



CITE

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CITE - Commission for Equality in Labour and Employment

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

2015

ÍNDICE

I – Nota Introdutória	4
II – Autoavaliação	6
1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de dezembro).....	6
2. Apreciação, por parte das pessoas utilizadoras, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços ao público.....	8
2.1. Caracterização do Público-alvo da CITE	10
Quadro n.º 1 - Caracterização global dos/as utentes da CITE	10
Quadro n.º 2 - Caracterização dos/as utentes em função do sexo e da idade	10
Quadro n.º 3 – Caracterização dos/as utentes em função do sexo e da escolaridade	11
Quadro n.º 4 - Caracterização dos/as utentes em função do sexo e da categoria profissional	12
Quadro n.º 5 - Origem da informação sobre a CITE para os/as utentes	12
Quadro n.º 6- Distrito de residência por sexo	13
Quadro n.º 7 - Motivos de contacto de utentes com a CITE por assunto.....	15
2.2. Questionários de satisfação	16
Quadro n.º 8 - Horário	17
Quadro n.º 9 - Tempo de espera	17
Quadro n.º 10 - Atendimento telefonista.....	18
Quadro n.º 11 - Atendimento jurista.....	18
Quadro n.º 12 - Qualidade da informação disponibilizada.....	19
Quadro n.º 13 - Tempo de espera	20
Quadro n.º 14 - Amabilidade.....	21
Quadro n.º 15 - Adequação da informação.....	21
Quadro n.º 16 - Grau de satisfação com o horário	22
3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).....	23
Quadro n.º 17.....	23
3.1. Fundamentação.....	25
4. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados	28
4.1. Área de Gestão e Coordenação	28

Quadro n.º 18 – Agenda Nacional	32
Quadro n.º 19 – Agenda Internacional	37
Quadro n.º 20 – Ações de formação concretizadas.....	42
Quadro n.º 21 - Número de anúncios analisados e registados por trimestre:.....	44
4.2. Área Jurídica	45
Gráfico n.º 1 - Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida (2004-2015)	45
Quadro n.º 22 - Dados relativos a pareceres prévios a despedimentos	46
Gráfico n.º 2 - Evolução dos pareceres prévios a despedimentos por sexo (2010 a 2015)	47
Quadro n.º 23 - Dados relativos a pareceres sobre horário flexível	47
Gráfico n.º 3 - Evolução dos pareceres sobre horário flexível por sexo (2010 a 2015).....	48
Quadro n.º 24 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial.....	48
Gráfico n.º 4 - Evolução dos pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial (2012-2015)	49
Quadro n.º 25 - Queixas enviadas à ACT	49
Quadro n.º 26 – Queixas entradas na CITE por assunto	50
Gráfico n.º 5 - Evolução das queixas entradas na CITE (2010 a 2015)	50
Gráfico n.º 6- Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2010 a 2015).....	51
Gráfico n.º 7 - Evolução do número de atendimentos por Linha Verde (2010 a 2015)	52
Gráfico n.º 8 - Evolução do número de atendimentos presenciais (2010 a 2015).....	52
Gráfico nº 9 - Evolução do número de respostas a questões técnico-jurídicas (2010 a 2015)	53
4.3. Área Projetos e Formação	58
4.4. Área Internacional e de Cooperação	73
4.5. Área de documentação	79
5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes.....	84
6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho	86
7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as na autoavaliação dos serviços.	87
7.1. Análise dos resultados do questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras.....	87
Gráfico n.º 10 - Satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização.....	87
Gráfico n.º 11 - Satisfação com a gestão e sistemas de gestão	88
Gráfico n.º 12 - Satisfação com as condições de trabalho.....	89
Gráfico n.º 13 - Satisfação com o desenvolvimento da carreira	90

Gráfico n.º 14 - Níveis de motivação	91
Gráfico n.º 15 - Satisfação com o estilo de liderança	92
Gráfico n.º 16 - Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços.....	92
8. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros....	94
8.1. Recursos Humanos afetos à cite	94
Quadro n.º 27 - Recursos humanos da CITE	94
8.2. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros.	98
III – Avaliação Final	99
IV – Anexos	100
1. Questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras	100
2. Questionário de atendimento jurídico	106
3. Questionário de satisfação – atendimento presencial.....	107
4. Questionário de satisfação – Linha verde	108

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 e posteriormente pelo Decreto-Lei nº 76/2012, 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 atribuições prosseguidas pela CITE são predominantemente técnicas.

A CITE é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica que, durante o ano de 2015, funcionou na dependência do membro do Governo responsável pela área da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, em articulação com o membro do Governo responsável pela área dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, a partir de novembro de 2015, a CITE funciona na dependência do membro do governo responsável pelo Trabalho, Emprego e Segurança Social em articulação com o membro do governo responsável pela área da igualdade (MTSS, Ministro Adjunto e Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade).

A CITE foi, durante o ano de 2015, dirigida por uma presidente, coadjuvada por um vice – presidente a partir de 13 de julho do mesmo ano.

A sua composição é tripartida e equilátera, compreendendo 4 representantes do Estado, 4 representantes sindicais (2 da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN e 2 da União Geral de Trabalhadores - UGT) e 4 representantes patronais (Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP, Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP, Confederação Empresarial de Portugal - CIP, e Confederação do Turismo Português - CTP).

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

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

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP - IEFP, I.P. assegura os recursos humanos e financeiros necessários ao cumprimento da sua missão.

Após mais de 30 anos de existência, o Decreto-Lei n.º 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, tendo sido publicada nova orgânica através do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

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 Orgânica da CITE permitiu, ainda, clarificar a correta transposição pelo Estado Português de todas as disposições da Diretiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro, que veio introduzir alterações na Diretiva n.º 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições do trabalho, nomeadamente, quanto ao

acompanhamento das vítimas de discriminação e, bem assim, quanto à independência da CITE enquanto garante da igualdade no trabalho e no emprego.

O Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, no âmbito do PREMAC (Plano de Melhoria e Redução da Administração Central do Estado), 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 DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2015								
Serviço: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego								
Missão: Prosseguir a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à 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.								
Objectivos estratégicos (OE):								
OE 1: Prosseguir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho								
OE 2: Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal								
OE 3: Promover a modernização e o desenvolvimento organizacional								
OE 4: Assegurar cumprimento do quadro legal que concorre para a missão e competências da Comissão								
OE 5: Promover e reforçar a relação entre a CITE e as entidades empregadoras, os trabalhadores e as trabalhadoras e os parceiros sociais								
Objectivos operacionais	Ano 2013 Resultado	Ano 2014 Resultado	Meta	Tolerância	Ano 2015			Taxa Realização
					Valor Crítico	Resultado		
EFICÁCIA (40%)					122%			
OB 1 Ponderação de 40%								
Analisar e tratar os pareceres prévios solicitados à CITE	Ind 1	% de pareceres prévios apreciados (n.º de pareceres prévios <u>apreciados</u> face ao n.º pareceres prévios existentes e entrados)	95%	97%	85%	95%	99%	135%
	Peso	50%						
	Ind 2	% de pareceres prévios concluídos (n.º de pareceres prévios <u>concluídos</u> face ao n.º de pareceres prévios existentes e entrados)	90%	91%	75%	90%	98%	137%
Peso	50%							
OB 2 Ponderação de 30%								
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	Ind 3	% de IRCT apreciados de entre os publicados em 2015	100%	100%	80%	100%	100%	125%
	Peso	100%						
OB 3 Ponderação de 30%								
Promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego, e na formação profissional e a conciliação trabalho/família	Ind 4	N.º ações de formação e sensibilização junto de públicos estratégicos	38/ano	59/ano	32/ano	40/ano	32/ano	100%
	Peso	100%						
EFICIÊNCIA (30%)					127%			
OB 4 Ponderação de 50%								
Melhorar a resposta às necessidades/solicitações de informação	Ind 5	% de pareceres aprovados em 2015 disponibilizados no sítio da CITE	94%	86%	75%	95%	98%	129%
	Peso	100%						
OB 5 Ponderação de 50%								
Manter atualizada a base de dados de registo de anúncios de oferta de emprego	Ind 6	% de anúncios registados face aos analisados	100%	100%	85%	100%	100%	125%
	Peso	100%						
QUALIDADE (30%)					134%			
OB 6 Ponderação de 50%								
Desenvolver e implementar um sistema de monitorização da satisfação dos/as clientes	Ind 7	% de respostas com grau igual ou superior a satisffeito	90%	91%	75%	90%	92%	128%
	Peso	100%						
OB 7 Ponderação de 50%								
Assegurar a qualidade jurídica dos pareceres emitidos pela CITE	Ind 8	% de pareceres aprovados por unanimidade dos membros	na	na	60%	75%	84%	140%
	Peso	100%						

Meios disponíveis					
Recursos Humanos		Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio
Dirigente	2	20	40	30	-10
Técnico Superior	14	12	168	140	-28
Assistente Técnico	3	8	24	23	-1
Assistente Operacional	3	5	15	20	5
Total	22		247	213	-34

Orçamento (milhões de €)	Estimado	Realizado	Desvio(MC)
FF 129 (Funcionamento)	334.986,00	265.592,06	-69393,94
FF 242 (Fundo Social Europeu -PO Potencial Humano)	14.433,00	0,00	-14433
FF 245 (Fundo Social Europeu - Assistência Técnica)	33.537,00	0,00	-33537
FF 280 (Financiamento da EU -Outros)	605.195,00	310.812,19	-294382,81

Parâmetros	Eficácia	Eficiência	Qualidade
	Ponderação 40%	Ponderação 30%	Ponderação 30%
	48,8%	38,1%	40,2%

Avaliação Final do Serviço		
Bom	Satisfatório	Insuficiente

Recursos Financeiros	
FF 129	334986 (Estimado) / 265592,06 (Realizado)
FF 242	14433 (Estimado) / 0 (Realizado)
FF 245	33537 (Estimado) / 0 (Realizado)
FF 280	605195 (Estimado) / 310812,19 (Realizado)

Recursos Humanos	
Dirigente	40 (Planeados) / 30 (Executados)
Técnica/o Superior	168 (Planeados) / 140 (Executados)
Assistente Técnico	24 (Planeados) / 23 (Executados)
Assistente Operacional	15 (Planeados) / 20 (Executados)

Eficácia	
Indicador 1	135%
Indicador 2	137%
Indicador 3	125%
Indicador 4	100%

Eficiência	
Indicador 5	129%
Indicador 6	125%

Qualidade	
Indicador 7	128%
Indicador 8	140%

Explicação de fórmulas utilizadas por indicadores

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

Listagem das Fontes de Verificação

Objectivo	Fontes de Verificação
Objectivo 1	Smartdocs; Convocatórias; Ordens de Trabalhos e Atas de Tripartida. Estatísticas internas.
Objectivo 2	IRCT's publicados - Fonte de verificação: Boletim de trabalho e emprego eletrónico. IRCT's apreciados - Fonte de verificação: SMARTDOCS (aplicação informática); distribuição para jurista para análise/notificação às partes nos casos de inconformidades para regularização voluntária. Reunião tripartida para aprovação de parecer fundamentado para envio ao Ministério Público. Ações de Formação - Fonte de verificação: Dossiê por ação.
Objectivo 3	Ações de sensibilização (promovidas pela CITE) - Fonte de verificação: Despacho de autorização presidente ou vice (via mail) e Ficha de ação/evento; Ações de sensibilização (promovidas por outras entidades) - Fonte de verificação: Convite, autorização Presidente ou Vice, Programa e Ficha de ação/evento.
Objectivo 4	Fonte de verificação: Sítio da CITE, após anonimato salvaguardado.
Objectivo 5	Anúncios registados - Fonte de verificação: base de dados na rede comum da CITE; Anúncios analisados - Fonte de verificação: base de dados na rede comum da CITE, validados pela presidente ou Vice.
Objectivo 6	Questionários presenciais e telefónicos resultados - Fonte de verificação: base de dados na rede comum da CITE alimentada mensalmente.
Objectivo 7	Atas das reuniões de tripartida. Estatísticas internas.

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.

À 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;
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 em regime de 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) APRECIÇÃO DE NÃO RENOVAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO DE TRABALHADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS OU LACTANTES

Analisa as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação do contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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

Os resultados alcançados em todas as alíneas serão descritos no ponto 4 deste relatório. Algumas atribuições bem como alguns serviços mencionados são também parte integrante do QUAR.

2.1. Caracterização do Público-alvo da CITE

Durante o ano de 2015 foram recebidas 2031 chamadas de linha verde, e procuraram o atendimento presencial 80 utentes o que perfaz um total de 2111 atendimentos.

No final do atendimento jurídico, é solicitado ao/à utente a resposta a um questionário, com base no qual se pode traçar um perfil do/a utente da CITE, que se caracteriza:

- Por ser do sexo feminino
- Ter a idade compreendida entre os 29-39 anos
- Ser licenciado/a
- Residir na região de Lisboa

Os quadros seguintes mostram os resultados em função do cruzamento das variáveis presentes no questionário.

QUADRO N.º 1 - CARACTERIZAÇÃO GLOBAL DOS/AS UTENTES DA CITE

Caraterização dos/as utentes	Homens	Mulheres	Pessoa Coletiva	Sem dados	Total
Absolutos	267	1.498	129	217	2111
%	12,6%	71%	6,1%	10,3%	100%

Fonte: Fichas de atendimento jurídico 2015- CITE

O quadro abaixo permite observar a situação demográfica de 1.458 utentes considerando as variáveis sexo e idade, prevalecendo as mulheres em qualquer grupo etário (85% mulheres e 15% homens), com maior o grupo etário 29-39 anos para ambos os sexos (61% mulheres e 11% homens).

QUADRO N.º 2 - CARACTERIZAÇÃO DOS/AS UTENTES EM FUNÇÃO DO SEXO E DA IDADE

Idade/ Sexo	18-28		29-39		40-50		51 e mais		Total	
	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
Homens	9	0,60%	159	10,90%	43	2,94%	8	0,55%	219	15,02%
Mulheres	142	9,70%	894	61,32%	176	12,07%	27	1,85%	1.239	84,98%
Total	151	10,36%	1.053	72,22%	219	15,02%	35	2,40%	1.458	100

Fonte: Fichas de atendimento jurídico 2015- CITE

O quadro abaixo permite apreciar como se combinam as variáveis sexo e escolaridade para 483 utentes (84% mulheres e 16% homens) sobre quem foi possível obter informação. É muito explícito o predomínio da

categoria “Bacharelato ou mais”, quer para homens (57%), quer para mulheres (67%). As pessoas com menor escolaridade são aquelas que menos contactam a CITE (3 homens e 8 mulheres).

Quadro n.º 3 – Caracterização dos/as utentes em função do sexo e da escolaridade

Sexo	Homens		Mulheres		Total	
	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
Idade						
4-6 anos	3	4%	5	1%	8	2%
9 anos	9	12%	21	5%	30	6%
10-12 anos	21	28%	110	27%	131	27%
Bacharel. e mais	43	57%	271	67%	314	65%
Total	76	100%	407	100%	483	100%

Fonte: Fichas de atendimento jurídico 2015- CITE

Considerou-se pertinente agregar igualmente os resultados obtidos em função da Classificação Portuguesa das Profissões (CPP), dada a grande dispersão de profissões encontradas no conjunto de utentes a caracterizar.

Esta metodologia foi usada pela primeira vez na CITE. Existe informação disponível para 492 utentes (84% homens e 16% mulheres).

No conjunto surgem em primeiro lugar as “Especialistas em Atividades Intelectuais e Científicas” as mulheres, seguidas de “Trabalhadores de Serviços Pessoais, Proteção, Seguros e Vendedores” e em terceiro lugar surge o “Pessoal Administrativo”. A situação é idêntica no caso dos homens, com diferença para o terceiro lugar que é ocupado por “Técnicos Profissionais de Nível Intermédio”.

Comparando a diversidade de profissões de utentes em função do género, os homens estão mais presentes do que as mulheres como “Profissionais das Forças Armadas” (9 homens para 6 mulheres). Por contraste as mulheres dominam o grupo de utentes na categoria “Representantes do Poder legislativo e dirigentes” (7 mulheres para 0 homens), a categoria “Pessoal administrativo” (28 mulheres para 1 homem), bem como outras categorias. Esta situação reflete de algum modo a diferenciação das profissões em Portugal em função do género mas também o peso expressivo de mulheres na “amostra” das utentes que procuram os serviços da CITE (415 mulheres para 77 homens).

Quadro n.º 4 - Caracterização dos/as utentes em função do sexo e da categoria profissional

Cat. Prof. (segundo CPP)/ Sexo	Homens		Mulheres		Total	
	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
0 Profissionais das Forças Armadas	9	60%	6	40%	15	100
1 Represent. poder legisl., dirigentes	0	0	7	100%	7	100
2 Especial. Ativid. Intelect. e científ.	39	13,20%	257	86,82%	296	100
3 Técnicos/as, profis. nível intermédio	8	16%	42	84%	50	100
4 Pessoal administrativo	1	3,40%	28	96,60%	29	100
5 Trab. serv. pess.,protecção, segur.,vendedores	13	16,70%	65	83,30%	78	100
6 Agricult., trab. qualif. agricult, pescas e floresta	0	0	0	0	0	100
7 Trab. qualificados indústria, construção e artífices	5	55,60%	4	44,40%	9	100
8 Operadores/as de instalações e máquinas	1	25%	3	75%	4	100
9 Trabalhadores/as não qualificados/as	1	33,33%	3	66,66%	4	100
Total	77	15,70%	415	84,30%	492	100

Fonte: Fichas de atendimento jurídico 2015- CITE

Foi possível tratar a variável “Como teve conhecimento da CITE” (origem da informação) em função do sexo para 186 utentes (160 homens e 26 mulheres). A internet é a fonte de informação mais considerada (90%) para a grande maioria de utentes, homens ou mulheres. Não existem diferenças significativas entre homens e mulheres quanto à fonte de informação.

QUADRO N.º 5 - ORIGEM DA INFORMAÇÃO SOBRE A CITE PARA OS/AS UTENTES

Sexo	Homens		Mulheres		Total	
	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
Internet	24	92%	144	90%	168	90,30%
Pessoal	2	8%	14	8,80%	16	8,62%
Folhetos/ public.	0	0	1	0,50%	1	0,54%
Anúncios	0	0	1	0,50%	1	0,54%
Total	26	100%	160	100%	186	100%

Fonte: Fichas de atendimento jurídico 2015- CITE

Foi recolhida informação por juristas relativa à residência de 294 mulheres e 70 homens por concelho ou por localidade. Dada a grande dispersão de localidades apresentadas optou-se por a agregação por Distrito.

Os Distritos que mais se destacam para os homens são Lisboa (50%), Setúbal e Braga (7,1%), Santarém e Faro (4,3%). No caso das mulheres, evidenciam-se os Distritos de Lisboa (37%), Porto (23%) e Santarém (8,9%). Vejam-se os quadros abaixo.

