e na sociedade.

O Plano de Ação da CITE foi divulgado junto de trabalhadores/as em 2 de Maio de 2013, embora outras ações de divulgação estivessem já em curso, nomeadamente a Campanha “Compreenda a Igualdade Abrace a Mudança”, cujos cartazes foram afixados nos diversos pisos da CITE, bem como no átrio de entrada do piso térreo, em 18 de janeiro, data do envio da grelha de monitorização da CITE ao Dr. Rui Abreu (o ainda conselheiro da IG do MEE, à data). Conforme *Quadro 3*, foi ainda realizada uma formação interna, dirigida a todos os trabalhadores e trabalhadoras, sobre IG e Linguagem Inclusiva, que teve lugar no auditório do edifício da CITE, em 26 de setembro.

#### **7.6. Participação na elaboração da Norma ORF 179 – Grupo técnico/Comissão técnica**

A CITE deu continuidade ao trabalho de construção da Norma 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 protocolado.

Nestes termos, as suas representantes participaram em todas as reuniões da GT até à entrega do draft final à APEE em 19 de março de 2013, para validação e envio aos restantes membros da CT 179. Duas outras reuniões se sucederam até ao envio do texto final para o IPQ. Esta última entidade colocou, como protocolado, o referido texto em discussão pública até ao dia 31 de janeiro de 2014.

#### **7.7. INE (dossiê de género)**

A CITE tem um protocolo que se encontra em vigor desde 2008 com o INE, para participação no grupo de trabalho 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. Durante o ano de 2013 não ocorreu qualquer reunião.

#### 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 UE.

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

###### **1.1. Promoção e desenvolvimento do Projeto *Sexual and Moral Harassment in the Workplace* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA Grants – PO07 - Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada)**

Foi aprovada, em final de 2013, a candidatura do projeto *Sexual and Moral Harassment in the Workplace*, que tem como objetivos fazer um diagnóstico e caracterização do assédio sexual e moral no mercado de trabalho em Portugal, sensibilizar públicos estratégicos para o problema do assédio no local de trabalho e a troca de experiências e boas práticas, nesta matéria, entre Portugal e a Noruega.

Assim, o projeto prevê a realização de um inquérito nacional ao assédio no mercado de trabalho, que abrangerá o assédio sexual e moral em homens e mulheres, numa amostra a nível nacional, a criação de vários instrumentos de formação para prevenção e combate ao fenómeno do assédio no mercado de trabalho, e visitas de estudo e *workshops* para troca de experiências, em Portugal e na Noruega.

O projeto prevê, para além da realização do inquérito, a criação de vários instrumentos de formação para prevenção e combate ao fenómeno do assédio no mercado de trabalho.

Este projeto integra o Programa para a Área da Igualdade de Género em Portugal do Instrumento Financeira EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O projeto, de carácter transnacional, é promovido pela CITE e conta com os seguintes parceiros: KS (Parceiro social norueguês), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Ordem dos Advogados (OA), Centro de Estudos Judiciários (CEJ), Instituto Superior de Ciências, Sociais e Políticas (ISCSP) – CIEG: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Câmara Municipal de Lisboa (CML) e uma média empresa da área do marketing, a empresa GRAFE.

O projeto terá início em 2014 e terminará em 2015.

###### **1.2. Promoção e desenvolvimento do Projeto *Men's Roles in a Gender Equality Perspective*, (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA Grants – PO07 - Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada)**

Foi aprovada, em final de 2013, a candidatura do projeto *Men's Roles in a Gender Equality Perspective*, que tem como objetivo a elaboração de um “livro banco” sobre o papel dos homens na igualdade de género em Portugal, o qual constituirá uma base para o debate público, a disseminação e a sensibilização sobre o tema.

Este projeto integra o Programa para a Área da Igualdade de Género em Portugal do Instrumento Financeira EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O projeto é promovido pela CITE em parceria com o ICS-UL – Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, e conta com 2 parceiros associados, a UAM – Universidade Autónoma de Madrid e a NTNU – Norwegian University of Science and Technology.

O projeto tem duração prevista de 27 meses, iniciando –se em 2014 e terminando em 2016.

**1.3. Participação, como parceiro, no Projeto *National Survey on Time Use by Men and Women* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA Grants – PO07 - Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada)**

Foi aprovada, em final de 2013, a candidatura do projeto *National Survey on Time Use by Men and Women*, que tem como objetivo a realização do inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres, de acordo com as linhas de orientação do Eurostat sobre harmonização dos inquéritos aos usos do tempo na UE.

Este projeto integra o Programa para a Área da Igualdade em Portugal do Instrumento Financeira EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O projeto será desenvolvido numa parceria constituída entre o INE e a CITE, sendo o INE a entidade promotora.

O projeto terá início em 2014 e terminará em 2016.

**Atividades não previstas no PA 2013**

- Participação na candidatura do projeto *The In-visible Gap: An analysis of the impact of the economic crisis in the gender pay gap in the South of Europe* à open call JUST/2013/PROG/AG/GE - Support to civil society and other stakeholders aiming at promoting equality between women and men (Themes: gender pay gap and gender equality in economic decision-making) do PROGRESS, promovido pelo KMOP – Family and Childcare Centre (Grécia) e com parceria constituída por entidades da Grécia, Chipre, Espanha e Portugal.

- Participação na candidatura do projeto *Gender balance in decision-making: Towards a more competitive and sustainable Europe – Brainstorming, best practices and innovative solutions for the tourism sector* à open call JUST/2013/PROG/AG/GE - Support to civil society and other stakeholders aiming at promoting equality between women and men (Themes: gender pay gap and gender equality in economic decision-making) do PROGRESS, promovido pela Universidade de Aveiro.