Quadro n.º 6- Distrito de residência por sexo

Utentes Homens por Distrito			Utentes Mulheres por Distrito		
	Abs.	%		Abs.	%
Continente			Continente		
Braga	5	7,1%	Braga	7	2,40%
Bragança	2	2,9%	Bragança	1	0,30%
Porto	2	2,9%	Porto	68	23,10%
Viana do Castelo	0	0,0%	Viana do Castelo	4	1,40%
Vila Real	1	1,4%	Vila Real	5	1,70%
Aveiro	1	1,4%	Aveiro	8	2,70%
Coimbra	7	10,0%	Coimbra	20	7%
Guarda	0	0,0%	Guarda	5	1,70%
Leiria	1	1,4%	Leiria	10	3,40%
Viseu	1	1,4%	Viseu	1	0,30%
Castelo Branco	0	0,0%	Castelo Branco	1	0,30%
Santarém	3	4,3%	Santarém	16	5,4%
Lisboa	35	50,0%	Lisboa	108	36,7%
Setúbal	5	7,1%	Setúbal	26	8,90%
Beja	1	1,4%	Beja	2	0,70%
Évora	1	1,4%	Évora	1	0,30%
Portalegre	0	0,0%	Portalegre	1	0,30%
Faro	3	4,3%	Faro	5	1,70%
Ilhas			Ilhas	1	0,30%
Açores	2	2,9%	Açores	2	0,70%
Madeira	0	0,0%	Madeira	2	0,70%
			Suíça	2	0,70%
Total	70	100%	Total	294	100%

Fonte: Fichas de atendimento jurídico 2015- CITE

Os dados recolhidos no atendimento jurídico foram analisados no sentido de esclarecer qual o assunto que, para 577 pessoas (97 homens e 480 mulheres), motivou o contacto com a CITE.

A análise manteve as categorias que constam da ficha de recolha de informação. Além disso, fez-se, pela primeira vez na CITE, um aprofundamento das questões referidas na categoria “Outros”, dado o seu peso expressivo.

Analisados os dados conclui-se que os dois principais motivos para contacto foram os mesmos para homens e mulheres, a saber: “Flexibilidade de horário” (homens 28,9% e mulheres 25,8%) e “Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar” (18,6% homens e 13,8% mulheres). O terceiro motivo para consulta para os homens foi “Licença Parental e Licença Parental Complementar” (15,5%) e para as mulheres “Despedimento e Proteção no Desemprego” (15,5%), surgindo depois a “Aleitação/ Amamentação” (13,3%).

De referir que no quadro abaixo é possível apreciar a dispersão de valores pelas diferentes categorias pré-definidas e 19 subcategorias identificadas no caso de “Outros”.

No caso dos homens dominam duas subcategorias em “Outros”: “Falta para assistência a menores” e “Meia jornada, jornada contínua e teletrabalho” com 3 casos.

As mulheres apresentam maior dispersão pelas 19 subcategorias em “Outros”, dominando a “Falta para assistência a menores e à família” (10 casos), seguida de “Meia jornada, jornada contínua e teletrabalho” e da “Não renovação de contrato a termo” com 6 casos, como se poderá apreciar em baixo.

Além disso, não existem dados para análise na categoria “Outros” em 14% (73 casos) dos motivos de contacto com a CITE, no caso das mulheres, sendo o valor para os homens de 2% (2 casos). Aí se incluem motivos fora do âmbito de atribuições da CITE.

Quadro n.º 7 - Motivos de contacto de utentes com a CITE por assunto

Assunto que motivou contacto com CITE	Homens		Mulheres	
	Nº	%	Nº	%
Aleitação/ Amamentação	8	8,30%	64	13,33%
Licença de Maternidade	6	6,20%	22	5,58%
Licença de Parentalidade	4	4,10%	1	0,21%
Licença Parental e Licença Parental Complementar	15	15,50%	18	3,75%
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	18	18,60%	66	13,75%
Flexibilidade de Horário	28	28,90%	124	25,83%
Horário a Tempo Parcial	3	3,40%	5	1,04%
Despedimento/ Proteção no desemprego	4	4,10%	65	13,54%
Sub- Total	86	89%	365	77%
Outros (com especificação)	9	9%	43	9%
Falta para assistência a menores/ filhos/as e à família	3	3,40%	10	2,08%
Falta para apoio a ascendentes	0	0,00%	1	0,21%
Direito a férias, horas extraord. e pagam. subsídio férias	0	0,00%	3	0,63%
Meia-jornada, Jornada contínua, Teletrabalho	3	3,40%	6	1,25%
Dispensa para consulta pré-natal e retribuição	0	0,00%	1	0,21%
Dispensa de trabalho nocturno	0	0,00%	1	0,21%
Horário por turnos	1	1,00%	1	0,21%
Discriminação acesso emprego/ Eventual discrim.	1	1,00%	0	0,00%
Licença por interrupção da gravidez	0	0,00%	1	0,21%
Procriação medicamente assistida	0	0,00%	1	0,21%
Licença sem vencimento	0	0,00%	1	0,21%
Gravidez de risco	0	0,00%	2	0,42%
Licença por adopção e gozo de férias	0	0,00%	2	0,42%
Assédio e assédio moral	0	0,00%	3	0,63%
Pagamento retribuição durante licença	1	1,00%	0	0,00%
Licença parental mãe trabalhadora por conta própria	0	0,0%	1	0,21%
Não renovação contrato a termo certo	0	0,0%	6	1,25%
Contrato de trabalho	0	0,0%	1	0,21%
Subsídios	0	0,0%	2	0,42%
Outros (sem especificação)	2	2,0%	73	14,0%
TOTAL	97	100%	480	100%

Fonte: Fichas de atendimento jurídico 2015- CITE

2.2. QUESTIONÁRIOS DE SATISFAÇÃO

Encontra-se implementado um sistema de monitorização da satisfação dos/das clientes, adequado à realidade da CITE. Trata-se da aplicação de dois questionários de satisfação, em que um é dedicado aos/às utentes da linha verde e realizado pela telefonista, e outro é utilizado no atendimento presencial, ambos adaptados ao público-alvo e de natureza confidencial.

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 2015, acederam a responder 542 dos/as 2031 utentes, o que corresponde a uma amostra de 27%, 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.

O questionário mede o grau de satisfação com 5 tópicos:

Horário, Tempo de Espera, Atendimento de Telefonista, Atendimento de Jurista e Informação disponibilizada.

O questionário apresenta uma escala de avaliação de 1 a 4 em que:

- 1- Insatisfeito/a
- 2- Pouco Satisfeito/a
- 3- Satisfeito/a
- 4- Muito Satisfeito/a

Os resultados apurados para 2015 permitem concluir pela tendência de resposta com um grau de satisfação tendencialmente elevado (satisfeito(a)/ ou muito satisfeito(a)), como é explícito nos quadros abaixo relativamente a: Horário, Tempo de Espera, Atendimento de Telefonista, Atendimento de Jurista e Informação disponibilizada.

No conjunto, “Atendimento de Telefonista”, “Atendimento Jurídico” e “Adequação da Informação disponibilizada” reúnem maior peso da categoria de “muito satisfeito/a” com valores em torno ou acima de 50%.

“Horário” e “Tempo de Espera” são as variáveis que reúnem maior peso de “satisfeitos/as” (66% e 51%, respetivamente), embora, com menor peso de “muito satisfeitos/as” e maior peso de “pouco satisfeitos/as”, no conjunto de todas as variáveis, como é observável nos quadros 1 e 2.

Os resultados obtidos estão presentes nos quadros que a seguir se apresentam:

QUADRO N.º 8 - HORÁRIO

Grau de Satisfação com o Horário

Escola	n.º	%
1-Insatisfeito/a	14	3%
2-Pouco satisfeito/a	89	16%
3-Satisfeito/a	358	66%
4-Muito satisfeito/a	81	15%
Total	542	100%

Fonte: CITE

QUADRO N.º 9 - TEMPO DE ESPERA

Grau de Satisfação com o Tempo de Espera

Escola	n.º	%
1-Insatisfeito/a	8	1%
2-Pouco satisfeito/a	219	40%
3-Satisfeito/a	274	51%
4-Muito satisfeito/a	41	8%
Total	542	100%

Fonte: CITE

Relativamente ao grau de satisfação com o atendimento de telefonista, 46% mostraram-se “satisfeito/a” e 54% “muito satisfeito/a” (dominando a categoria “muito satisfeito/a”).

Quadro n.º 10 - Atendimento telefonista**Grau de Satisfação com o atendimento de telefonista**

Escola	n.º	%
1-Insatisfeito/a	0	0%
2-Pouco satisfeito/a	3	0%
3-Satisfeito/a	249	46%
4-Muito satisfeito/a	290	54%
Total	542	100%

Fonte: CITE

Relativamente ao grau de satisfação com o atendimento de Jurista, 49% manifestaram-se “satisfeitos/as” e 51% muito satisfeitos/as.

Quadro n.º 11 - Atendimento jurista**Grau de Satisfação com o Atendimento de Jurista**

Escola	n.º	%
1-Insatisfeito/a	0	0%
2-Pouco satisfeito/a	2	0%
3-Satisfeito/a	264	46%
4-Muito satisfeito/a	276	51%
Total	542	100%

Fonte: CITE

Em relação ao grau de satisfação com a informação disponibilizada, 50% manifestaram-se “satisfeitos/as” e 50% muito satisfeitos/as.

Quadro n.º 12 - Qualidade da informação disponibilizada**Grau de Satisfação com a Informação disponibilizada**

Escola	n.º	%
1-Insatisfeito/a	0	0
2-Pouco satisfeito/a	3	0
3-Satisfeito/a	268	50%
4-Muito satisfeito/a	271	50%
Total	542	100%

Fonte: CITE

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.

À exceção do “Tempo de espera”, onde o valor percentual correspondente à resposta “Pouco/a satisfeito/a” que atingiu os 41%, em todas as outras dimensões analisadas são as respostas “Satisfeito/a” e “Muito satisfeito/a” as que têm maior expressão percentual.

O somatório dos valores percentuais relativos à insatisfação (insatisfeito/pouco satisfeito) tem expressão apenas nas dimensões correspondentes ao “Horário” e “Tempo de espera”:

- Horário - 19%
- Tempo de espera - 41%

QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO – ATENDIMENTO PRESENCIAL

Em 2015, a CITE continuou a prestar serviço de atendimento jurídico presencial tendo sido recebidos/as 80 utentes, a quem, posteriormente, foi solicitado que, de forma confidencial, respondessem a um questionário de satisfação. De tal questionário, constam 3 itens ou variáveis em que é medido o grau de satisfação através de uma escala de 1 a 4, sendo que 1 corresponde a “Insatisfeito/a” e 4 a “Muito satisfeito/a”. Os itens são os seguintes:

“Tempo de espera”; “Cortesia/ Amabilidade no atendimento” e “Adequação da informação disponibilizada” enquanto a outra versão acresce “Horário de atendimento”.

Acederam responder ao questionário de atendimento presencial 40 dos/as 80 utentes, o que corresponde a 50% do total.

Ao analisar as variáveis de caracterização demográfica foi possível concluir que foram as mulheres que mais comparecem ao atendimento jurídico presencial (**32 mulheres para 8 homens**) e que o grupo 29-39 anos de idades foi fortemente predominante (28 em 32), muito especialmente no grupo das mulheres.

Os dados apurados permitiram constatar que o grau de satisfação dos/as utentes foi tendencialmente muito elevado (acima dos 75%) para qualquer das variáveis, conforme quadros abaixo:

Quadro n.º 13 - Tempo de espera

Grau de Satisfação com Tempo de Espera

Escala	n.º	%
1-Insatisfeito/a	2	5,0%
2-Pouco satisfeito/a	2	5,0%
3-Satisfeito/a	6	15,0%
4-Muito satisfeito/a	30	75,0%
Total	40	100%

Fonte: CITE

Quadro n.º 14 - Amabilidade**Grau de Satisfação com Cortesia/ Amabilidade de Jurista**

Escola		
	n.º	%
1-Insatisfeito/a	1	2,0%
2-Pouco satisfeito/A	0	0%
3-Satisfeito/a	6	15%
4-Muito satisfeito/a	33	83%
Total	40	100%

Fonte: CITE

Quadro n.º 15 - Adequação da informação**Grau de Satisfação com Adequação da Informação Disponibilizada**

Escola		
	n.º	%
1-Insatisfeito/a	1	2%
2-Pouco satisfeito/a	0	0%
3-Satisfeito/a	7	18%
4-Muito satisfeito/a	32	80%
Total	40	100%

Fonte: CITE

Quadro n.º 16 - Grau de satisfação com o horário

Escaia	n.º	%
1-Insatisfeito/a	1	2%
2-Pouco satisfeito/a	0	0%
3-Satisfeito/a	9	23%
4-Muito satisfeito/a	24	75%
N.R.	6	15%
Total	40	100%

Fonte: CITE

No que respeita ao grau de satisfação com as diversas dimensões analisadas verificou-se que as respostas foram amplamente positivas, tendo o nível “Muito satisfeito/a” recolhido o maior número de respostas, ficando deste modo expressa a satisfação dos/as utentes com o atendimento presencial prestado pela CITE.

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

Quadro n.º 17

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	X			Cf. Pág.25
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			Cf. Pág.25
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Cf. Pág.25
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.25
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			Cf. Pág.25
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?			X	Cf. Pág.25
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?		X		
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			Cf. Pág.25
2.2 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?			X	Cf. Pág.25
2.3 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	68%			Cf. Pág.25
3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?		X		Cf. Pág.26
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			Cf. Pág.26
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	X			Cf. Pág.26

3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores/as?	X			Cf. Pág.26
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			Cf. Pág.26
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			Cf. Pág.26
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Cf. Pág.26
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?		X		Cf. Pág.27
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?			X	Cf. Pág.27
4 – Fiabilidade dos sistemas de informação				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?			x	Cf. Pág.27
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?			x	Cf. Pág.27
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?			x	Cf. Pág.27
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	x			Cf. Pág.27
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	x			Cf. Pág.27
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i>)?	X			Cf. Pág.27
4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida?	X			Cf. Pág.27

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 Orgânica, designadamente a sua dependência relativamente a Recursos Humanos e Financeiros, algumas das questões do Quadro acima não são aplicáveis à organização.

3.1. FUNDAMENTAÇÃO

1. AMBIENTE DE CONTROLO

1.1. A CITE é um organismo atípico que, enquanto Comissão independente, tripartida e equilátera tem pressupostos específicos organizacionais e de gestão, previstos para a Administração Pública. Mantém dependência do IEFP, IP relativamente a recursos humanos e ao orçamento. O orçamento de funcionamento atribuído é gerido pela CITE. Contudo o controlo orçamental, os procedimentos e as operações financeiras e contabilísticas (cabimentos, compromissos, pagamentos, etc.) foram, em 2015, da responsabilidade da Secretaria-Geral do MESS/MTSS, cujo Ministério tutela a Comissão.

O controlo interno é assegurado em função da informação disponibilizada regularmente pela Secretaria-Geral (SG).

1.2. Internamente existe uma equipa, coordenada pela Presidente e pelo Vice-presidente, que assegura a legalidade, regularidade e boa gestão, em articulação com o IEFP, IP e com a SG, nas áreas de cogestão.

1.3. Não existe equipa formal de controlo e auditoria.

1.4. Carta Ética da Função Pública e legislação aplicável à Administração Pública; Código do Trabalho; Diretivas da UE relativas à Missão da CITE e Decreto Lei que aprovou Orgânica da CITE.

1.5. Foi aprovado um Plano de Formação, que pretende dar resposta às necessidades da Comissão e às expectativas individuais dos colaboradores e das colaboradoras.

1.6. Não existem Unidades Orgânicas, nem chefias intermédias.

2. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

2.1. Em 26 de março de 2012, foi definida a orgânica da CITE pelo Decreto-Lei nº 76/2012.

2.2. No ano de 2015, no que se refere ao SIADAP 2, não foi avaliada a Presidente e não foi avaliado o Vice-Presidente.

No que diz respeito ao SIADAP 3, e tendo em consideração o seu carácter bienal (art.º 9º e art.º 41º do Decreto-Lei N.º 66-B/2012, de 31 de dezembro), não houve lugar, em 2015, à avaliação dos/as colaboradores/as tendo sido definidos os objetivos para o biénio 2015/2016.

3. ATIVIDADES E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO ADMINISTRATIVO IMPLEMENTADOS NO SERVIÇO

Em 2015 a SG do MSESS/MTSSS assegurou os procedimentos financeiros e contabilísticos. Tendo competências sobretudo administrativas, em termos financeiros, a CITE, por este facto, determinou unicamente a abertura de procedimentos, através de Informações técnicas e autorizou pagamentos.

As receitas do Orçamento de funcionamento da CITE foram disponibilizadas pelo IEFP, IP. 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 solicitou ao IEFP, IP a transferência para o Tesouro, por “tranches”, do valor a incluir no orçamento, de acordo com as despesas efetuadas, tendo em conta que o total não poderá ser superior ao disponibilizado.

O circuito documental existente na CITE foi assegurado pelo SmartDocs.

Os documentos deram entrada na Gestão Documental através da secretaria da CITE, sendo digitalizados e encaminhados para a presidência para posterior despacho, de acordo com os assuntos.

A saída de documentos foi assegurada pela secretaria, através do respetivo registo. Todo o circuito foi registado em SmartDocs, permitindo o encaminhamento de documentos com uma especificação pormenorizada das atribuições do/a utilizador/a.

3.1. Existência de Manual de Procedimentos Internos

Relativamente à atividade contabilística e orçamental, a CITE seguiu os procedimentos dos manuais da SG.

Existem procedimentos internos relativos à gestão documental e à atividade da Comissão que ainda não foram formalizados em manual.

3.2. O circuito contabilístico fez-se conforme o ponto 3.1. As despesas foram autorizadas pela presidente da Comissão ou, na sua ausência ou impedimento, mediante delegação de competências, por despacho do vice-presidente.

3.3. Sim. Através da UMC.

3.4. A especificidade das funções decorre das atribuições. A título de exemplo, houve 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 secretária-geral e o IEFP, IP.

3.6. Sim, por despacho da presidente, em articulação a secretaria-geral e o IEFP, IP.

3.7. SmartDocs.

3.8. Durante o ano de 2015 foi elaborado o respetivo plano.

3.9. Uma vez que o plano entra em vigor em 2016, a sua monitorização não foi aplicável em 2015.

4. FIABILIDADE DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

4.1. Nas áreas da contabilidade e tesouraria as aplicações informáticas de suporte foram as da SG do MSESS/MTSSS.

4.2. Idem.

4.3. Idem.

4.4. Os processos de decisão foram determinados pela articulação, muitas vezes presencial, entre a SG do MSESS/MTSSS e a CITE, bem como entre a CITE e o IEF, IP.

4.5. Os dados referentes ao trabalho da CITE foram guardados com encriptação dentro do SmartDocs, que limita o acesso mediante uma validação. Para aceder à aplicação é necessário utilizar um computador da Comissão, sendo necessária nova validação para ligar o computador.

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

Os e-mails são acedidos mediante uma palavra-chave que é a mesma que permite o acesso ao computador.

4.6. Foram realizados 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.

4.7 Sim, através do Instituto de Informática, IP. – II, IP.

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 e formação de 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. Representa o organismo em instâncias nacionais, internacionais e comunitárias, e garante 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.

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.

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

Em todas as reuniões, no ponto “informações”, a presidente, o vice-presidente e/ou qualquer representante na CITE, informam sobre as atividades e projetos relevantes.

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

As atividades e projetos da CITE contaram com a participação de representantes na Comissão.

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

Cf. Ponto 5, Área Jurídica.

1.6. Colaboração com a tutela, a SEAPI, SECI e demais organismos

A CITE colaborou com os gabinetes SEE, SEAPI e SECI na elaboração de informações em matérias relativas à promoção da igualdade de género no trabalho e no emprego.

A CITE colaborou ainda com outros organismos da administração pública, especialmente com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG, sendo tal colaboração concretizada em projetos e atividades conjuntas que se encontram detalhadas na área dos projetos.

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

Durante o ano de 2015 a CITE deu continuidade aos protocolos já existentes, quer com ONG's quer com outras entidades em matérias conexas com a sua missão e as suas atribuições, a saber:

- Protocolo de Colaboração entre a Associação Projeto Criar e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Parceria entre a Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico (ACEESA) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a Associação Portuguesa de Direito do Trabalho (APODIT) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo entre a Católica Lisbon – School of Business & Economics e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Parceria entre a Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico (ACEESA), a Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Parceria entre a Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;

- Protocolo de Cooperação entre EPWN Lisbon e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Colaboração entre a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FETESE) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo entre a Medical Media, Mamãs e Bebés Publicações, Lda. e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Memorando de Cooperação e Assistência Técnica em matéria de Emprego e Condições de Trabalho entre o Ministério da Economia e do Emprego da República Portuguesa e o Ministério do Emprego e Segurança Social do Reino de Espanha;
- Protocolo de Cooperação entre o Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego em matéria de Mediação Laboral;
- Protocolo de Cooperação entre a Organização Internacional do Trabalho e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a Associação Portuguesa de Ética Empresarial e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a Universidade de Aveiro e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação Winnet 8;
- Adenda ao Protocolo de Cooperação entre o Instituto Nacional de Estatística, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Memorando de Cooperação entre o Ministério do Trabalho e da Política Social da Bulgária e o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal;

1.8. Cooperação com congéneres das Ilhas em áreas comuns

Mantiveram-se contactos informais, quer com a CRITE Açores, quer com a CRITE Madeira.

2. PROMOVER A RECOLHA E A DIVULGAÇÃO DE DADOS E INDICADORES RELATIVOS AO PROGRESSO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO E NO EMPREGO, 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 na área da igualdade

O grupo responsável pelas estatísticas procedeu ao apuramento e tratamento dos dados relativos à atividade da CITE, provenientes da execução das suas diferentes competências, transformando-os em estatísticas do organismo. Tais estatísticas foram sendo entregues a todos/as os/as representantes da comissão tripartida, ao longo das reuniões plenárias.

2.2. Participação em grupos de trabalho e acompanhamento e monitorização, em articulação com outras entidades, do sistema de recolha de dados

A CITE, enquanto mecanismo nacional para a igualdade, coordena anualmente um grupo de trabalho constituído por representantes de vários serviços tutelados pelo MESS/MTSS, 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 anualmente o relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional (Lei n.º 10/2001, de 21 de maio).

O referido 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 setor de atividade, assim como as áreas sobre que incidem.

2.3. Divulgação anual dos dados

A CITE publicita anualmente vários dados sobre o desenvolvimento das suas atribuições e sobre o progresso da Igualdade de Género no trabalho e no emprego e da conciliação entre a vida profissional e familiar e 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 e a sua articulação com os *media*

A área de Gestão e Coordenação foi responsável pelas relações públicas da CITE. No que se refere à articulação com os media, a atividade da Comissão é referida no ponto 7, desta mesma área.

3.2. Coordenação da difusão dos materiais promocionais da CITE

A área de gestão e coordenação foi responsável pela difusão dos materiais promocionais de divulgação da CITE. Para além de terem sido disponibilizados no sítio eletrónico da Comissão, foram também divulgados nos diversos eventos (workshops, seminários, ações de sensibilização e formação, entre outros) em que a CITE participou.

3.3. Coordenação das representações e das sessões de divulgação da CITE

Quadro n.º 18 – Agenda Nacional

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
8	janeiro	Grupo de Crianças e Jovens da Comissão Social da Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação e Sacavém e Prior Velho	Bombeiros Voluntários de Sacavém	Seminário	Vida Profissional e Vida Familiar - Como compatibilizar?
13	janeiro	IGEN - TaskForce	Lisboa	Reunião	Reunião de trabalho
15	janeiro	UGT	Lisboa	Reunião	Reunião no âmbito do "educar para a igualdade"

16	janeiro	IGEN	Baía do Tejo	Reunião	Reunião Plenária IGEN
20	janeiro	AR	AR	Audição parlamentar	Audição parlamentar - apresentação do relatório da Lei 10/2001
22	janeiro	RSOPT	Lisboa	Reunião	RSOPT -abertura
27	janeiro	EEAGRANTS	Lisboa	Reunião	Assédio sexual
27	janeiro	Comité consultivo do projeto "Igualdade nas empresas"	Lisboa	Reunião	
29	janeiro	IGEN	Lisboa	Reunião	Presidente da L'Oréal no âmbito do IGEN
4	fevereiro	IGEN - TaskForce	Lisboa	Reunião	IGEN
10	fevereiro	AR	Lisboa	Apresentação pública	Participação na apresentação pública de propostas "trabalho digno todos/as"
12	fevereiro	Águas de Portugal	Lisboa	Reunião	
20	fevereiro	UGT	Lisboa	Seminário/Formação	Abertura - Negociação Coletiva, Conciliação e Igualdade de Género
20 e 21	fevereiro	UGT	Lisboa	Ação de formação	Negociação Coletiva, Conciliação e Igualdade de Género
4	março	Atmosfera M, CITE	Lisboa	Tertúlia	A Igualdade Salarial
4	março	Mercer	Lisboa	Conferência	Conferência sobre Igualdade de Género - When Women Thrive, Businesses Thrive
5	março	CIG / SEAPI	Palácio de S. Bento - Lisboa	Evento	Dia Internacional das Mulheres - Pequim + 20: uma agenda em aberto
6	março	ISCTE	Lisboa	Conferência	Quotas de Género em Portugal - da esfera política para a esfera económica?
6	março	Partido Socialista	CES - Coimbra	Debate	Diferenças salariais entre trabalhadores e

					trabalhadoras. Que boas práticas?
7	março	Medical Media, Mamãs e Bebés Publicações, Lda.	Hospital da Luz - Lisboa	Workshop	Para Futuros Pais Direitos e Deveres na Parentalidade
10	março	AR	Lisboa	Conferência	Cidadania e Igualdade
10	março	Câmara Municipal de Cascais - Millenium Youth Project	Biblioteca Municipal - S. Domingos de Rana	Ação de sensibilização	ODM 3 - Promover a Igualdade de Género e o empoderamento das mulheres
10	março	PWC	Lisboa	Lançamento de estudo	"Mulheres em Portugal: onde estamos e para onde queremos ir"
12	março	Cooperativa SEIS + Escola Superior de Ciências Empresariais - ESCE/IPS	ESCE - Setúbal	Colóquio	A (des)igualdade no trabalho e no emprego
12	março	GEP	Lisboa	Reunião	Reunião de coordenação c/ organismos do MESS/MTSS (área internacional e Cooperação)
13	março	Câmara Municipal de Almeirim	Almeirim	Ação de sensibilização	1º Encontro em Igualdade de Género - Boas práticas no trabalho e no emprego
18	março	Atmosfera M, Montepio/RSO PT - GT IG	Lisboa	Tertúlia	O papel das empresas na promoção da igualdade
18	março	ACT/CITE	Lisboa	Reunião	Reunião de trabalho entre a presidente da CITE e Inspetor Geral do trabalho no âmbito da promoção da IG
20	março	DGERT	Cascais	Conferência	Contributos para a melhoria das condições de trabalho
23	março	Questão de Igualdade	Odivelas	Ação de sensibilização	Sensibilização para dirigentes de organizações de economia social e solidária
24	março	CMI	Lisboa	Reunião	Grupo da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

24	março	UMAR	Lisboa	Seminário	Convenção de Istanbul e a prevenção e combate ao assédio sexual
31	março	UGT	Lisboa	Seminário	Questões de género na saúde e na segurança no trabalho
7	abril	ACT	Lisboa	Seminário	Campanha Nacional contra o trabalho não declarado
13	abril	IGEN	CTT - Lisboa	Reunião	Reunião Plenária IGEN
16	abril	Revista visão	Lisboa	Entrevista	Entrevista revista visão
16	abril	RSOPT	Oliveira de Azeméis	Convenção	7ª Convenção anual da RSOPT
20	abril	PWN	Lisboa	Reunião	Reunião
22	abril	Questão de Igualdade	ESTREMOZ	Workshop	A promoção da Igualdade de Género - Boas Práticas
23	abril	Projeto EEAGRANTS	Lisboa	Reunião	Projeto EEAGRANTS
24	abril	CEJ/OIT	Lisboa	Seminário	Seminário "Trabalho Digno, Trabalho no Domicílio e Mobilidade Geográfica
27	abril	Politécnico de Leiria	Leiria	Aula aberta	Igualdade e não discriminação no trabalho.
11 e 12	maio	APEM	Coimbra - Universidade de Coimbra	Congresso	COLÓQUIO- Políticas Municipais de Igualdade de Género
9	maio	Mamãs e Bebés	Lisboa	Conferência	Direitos e Deveres na Parentalidade
9	maio	Comunidade Adoro Ser Mulher	Porto	Business Cocktail	Business Cocktail Dinatoire Networking
16	maio	Provedor da Ética Empresarial e do Trabalhador Temporário	ISCAD - Lisboa	Seminário	7º Relatório do Provedor da Ética Empresarial e do Trabalhador Temporário
21	maio	CIEG	Lisboa/ISCSP	Comemoração	Sessão de Abertura do evento comemorativo do III

					Aniversário do CIEG
1	junho	Casa da Moeda	Lisboa	Comemoração	Dia para a IG na INCM
18	junho	Coordenação das relações internacionais e cooperação do MSESS/MTSSS	GEP	Reunião	Reunião de coordenação das relações internacionais e cooperação do MSESS/MTSSS
19	junho	Trabalhadores/as Sociais Democratas	Porto	Ação de sensibilização	Empreendedorismo no feminino - Conciliação e Parentalidade
23	junho	IGEN	Leixões - APDL	Reunião	Reunião Plenária IGEN
2	julho	Questão de Igualdade	Faro	Workshop	A promoção da Igualdade de Género - Boas Práticas
2	julho	Universidade de Aveiro	Aveiro	Conferência	International Forum Gentour 2015
6	julho	Questão de Igualdade	Porto	Workshop	A promoção da Igualdade de Género - Boas Práticas
10	julho	IBM	Lisboa	Sessão de encerramento	EX.I.T.E
13	julho	CMI	Lisboa	Reunião	Reunião do Conselho Municipal para a Igualdade
15	setembro	Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - Unidade Nacional de Gestão	Lisboa	Workshop	Projetos EEA Grants - Comunicar Resultados
6	outubro	Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia	Vila Nova de Gaia	Ação de sensibilização	Semana Europeia para o Aleitamento Materno - Amamentação
12	outubro	CML	Lisboa	Reunião	Reunião do Conselho Municipal para a Igualdade
16	outubro	Questão de Igualdade	Tondela	Workshop	A promoção da Igualdade de Género - Boas Práticas
23	outubro	Questão de Igualdade	Odivelas	Workshop	A promoção da Igualdade de Género - Boas Práticas
24	outubro	Blog Maria Capaz	Cascais	Ação de sensibilização	Conciliação e Parentalidade

29	outubro	MSESS/MTSSS	Lisboa	Encontro temático	Como melhorar a comunicação interna no MSESS/MTSSS
17	novembro	Faculdade de Direito da UL - Instituto do Direito do trabalho	Lisboa	Ação de sensibilização	Aula sobre igualdade e não discriminação
25	novembro	Câmara Municipal de Santarém	Santarém	Workshop	Dimensão da Igualdade de Género no Município de Santarém
27	novembro	SEIES	Setúbal	Conferência	Caminhos Partilhados em (des)Igualdade
30	novembro	Ministério da Defesa Nacional	Lisboa	Ação de sensibilização	Igualdade de Género e conciliação no trabalho, vida familiar e pessoal
14	dezembro	Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens	Lisboa - CITE	Ação de sensibilização	Visita CITE - Projeto "Empoderar: do sonho à Ação"

- **Agenda Internacional**

Quadro n.º 19 – Agenda Internacional

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
6	Fevereiro	Arborus	Paris	Reunião	Comité Consultivo
16-17	Fevereiro 2015	Projeto Twinning "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)"	Skopje	Reunião	Preparação do contrato de projeto
23	Março 2015	EQUINET	Bruxelas	Conferência	Taking Action for Gender Equality
21	Mai 2015	Comité Consultivo de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens	Bruxelas	Reunião	Reunião de trabalho

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
28	Maio 2015	EQUINET	Bruxelas	Reunião	Grupo de Trabalho: Gender Equality
1	Junho 2015	EQUINET	Bruxelas	Reunião	Grupo de Trabalho: Evaluation Lab
1-2	Julho 2015	EQUINET	Tallin	Seminário	Work-Life Balance and Pregnancy Related Discrimination
14-15	Setembro 2015	Projeto Twinning “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)”	Skopje	Reunião	Reunião de Parceria
16	Setembro 2015	Projeto Twinning “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)”	Skopje	Reunião	Reunião Steering Committee
16	Setembro 2015	Projeto Twinning “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)”	Skopje	Conferência	Opening Conference EU Funded Twinning Project “Support to the Implementation for the Gender Equality”
9	Outubro 2015	EQUINET	Bruxelas	Reunião	Equinet Annual General Meeting (AGM) European Network - EQUINET
28	Outubro 2015	ONU CEDAW	Genebra	Defesa 8º e 9º Relatórios – Delegação Portuguesa	Convenção Contra todas as formas de Discriminação contra as Mulheres
17	Novembro 2015	EQUINET	Berlim	Reunião	Grupo de Trabalho: Gender Equality

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. Ponto 1, Área de Projetos e Formação

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

5.1. Definição dos grupos de trabalho, acompanhamento e monitorização

Em 2015, a CITE não foi solicitada para dar contributos para Instrumentos de Política Nacionais e Internacionais.

5.2. Coordenação dos contributos

Cf. Ponto 5.1, Área de Gestão e Coordenação.

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

6.1. Elaboração e gestão do orçamento

O orçamento atribuído à CITE foi gerido dando resposta às necessidades de funcionamento da Comissão, bem como cumprindo o planeamento previsto no seu Plano de Atividades. Contudo a gestão e controlo orçamentais, os procedimentos e as operações contabilísticas (cabimentos, compromissos, pagamentos, etc.) foram da responsabilidade da Secretaria-geral do MESS/MTSS.

6.2. Construção e Monitorização do QUAR

O QUAR é elaborado na CITE, com a colaboração do GEP, 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.

6.3. Elaboração e acompanhamento do Plano de Atividades

A construção do Plano de Atividades de 2015 teve início na 1ª quinzena de janeiro e contou com a participação de todos os colaboradores e todas as colaboradoras.

Após aprovação em sede de Comissão Tripartida, conforme o previsto na alínea b) do nº1 do artigo 7º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, o Plano de Atividades foi remetido à tutela e disponibilizado no sítio da CITE.

6.4. Elaboração do Relatório de Atividades

Em 2015 foi elaborado e enviado ao GEP o Relatório de Autoavaliação da CITE referente ao ano de 2014.

6.5. Aplicação do SIADAP3

No que diz respeito ao SIADAP 3, e tendo em consideração o seu carácter bienal (Art.º 9.º; Art.º 41.º do Decreto-Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro), não houve lugar, em 2015, à avaliação dos/as colaboradores/as.

6.6. Realização de um manual de comunicação

Encontra-se em construção

6.7. Realização de um manual de imagem institucional

Encontra-se em construção

6.8. Construção de um manual de procedimentos

Encontra-se em construção

6.9. Elaboração de um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas, de acordo com a Recomendação n.º 1/2009 do CPC – Conselho de Prevenção da Corrupção

Finalizado em 2015 e remetido ao Tribunal de Contas, encontrando-se disponível no sítio da CITE.

7. COORDENAR A DIVULGAÇÃO DA CITE E SUAS ATRIBUIÇÕES ATRAVÉS DOS MEDIA E REDES SOCIAIS

7.1. Articulação com os media

Os eventos organizados pela CITE, isoladamente ou em parceria, são acompanhados de ações junto dos *media*, através de convite e notas de imprensa, bem como *press release*, previamente articulados com a tutela.

7.2. Coordenação da Publicidade institucional e não institucional

No ano de 2015, a CITE publicou diversos materiais publicitários. O valor total das ações informativas e publicitárias gasto foi de 63.716,69 €.

7.3. Coordenação da divulgação da CITE no Facebook

A gestão e coordenação do Facebook da CITE foram asseguradas pela presidência, em articulação com as áreas da documentação e de projetos.

7.4. Análise da imprensa diária

Diariamente são analisados os principais jornais, bem como alguma imprensa estrangeira de referência.

No decurso de 2015 foram publicadas várias notícias sobre a atividade da CITE.

7.5. Construção de dossiês de imprensa temáticos

A sistematização das notícias pertinentes é assegurada e organizada em dossiês temáticos, disponíveis para consulta.

8. DESENVOLVER O CAPITAL HUMANO DA CITE

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

O Plano de Formação Interna, para 2015, tomou como referência o Plano de Formação que foi elaborado por todas as entidades que integram o Conselho Consultivo da Formação do MSESS/MTSSS.

Assim, de janeiro a dezembro de 2015, os/as trabalhadores/as da CITE puderam frequentar as ações de formação planificadas pelo referido Conselho.

Para além da aludida oferta formativa foi considerada a oferta formativa de outras entidades como o INA e a EQUINET (Rede europeia dos mecanismos de igualdade).

Todos os colaboradores e colaboradoras tiveram oportunidade de manifestar o seu interesse na formação, através da indicação de matérias que contribuíssem para a melhoria do seu desempenho e / ou o desenvolvimento das suas competências profissionais e pessoais.