**2. ACOMPANHAR E PARTICIPAR EM INICIATIVAS DE IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO JUNTO DE ORGANISMOS DA UE E OUTRAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS, BEM COMO FORNECER CONTRIBUTOS TÉCNICOS RELATIVOS À APLICAÇÃO DE INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS**

**2.1. Participar em reuniões no âmbito das Presidências da União Europeia**

No âmbito da Presidência Irlandesa, a CITE fez-se representar na *Gender Equality Conference: Women's Economic Engagement and the Europe 2020 Agenda*, que teve lugar em Dublin entre 29 e 30 de Abril, organizada pela Divisão de Igualdade de Género e pelo Departamento de Justiça e Igualdade, contando igualmente com o apoio da Comissão Europeia. A conferência procurou fazer o balanço do Estado da Arte em matéria de igualdade de género na Europa focando os seguintes pontos:

- As Mulheres e a sua força de trabalho – como fazer sentido na economia e no negócio
- O regresso das mulheres ao mercado de trabalho – Uma estratégia “Win-Win” para a economia e para as mulheres

- Os desafios para as mulheres no local de trabalho – trabalhar em conjunto para ultrapassar barreiras
- As Mulheres em torno dos lugares de chefia e de topo
- Empreendedorismo Feminino

A conferência encerrou com a assinatura de uma Declaração sobre Igualdade de Género, pela Lituânia, Grécia e Irlanda, que teve lugar na Galeria dos Retratos do Castelo de Dublin.

## **2.2. Contribuição técnica, no âmbito das competências da CITE, para a elaboração de relatórios nacionais de aplicação/implementação de instrumentos internacionais, nomeadamente da CEDAW, Plataforma de Pequim, Carta Social Europeia Revista, Mecanismo de Revisão Periódica Universal (UPR – Universal Periodic Review) – Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, Convenções da OIT e Diretivas Europeias**

- No domínio das suas competências e atribuições, a CITE participou na elaboração dos 8º e 9º Relatórios Nacionais sobre a **Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)**.

- No domínio das suas competências e atribuições, a CITE participou na elaboração do 9º Relatório Nacional de aplicação da **Carta Social Europeia Revista**, cingindo-se às matérias versadas nos Artigos 4.º - Direito a uma remuneração justa e 26.º - Direito à dignidade no trabalho.

- A CITE deu contributos para o Relatório de aplicação **da Convenção n.º 103 – Proteção à Maternidade**, da OIT, e, no âmbito desta mesma Convenção, respondeu às observações e pedidos formulados pela Comissão de Peritos.

- A Cite deu ainda contributo para a elaboração de parecer nacional sobre a Proposta de Diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas.

- por último, deu contributo para o relatório *“National good practices on the GPG2” to be checked by the HLG members*”.

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

### **3.1. Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito de grupos e instituições da Comissão Europeia**

#### **Comité Consultivo da Igualdade entre Homens e Mulheres da Comissão Europeia**

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres da Comissão Europeia, tendo participado nas duas reuniões deste Comité realizadas em 2013, em maio e em novembro, em Bruxelas.

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 é, desde Janeiro de 2011, com a entrada em funcionamento da nova Comissão e a passagem das questões da Igualdade para a DG Justice, 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, o Conselho da Europa e o EIGE.

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 2013 foram as diferenças entre as pensões das mulheres e dos homens e a mutilação genital feminina, tendo sido proposto que o Comité elaborasse 2 *Opinions: Opinion on reducing the gender gap in pensions; Opinion on female genital mutilation*.

Por considerar que não possui *expertise* nestas matérias, a CITE não integrou nenhum dos grupos de trabalho constituídos para tratamento dos temas agendados para o ano.

### **Seminário “Exchange good practices on gender equality: Equal Pay Days”**

A Comissão Europeia (DG Justice), em parceria com ÖSB Consulting (Áustria) e o Istituto per la Ricerca Sociale (IRS – Itália) promoveram o seminário em epígrafe, que teve lugar na Estónia, em Tallinn, nos dias 18 e 19 de junho de 2013, com o propósito de apresentar, partilhar e discutir experiências relativas aos indicadores de cada país dos estados membros da UE face ao *PAY GAP* e seu combate.

Foram endereçados convites a representantes e a peritos/as independentes de cada país. A CITE esteve presente em representação de Portugal, na qualidade do organismo responsável pelas matérias de Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego, e igualmente responsável pela Campanha Nacional sobre Igualdade Salarial em 2013, tendo sido acompanhada pela perita independente, Sara Falcão Casaca, incumbida de traçar o perfil da realidade portuguesa, bem como de pré-analisar os casos da Estónia, Bélgica e Espanha, propostos pela organização.

Os casos acima referidos foram amplamente discutidos, designadamente pelas campanhas que levaram a cabo, avaliando-se a eficácia e transferibilidade das mesmas para os restantes países. Foram também apresentados os indicadores de cada país e respetivas campanhas (caso tenham tido lugar), assim como o retrato do estado da arte em matéria de igualdade salarial, devidamente comentados pelos/as peritos/as nacionais.

### **Organização do workshop Equality Pays Off**

A CITE, enquanto mecanismo nacional de igualdade, co-organizou com a Comissão Europeia e com o apoio da UGT e da CIP, o evento “*Equality Pays Off*”, que anualmente é realizado num Estado-Membro, e que visa chamar a atenção das entidades empresariais e parceiros sociais para as vantagens económicas e sociais de combater as diferenças salariais de género. O evento ocorreu em Lisboa no dia 24 de setembro.

## EIGE - Instituto Europeu de Igualdade de Género

A CITE participou na reunião de Grupo Temático “*Network on Gender Training*”, que se realizou em Vilnius, a 21 e 22 de maio de 2013 e que se focalizou nos seguintes temas:

- A importância da formação enquanto ferramenta essencial para a concretização do *mainstream*, bem como os desafios que os/as servidores/as do estado, dos Estados membros da UE, enfrentam no esforço para integrar as questões de género nas políticas e nos seus planos de atividade
- O papel que o EIGE pode desempenhar, nomeadamente no âmbito desta rede de trabalho, enquanto potenciador da construção de capacitação em torno do *mainstream* de género.