Em 2015 a formação distribuiu-se do seguinte modo:

Quadro n.º 20 – Ações de formação concretizadas

Técnico Superior	Entidade	Acção de formação	Data	Horas
Teresa vitorino	MSESS	Formulação e monit.da estrategia	28/04-6/05;13/05,21/05	28
	CEJ	novas direct.s/contratac.publica	20/mar	7
	ESPAA,IP	novos desafios das compras públicas	13/mai	4
Ligia gonçalves	INOVINTER	Excell inicial	23/24; 27fev	21
	MSESS	cod proc.adm 2º edi	19/21 maio	14
Joaquim Barbosa	MSESS	cod proc.adm 1º edi	16/17 Abril	14
Sara feio	MSESS	cod proc.adm 2º edi	19/21 maio	14
	Inovinter	Excell inicial	23,24 e 27/fev.	21
Ana Curado	MSESS	Power Point	7/9Abril;15/17abril	25
Anita Sares	MSESS	Power Point	7/9Abril;15/17abril	25
Isabel Marçano	MSESS	Ingles intermédio	18,20,22,25,27,29Maio-1,3,5,8Junho	30

Assistente Técnico	Entidade	Acção de formação	Data	Horas
Anabela Gonçalves	MSESS	Cortesia ,Etiquetae protocolo no atend.	14/16;21 e 23 /04	25h
Luis André Abreu	MSESS	Word Avançado	23/25/27 31 /mar	25h
	MSESS	Excel avançado	14/18/20/25 maio	25h
	ESPAA, IP	Desafios para a Ad. Pública	10/mai	4h

8.2. Elaboração de Plano de Formação Interno

Cf. 8.1

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

9.1. Definição de circuitos documentais e procedimentos

A área de Gestão e Coordenação definiu os circuitos documentais e os procedimentos.

9.2. Distribuição e articulação de funções

A área de Gestão e Coordenação distribuiu as funções e procedeu à sua articulação.

10. COORDENAR O SETOR INFORMÁTICO

10.1. Promoção da articulação com o Instituto de Informática, IP

O sistema informático da CITE esteve integrado na rede do II, IP. durante o ano de 2015. O sector informático da Comissão, em articulação com o II, IP, providenciou as diligências necessárias para o correto funcionamento do parque informático e de telecomunicações e respetivo software.

10.2. Uniformização de todos os computadores da CITE com corretor de ortografia e gramática (novo acordo ortográfico)

Os computadores existentes na CITE passaram a ser estações padrão, integrando software idêntico e encontram-se equipados com a versão Microsoft Office 2010.

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

11.1. Análise de anúncios *on line* (imprensa diária e sites)

Com vista à apreciação da conformidade dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento, a CITE analisou semanalmente, durante o ano de 2015, a imprensa diária, bem como *sites* de publicação de ofertas de emprego.

11.2. Apreciação de anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento, de acordo com critérios de conformidade legal

Semanalmente, foi consultada a imprensa *online* sendo pesquisadas ofertas de emprego potencialmente discriminatórias em função do sexo, de que resultou uma recolha de 6074 anúncios.

As discriminações mais frequentes prendem-se com a indicação M/F pouco visível e/ou referência a elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos.

11.3. Registo e atualização dos anúncios (discriminatórios e não discriminatórios), em base de dados

A base de dados 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

2015 foram analisados e introduzidos na base 6074 anúncios de oferta de emprego. Dos anúncios analisados durante o ano, 901 foram considerados discriminatórios, o que corresponde a uma percentagem de 15%, tendo entidades anunciantes sido notificadas da desconformidade e convidadas a regularizar a situação. Os casos de sucesso correspondem àqueles em que a entidade respondeu à CITE informando sobre a regularização a situação.

Quadro n.º 21 - Número de anúncios analisados e registados por trimestre:

MÊS	Analisados/Registados	Anúncios discriminatórios	Anúncios não discriminatórios	Casos sucesso	Enviados ACT	Denúncias
jan	531	91	440	2	0	0
fev	620	99	521	14	2	0
mar	561	82	479	15	0	0
abr	537	75	462	18	0	1
mai	529	80	449	11	0	1
jun	394	49	345	8	0	0
jul	525	78	447	16	0	1
ago	408	54	354	10	0	0
set	454	68	386	13	0	1
out	559	78	481	13	0	0
nov	537	85	452	15	0	0
dez	419	62	357	9	0	1
TOTAL	6074	901	5173	144	2	5

Fonte: CITE

11.4. Tratamento de situações potencialmente discriminatórias encontradas e adoção de estratégias preventivas e corretivas

Relativamente ao tratamento de situações potencialmente discriminatórias, realçamos o facto de terem sido alvo de intervenção os 901 anúncios identificados, sendo que 144 foram considerados casos de sucesso, isto é, entidades que informaram por escrito terem procedido às alterações sugeridas pela CITE. Foram encaminhados para o Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) dois anúncios assim como cinco denúncias de utentes.

4.2. Área Jurídica

A Área jurídica assegura o apoio e assessoria a Comissão, aprecia a 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; realiza o atendimento especializado a utentes; colabora em ações de formação, sensibilização e promoção de estudos da CITE, e a interação com a 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

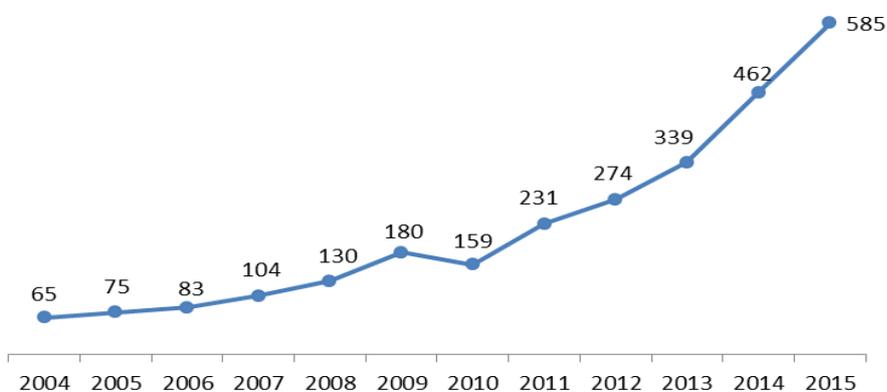
Em 2015, realizaram-se 27 reuniões plenárias da CITE nas quais foram aprovados pareceres e respostas a reclamações de pareceres, bem como arquivamentos de queixas.

De salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (prévios a despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores em gozo de licença parental, e prévios à recusa por parte do empregador de conceder regimes de trabalho a tempo parcial ou em horário flexível) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias.

Foram emitidos 585 pareceres. Durante o ano de 2015, a CITE deliberou sobre 31 repostas a reclamações de pareceres tendo sido mantida a decisão em 29 dos casos.

De salientar o aumento do número de pareceres emitidos nos últimos anos, conforme poderá verificar-se no gráfico infra.

Gráfico n.º 1 - Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida (2004-2015)



Fonte: CITE

Do universo de pareceres aprovados, 561 (96%) foram pareceres de solicitação obrigatória pela entidade empregadora, e os restantes 24 (4%) correspondem a pareceres de outra natureza.

Dos 561 pareceres de solicitação obrigatória pela entidade empregadora, 112 (20%) foram referentes a intenção de despedimento, 440 (78%) a intenção de recusa de conceder horário flexível, e 9 (2%) referentes à intenção de recusa de conceder horário a tempo parcial.

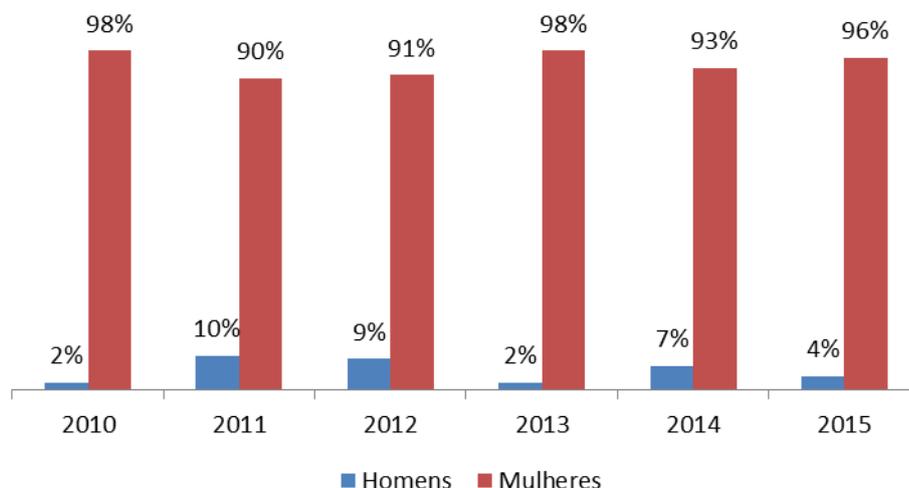
Dos pareceres emitidos sobre intenção de despedir trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental, a CITE não se opôs à cessação dos respetivos contratos de trabalho em 38% dos casos, por considerar afastada a presunção legal de falta de justa causa, conforme disposto no n.º2 do artigo 63º do Código do Trabalho. Destes, 33% foram aprovados por maioria dos votos dos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e 67% foram aprovados por unanimidade.

Quadro n.º 22 - Dados relativos a pareceres prévios a despedimentos

DESPEDIMENTOS	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Unanimidade	59%	86%	87%	73%	90%	67%
Majoria	41%	14%	13%	27%	10%	33%
Favorável ao despedimento	30%	49%	61%	64%	48%	38%
Não Favorável ao despedimento	64%	50%	39%	36%	51%	62%
Outra	-	-	-	-	1%	-
Homens	2%	10%	9%	2%	7%	4%
Mulheres	98%	90%	91%	98%	93%	96%

Fonte: CITE

Gráfico n.º 2 - Evolução dos pareceres prévios a despedimentos por sexo (2010 a 2015)



Fonte: CITE

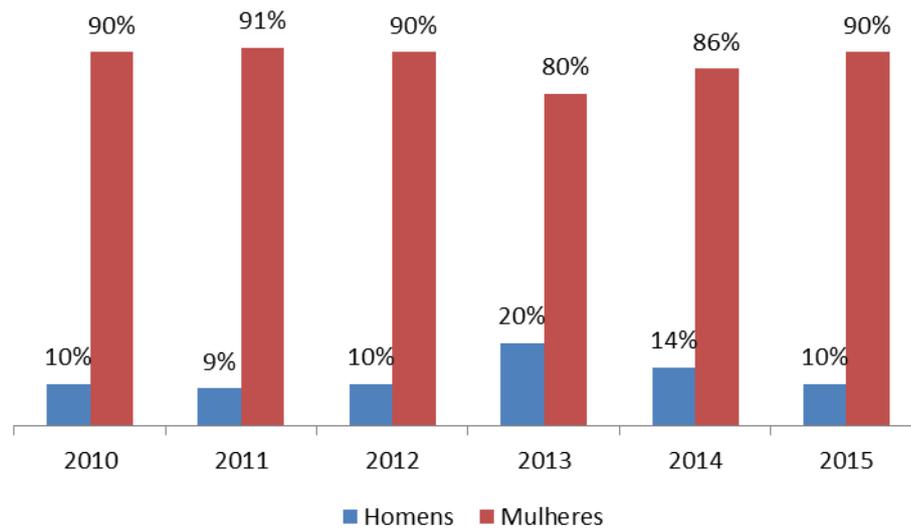
Dos pareceres emitidos sobre a intenção de recusa de conceder horário flexível a trabalhadoras ou trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos, a CITE não se opôs à recusa em 16% dos casos, por considerar existirem razões imperiosas que justificaram a não atribuição de horário flexível, conforme disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho. Destes, 11% foram aprovados por maioria dos votos dos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e 89% foram aprovados por unanimidade.

Quadro n.º 23 - Dados relativos a pareceres sobre horário flexível

HORÁRIO FLEXÍVEL	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Unanimidade	78%	76%	86%	85%	87%	89%
Majoria	22%	24%	14%	15%	13%	11%
Favorável à recusa de horário flexível	30%	21%	30%	14%	15%	16%
Não Favorável à recusa de horário flexível	64%	78%	70%	86%	85%	84%
Homens	10%	9%	10%	20%	14%	10%
Mulheres	90%	91%	90%	80%	86%	90%

Fonte: CITE

Gráfico n.º 3 - Evolução dos pareceres sobre horário flexível por sexo (2010 a 2015)



Fonte: CITE

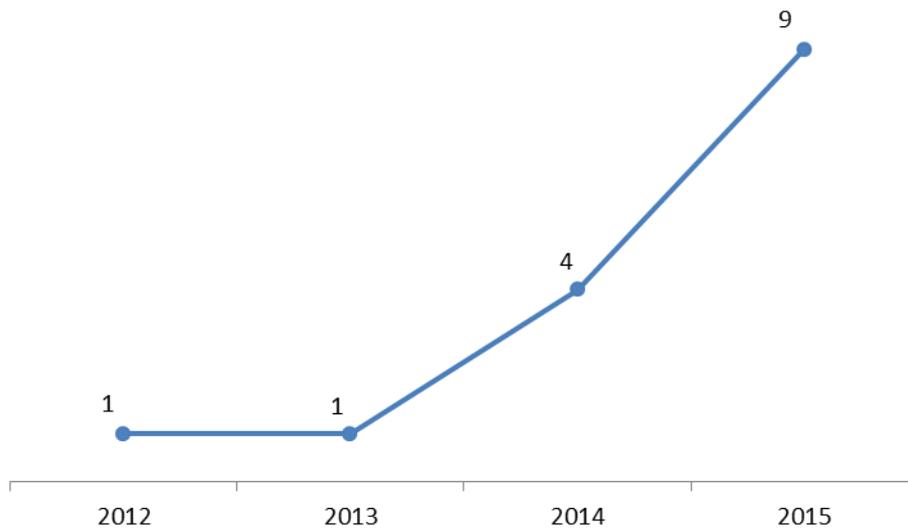
Relativamente aos 9 pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial, 6 dizem respeito a mulheres (67%), sendo que 6 tiveram parecer favorável. Dos pareceres emitidos a grande maioria foi aprovado por unanimidade (89%).

Quadro n.º 24 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial

Trabalho a tempo parcial	2012	2013	2014	2015
Unanimidade	100%	100%	100%	89%
Maioria	0%	0%	0%	11%
Favorável ao trabalho em tempo parcial	100%	0%	50%	67%
Não Favorável ao trabalho em tempo parcial	0%	100%	50%	33%
Homens	0%	0%	25%	33%
Mulheres	100%	100%	75%	67%

Fonte: CITE

Gráfico n.º 4 - Evolução dos pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial (2012-2015)



Análise e tratamento de Queixas por discriminação

No decorrer do ano de 2015 deram entrada na CITE 129 queixas, das quais foram concluídas 25, sendo que 5 foram transformadas em Pedido de Informação (PI). Foram ainda enviadas 12 queixas à ACT.

Quadro n.º 25 - Queixas enviadas à ACT

Ano	Nº
2012	36
2013	23
2014	17
2015	12

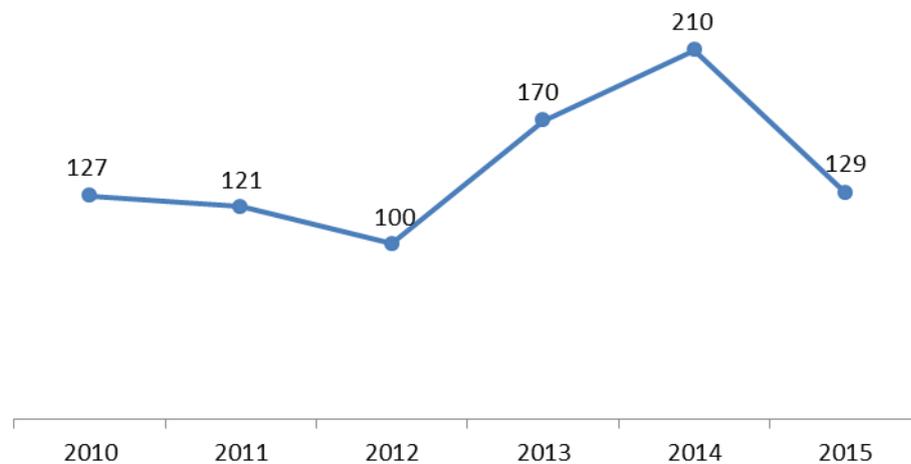
Fonte: CITE

QUADRO N.º 26 – QUEIXAS ENTRADAS NA CITE POR ASSUNTO

Queixas entradas na CITE e analisadas	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
Parentalidade - Maternidade	26	21	13	11	20	16	107
Parentalidade - Paternidade	2	3	1	0	3	1	10
Parentalidade - Adoção	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade - Avós	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Parentalidade	28	24	14	11	23	17	100
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	4	1	2	3	1	1	12
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	4	0	6	3	5	8	26
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual e Moral	1	0	1	2	0	0	4
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	12	30	20	17	25	16	120
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	0	2	1	2	2	1	8
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	2	10	4	0	0	5	21
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	23	43	34	27	33	31	160
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	14	23	26	52	100	64	279
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	0	0	0	1	5	2	8
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	2	15	4	29	21	4	75
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	16	38	30	82	126	70	362
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T.	41	4	7	8	3	2	65
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T.	12	5	5	15	7	1	45
Fora do âmbito da CITE	4	2	1	3	1	3	14
Transformado em P.I.	3	5	9	11	13	5	46
Sem classificação (em apreciação pelo departamento jurídico)	0	0	0	13	4	0	17
Subtotal - Outros	60	16	22	50	28	11	176
TOTAL	127	121	100	170	210	129	857

Fonte: CITE

Gráfico n.º 5 - Evolução das queixas entradas na CITE (2010 a 2015)



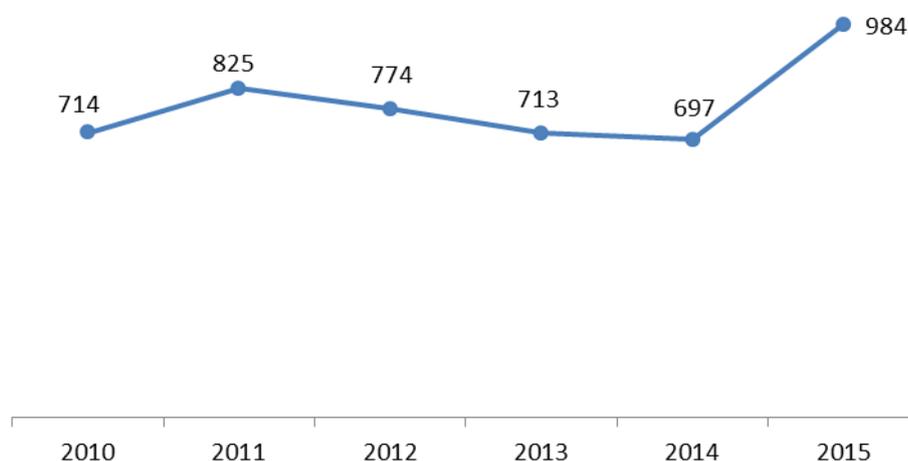
Fonte: CITE

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 de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis.

Durante o ano de 2015, a CITE recebeu 43 pedidos de informação relativos a eventual falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo, com trabalhadoras especialmente protegidas, tendo sido emitidas as respetivas declarações em conformidade de modo a poderem ser apresentadas à ACT pelas interessadas.