Das principais conclusões pode extrair-se a necessidade do EIGE prosseguir nos esforços de desenvolver as questões da formação enquanto ferramenta de desenvolvimento do *mainstream* de género. Este GT deverá revestir-se de novas responsabilidades, funcionando não apenas como órgão consultor deste instituto mas também enquanto plataforma de trocas de saberes e experiências (presencialmente e/ou através de fóruns de discussão on-line), no sentido de se tornar um facilitador de progresso das competências de Género na UE. Estas novas e acrescidas responsabilidades foram entendidas como mote de trabalho para a agenda do Seminário a realizar no outono de 2013.

Com efeito, a CITE voltou a estar presente no Seminário “*Peer to peer Exchange – How do we make Gender mainstreaming work?*”, que decorreu, igualmente, em Vilnius, a 21 e 22 de novembro de 2013, onde as questões da eficácia das ações dos países, em torno do *mainstream* de género, estiveram no centro da agenda de trabalhos. Foram apresentados estudos de caso, experiências a nível nacional e local, bem como retiradas algumas conclusões a partir do estudo que o EIGE tem vindo a desenvolver, e que contou com os contributos dos vários estados membros. Através deste estudo foi possível mapear os modelos e ferramentas utilizados nos diversos países bem como encontrar algumas recomendações genéricas que lhes permitam dotar de maior eficácia a sua ação nesta matéria. Assim se sintetizam, de seguida, algumas das principais recomendações: *um mapeamento estruturado das metodologias e do conhecimento* (ex: orçamento, indicadores e estatísticas, investigação e estudos); *implementação de um ciclo de aplicação e avaliação de políticas* (ex: mecanismos de *accountability*, consulta de *stakeholders*, monitorização e avaliação); *mecanismos reguladores da legislação em matéria de igualdade de género* (sem recurso a uma mera *check-list*); *metodologia educacional adequada* (ex: formação mais adaptada às necessidades do público-alvo e menos generalista; campanhas de sensibilização e de consciencialização).

## 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.

Em Novembro de 2011 foi ratificada a adesão da CITE à EQUINET.

Em 2013, a CITE integrou os seguintes grupos de trabalho:

### - Strategy Development

A CITE participou nas reuniões deste grupo de trabalho, que decorreram em Manchester e Zagreb, e nos respetivos trabalhos.

Este grupo de trabalho elaborou um documento sobre o envolvimento e o trabalho dos mecanismos para a igualdade com os diferentes *Duty Bearers*, que será publicado no início de 2014.

Foi organizada uma ação de formação, para técnicos/as dos diversos mecanismos de igualdade membros da Equinet, que decorreu a 24 e 25 de Outubro, em Zagreb, intitulada *Combating Discrimination and Promoting Equality: Engaging and Working with Duty Bearers*.

A CITE colaborou na organização desta formação, tendo dinamizado o *workshop* da Sessão 6 - *Strategies for engagement*, e promovido a participação de uma representante da UGT no painel de discussão *Contribution from the perspective of duty bearers – what’s in it for a duty bearer? What works and what does not work?*

#### - Gender Related Issues

A rede dos Mecanismos Nacionais de Igualdade de Género da Comissão Europeia foi extinta e integrada na EQUINET, dando origem ao grupo de trabalho *Gender Related Issues*, que passou a ser coordenado pela CITE.

Este grupo de trabalho organizou uma ação de formação, para técnicos/as dos diversos mecanismos de igualdade membros da Equinet, que decorreu a 18 e 19 de Setembro, em Lisboa, intitulada *Gender Equality Training on Equal Pay*. A CITE colaborou na organização desta formação, garantindo toda a logística necessária à receção de todas as pessoas convidadas a participar no evento.

A CITE apresentou a comunicação *Good practice from the Portuguese Commission for Equality in Labour and Employment* na sessão 2 - *Methodologies for the evaluation of jobs*.

Este grupo elaborou um relatório sobre o trabalho dos mecanismos de igualdade, sua experiência e boas práticas, para promover o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor, que será publicado no início de 2014.

#### - Equality Law in Practice

Este grupo consiste num conjunto de peritos/as legais, dos mais diversos mecanismos de igualdade de membros da Equinet, e foca-se no estudo de como a legislação nacional e europeia é implementada e interpretada. É uma plataforma permanente que troca experiências e trabalha para melhorar o nível de proteção legal contra a discriminação

O objetivo é harmonizar a proteção contra a discriminação nos Estados da UE.

O grupo usa casos da vida real para analisar como as Diretivas Europeias sobre igualdade e a legislação nacional são aplicadas na prática, método que permite uma comparação entre as soluções nacionais, identificando padrões, possíveis lacunas nas Diretivas que requeiram clarificações, bem como identificar lacunas nas legislações nacionais.

#### - Outras atividades:

Técnicas da CITE participaram nas seguintes ações de formação e seminários promovidos pelo EQUINET:

- Equinet Legal Training (Março 2013, Berlim);
- Equinet High-Level Seminar on the application of the EU Race Employment Directives (Maio, Bruxelas);
- Equinet High-Level Seminar on Gender Equality (Junho, Bruxelas);
- Gender Equality Training on Equal Pay (Setembro, Lisboa);

- Combating Discrimination and Promoting Equality: Engaging and Working with Duty Bearers (Outubro, Zagreb), na qual a Presidente da CITE moderou dois workshops e apresentou uma intervenção no encerramento do evento;
- Strengthening fundamental rights protection together in a changing human rights landscape (em colaboração com a FRA E ENHRI , Outubro,Viena)
- Legal Seminar Equality Law: What kind of Equality? (Bruxelas , Novembro)

A CITE participou, igualmente, na reunião anual geral da EQUINET, que decorreu em Bruxelas, em novembro, tendo a presidente da CITE sido eleita para o *Board* da Equinet.

Foram dadas respostas a pedidos de informação por parte do secretariado EQUINET.

### **3.2. Participação nas reuniões e grupos de trabalho no âmbito da colaboração com a Fundação ARBORUS**

#### **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 de Igualdade de Género e *Bureau des Conseillers de politique Européenne*).

A CITE participou nos trabalhos de alimentação do SITE do Fonds de Dotation e em 3 videoconferências, ocorridas em fevereiro, maio e outubro.

Os temas tratados foram, respetivamente: modelos de relatórios sobre igualdade profissional; ação sobre igualdade salarial; cruzamento e recolha de dados compatíveis com o INDEX do EIGE.

#### **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.

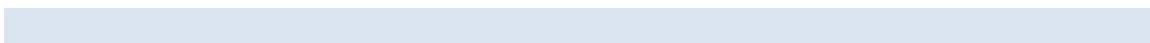
O GEES não foi atribuído em 2013.

### **3.3. Grupo de trabalho sobre Negociação Coletiva, no âmbito da Área 4 – Igualdade no Trabalho e no Emprego do Memorando de Cooperação e Assistência Técnica em matéria de Emprego e Condições de Trabalho entre o Ministério da Economia e do Emprego de Portugal e o Ministério do Emprego e Segurança Social de Espanha**

Não foi dado início ao grupo de trabalho sobre Negociação Coletiva entre a CITE e o organismo homólogo espanhol, que teria como objetivo a troca de informação, de experiências e boas práticas de igualdade de género na área da negociação coletiva.

#### **Delegações e Representações Internacionais**

Durante o ano de 2013, a CITE esteve representada em diversas reuniões, *workshops*, conferências internacionais e formação conforme o *Quadro 4* referente à Agenda Internacional.



## 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 novembro de 2013, num total de 381 (salientam-se os condicionalismos decorrentes da suspensão do contrato relativo ao sítio da CITE, que impediram parte das inserções na data desejada).

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

#### 2.1. Divulgação de destaques

O sítio da CITE foi 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 2013, foram realizadas mais de 130 atualizações de conteúdos, das quais 67 destaques (salientam-se os condicionalismos decorrentes da suspensão do contrato relativo ao sítio da CITE, que quebraram um pouco a dinâmica das inserções).

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.

#### 2.2. Inserção de novas imagens na página de entrada

CF. 2.1

#### 2.3. Atualização de conteúdos

## 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 2013, 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. Divulgação das publicações e materiais da CITE

CF. Pontos 3.1; 3.2 e 3.3 da área da Gestão e Coordenação.

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

Ao longo do ano de 2013, foram consideradas, como público-alvo estratégico para divulgação dos materiais e publicações da CITE, as seguintes categorias: universidades e membros da academia, sindicatos, associações profissionais e empresariais, câmaras municipais, estabelecimentos de ensino, centros protocolares e de investigação, centros de emprego e formação profissional, e ainda as unidades de saúde familiar bem como utentes em geral.

#### 4.3. Contactos com potenciais destinatários

De acordo com a estratégia de divulgação delineada, foi agilizado, em 2013, um elenco de contactos, tendo em linha de conta protocolos existentes, as solicitações exteriores e outras listagens.

Assim, para o envio do material selecionado para o efeito, foram encaminhados os mais variados materiais/publicações da CITE.

Todas as solicitações dos utentes que se dirigiram ao centro de documentação, foram satisfeitas, assim como outras solicitações de utentes, que chegaram à Comissão por via electrónica, telefónica e correio normal.

#### 4.4. Organização de sistema de controlo das publicações enviadas

Todo o material CITE, enviado para o exterior fica registado, nas saídas, em Smartdoc's, sendo o mesmo acompanhado de um ofício discriminativo numerado.

### 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 2013, a CITE disponibilizou digitalmente (D) ou editou (E) as seguintes publicações, integralmente desenvolvidas pela equipa da área de projetos e formação:

- *Women and Men. Work, Employment and Family Life. Indicators 2012 (D)*
- *Mulheres e Homens. Trabalho, Emprego e Vida Familiar. Indicadores 2012 (D)*
- *Situação da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho – 2012 (D)*

- Brochura *Parentalidade. Bom para os pais, melhor para os filhos (reedição)* (E)
- *Campanha nacional para a promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – Flyers versão PT (E) versão EN (D)*
- *A situação dos homens e das mulheres em Portugal no mercado de trabalho nos últimos 10 anos* (D)
- *O valor do tempo: quantas horas te faltam ao dia*, María Ángeles Durán. Tradução portuguesa. Coleção Estudos nº 8 (E)
- *Prevenção e Combate de Situações de Assédio no Local de Trabalho- Guia Informativo* (E)
- *Prevention and fight against harassment at the workplace: a selfregulation support instrument* (E);
- *Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e Desafios de um Percurso*, Virgínia Ferreira e Rosa Monteiro, Coleção Estudos nº 9 (E)
- *Flyer da CITE (reedição)* (E)
- *Sabia Que (sobre igualdade salarial)* (E/D)
- *Sabia Que (sobre conciliação)* (E/D)

## 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 foi sendo atualizada durante o ano de 2013.

### 6.2. Gestão do arquivo de materiais e publicações

Durante o ano de 2013, a sala destinada ao arquivo da CITE, que reúne a documentação produzida e recebida na Comissão, ao longo dos anos, foi parcialmente reorganizada, com etiquetagem de estantes. Também foi sendo efetuada a atualização do arquivo das publicações, de acordo com as solicitações exteriores.

### 6.3. Catalogação e indexação de publicações

Foram catalogadas e indexadas 158 publicações, do acervo da CITE, sendo que o critério foi começar pelas mais recentes.

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

Ao longo do ano de 2013, manteve-se a disseminação de material a solicitações exteriores, garantido o acesso presencial e a disponibilização de informação. Esta disseminação foi realizada em encontros, seminários, congressos, da área dos Projetos, e ainda a pedido de associações, sindicatos, investigadores/as, formadores/as, entre outros.

### 6.5. Elaboração proposta de atualização do acervo documental

Durante o ano de 2013, 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) 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 MEE, disponível para consulta na Internet, em [www.redtess.gep.mtss.gov.pt](http://www.redtess.gep.mtss.gov.pt) e em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt);

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

### *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, alterado e republicado pelo Decreto-Lei nº76/2012 de 26 de março.