Gráfico n.º 6- Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2010 a 2015)



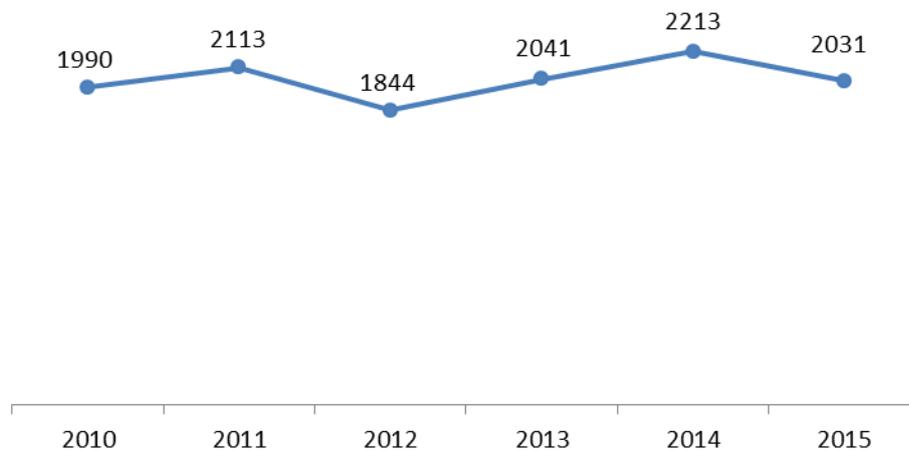
Fonte: CITE

Atendimento telefónico por 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 trabalho, no emprego, e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade, e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Durante o ano de 2015, a área jurídica atendeu 2031 utentes através da Linha Verde, disponível todos os dias úteis em horário publicitado no sítio eletrónico da Comissão. Em alternativa, os/as utentes poderão agendar atendimento jurídico presencial.

Gráfico n.º 7 - Evolução do número de atendimentos por Linha Verde (2010 a 2015)

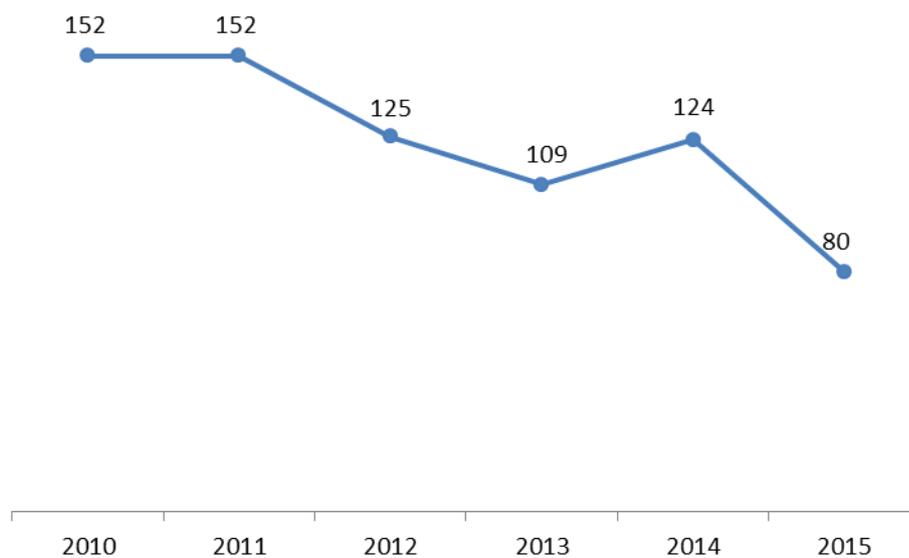


Fonte: CITE

Durante o ano de 2015 foram efetuados 80 atendimentos presenciais pela área jurídica da CITE.

A diminuição do número de atendimentos presenciais no ano de 2015 prendeu-se, essencialmente, com o esforço realizado no sentido de privilegiar preferencialmente outros canais de esclarecimento dos/das utentes, designadamente apostando na informação técnica que consta do sítio eletrónico da Comissão e através do atendimento telefónico e via e-mail, o que permitiu fazer face ao considerável aumento de pareceres emitidos ao longo do mesmo ano.

Gráfico n.º 8 - Evolução do número de atendimentos presenciais (2010 a 2015)

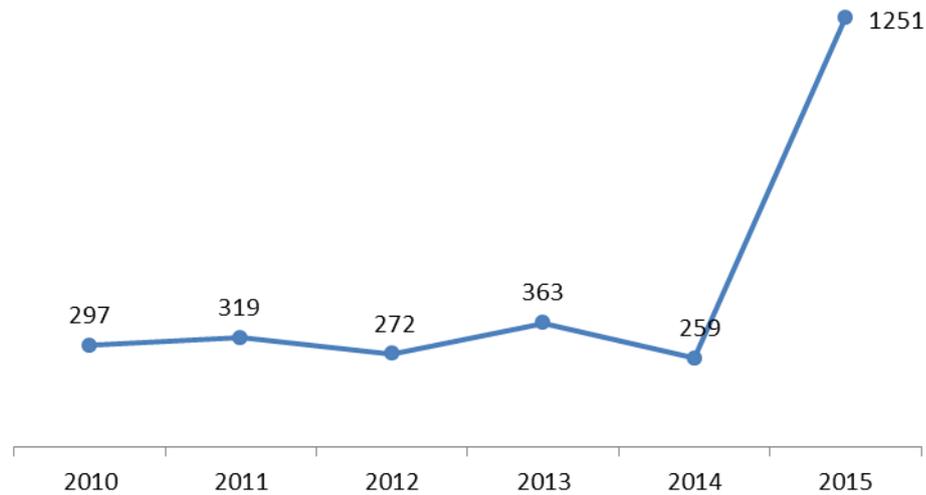


Fonte: CITE

Resposta a solicitações e pedidos de informação

Em 2015, a equipa de juristas da CITE respondeu a 1.251 questões técnico-jurídicas no âmbito das suas competências (incluindo respostas via email e postal).

Gráfico nº 9 - Evolução do número de respostas a questões técnico-jurídicas (2010 a 2015)



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. Ponto 1, Área Jurídica.

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

Cf. Ponto 1, Área Jurídica. Foi disponibilizada informação técnico-jurídica para atualização das perguntas frequentes disponíveis para consulta no sítio eletrónico da CITE.

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

4.1. Participação em ações de sensibilização, divulgação e formação

A área jurídica colaborou na elaboração de respostas a perguntas frequentes colocadas à CITE, disponíveis no sítio eletrónico; 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; na assessoria à presidência e em ações de sensibilização, workshops e formação em articulação com a área dos projetos e formação.

4.2. Formação especializada para públicos estratégicos

A atividade formativa especializada decorre das atribuições previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4.º, assim como das previstas no âmbito da alínea b) do artigo 5.º da lei orgânica da CITE, procurando fomentar e acompanhar o diálogo social junto dos parceiros sociais e de 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/as 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 na parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Nestes termos, dá igualmente cumprimento ao previsto nas medidas 46 a 49 da área estratégica 3 do V PNI – Plano Nacional para a Igualdade (2014-2017).

A atividade é coordenada e garantida pela área de projetos e formação, com o recurso e apoio da área jurídica, procurando responder às solicitações que são endereçadas bem como desencadeando projetos formativos temáticos ou de âmbito mais transversal (ver área de Projetos).

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. Apreciação da legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões arbitrais, de acordo com metodologia previamente definida pelos representantes indicados no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março

Durante o ano de 2015 foram apreciados 177 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT). Relativamente às cláusulas apreciadas que não foram consideradas ilegais ou discriminatórias, mas nas quais existiu deliberação reconhecendo alguma desadequação formal à legislação em vigor em matéria de igualdade de género ou de parentalidade, a CITE elaborou e remeteu 4 recomendações sobre IRCT às partes contratantes (que se referiam a desadequações de 4 cláusulas), convidando-as a promover as alterações necessárias à adaptação dessas cláusulas.

No ano de 2015 foram ainda abertos 13 processos referentes a IRCT com cláusulas ilegais, tendo estes processos abrangido 36 cláusulas.

Na grande maioria das situações em que a CITE considera existir indícios de discriminação nas cláusulas analisadas, as partes têm vindo a aceitar as recomendações que lhe são dirigidas e a alterar as mesmas voluntariamente, em conformidade com o Código do Trabalho, sem necessidade de recurso à via judicial.

A análise dos IRCT publicados em Boletim do Trabalho e Emprego levada a cabo pela CITE, tem permitido constatar que:

- ainda existem cláusulas em vigor “desatualizadas” face à legislação em vigor, que foram elaboradas ao abrigo de regimes legais anteriores já revogados;
- há normas que continuam a ser publicadas mas que foram elaboradas com base em entendimentos de há várias décadas atrás, hoje tidos como preconceituosos e que representam discriminações diretas;

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 artigo – 479.º do Código do Trabalho

Cf. Ponto 5.1, Área Jurídica.

5.3. Elaboração de notificações para audição e de propostas de recomendação às partes outorgantes em IRCT analisados, quando contenham cláusulas desconformes com a lei

Cf. Ponto 5.1, Área Jurídica.

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

6.1. Realização de ações de sensibilização

Cf. Pontos 4.1 da Área Jurídica.

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

Não houve.

6.3. Participação de jurista na elaboração dos planos de formação em igualdade de género e nas ações de sensibilização

Não houve solicitações nesta matéria para além das referidas nos pontos 4.1 da Área Jurídica.

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, tendo sido prestadas informações de carácter técnico-jurídico.

7.2. Em articulação com a área de Gestão e Coordenação, informar sobre a possibilidade de atendimento por psicólogo/a nos casos de assédio sexual e/ou moral

Em 2015 não foram solicitados atendimentos neste âmbito.

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

8.1. Realização de conciliação, quando solicitada

Encontra-se em fase final de redação a Regulamentação a adotar na realização de sessões de conciliação sempre que solicitadas por ambas as partes.

Em 2015 não se registaram quaisquer pedidos de conciliação.

9. DISPONIBILIZAR APOIO JURÍDICO A OUTRAS ÁREAS DA CITE

9.1. Elaboração de pareceres e de informações técnicas de apoio à gestão

A área jurídica elaborou pareceres e informações técnicas de apoio à gestão.

4.3. Área Projetos e Formação

A **Área de Projetos e Formação** colabora na promoção do diálogo social na área da 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 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

1.1. a 1.4. – Prémio Igualdade é Qualidade – (PIQ): procedimentos diversos

O PIQ tem por objeto o reconhecimento público das empresas e outras entidades empregadoras que para além do cumprimento das disposições legais relativas à igualdade de género e não discriminação, se evidenciem pela promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, pela adoção de princípios e medidas eficazes, positivas, preventivas de discriminação ou inovadoras, na promoção de práticas que visem a prevenção e no combate à violência doméstica e de género, com vista a corrigir situações de desigualdade.

O referido Prémio, lançado pela primeira vez no ano 2000, concorre atualmente para o cumprimento do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 e do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017, sendo a sua atribuição, desde 2009, da competência conjunta da CIG e da CITE.

Com vista à atribuição do PIQ - 11.ª Edição, aberta em 31 de julho de 2014 desenvolveram-se as seguintes atividades:

- Envio de ata da 1.ª reunião da Comissão de Avaliação (CA), a todos os membros, acompanhada de documentação relacionada com as organizações candidatas ao prémio bem como reserva de agenda para a segunda reunião que teve lugar em 9 de março de 2015.
- Convocatória e respetiva organização da 2.ª reunião da CA, acompanhada do relatório final elaborado pela equipa técnica.
- Aprovação do relatório com as seguintes atribuições: galardão Menção Honrosa a três entidades que se destacaram na implementação de boas práticas na área da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e de práticas empresariais de prevenção e combate à violência doméstica e de género: na categoria do setor público, a GEBALIS – Gestão do

Arrendamento Social em Bairros Municipais de Lisboa, E.M., S.A.; na categoria do setor privado, a AUCHAN Portugal Hipermercados, S.A.; e na categoria do setor economia social, a Associação DIANOVA Portugal.

- Cerimónia de entrega do Prémio Igualdade é Qualidade – 11.ª Edição, em 15 de junho de 2015, no Pequeno Auditório da Culturgest, em Lisboa.

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

2.1. Promoção e desenvolvimento do projeto *Men's Roles in a Gender Equality Perspective* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS – Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance). Este projeto integra um parceiro nacional e dois parceiros associados estrangeiros, um norueguês e um espanhol

Teve início em fevereiro de 2014 o projeto *Men's Roles in a Gender Equality Perspective*, cuja candidatura foi aprovada em final de 2013.

O projeto 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.

O referido projeto integra o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

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

Em 2015 foi proposto e aprovado pelo operador de Programa o prolongamento do projeto até ao final de outubro de 2016. Assim, o projeto terá duração de 33 meses.

Para além da gestão técnica e financeira do projeto, em 2015 deu-se continuidade ao trabalho de investigação e realizaram-se as seguintes atividades:

- Revisão dos desenvolvimentos das políticas nacionais de igualdade de género, com especial foco nos homens e nos papéis masculinos;
- Análise dos pedidos de informação e queixas apresentadas à CITE, por homens, relativamente ao exercício de direitos de parentalidade e conciliação trabalho-família;

- Análise de informação disponível sobre homens, papéis masculinos e igualdade de género: ISSP Family and Gender Roles Survey, ESS, inquéritos aos Usos do Tempo e outras fontes de informação, nomeadamente os Inquéritos ao Emprego;

- Workshop internacional – MEN ROLES IN A GENDER EQUALITY PERSPECTIVE: NATIONAL AND CROSS-NATIONAL SECONDARY DATA ANALYSIS. O workshop, que decorreu a 19 de novembro, no ICS, em Lisboa, contou com a intervenção dos parceiros do projeto, bem como com a intervenção de vários/as peritos/as nacionais e internacionais. Participaram no Workshop cerca de 85 pessoas. Informação sobre este workshop encontra-se disponibilizada na página online do projeto http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_002_02.html;

- Publicação do Policy Brief I – Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género. Este Policy Brief está disponível online: http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Policy_Brief_Homens_Iguald_Gen.pdf

2.2. Participação como parceiro no projeto National Survey on Time Use by Men and Women (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS - Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance), promovido pelo CESIS

Em outubro de 2014 teve início o projeto National Survey on Time Use by Men and Women, promovido pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social em parceria com a CITE.

O projeto integra o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeira EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O referido projeto tem como finalidade atualizar a informação sobre os usos do tempo de mulheres e de homens em Portugal, no que respeita em particular ao trabalho pago e ao trabalho não pago de cuidado, que suporte a promoção da articulação da vida profissional, pessoal e familiar. Informação atualizada sobre esta temática permitirá sensibilizar para a necessidade de promover a distribuição equilibrada do trabalho não pago de cuidado entre mulheres e homens, como instrumento para a igualdade de género, bem como formular recomendações para as políticas públicas no domínio da articulação da vida profissional, pessoal e familiar como instrumento para a igualdade de género.

Em 2015 foi concluída a construção do questionário para o inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres; foi realizado o trabalho de campo de inquérito por questionário, tendo sido inquiridas 10 000 pessoas; foi elaborado o guião de entrevistas aprofundadas relativas aos usos do tempo por homens e mulheres e iniciaram-se as entrevistas a 50 pessoas que, no decurso do inquérito por questionário, demonstraram interesse e disponibilidade.

2.3. Promoção e desenvolvimento do projeto Sexual and Moral Harassment in the Workplace (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS - Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance). Este projeto integra vários parceiros nacionais e um parceiro Norueguês

Tece início em janeiro de 2014 o projeto Sexual and Moral Harassment in the Workplace, cuja candidatura foi aprovada em final de 2013.

O projeto tem como objetivos a realização de 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 integra o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O referido 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.

Para além da gestão técnica e financeira do projeto, em 2015 realizaram-se as seguintes atividades:

- Deu-se continuidade ao trabalho de investigação sobre assédio sexual e moral no local de trabalho;
- Concluiu-se o trabalho de campo do inquérito nacional ao assédio, a 1800 pessoas em idade ativa;
- Deu-se continuidade à troca de experiências entre Portugal e a Noruega, tendo os parceiros noruegueses do projeto realizado uma visita de estudo a Lisboa e realizado 2 reuniões bilaterais de trabalho entre os parceiros nacionais e os parceiros noruegueses;
- Realizou-se a 3 de junho o Seminário Internacional ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO, onde foram apresentados os resultados preliminares do inquérito nacional ao assédio no local de trabalho em Portugal. Este seminário contou com a intervenção dos diversos parceiros do projeto, nacionais e noruegueses, tendo tido a participação de cerca de 70 pessoas. Informação sobre este workshop encontra-se disponibilizada na página online do projeto http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_001_02.html;
- Iniciou-se o trabalho de elaboração de um plano de formação e materiais de formação sobre assédio, sexual e moral, no local de trabalho.

2.4. Divulgação da ferramenta de Diagnóstico de Disparidade Salarial de Género em Empresas: Calculadora DSG

Na sequência da conclusão em 2014 do projeto “Estudo e desenvolvimento de ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: calculadora DSG”, financiado pelo POAT/FSE, no qual foram desenvolvidas duas ferramentas de análise da disparidade salarial de género em empresas - QUESTIONÁRIO DE AUTORREFLEXÃO SOBRE IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NAS EMPRESAS e CALCULADORA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO - que estão disponíveis no sítio da CITE para livre utilização <http://calculadora.cite.pt/index.php/welcome/home>, foi editado o referencial FERRAMENTA DE DIAGNÓSTICO DA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO EM EMPRESAS: CALCULADORA DSG.

O referencial 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.

O referencial, para além de um enquadramento teórico das questões da desigualdade salarial entre mulheres e homens, apresenta as duas ferramentas de análise da disparidade salarial de género em empresas, dando indicações sobre os seus objetivos, funcionamento e resultados gerados, através da exemplificação de quatro estudos de caso.

A utilização deste referencial e das ferramentas de análise da disparidade salarial de género em empresas, constituem um incentivo à tomada de medidas para eliminar a disparidade salarial nas empresas 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.

3. PROMOVER E PARTICIPAR EM INICIATIVAS DE DIVULGAÇÃO E INFORMAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO, NO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, E CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA

3.1. Resposta a solicitações de organizações públicas e privadas para participação em iniciativas sobre igualdade de género (Colóquios, Seminários, Workshops)

Durante o ano de 2015, a CITE participou em diversas conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas, 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, os técnicos e as técnicas da organização, mas também o vice-Presidente e a presidente, principalmente em intervenções ligadas a legislação laboral e às políticas públicas.

As entidades que solicitaram as iniciativas foram empresas do setor privado e organizações da economia social; administração central e local do Estado, universidades e escolas secundárias.

O número de respostas da CITE concretizadas face às solicitações para participação nestas iniciativas pode ser conferido no *Quadro n.º 18- Área de Gestão e Coordenação*

3.2. Participação na 10.ª Edição da Semana da responsabilidade Social promovida pela APEE

A CITE participou, com a Associação Portuguesa de Ética Empresarial - (APEE) na 10.ª da Semana da Responsabilidade Social, que teve lugar entre 25 e 29 de maio no CIUL- Picoas Plaza, Lisboa.