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

O orçamento de funcionamento atribuído é gerido pela CITE, contudo a gestão e controlo orçamentais, os procedimentos e as operações contabilísticas (cabimentos, compromissos, pagamentos, etc.) são da responsabilidade da Secretaria-geral (SG) da tutela, em 2013 a SGMEE. Com a nova orgânica do Governo, a tutela direta da CITE passou para o MSESS, sendo que por acordo entre Secretarias-gerais, as questões financeiras e contabilísticas permaneceram na SGMEE até dezembro de 2013, bem como o apoio informático.

A necessidade de reforço de recursos humanos, nomeadamente nas áreas jurídica, administrativa e projetos, a par das incertezas relativas a processos de mobilidade dependentes do IEFP, são um problema persistente, recorrente e estruturante da CITE, que também condicionaram a atividade do Organismo em 2013.

A secretaria continua a ser assegurada apenas por uma assistente operacional, após mobilidade, em 2012 de uma assistente administrativa. A redistribuição de tarefas administrativas condicionou a otimização de alguns objetivos de interface com os/as cidadãos/as clientes.

Em termos de resposta às atribuições eminentemente jurídicas, cumpre registar o aumento dos processos com prazo entrados e concluídos, com óbvios reflexos no tratamento de queixas e pedidos de informação.

Ao nível dos contributos do organismo para planos e outros instrumentos de política nacionais e internacionais, também se registou um aumento muito significativo de solicitações que obrigaram a reajustamentos na distribuição de funções e tarefas.

A execução financeira fica aquém das necessidades devido à dependência para a tramitação de todos os processos. A incapacidade para arranque efetivo do POPH deveu-se, sobretudo, à insuficiente dotação das contrapartidas nacionais, asseguradas pela FF 169. Também o POAT careceu de uma adenda, pelos motivos invocados.

Já relativamente ao arranque dos projectos financiados pela FF 280 – EEA Grants, este não ocorreu por motivos não imputáveis à CITE, mas sim ao atraso na assinatura do respetivo contrato de programa entre Portugal e a Noruega, o que obrigou a recalendarizações dos cronogramas para 2014 e a uma execução financeira nula em 2013.

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, a realização de duas campanhas de âmbito nacional – uma no âmbito da desigualdade salarial e a segunda no âmbito da conciliação

trabalho/família com repercussões públicas e mediáticas sem precedentes; a criação do Fórum Empresas para a Igualdade, com o compromisso formalizado de 21 empresas representativas de todos os sectores da economia em incorporar medidas promotoras da IG; a publicação do GUIA INFORMATIVO – CONHECER, COMBATER E PREVENIR O ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO (1ª edição esgotada e executada reedição); candidaturas a projetos internacionais; ações de formação e divulgação; participação ativa em redes e parcerias nacionais e internacionais.

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);
- Encetar junto dos trabalhadores e das trabalhadoras estratégias de envolvimento na missão e objetivos do organismo;
- Promover o diálogo social dentro do organismo;
- Assegurar que os objetivos do SIADAP 1 se materializam e concretizam nos objetivos e competências estabelecidos no SIADAP 3;
- Adaptar o Manual de Procedimentos Interno ao Protocolo assinado com a SGMSESS;
- Sanar os problemas existentes na área da informática, através de uma eficaz e eficiente articulação com o Instituto de Informática e melhorar os sistemas de informação e segurança;
- Disponibilizar oferta formativa para públicos-alvo estratégicos e conseguir a execução, em tempo, do POPH;
- Executar os projetos pré-definidos aprovados pelo Programa EEAGrants;
- Manter a coordenação do grupo de trabalho específico para a promoção da igualdade e a representação da CITE na Board do EQUINET (European Network of Equality Bodies);
- Continuar a melhorar os mecanismos de interface com os cidadãos e as cidadãs utentes e alargar o universo de aplicação dos questionários de satisfação;
- Garantir o funcionamento do Fórum Empresas para a Igualdade, monitorizando a implementação de medidas promotoras da IG no trabalho e no emprego e pertencendo à TASK FORCE;
- 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;
- Realizar Campanhas anuais públicas de sensibilização em matéria conexa com a missão da CITE;
- Participar na elaboração e monitorização do Plano de Igualdade do MSESS.

## 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 em papel, dentro de um envelope, sendo as respostas colocadas numa caixa disponibilizada para o efeito, tendo sido protegido o anonimato.

Num universo de 23 colaboradores/as, responderam ao questionário 21 colaboradores/as, destes/as 3 questionários foram considerados nulos, porque se encontravam em branco, aquando da devolução.

Os resultados que se apresentam correspondem, pois, a 18 questionários que foram analisados.

Gráfico28



Tal como se apresenta, 53% dos respondentes considera-se satisfeito/a ou muito satisfeito/a com a organização no seu todo.

A percentagem de insatisfação que compreende muito insatisfeito/a, insatisfeito/a e pouco satisfeito/a ascende aos 47%.

Podem considerar-se como pontos fortes nesta categoria os itens – *Papel da organização na sociedade (73% MS e Sat.) e relacionamento da organização com os/as cidadãos/ãs e a sociedade (78% MS e Sat.)*; e, como pontos fracos os itens – *Envolvimento dos/das colaboradores/as nos processos de tomada de decisão (61% P Sat. e Insat.) e Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores/as e gestores/as (50% P Sat. e Insat.)*.

Gráfico 29

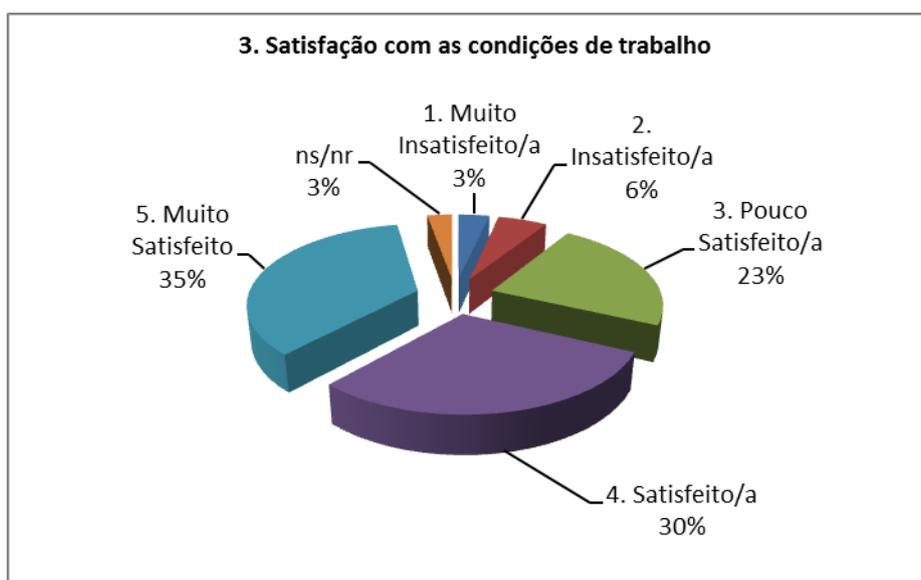


O gráfico demonstra que 49% dos/das colaboradores/as se considera satisfeito/a ou muito satisfeito/a com a gestão e sistemas de gestão.

Os restantes 51% dividem-se em diferentes graus de insatisfação, sendo que 2% não sabe ou não responde.

Destaca-se, pela positiva o item – *Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados* (67% MS e Sat.) e, pela negativa, o item – *Forma como a organização recompensa os esforços individuais* (61% P Sat. , Insat. e M Insat.).

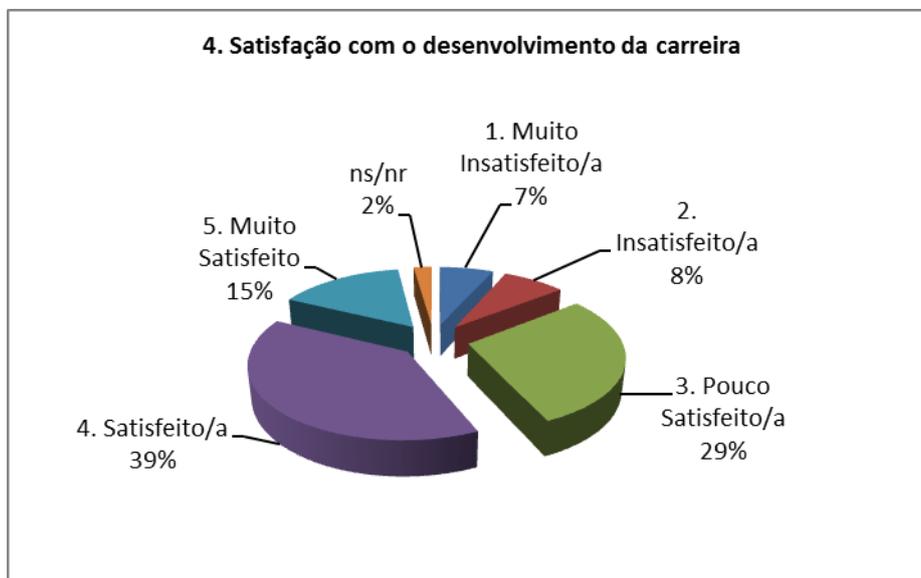
Gráfico 30



No que se refere à satisfação com as condições de trabalho, pode constatar-se que 65% % dos/das colaboradores/as se considera satisfeito/a e muito satisfeito/a. O grau de insatisfação situa-se nos 32%.

Destacam-se pela positiva os itens – *Possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde (84% MS e Sat.)* e *possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais (72% MS e Sat.)*; como pontos menos fortes os itens – *Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais (39% M Insat., Insat. e P Sat.)* e *Igualdade de oportunidades nos processos de promoção (34% M Insat., Insat. e P Sat.)*.

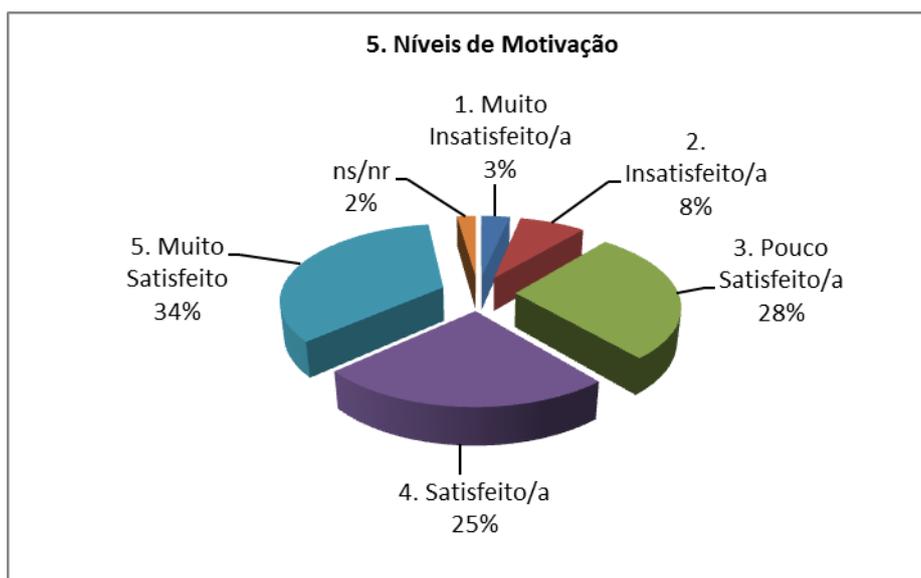
Gráfico 31



A satisfação com o desenvolvimento da carreira pontua 54%, sendo que os/as colaboradores/as consideram-se satisfeitos/as ou muito satisfeitos/as.

Destaca-se pela positiva o item – *Nível de conhecimento que tem dos objetivos da organização (73% M Sat. e Sat.)* e, com maior grau de insatisfação o item – *Mecanismos de consulta e diálogo existentes na organização (51% M Insat., Insat. e P Sat.)*.