A 10.ª edição dedicada ao tema: Sustentabilidade, Negócios e Confiança, lançou o debate sobre os desafios do futuro no mundo em rápida mudança, contribuindo para a reflexão e discussão do tema – “A IGUALDADE DE GÉNERO: UM CONTRIBUTO PARA A SUSTENTABILIDADE E BOA REPUTAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES ”, numa coorganização APEE, CITE e CIG.

3.3. Dia Europeu e Dia Nacional da Igualdade Salarial entre mulheres e homens

Em conformidade com a recomendação da Comissão Europeia, que assinala o dia europeu da igualdade salarial, a CITE assinalou em Portugal o dia Nacional da Igualdade Salarial que foi instituído em 2013.

A escolha do dia 6 de março de 2015 para assinalar, pela terceira vez em Portugal, o Dia Nacional da Igualdade Salarial não foi arbitrária, antes marca o número de dias extra que as mulheres teriam que trabalhar num ano para atingirem o mesmo salário que os homens ganharam no ano anterior.

Para assinalar o dia e sensibilizar a opinião pública no sentido de inverter a persistência da diferença entre o que ganham as mulheres e o que ganham os homens, a CITE divulgou informação relativa às desigualdades salariais no seu sítio da internet – www.cite.gov.pt, bem como nas redes sociais e junto dos media, divulgando ainda essa mesma informação aos principais agentes do mercado de trabalho; empresas e associações patronais dos principais setores económicos; parceiros sociais; grupos parlamentares da Assembleia da República; *focal points* da Administração Pública Central, Local e do Sector Empresarial do Estado; redes de parceria; e no sítio eletrónico do Governo.

3.4. Participação em iniciativas promovidas por organizações públicas ou privadas para assinalar o Dia Internacional da Mulher

A CITE deu resposta às solicitações consideradas estratégicas para a sua atividade, participando em diversos eventos, de âmbito nacional, conforme descrito no *Quadro n.º 18- Área de Gestão e Coordenação*.

3.5. Participação em Congressos e outras iniciativas promovidas por universidades e centros de estudos

A CITE participou, ao longo de 2015, em diversos seminários, conferências e iniciativas promovidas por Universidades e centros de estudos, conforme consta do *Quadro n.º 18- Área de Gestão e Coordenação*.

Foram intervenientes nestas ações, tal como previsto no Plano de Atividades, os técnicos, as técnicas e a Presidente da CITE.

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

4.1. Participação nas reuniões da Comissão de Acompanhamento da RSO PT, na qualidade de membro promotor desta Rede

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 que promove a Responsabilidade Social das Organizações.

A atividade desenvolvida pela RSO PT, em 2015, resulta sobretudo das dinâmicas dos Grupos de Trabalho e de outras iniciativas organizadas pela REDE, nomeadamente de disseminação junto de outros públicos e noutros fóruns temáticos e foi centrada na divulgação da rede, da sua missão e ações que promove através do sítio eletrónico, do facebook, de newsletter e de workshops.

A CITE é membro fundador da Rede, membro da Comissão de Acompanhamento, membro dos Grupos de Trabalho da ISO 26000, da Educação/Formação e do Grupo Temático da Igualdade de Género, tendo participado nas quatro reuniões do Steering Committee realizadas durante 2015.

Participação na Convenção Anual da RSOPT

A CITE participou na 7.ª Convenção da RSOPT que teve como tema a “Responsabilidade social: crescimento inteligente com pessoas e as organizações”.

4.2. Participação nas reuniões da Rede de Responsabilidade Social do MSESS/MTSSS bem como nos trabalhos a desenvolver no seu âmbito (Plano de Responsabilidade Social do MSESS/MTSSS e da CITE)

Para 2015 foi definido um plano de ações passíveis de realização no seu decurso, tendo sido criados Grupos Específicos com o objetivo de as dinamizar.

A CITE, para além de participar nas três reuniões plenárias da Rede MSESS/MTSSS realizadas no ano, integrou o Grupo de Trabalho “Direitos Humanos e Práticas Laborais” tendo participado nas seis reuniões que permitiram concluir um modelo a utilizar para a resolução de queixas no âmbito dos Direitos Humanos e definição do respetivo suporte a utilizar.

4.3. Participação no Grupo Temático da ISO 26000 da RSO PT

A participação da CITE centra-se nas questões ligadas aos direitos humanos, tendo colaborado em três reuniões plenárias e em seis reuniões temáticas no âmbito dos Sub – Grupo de Trabalho “Direitos Humanos e Práticas Laborais”, que construiu a Brochura “Defenda a sua Organização do Tráfico de Seres Humanos”.

4.4. Coordenação e dinamização do Grupo Temático da Igualdade de Género da RSO PT

A CITE, como entidade coordenadora do Grupo de Trabalho Igualdade de Género da Rede RSOPT, coordenou, os trabalhos do Grupo. As ações concretizadas foram as seguintes:

1.º - Construção de um novo 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 sua missão, gestão e políticas.

2.º- Participação em sete workshops, em diferentes zonas geográficas,

Os referidos workshops, realizados no âmbito do Projeto EQUO, promovido pela parceira e membro do GTIG, Q.I.-Questão de Igualdade, subordinados ao tema "A Promoção da Igualdade de Género- Boas Práticas" tiveram como objetivo divulgar a RSO PT, e o “Guião de visitas a entidades empregadoras com boas práticas em igualdade de género – uma metodologia”, e promover a reflexão e sensibilização em matéria de Igualdade de Género.

4.6. Participação no Desenvolvimento do Projeto da 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 teve a duração de três anos, terminando em setembro de 2015. A CITE participou nos diversos momentos programados em candidatura.

No dia 2 de julho de 2015, a CITE participou na sessão de encerramento do Projeto, designado “Fórum Internacional Gentour'15”.

4.7. Participação no Projeto EQUO promovido pela Questão de Igualdade, Associação para a Inovação Social

A CITE, enquanto entidade coordenadora do Grupo de Trabalho da Igualdade de Género da RSO PT e no âmbito do protocolo estabelecido com a Questão de Igualdade, Associação para a Inovação Social e com a ACEESA, participou nos sete workshops referidos no ponto 4.4. fornecendo ainda indicadores e informações em matéria de IG, no âmbito dos contributos assumidos pela CITE nos referidos protocolos.

4.8. Participação no Projeto “Bonum practices in gender aequalitas 2” promovido pela ACEESA, Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico

No âmbito dos compromissos estabelecidos entre a CITE e a ACEESA, a Comissão apoiou tecnicamente o Projeto “BONUM PRACTICES IN GENDER AEQUALITAS 2”, aprovado pela Secretaria Regional da Solidariedade Social, Governo dos Açores, tendo fornecido indicadores e informações em matéria de IG, de relevante interesse.

4.9. Participação na promoção da rede de empresas “iGEN - Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso Compromisso” e coordenação da Task Force do mesmo

Em 2015, a coordenação do Fórum foi garantida por uma task force constituída por 9 empresas – Auchan Portugal, Baía do Tejo-SA, Banco Santander Totta, CTT - Correios de Portugal - SA, GEBALIS - Gestão do Arrendamento Social em Bairros Municipais de Lisboa - EM, MERCER - Portugal, Nestlé - Portugal, Portugal Telecom - PT Portugal SGPS SA, REN - Rede Elétrica Nacional - S.A. e pela CITE como entidade facilitadora/coordenadora.

Foram definidos os seguintes pilares estratégicos:

- Desigualdade salarial
- Ascensão de mulheres a posições de liderança
- Conciliação ente vida profissional e familiar e parentalidade
- Diálogo Social

Em 2015 foi elaborado o Relatório Anual de 2014

Foi disponibilizada formação em igualdade de género, gestão de carreiras, recrutamento e diversidade de equipas, conciliação e partilha, liderança e linguagem inclusiva às empresas que o solicitaram, após cada uma identificar as suas necessidades de formação.

Durante o ano de 2015 a CITE participou em todas as reuniões plenárias, uma por trimestre, e nas onze reuniões da Task force.

4.10. Participação no projeto Promoção da igualdade de género nos lugares de decisão e redução das assimetrias salariais nas empresas: do diagnóstico à ação” (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS)

A convite da coordenação do Projeto “ Promoção da igualdade de género nos lugares de decisão e redução das assimetrias salariais nas empresas: do diagnóstico à ação”, a CITE integra o Comité Consultivo (CC) do mesmo.

Nessa qualidade, participou na reunião que teve lugar no início do projeto, em 27 de janeiro, tendo no decorrer do ano, contribuído com comentários técnicos sobre os produtos que lhe foram apresentados.

4.11. Participação no programa das Nações Unidas WEPs (Women’s Empowerment Principles) no âmbito do protocolo estabelecido com a APEE (UNGC-GCNP)

A CITE tem participado nas reuniões e ações promovidas pelo programa das Nações Unidas WEPs (Women’s Empowerment Principles), de acordo com os compromissos estabelecidos.

4.12. Participação no projeto promovido pela UGT Educar para a Igualdade (financiado pelo POPH)

O projeto “Educar para a Igualdade”, promovido pela UGT, do qual a CITE foi constituída entidade parceira, pretendeu promover o diálogo sobre a igualdade de género nas escolas, atenta à importância da Escola enquanto agente de mudança no processo da educação para igualdade tendo a avaliação das atividades sido concluída em janeiro de 2015.

4.13. Participação no Conselho Municipal para a Igualdade (CMI), da Câmara Municipal de Lisboa (CML)

O Conselho Municipal para a Igualdade (CMI) é uma estrutura consultiva do Município de Lisboa que integra representantes de organizações governamentais e de organizações da sociedade civil, legalmente constituídas, que desenvolvam atividade nas áreas de objeto do Conselho e com intervenção na área do referido Município. A CITE integra o Conselho Municipal para a Igualdade, tendo participado nas suas diversas atividades.

A CITE integrou o Grupo de Trabalho da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar criado no âmbito do CMI, tendo participado nas suas diversas reuniões de trabalho, e organizado e promovido um debate subordinado ao tema da Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, que foi transmitido online e contou com a participação de João Carlos Afonso- Presidente do Conselho Municipal para a Igualdade e com as oradoras Heloísa Perista, Maria do Céu da Cunha Rêgo e Sara Falcão Casaca, tendo sido comentadora Isabel Estrela da Associação Portuguesa de Mulheres Juristas.

4.14. Participação nas diversas atividades previstas nos protocolos estabelecidos entre a CITE e as diversas organizações

Durante o ano de 2015, a CITE manteve várias iniciativas decorrentes de protocolos estabelecidos anteriormente com 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, a saber:

- **EPWN – European Professional Women's Network**
- **UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta**

No ano de 2015 foram levadas a cabo iniciativas conjuntas no âmbito do Projeto Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades. Construir uma cultura de prevenção (cf. Quadro n.º 18 - *Área de Gestão e Coordenação*, UMAR).

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

Cf. Quadro n.º 18 - *Área de Gestão e Coordenação*).

- **ACEESA – Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico**
- **QI – Questão de Igualdade**

Em 2015, foi estabelecida a colaboração entre a CITE e a QI no âmbito de um protocolo para o desenvolvimento do projeto “Crescer + IGUAL”, tendo sido realizados três Workshops.

- **Universidade Católica de Lisboa**
- **Associação Portuguesa para a Igualdade Parental e Direitos dos Filhos**

No dia 26 de setembro teve lugar em Coimbra um seminário denominado “Igualdade Parental e Conciliação Trabalho-Família”, que contou com a participação da CITE (*Cf. Quadro n.º 18 - Área de Gestão e Coordenação.*)

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

A CITE vem, desde há muitos anos, dinamiza Workshops, sessões de esclarecimento e ações de formação para públicos-alvo estratégicos, tendo desenvolvido para o efeito 4 referenciais de formação, 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.

Estes referenciais foram dotados de plasticidade no sentido de permitir a sua adaptação a cargas horárias menores, optando-se por diferentes metodologias formativas adequadas ao público-alvo e à carga horária disponível.

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, docentes ativos de empresas e entidades diversas, e técnicos e técnicas do setor público e privado e trabalhadores e trabalhadoras de áreas fortemente segregadas)

A CITE manteve, ao longo de 2015, a atividade formativa e as habituais ações de divulgação no âmbito das atribuições previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4.º, assim como no âmbito da alínea b) do artigo 5.º da sua 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, e 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. Nestes termos, deu igualmente cumprimento ao previsto nas medidas 46 a 49 da área estratégica 3 do V PNI.

5.2. 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

Dando cumprimento aos compromissos assumidos, a CITE realizou formação para os públicos estratégicos referidos em epígrafe, tendo dado resposta à solicitação da Administração dos Portos de Sines e do Algarve.

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

6.1. Desenvolvimento de ações de disseminação e sensibilização, em resposta a solicitações, em áreas consideradas estratégicas, incluindo as ações de sensibilização e informação previstas na medida 20 do Plano Estratégico para as Migrações

Durante o ano de 2015 não foram concretizadas quaisquer ações de sensibilização previstas na medida 20 do Plano Estratégico para as Migrações, que dependem da iniciativa da entidade que coordena o referido Plano.

7. PARTICIPAR NA ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DE PLANOS E OUTROS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA NACIONAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO

7.1. Acompanhamento da discussão pública e respetiva publicação da Norma Guia sobre Organizações Familiarmente Responsáveis elaborada pela CT 179, da qual a CITE é membro bem como do GT que a redigiu

A CITE deu continuidade ao trabalho de construção da Norma 179 sobre Organizações Familiarmente Responsáveis, patrocinada pela APEE, participando na Comissão Técnica (CT) e no Grupo de Trabalho (GT), tendo sido incorporados os contributos tidos como pertinentes, que decorreram da discussão pública, dando origem à NP 4522 – Norma Portuguesa das Organizações Familiarmente Responsáveis, publicada a 14 de março.

No seguimento desta Norma Guia foi solicitada à mesma Comissão Técnica que desencadeasse os procedimentos necessários à redação de uma Norma de Requisitos sobre a temática da conciliação, tendo sido iniciada a do texto que, no final do ano, estava em fase de revisão.

7.2. Reporte da execução das medidas em que a CITE tem participação no Plano Estratégico para as Migrações

A CITE deu contributos relativamente a novas medidas a integrar no Plano Estratégico para as Migrações (2015-2020), designadamente a medida 20 – Promoção de informação sobre direitos e deveres dos/as trabalhadores/as imigrantes.

7.3. Execução e reporte periódico à tutela da execução das medidas atribuídas à CITE no V PN

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação, 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, 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 do Plano, tendo dado contributos relativamente ao ponto de situação da execução das suas medidas, para eventuais relatórios intermédios de execução das medidas previstas no V PNI.

Atividades não previstas no PA 2015

- AÇÃO INFORMATIVA - DIA DO PAI

No dia 19 de março, para celebrar o dia do pai, a CITE realizou uma ação informativa e de publicidade junto da comunicação social. Com o objetivo de uma maior aproximação da mensagem ao público-alvo, a CITE concebeu e divulgou no seu site, e em alguns jornais de cobertura nacional, um folheto de sensibilização destinado aos pais trabalhadores, com o objetivo de dar a conhecer os mecanismos existentes, facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, bem como potenciadores do equilíbrio na partilha das responsabilidades domésticas e familiares.

- AÇÃO INFORMATIVA - DIA DA MÃE

No dia 3 de maio, por ocasião do dia da mãe, a CITE realizou uma ação informativa e de publicidade junto da comunicação social. Com o objetivo de uma maior aproximação da mensagem ao público-alvo, a CITE concebeu e divulgou no seu site, e em alguns jornais de cobertura nacional, um folheto de sensibilização destinado às mães trabalhadoras com o objetivo de dar a conhecer os mecanismos existentes, facilitadores da conciliação da

vida profissional, familiar e pessoal, bem como potenciadores do equilíbrio na partilha das responsabilidades domésticas e familiares.

No mesmo dia, a CITE disponibilizou na sua página web uma ferramenta que permite calcular o tempo de dispensa diária de amamentação/aleitação a que as mães têm direito em caso de trabalho a tempo parcial.

- CARTA PORTUGUESA PARA A DIVERSIDADE

A CITE enquanto mecanismo nacional para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego em parceria com outras entidades públicas e privadas (ACM, CIG, GRACE, INR, Fundação Aga Khan) foi convidada, em agosto de 2015, a colaborar na elaboração da referida carta, tendo participado em diversas reuniões até ao final do ano.

4.4. Área Internacional e de Cooperação

A **Área Internacional e de Cooperação** 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. Participação no projeto **Twinning Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE) - MK 11 IB SO 01**, na Macedónia, num consórcio entre o Reino Unido (**Northern Ireland Co-operation Overseas (NI-CO)**), Portugal (CITE) e Roménia (**Department for Gender Equality, Ministry of Labour Family Social Protection and Elderly**)

A candidatura ao projeto **Twinning Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)**, defendida em setembro de 2014, na Delegação da Comissão Europeia, em Skopje, na Macedónia, foi aprovada em novembro de 2014, tendo o projeto sido iniciado, após um período de negociação e preparação do contrato de projeto, em maio de 2015.

A CITE participa neste projeto na qualidade de parceiro júnior, o que implica a participação na planificação e monitorização do projeto, bem como a participação de técnicas da CITE em missões de carácter técnico.

O projeto tem como objetivos:

- Suporte para a prossecução do alinhamento da legislação do país sobre igualdade de género com o acervo da UE.
- Suporte para prosseguimento da implementação e acompanhamento da legislação e políticas, incluindo a integração da igualdade de género.
- Formação a nível nacional para apoio e defesa da igualdade de género.
- Monitorização da igualdade de género em projetos e programas.

Em 2015, a CITE participou na reunião de preparação do contrato de projeto, nas reuniões do Steering Committee do Projeto e na Conferência de arranque do projeto que teve lugar a 16 de setembro, em Skopje.

A Conferência de início do projeto teve como principal objetivo dar a conhecer o mesmo junto de públicos estratégicos locais, tendo sido realçada a importância deste tipo de projetos para os países que estão em fase de pré-adesão à UE, assim como a relevância da igualdade de género no processo e enquanto princípio fundador da UE.

Participaram na referida Conferência o Delegado da Comissão Europeia na Macedónia, o Ministro da Trabalho e Política Social da Macedónia, o Embaixador do Reino Unido, bem como as leaders de projeto de cada um dos países que integram o consórcio responsável pela implementação do projeto.

O evento contou, ainda, com a participação de cerca de 50 pessoas de diferentes stakeholders locais, nomeadamente representantes de organismos públicos da Macedónia, representantes de organizações internacionais com delegações no país, representantes de ONG e associações com responsabilidades na área da igualdade de género.

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

2.1. Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências Letã e Luxemburguesa da União Europeia

Em 2015, a CITE não foi convidada a participar em nenhuma atividade realizada no âmbito das presidências Grega e Italiana da União Europeia.

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, PIDESC

No domínio das suas atribuições, a CITE respondeu às observações e pedidos formulados pela Comissão de Peritos relativamente aos 8.º e 9.º Relatórios Nacionais sobre a Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).

A CITE integrou a Delegação Portuguesa que defendeu, perante o Comité CEDAW, os 8º e 9º Relatórios Nacionais sobre a Convenção CEDAW, a 28 de outubro, na Nações Unidas, em Genebra.

- No domínio das suas atribuições, a CITE participou na elaboração do 11.º Relatório Nacional de aplicação da Carta Social Europeia Revista, cingindo-se às matérias versadas no Artigo 1.º - Direito ao trabalho, no Artigo 20.º - Direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo, e ao Artigo 24.º - Direito à proteção em caso de despedimento.

Foi, igualmente, dada resposta às questões suscitadas pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais, bem como resposta às conclusões de não conformidade do mesmo Comité.

- A CITE, no âmbito das suas atribuições, deu contributos para a resposta ao questionário anexo ao Relatório V– O emprego e o trabalho digno ao serviço da paz e da resiliência, para a 105.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2016, da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- A CITE deu contributos para o documento do Conselho da União Europeia Draft Council Conclusions on fair income opportunities for women and men: Closing the gender gap in pensions.
- A CITE deu contributos para a elaboração da resposta às questões suscitadas pela Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores, da Comissão Europeia, referente à aplicação da Diretiva 2010/41/UE.
- A CITE deu contributos para a preparação do almoço de ministros do Conselho EPSCO, com troca de opiniões sobre o Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019, que teve lugar no dia 7 de dezembro.
- A CITE remeteu informação disponível, no âmbito das suas atribuições, relativa às medidas nacionais adotadas e consideradas pertinentes, em consonância com a Recomendação sobre o reforço do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres C(2014) 1405 final.

3. PARTICIPAR EM REDES, PARCERIAS, FÓRUMS 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, nomeadamente:

Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens da Comissão Europeia, tendo participado na reunião deste Comité realizada em maio 2015, 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 responsáveis pela 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, a Equinet 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.

Em 2015 foi proposto que o Comité elaborasse duas Opinions: Gender equality and the Digital Society in Europe: opportunities and risks How to overcome occupational segregation.

A CITE integrou o grupo de trabalho constituído para elaborar a Opinion How to overcome occupational segregation.

EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género

A EQUINET foi criada em 2007 com o estatuto de associação internacional sem fins lucrativos. Integra 42 mecanismos para a igualdade de 32 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 antidiscriminação da UE.

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

A CITE participou, na reunião anual da assembleia geral da EQUINET, que decorreu em Bruxelas, em outubro de 2015.

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

Em 2015, a CITE integrou os seguintes grupos de trabalho:

- Evaluation lab

O Evaluation Lab é um projeto a dois anos e tem como finalidade a criação de uma plataforma de peritos/as entre os/as colaboradores/as dos mecanismos de igualdade, interessados/as e com experiência na avaliação dos impactos da atividade do seu mecanismo ou com vontade de iniciar esse trabalho.

O Evaluation lab tem como objetivos:

- Equipar os mecanismos de igualdade com mais ferramentas para avaliarem o seu trabalho;
- Preparar o caminho para aprofundar mais o trabalho de avaliação realizado pelos mecanismos de igualdade.

- 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 foi coordenado pela CITE.

Em 2015, o grupo de trabalho centrou-se na análise jurídica de temas chave relacionados com a igualdade de género, prestando uma atenção particular às discriminações múltiplas.

Foram tratados em particular dois temas:

- a situação atual em relação à igualdade de género no acesso a bens e serviços e as experiências de organismos para a igualdade no apoio à implementação da Diretiva 2004/113/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso e fornecimento de bens e serviços, pretendendo o grupo de trabalho identificar os principais desafios e as boas práticas na aplicação da diretiva, avaliar a sua eficácia e impacto, e sugerir recomendações;

- a situação atual e as experiências de organismos para a igualdade no apoio à implementação das disposições sobre o assédio sexual e assédio em razão do sexo, da Diretiva 2006/54/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e ocupação (reformulado). O grupo de trabalho identificou os principais desafios e as boas práticas na aplicação das disposições pertinentes da diretiva, avaliou a sua eficácia e impacto, e sugeriu recomendações.

Este grupo de trabalho organizou uma ação de formação, para técnicos/as dos diversos mecanismos de igualdade membros da Equinet, que decorreu a 23 e 24 de setembro, em Varsóvia, intitulada “Equinet Training Event on Gender Equality - Combating Harassment and Sexual Harassment”

Este grupo elaborou os seguintes documentos, editados em 2015, e disponíveis online no sítio da Equinet: “Equality Bodies and the Gender Goods and Services Directive” e “Harassment on the basis of Gender and Sexual Harassment: Supporting the Work of Equality Bodies”.

Ainda no decurso de 2015, o grupo iniciou a redação de uma nova publicação dedicada às questões da desigualdade salarial entre homens e mulheres, procurando construir um guia prático de trabalho sobre a temática em apreço de apoio aos mecanismos de igualdade europeus – “Handbook: HOW TO BUILD A CASE ON EQUAL PAY”.

Outras atividades:

As técnicas da CITE participaram nas seguintes conferências e seminários promovidos pela EQUINET:

- Equinet Conference - TAKING ACTION for GENDER EQUALITY (março 2015, Bruxelas)
- Equinet Seminar - WORK-LIFE BALANCE AND PREGNANCY RELATED DISCRIMINATION (julho 2015, Tallin), com a apresentação da Comunicação Work life balance – Communicating Change;

EIGE – Instituto Europeu de Igualdade de Género

No decurso de 2015 a CITE não recebeu convite para participar em iniciativas e/ou grupos de trabalho por parte do Instituto Europeu de Igualdade de Género.

3.2. Participação nas reuniões e grupos de trabalho no âmbito da colaboração com a Fundação ARBORUS, designadamente:

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 na reunião do Comité de Orientação do Fonds Dotation ARBORUS que decorreu em Paris, a 6 de fevereiro de 2015.

3.3. Participação nas reuniões e atividades do grupo de Relações Internacionais e Cooperação, coordenado pelo GEP

Em 2013 foi criado o Grupo de Coordenação na área das Relações Internacionais e Cooperação dos Organismos do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS/MTSSS), cuja coordenação é assegurada pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP).

Este Grupo tem por objetivo aprofundar a articulação e a troca de informação entre o GEP e os vários serviços do MSESS/MTSSS nas matérias das Relações Internacionais e Cooperação, nomeadamente sobre instrumentos ou processos em negociação nos organismos internacionais.

Estão representados no Grupo todos os organismos tutelados pelo MSESS/MTSSS.

Em 2015 realizaram-se três reuniões, tendo a CITE participando em todas.

Delegações e Representações Internacionais

Durante o ano de 2015, a CITE esteve representada em diversas reuniões, *workshops*, conferências internacionais e formação conforme o *Quadro n.º 19 da Área de Gestão e Coordenação* 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 dos pareceres no sítio da CITE foi assegurado o anonimato das partes intervenientes.

1.2. Conversão dos pareceres para publicação, considerando o novo acordo ortográfico

Para divulgação dos pareceres no sítio da CITE foi assegurada a sua conversão.

1.3. Uniformização dos sumários com vista à elaboração do índice de pareceres e de respostas a reclamações de pareceres emitidos pela CITE

Foram elaborados os sumários dos pareceres aprovados.

1.4. Publicitação no sítio eletrónico da CITE

No ano de 2015 foram disponibilizados no sítio da CITE 571 pareceres, dos quais 505 foram aprovados no ano 2015 e 66 em 2014.

1.5. Pesquisa mais amigável de pareceres, criando um maior número de campos de preenchimento/pesquisa

No decurso de 2015 foram articulados procedimentos com o gestor do sítio da Internet da CITE, no sentido de tornar mais amigável, intuitiva e eficiente a consulta dos pareceres da CITE, através de um reforço nos campos de indexação com vista à otimização dos resultados de pesquisa.

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

2.1. Mudança para uma plataforma de última geração, permitindo uma evolução permanente da base de programação, bem como a otimização da consulta por todo o tipo de aparelhos e de motores de busca

Processo iniciado em 2015.

2.2. Divulgação de destaques

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 publicação, através da área de documentação que assegura esta articulação.

Ao longo do ano de 2015, foram realizadas 270 atualizações de conteúdos que se referem a: destaques com imagens associadas; partilhas no *Facebook*; 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 e ligações web.

2.3. Inserção de novas imagens na página de entrada

Cf. Ponto 2.1, Área de Documentação.

2.4. Atualização de conteúdos

Cf. Ponto 2.1, Área de Documentação.

2.5. Atualização do campo de FAQ do sítio da CITE

O separador relativo a perguntas frequentes é atualizado de forma a responder às alterações legislativas.

3. ORGANIZAR O REGISTO DAS DECISÕES JUDICIAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES

3.1. Atualização de base de dados sempre que sejam comunicadas sentenças de tribunais, nos termos da lei

No ano de 2015, não foram enviadas/comunicadas à CITE, quaisquer decisões judiciais.

3.2. Inserção no sítio da CITE

Cf. 3.1, Área de Documentação.

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. Ponto 3.2, Área de Gestão e Coordenação.

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

Ao longo do ano de 2015, 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/as

De acordo com a estratégia de divulgação delineada, foi agilizado, em 2015, um elenco de contactos, tendo em linha de conta protocolos existentes, as solicitações exteriores e outras listagens.

Assim, foram encaminhados diversos materiais e publicações da CITE para os/as destinatários/as.

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

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 2015, a CITE disponibilizou online as seguintes publicações:

- Questionário de autorreflexão sobre igualdade salarial entre homens e mulheres nas empresas
- Calculadora disparidade salarial de género
- Relatório de Boas Práticas, no âmbito da responsabilidade social
- 1.º Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade
- Relatório Igualdade de Género é um Bom Negócio (PT/EN)
- Relatório Fórum Empresas para a Igualdade - IGEN

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 2015.

6.2. Gestão do arquivo de materiais e publicações

Durante o ano de 2015, 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 21 publicações do acervo da CITE.

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

Ao longo do ano de 2015, manteve-se a disponibilização de edições/publicações de diversas entidades, garantido o acesso presencial e a informação. A disponibilização foi realizada em encontros, seminários e congressos da área dos Projetos e ainda a pedido de associações, sindicatos, investigadores/as, formadores/as, entre outros/as.

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 - Sistema de Controlo Interno dão conta das especificidades da CITE, nas vertentes da sua estrutura interna e dependências funcionais que derivam do quadro legal, bem como da publicação da sua orgânica, pelo Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março.

Trata-se de um organismo que, do ponto de vista dos Recursos Humanos e Financeiros, mantém dependência do IIEFP, 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 da tutela.

A necessidade de reforço de recursos humanos e a adequação do perfil de outros é a questão persistente e recorrente que continuou a condicionar a atividade do serviço em 2015.

Em termos de resposta às atribuições eminentemente jurídicas, cumpre registar o considerável aumento do número de processos sujeitos a emissão de parecer sujeitos a prazo legal, com evidentes reflexos no tratamento de queixas, bem como numa maior pressão exercida sobre os/as juristas, dada a necessidade do escrupuloso cumprimento dos prazos.

Ao nível dos contributos da CITE para planos e outros instrumentos de política nacionais e internacionais, também se registou um aumento muito significativo de solicitações, sobretudo a nível internacional que obrigaram a reajustamentos na distribuição de funções e tarefas, bem como, à semelhança do trabalho jurídico, uma maior pressão junto dos/as técnicos/as responsáveis por esta área de trabalho.

A execução financeira aumentou face ao ano anterior, ainda assim limitada face à dotação disponível, decorrendo da compatibilização dos cronogramas de ação e da tramitação legal e administrativa necessária à sua execução.

O conjunto de tais fatores produziu na CITE necessidades de reajustamentos e reavaliações dos objetivos e atividades a concretizar, bem como as respetivas prioridades.

Sendo a missão e as atribuições do organismo legalmente reguladas, não se registaram quaisquer incumprimentos a este nível.

Apesar das condicionantes enunciadas, concretizaram-se ações e projetos de relevo para a organização, descritos no ponto 4 do Relatório, nomeadamente: a realização de uma campanha de âmbito nacional, centrada na temática do acesso das mulheres a cargos de administração das empresas, com repercussões públicas e mediáticas; a continuidade da atividade do “iGen - Fórum Empresas para a Igualdade – o nosso compromisso”, com compromisso formalizado por 31 empresas representativas de diversos setores da economia de modo a que incorporem medidas promotoras da igualdade de género; o desenvolvimento de

projetos internacionais; a participação na elaboração da Carta Portuguesa para a Diversidade; a realização de ações de formação e divulgação, bem como a participação ativa em redes e parcerias nacionais e internacionais.

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 IEFP, IP o reforço e estabilização de Recursos Humanos em todas as áreas de atuação da CITE;
- Dar continuidade, junto dos trabalhadores e das trabalhadoras, a estratégias de envolvimento na missão e objetivos da CITE;
- Assegurar que os objetivos do SIADAP 1 se materializam e concretizam nos objetivos e competências estabelecidos no SIADAP 3;
- Manter a articulação com o Instituto de Informática, IP e melhorar os sistemas de informação e segurança;
- Disponibilizar oferta formativa para públicos-alvo estratégicos;
- Dar continuidade à execução dos projetos pré-definidos aprovados pelo Programa EEAGrants;
- Manter a participação da CITE na EQUINET (European Network of Equality Bodies);
- Continuar a melhorar os mecanismos de interface com 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 igualdade de género no trabalho e no emprego e pertencendo à task force, convidando novas empresas a integrarem o Fórum;
- 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 ações públicas, anuais, de sensibilização em matérias de atribuição da CITE;

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

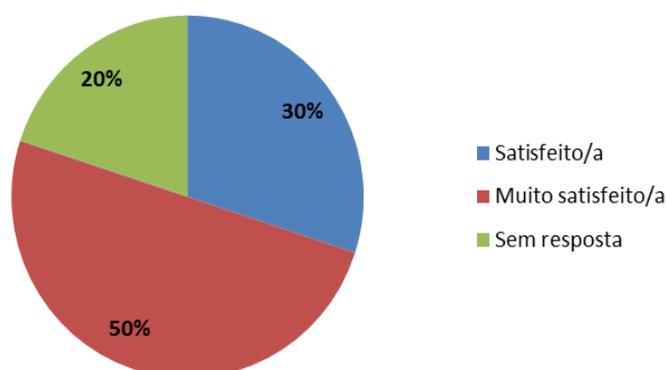
Com o objetivo de aferir o grau de motivação/satisfação de colaboradores e colaboradoras em diversas dimensões, foi aplicado o questionário proposto pelo CCAS, sendo de resposta facultativa.

O mesmo, foi enviado por e-mail a todos/as os/as colaboradores, sendo as respostas colocadas numa caixa disponibilizada para o efeito, tendo sido protegido o anonimato.

Do universo de colaboradores/as presentes no serviço durante o ano de 2015 e também à data de envio do referido questionário, responderam dez colaboradores/as, dois questionários foram entregues em branco, sendo que dos preenchidos alguns contemplam grupos de questões com respostas igualmente em branco. Ambas as situações foram consideradas no tratamento estatístico, constituindo uma limitação da análise quantitativa e qualitativa que se segue.

O primeiro dos pontos do questionário é relativo à satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização. O ponto engloba os itens: *imagem da organização; desempenho global da organização; papel da organização na sociedade; relacionamento da organização com os/as cidadãos/ãs e a sociedade; forma como a organização gere os conflitos de interesses; nível de envolvimento dos/das colaboradores/as na organização e na respetiva missão; envolvimento dos/das colaboradores/as nos processos de tomada de decisão; envolvimento dos/das colaboradores/as em atividades de melhoria; e mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores/as e gestores/as.*

Gráfico n.º 10 - Satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização



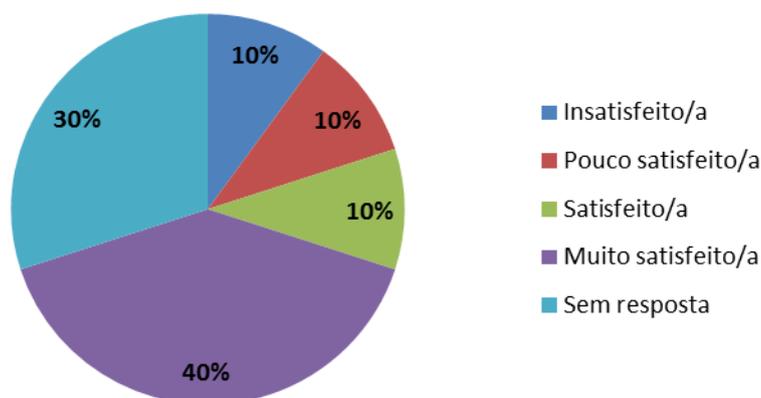
Fonte: CITE

Da análise do gráfico anterior, e após o cálculo da média das respostas de cada colaborador/a tendo em conta os diversos itens, é possível constatar que os/as colaboradores/as atribuíram as duas classificações mais elevadas para classificar o seu grau de satisfação com a organização.

O item mais forte nesta categoria respeita ao *papel da organização na sociedade* e revelou que a maioria se mostra *muito satisfeita* ou *satisfeita*. Por sua vez, os itens relacionados com o *envolvimento dos/das colaboradores/as*, foram aqueles que receberam maior número de respostas desfavoráveis, tendo sido feita uma sugestão: “Melhor coordenação dos vários sectores”.

O segundo ponto do questionário aborda aspetos ligados à satisfação com a gestão e sistemas de gestão. Nele estavam incluídos os itens: *aptidão da liderança para conduzir a organização*; *aptidão da gestão para comunicar*; *forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado*; *forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados*; *forma como a organização recompensa os esforços individuais*; *forma como a organização recompensa os esforços de grupo*; *postura da organização face à mudança e à modernização*.

Gráfico n.º 11 - Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

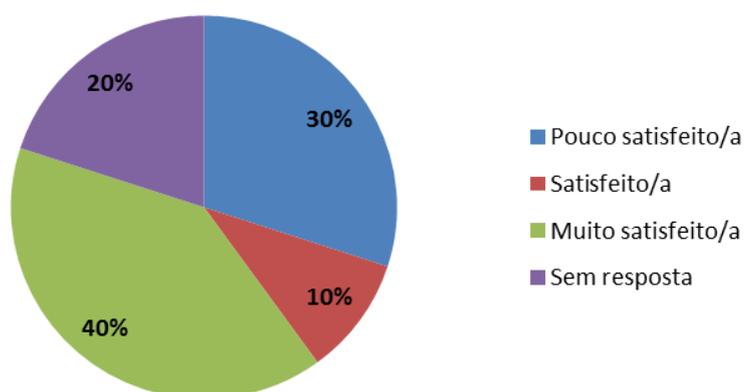


Fonte: CITE

De acordo com o gráfico pode constatar-se que 20% dos/das colaboradores/as referiram estar *insatisfeitos/as* ou *pouco satisfeitos/as* com a gestão e o sistema de gestão em termos globais. Os restantes mostram-se globalmente satisfeito/a e muito satisfeito/a. Neste ponto destacam-se pela negativa (“insatisfeito/a” e “pouco satisfeito/a”) os itens “aptidão da gestão para comunicar” e “forma como a organização recompensa os esforços”.