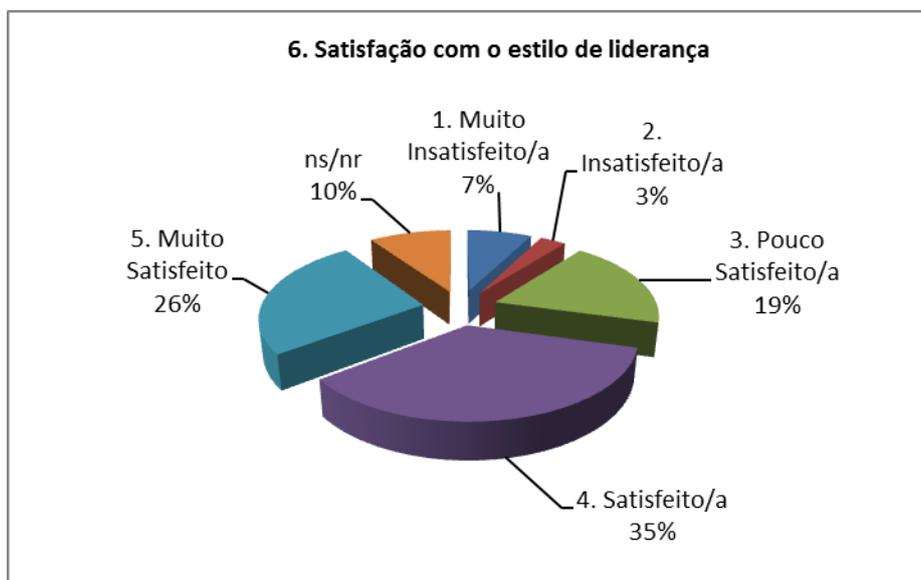
Gráfico 32



Outra das dimensões de análise remeteu para o nível de motivação. Após o apuramento dos resultados, verifica-se, tal como demonstra o gráfico, que 59 % dos/as colaboradores/as se considera motivado/a.

Destaca-se pela positiva o item – *Desenvolver trabalho em equipa* (61% M Sat. e Sat.) e, com maior grau de insatisfação o item – *Participar em projetos de mudança na organização* (44% M Insat., Insat. e P Sat.).

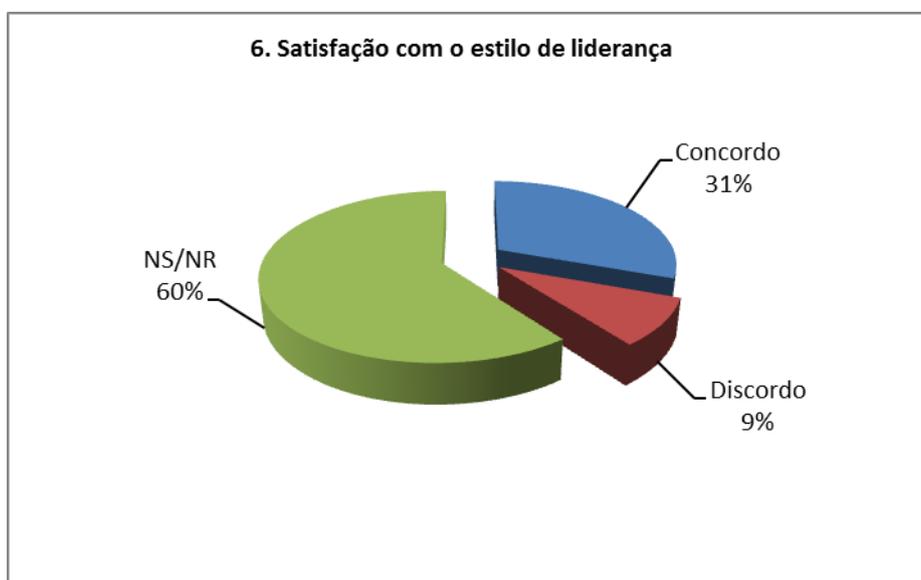
Gráfico 33



A satisfação com o estilo de liderança é de 61%.

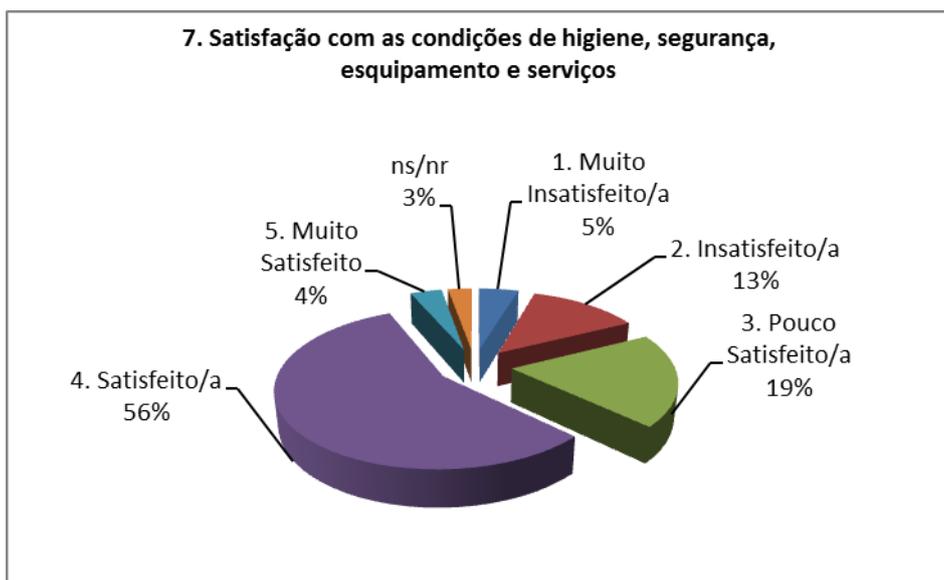
Destaca-se pela positiva o item – *Lidera através do exemplo* (72% M Sat. e Sat.) e, com maior grau de insatisfação o item – *Promove ações de formação* (56% M Insat., Insat. e P Sat.). Destaque, ainda, para 10% de colaboradores/as que não sabe ou não responde.