O ponto 3 do questionário de satisfação pretendeu aferir a satisfação dos/das colaboradores/as com as condições de trabalho. Analisaram-se neste ponto: *a satisfação com o ambiente de trabalho; o modo como a organização lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais; o horário de trabalho; a possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais; a possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde; a igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais; a igualdade de oportunidades nos processos de promoção; e a igualdade de tratamento na organização.*

Gráfico n.º 12 - Satisfação com as condições de trabalho



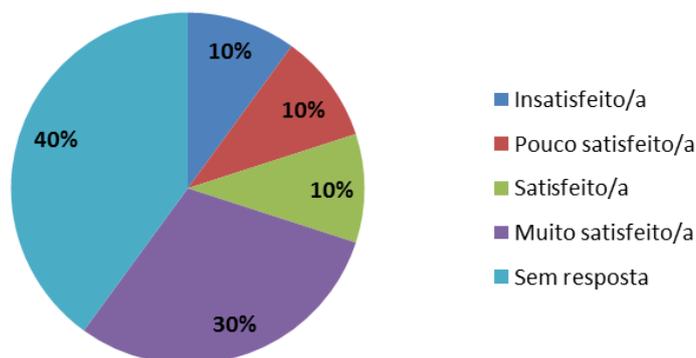
Fonte: CITE

O gráfico demonstra que 40% dos/das colaboradores/as se consideraram *muito satisfeitos/as* com as condições de trabalho. Os restantes consideram-se *pouco satisfeitos/as*.

Destaca-se, pela negativa o item *Igualdade de oportunidades nos processos de promoção*. Neste, três colaboradores/as optaram por não responder, destacando-se o comentário: “Insatisfeita com o horário de trabalho por não concordar com o aumento do horário de trabalho para 40 horas semanais.” Dois dos questionários apontaram ainda neste item o comentário “NA” – Não aplicável.

No que se refere ao ponto 4, satisfação com o desenvolvimento da carreira, os itens analisados foram os seguintes: *política de gestão de recursos humanos existente na organização; oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências; ações de formação que realizou até ao presente; mecanismos de consulta e diálogo existentes na organização; e nível de conhecimento que tem dos objetivos da organização.*

Gráfico n.º 13 - Satisfação com o desenvolvimento da carreira



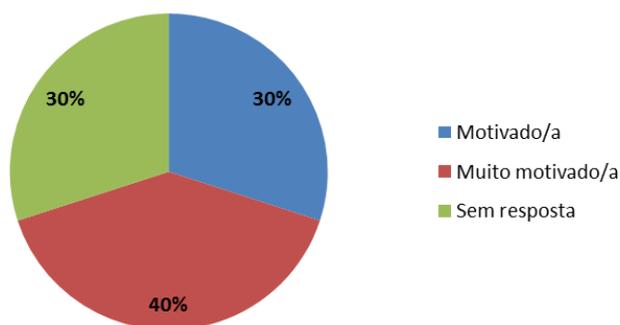
Fonte: CITE

Neste ponto, para além dos dois questionários entregues em branco, houve ainda dois/duas colaboradores/as que optaram por não responder. Pode constatar-se, através da leitura do gráfico anterior que 40% dos/das colaboradores/as atribuiu uma classificação positiva a este ponto, tendo os/as restantes atribuído a classificação de *Insatisfeito/a* ou *pouco satisfeito/a*.

Destacaram-se pela negativa os itens *política de gestão e recursos humanos* e *nível de conhecimento que tem dos objetivos da organização* que obtiveram 2 respostas de *insatisfeito/a*. Um/a colaborador/a sugeriu: “Maior conhecimento sobre o trabalho que internamente se desenvolve, dentro e fora de cada área; menor sobrecarga de tarefas que garanta disponibilidade para desenvolvimento de novas competências; desenvolvimento de uma cultura organizacional de maior partilha e espírito de equipa, implicando um ganho no maior conhecimento e envolvimento nos objetivos da organização”.

Relativamente ao ponto 5, os níveis de motivação, no qual se enquadram os itens: *aprender novos métodos de trabalho; desenvolver trabalho em equipa; participar em ações de formação; participar em projetos de mudança na organização; e sugerir melhorias*.

Gráfico n.º 14 - Níveis de motivação

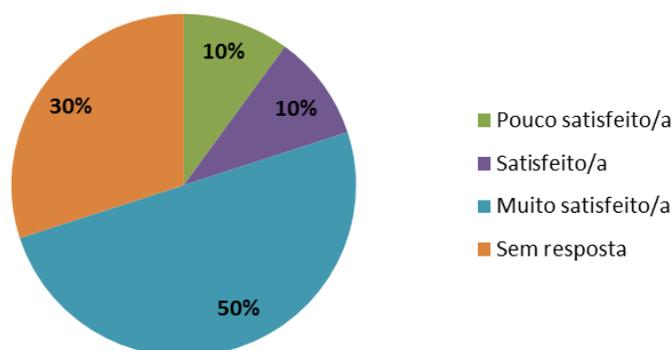


Fonte: CITE

Neste ponto, para além dos dois questionários em branco, um/a colaborador/a optou por não responder. Destaca-se a sugestão no ponto *sugerir melhorias*: “Melhor distribuição e coordenação entre trabalho administrativo e técnico”, sendo que um/a colaborador/a remeteu para a sugestão que fizera no ponto anterior: “Maior conhecimento sobre o trabalho que internamente se desenvolve, dentro e fora de cada área; menor sobrecarga de tarefas que garanta disponibilidade para desenvolvimento de novas competências; desenvolvimento de uma cultura organizacional de maior partilha e espírito de equipa, implicando um ganho no maior conhecimento e envolvimento nos objetivos da organização”

O ponto 6 do questionário analisou o grau de satisfação com o estilo de liderança, englobando os itens *a dirigente*: *lidera através do exemplo; demonstra empenho no processo de mudança; aceita críticas construtivas; aceita sugestões de melhoria; delega competências e responsabilidades; estimula a iniciativa das pessoas; encoraja a confiança mútua e o respeito; assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança; promove ações de formação; reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas; e adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa.*

Gráfico n.º 15 - Satisfação com o estilo de liderança

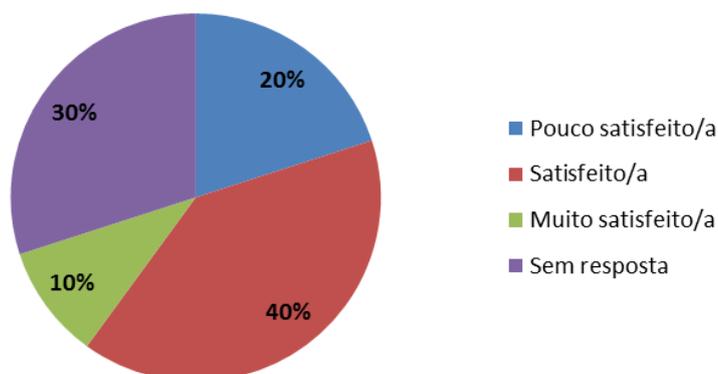


Fonte: CITE

Neste ponto, para além do grau de satisfação, o/a colaborador/a podia optar entre *concordo* e *discordo* relativamente a cada dos itens apresentados. Um/a colaborador/a não respondeu. Na grande maioria dos questionários preenchidos, os/as colaboradores/as mostraram-se muito satisfeitos/as. Um/a colaborador/a deixou a sugestão: “Pode eventualmente reconhecer os esforços mas não o demonstra e não os premeia”.

O último ponto do questionário analisou a satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços, a saber: *equipamentos informáticos disponíveis; software disponível; equipamentos de comunicação disponíveis; condições de higiene; condições de segurança e serviços sociais*.

Gráfico n.º 16 - Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços



Fonte: CITE

Um/a colaborador/a não respondeu. O valor percentual de respostas positivas face à satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços sociais foi de 50%.

Destacam-se pela negativa os itens *Condições de higiene* e *Serviços sociais*, sendo que em relação a este último, dois/duas colaboradores/as apontaram a sua não existência.

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

8.1. RECURSOS HUMANOS AFETOS À CITE

A CITE mantém dependência do IEFP, IP relativamente aos recursos humanos e ao orçamento.

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, estabelece a obrigatoriedade de balanço social para serviços com um mínimo de cinquenta trabalhadores/as ao seu serviço. Assim o quadro abaixo discrimina os recursos humanos afetos à Comissão, a sua categoria e a sua proveniência.

Quadro n.º 27 - Recursos humanos da CITE

AFETAÇÃO	NOME	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA	OBSERVAÇÕES
Presidente	Joana Gíria	Dirigente Superior de 1º Grau Técnica Superior	IEFP, IP	Designação com efeitos a 01/01/2015
Vice-Presidente	Carlos Nunes	Dirigente Superior de 2º Grau Técnico Superior	IEFP, IP	Designação com efeitos a 13/07/2015
Apoio à Presidência/Secretariado		Técnica Administrativa	IEFP, IP	Início da mobilidade na CITE em 27/11/2015
Apoio à Presidência/Secretariado		Técnica Administrativa	IEFP, IP	Cessação da mobilidade na CITE em 26/11/2015
Apoio administrativo à área jurídica		Assistente Técnica	Secretaria de Estado Regional dos Açores	---
Área Jurídica		Técnico Superior	IEFP, IP	---

AFETAÇÃO	NOME	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA	OBSERVAÇÕES
Área Jurídica		Técnica Superior	IEFP, IP	---
Área Jurídica		Técnica Superior	IEFP, IP	Cessação da mobilidade na CITE em 31/08/2015
Área Jurídica		Escrivã Auxiliar	CEJ	Cessação da mobilidade na CITE em 30/11/2015
Área Jurídica		Inspetor Superior Principal	ACT	---
Área Jurídica		Técnica Superior	Instituto da Segurança Social, IP	Início da mobilidade na CITE em 01/12/15
Área de Projetos e Formação		Técnica Superior	Centro de Formação Profissional das Pescas e do Mar	---
Área de Projetos e Formação		Professora	Ministério da Educação	---
Área de Projetos e Formação		Técnica Superior	IEFP, IP	
Área de Projetos e		Técnica Superior	IEFP, IP	Início da mobilidade na

AFETAÇÃO	NOME	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA	OBSERVAÇÕES
Formação				CITE em 29/10/2015
Área de Gestão e Coordenação		Técnica Superior	IEFP, IP	---
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP, IP	---
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP, IP	---
Área de Gestão e Coordenação		Técnica Superior	IEFP, IP	---
Área de Gestão e Coordenação		Técnica Superior	IEFP, IP	---
Informática e Comunicações		Técnico de Sistemas	IEFP, IP	---
Secretaria		Auxiliar Administrativa	IEFP, IP	---
Secretaria		Auxiliar Administrativa	Instituto da Segurança Social, IP	Início da mobilidade na CITE em 01/02/2015
Secretaria Telefonista		Telefonista	IEFP, IP	---

AFETAÇÃO	NOME	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA	OBSERVAÇÕES
Motorista		Motorista	IEFP, IP	Cessação da mobilidade na CITE em 23/01/2015
Motorista		Motorista	ISS	Início da mobilidade na CITE em 15/01/2015

Fonte: CITE

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.

As prestações de serviços são asseguradas pelas FF 129, 245 e 280, respetivamente pelo orçamento de funcionamento da CITE que é, anualmente, assegurado pelo IEFPI,IP e que inclui as despesas com pessoal (rubricas 01) e os encargos com as instalações, e pelo cofinanciamento de projetos – POAT e EEA Grants. Nos últimos anos, à semelhança da generalidade dos serviços têm ocorrido diminuições nas transferências.

Em termos de recursos humanos, a CITE necessitaria de reforços nas áreas jurídica e de projetos. A migração para o II, IP e a conclusão da renovação e substituição do parque informático da CITE bem como o upgrade do software existente, designadamente da nova versão do SmartDocs - programa de gestão documental, e da central telefónica que fora prevista ocorrer em 2015, não se concretizou na sua totalidade.

Relativamente aos recursos financeiros, o QUAR evidencia uma execução orçamental abaixo da dotação, em todas as FF. Efetivamente, o Orçamento de Estado e a legislação complementar que regulamenta os termos e a tramitação dos pareceres prévios e a LEO 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 procedimentos, dificultam a agilização da execução orçamental que seria a adequada às necessidades em tempo útil.

III – AVALIAÇÃO FINAL

Em termos globais, a CITE cumpriu e superou todos as metas do QUAR e, conforme relatório de atividades que ora se apresenta, cumpriu mais de 95% das atividades previstas em plano, tendo, inclusivamente, concretizando outras não previstas.

Todos os desvios pontuais foram justificados.

Destaca-se a aposta na excelência nos serviços de interface com os e as utentes; o funcionamento das reuniões tripartidas e a emissão de pareceres sujeitos a prazo legal; os projetos internacionais, no âmbito do EEA Grants; a consolidação da oferta formativa; os contributos para instrumentos de política; a presença ativa em redes e fóruns internacionais; a produção de brochuras, guiões e outros documentos de referência, e, por fim, os projetos desenvolvidos com empresas, designadamente no âmbito do Fórum Empresas para a Igualdade.

Assim, de acordo com o n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a menção proposta é de Bom, para o ano de 2015.

IV – ANEXOS

1. Questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras



Questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras

Instruções de resposta ao questionário:

Este questionário versa um conjunto de temáticas relativas ao modo como o/a colaborador/a percebe a organização de modo a aferir o grau de satisfação com a organização e de motivação sobre as atividades que desenvolve.

É de toda a conveniência que responda com o máximo de rigor e honestidade, pois só assim é possível à sua organização apostar numa melhoria contínua dos serviços que presta.

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

Este questionário é de natureza confidencial. O tratamento deste, por sua vez, é efetuado de uma forma global, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o seu anonimato é respeitado.

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

1. Satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização						
Satisfação com...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	
Imagem da organização						
Desempenho global da organização						
Papel da organização na sociedade						
Relacionamento da organização com os/as cidadãos/ãs e a sociedade						
Forma como a organização gere os conflitos de interesses						
Nível de envolvimento dos/das colaboradores/as na organização e na respetiva missão						
Envolvimento dos/das colaboradores/as nos processos de tomada de decisão						
Envolvimento dos/das colaboradores/as em atividades de melhoria						
Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores/as e gestores/as						

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão							
Satisfação com...		Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
		1	2	3	4	5	
Aptidão da liderança para conduzir a organização (estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar o desenvolvimento dos projetos)	Gestão						
Aptidão da gestão para comunicar	Gestão						
Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado							
Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados							
Forma como a organização recompensa os esforços individuais							
Forma como a organização recompensa os esforços de grupo							
Postura da organização face à mudança e à modernização							

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

3. Satisfação com as condições de trabalho						
Satisfação com...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	
Ambiente de trabalho						
Modo como a organização lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais						
Horário de trabalho						
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais						
Possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde						
Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais						
Igualdade de oportunidades nos processos de promoção						
Igualdade de tratamento na organização						

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira						
Satisfação com...	Grau de Satisfação					O que falta para que o seu grau de satisfação seja 5?
	1	2	3	4	5	
Política de gestão de recursos humanos existente na organização						
Oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências						
Ações de formação que realizou até ao presente						
Mecanismos de consulta e diálogo existentes na organização						
Nível de conhecimento que tem dos objetivos da organização						

1= Muito Desmotivado/a, 2= Desmotivado/a, 3 = Pouco Motivado/a, 4 = Motivado/a e 5 = Muito Motivado/a

5. Níveis de motivação						
Motivação para...	Grau de Motivação					O que falta para que o seu grau de motivação seja 5?
	1	2	3	4	5	
Aprender novos métodos de trabalho						
Desenvolver trabalho em equipa						
Participar em ações de formação						
Participar em projetos de mudança na organização						
Sugerir melhorias						

C = Concordo; D = Discordo

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

6. Satisfação com o estilo de liderança								
Satisfação com...	C	D	Grau de satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
			1	2	3	4	5	
A dirigente								
Lidera através do exemplo								
Demonstra empenho no processo de mudança								
Aceita críticas construtivas								
Aceita sugestões de melhoria								
Delega competências e responsabilidades								
Estimula a iniciativa das pessoas								
Encoraja a confiança mútua e o respeito								
Assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança								
Promove ações de formação								
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas								
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa								

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

7. Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços						
Satisfação com...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	
Equipamentos informáticos disponíveis						
Software disponível						
Equipamentos de comunicação disponíveis						
Condições de higiene						
Condições de segurança						
Serviços sociais						

Obrigada pela sua colaboração

2. Questionário de atendimento jurídico



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

Atendimento Jurídico

Registo n° _____ Técnico _____

Data ____/____/20__

Consulta:

Telefone Pessoal Carta E-mail

Utente: Mulher Homem Pessoa Coletiva

Nome _____

Idade _____ Escolaridade _____

Profissão _____

Distrito _____ Contacto _____

Assunto: Licença de Maternidade Licença de parentalidade

Licença parental

Aleitação/Amamentação

Faltas para assistência a menores

Conciliação da vida familiar e profissional

Proteção no despedimento

Flexibilidade de horário Tempo parcial

Outros _____

Origem da informação sobre a existência da CITE:

Internet Pessoal

Folhetos ou outras publicações da CITE Anúncios

Dados complementares _____

Encaminhamento _____

Rua Viriato, 7 1º 2º e 3º pisos, 1050-233 Lisboa. Telefone 217803700. Fax 213104661 E-mail: geral@cite.pt

3. Questionário de satisfação – atendimento presencial



QUESTIONARIO DE SATISFAÇÃO PARA CIDADAS E CIDADÁOS UTENTES

Instruções de resposta ao questionário:

A procura da melhoria continua, com vista a uma cada vez melhor prestação do serviço público, e o principal compromisso estabelecido na nossa organização.

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

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

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

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

Este Questionário é de natureza confidencial e anónima.

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

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

IDENTIFICAÇÃO (opcional)

Idade

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

Sexo:

- 1) Feminino
- 2) Masculino

Agradecemos, uma vez mais a sua colaboração!

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

RUA DO VIRIATO N.º / 1.º, 2º e 3º 1050-235 LISBOA • TELEFONE: 217803700 • FAX: 21 3104861 • @06A3U geral@cite.pt

4. Questionário de satisfação – Linha verde



Questionário de satisfação para cidadãos e cidadãos utentes – linha verde

Instruções de resposta ao questionário:

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

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

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

a) Relativamente ao Horário de atendimento, considera-se:

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

Resposta:

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

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

Resposta:

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

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

Resposta:

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

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

Resposta:

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

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

Resposta:

Obrigado pela sua colaboração.