Gráfico 34



Quanto à questão da concordância ou discordância com o estilo de liderança a percentagem de colaboradores/as que não sabe ou não responde é a mais significativa (60%).

Gráfico 35



A satisfação com as condições de trabalho é de 60%.

Destaca-se pela positiva o item – *Condições de higiene (84% M Sat. e Sat.)* e, com maior grau de insatisfação o item – *Software disponível (61% M Insat. e P Sat.)*.

## 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 alterada e republicada 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 I*, os quadros passíveis de serem preenchidos com os meios e dados de que dispõe, limitando-se, neste ponto a descrever, através do *Quadro 12*, os recursos humanos afetos, categoria e proveniência.

Quadro 4

AFETAÇÃO	NOME	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA
Presidente	Sandra Ribeiro	Dirigente Superior de 1º Grau Técnica Superior	IEFP
Vice-Presidente	Natividade Coelho	Dirigente Superior de 2º Grau Professora	Ministério da Educação
Apoio à Presidência/ Secretariado		Técnica Administrativa Especialista	IEFP
Apoio à Presidência/ Contabilidade		Técnico Administrativo	IEFP
Apoio Jurídico		Assistente Técnica	Secretaria de Estado Regional dos Açores Mobilidade
Área Jurídica		Técnico Superior Assessor	IEFP
Área Jurídica		Técnica Superior Consultora	IEFP

AFETAÇÃO	NOME	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA
Área Jurídica		Consultora Externa	Contrato de Prestação de Serviços
Área Jurídica		Técnica Superior	IEFP
Área Jurídica		Técnico Superior	IEFP
Área Jurídica		Técnica Superior Assessora	IEFP
Área Jurídica		Escrivã Auxiliar	CEJ Mobilidade
Área Jurídica		Técnico Superior	IEFP
Área Jurídica		Inspetor Superior Principal	ACT Mobilidade
Área de Projetos e Formação  Área Internacional		Técnica Superior	For-Mar Mobilidade
Área de Projetos e Formação		Consultora Externa	Contrato de Prestação de Serviços
Área de Projetos e Formação		Consultora Externa	Contrato de Prestação de Serviços
Área de Projectos e Formação		Professora	Ministério da Educação Mobilidade
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP
Área de		Técnica Superior	IEFP

AFETAÇÃO	NOME	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA
Documentação			
Área de Projetos e Formação		Técnica Superior	IEFP
Informática e Comunicações		Técnico de Sistemas	IEFP
Secretaria		Auxiliar Administrativa	IEFP
Secretaria Telefonista		Telefonista	IEFP
Secretaria Motorista		Motorista	IEFP

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

A descrição dos Recursos Humanos afetos à CITE evidencia a necessidade de recorrer a contratos de prestação de serviços, para suprir necessidades de trabalho de caráter temporário decorrente de grandes projetos cofinanciados de que a CITE é entidade promotora.

Todas estas prestações de serviços são asseguradas pela FF 129, orçamento de funcionamento da CITE, que é, anualmente, assegurado pelo IEFP,IP, conforme disposto na sua LO, sem prejuízo de imputação a cofinanciamento internacional. Nos últimos anos, à semelhança da generalidade dos serviços têm ocorrido diminuições nas transferências. O IEFP,IP, assegura, ainda, todas as despesas com pessoal (rubricas 01) e os encargos com as instalações.

No entanto, em termos de RH, a CITE precisaria de reforços nas áreas jurídica e de projetos, e, ainda, com especial premência, de mais um/uma assistente administrativo/a, visto que a secretaria detém, unicamente, um RH, o que prejudica, principalmente, os períodos de ausência (férias e doença), que obrigam a uma redistribuição de tarefas com o secretariado, com prejuízos claros.

Do ponto de vista dos recursos materiais, verificou-se, em 2013, a eminente falência do parque informático, por antiguidade, e do *software* existente. Daí que tenham sido lançados concursos para supressão destas carências e que foram concluídos em dezembro. A compatibilidade do programa de gestão documental com o novo *software*, é um problema a resolver em 2014, com o Instituto de Informática.

Relativamente aos recursos financeiros, o QUAR evidencia uma fraca execução orçamental, em todas as FF. Efetivamente, o OE, a Portaria que regulamenta os termos e a tramitação dos pareceres prévios e o Decreto-Lei de Execução Orçamental revelam-se instrumentos, que, por um lado, asseguram o rigor das contas públicas, mas, por outro, sobretudo para organismos que dependem das SG para tramitação dos processos, impedem uma execução orçamental adequada às necessidades em tempo útil. São muitos os processos aquisitivos que não ocorrem em tempo e que ficam sujeitos a adiamentos, já que a CITE não controla os procedimentos.

As FF afetas a projetos – 242 e 245 - foram prejudicadas pela insuficiente dotação, sujeita a cativações, da FF 169 – contrapartidas.

Já a FF 280 – relativa ao projeto EEA Grants, não recebeu qualquer transferência por atraso na assinatura do contrato programa entre o estado Português e o estado Norueguês.

### III – AVALIAÇÃO FINAL

A CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), enquanto mecanismo nacional de igualdade, encerra um historial e uma especificidade já suficientemente descritos neste Relatório.

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 95% das atividades previstas em plano, tendo, inclusivamente, concretizado outras atividades não previstas.

Todos os incumprimentos, pontuais, se encontram justificados.

Destacamos a aposta na excelência nos serviços de interface com os e as utentes; o funcionamento das reuniões plenárias tripartidas e a emissão de pareceres prévios; os projetos internacionais aprovados, no âmbito do EEA Grants; a consolidação da oferta formativa, através do arranque do POPH; os contributos para instrumentos de política, tarefa cada vez mais exigente e sistemática; a presença ativa em redes e fóruns internacionais; a produção de brochuras, guiões e outros documentos de referência, designadamente as duas edições do Guia Informativo *Prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho*; a monitorização do Plano de Igualdade do MESS; e, por fim, sem sermos exaustivos/as, os projetos desenvolvidos com empresas, designadamente a criação do Fórum Empresas para a Igualdade.

**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 2013.**