



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

2012

## ÍNDICE

I – Nota Introdutória .....	4
II – Autoavaliação.....	6
1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de Dezembro).....	6
2. Apreciação, por parte das pessoas utilizadoras, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços ao público. ....	12
2.1. Caracterização do público-alvo da CITE.....	14
2.2. Questionários de satisfação .....	15
3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).....	18
3.1. Fundamentação.....	20
4. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados. ....	23
<b>4.1. Área de Gestão e Coordenação</b> .....	23
<b>4.2. Área jurídica</b> .....	47
<b>4.3. Área Projetos e Formação</b> .....	59
<b>4.4. Área Internacional</b> .....	72
<b>4.5. Área de documentação</b> .....	78
6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho.....	83
7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as na autoavaliação dos serviços. ....	85
7.1. Análise dos resultados do questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras: .....	85
8. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros. ....	89
8.1. Recursos humanos afetos à CITE.....	89
III – Avaliação Final.....	93
ANEXOS	
Anexo I – Questionário de Atendimento Jurídico .....	86
Anexo II – Questionário de Satisfação de Linha Verde .....	88
Anexo III – Questionário de Satisfação Presencial .....	92
Anexo IV – Questionário de Satisfação de Colaboradores e Colaboradoras .....	94
Anexo V – Balanço Social .....	101
Quadro 1 .....	6
Quadro 2 .....	18

Quadro 3 .....	26
Quadro 4 .....	37
Quadro 5 .....	42
Quadro 6 .....	48
Quadro 7 .....	48
Quadro 8 .....	49
Quadro 9 .....	50
Quadro 10 .....	51
Quadro 11 .....	56
Quadro 12 .....	64
Quadro 13 .....	90
Gráfico 1      Gráfico 2 .....	14
Gráfico 3.....	14
Gráfico 4      Gráfico 5 .....	15
Gráfico 6      Gráfico 7 .....	15
Gráfico 8      Gráfico 9 .....	16
Gráfico 10     Gráfico 11 .....	16
Gráfico 12     Gráfico 13 .....	17
Gráfico 14     Gráfico 15 .....	17
Gráfico 16.....	44
Gráfico 17.....	48
Gráfico 18.....	50
Gráfico 19.....	50
Gráfico 20.....	51
Gráfico 21.....	52
Gráfico 22.....	53
Gráfico 23.....	53
Gráfico 24.....	54
Gráfico 25.....	54
Gráfico 26.....	55
Gráfico 27.....	86

Gráfico 28.....	86
Gráfico 29.....	87
Gráfico 30.....	87
Gráfico 31.....	88
Gráfico 32.....	88
Gráfico 33.....	89



## I – NOTA INTRODUTÓRIA

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

É o mecanismo nacional de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego.

A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

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

A CITE é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica e funciona na dependência do membro do Governo responsável pela área da economia e do emprego, em articulação com os membros do Governo responsáveis pelas áreas da igualdade e da solidariedade e segurança social.

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

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

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

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

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


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

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

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

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

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



## II – AUTOAVALIAÇÃO

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

Quadro 1

### QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2012

Última actualização: 12/04/2013										
<b>Ministério da Economia e do Emprego</b>										
<b>Serviço: COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO</b>										
<b>MISSÃO:</b> 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										
<b>VISÃO:</b> A CITE, enquanto estrutura tripartida e mecanismo público para a igualdade no trabalho e no emprego, afirma-se como entidade promotora da igualdade entre homens e mulheres e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em contexto										
<b>Objetivos Estratégicos</b>										
<b>OE1:</b>	Prosseguir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho									
<b>OE2:</b>	Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal									
<b>OE3:</b>	Promover a modernização e desenvolvimento organizacional									
<b>Objetivos Operacionais</b>										
Eficácia									Ponderação	45%
O1. Analisar e tratar os processos apresentados à CITE									Peso	40%
INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Trimestre	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind 1. % de processos apreciados trimestralmente (n.º de processos apreciados trimestralmente face ao n.º de processos existentes e entrados no início do trimestre)	79%	70%	75%	0	85%	60%	1+2+3+4	93,75%	147%	<b>Superou</b>
Ind 2. % de processos concluídos trimestralmente (n.º de processos concluídos trimestralmente face ao n.º de processos existentes e entrados no início do trimestre)	71%	50%	55%	0	85%	40%	1+2+3+4	88,70%	128%	<b>Superou</b>

O2. Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho										Peso	40%
INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Trimestre	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 3. % de IRCT apreciados de entre os publicados em 2012	n.a.	50%	60%	0	80%	100%	1+2+3+4	100%	150%	<b>Superou</b>	
O3. Promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego, e na formação profissional e a conciliação trabalho/família										Peso	20%
INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Trimestre	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 4. N.º ações de formação e sensibilização junto de públicos estratégicos, realizadas durante o ano.	15	10	20	0	30	100%	1+2+3+4	30	125%	<b>Superou</b>	
Eficiência										Ponderação	25%
O4. Melhorar a resposta às necessidades/solicitações de informação										Peso	60%
INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Trimestre	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 5. % de pareceres aprovados em 2012 disponibilizados no sítio da CITE	n.a.	n.a.	60%	0	80%	100%	1+2+3+4	75,47%	119%	<b>Superou</b>	
O5. Criar e manter atualizada uma base de dados de registo de anúncios de oferta de emprego										Peso	40%
INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Trimestre	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 6. % de anúncios registados face aos analisados	n.a.	n.a.	50%	0	80%	100%	1+2+3+4	98,08%	140%	<b>Superou</b>	
Qualidade										Ponderação	30%
O6. Desenvolver e implementar um sistema de monitorização da satisfação dos/as clientes										Peso	60%
INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Trimestre	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 7. % de respostas com grau igual ou superior a satisfeito	90%	50%	65%	0	100%	100%	1+2+3+4	96,28%	122%	<b>Superou</b>	
O7. Garantir o acesso à formação profissional aos colaboradores e às colaboradoras										Peso	40%
INDICADORES	2010	2011	META 2012	Tolerância	Valor crítico	PESO	Trimestre	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO	
Ind 8. % de colaboradores/as envolvidos/as em ações de formação	n.a.	35%	45%	0	50%	100%	1+2+3+4	60%	175%	<b>Superou</b>	
<b>Objetivos Relevantes: O1; O2, O4; O6</b>											



## JUSTIFICAÇÃO DO VALOR CRÍTICO

Ind 1 - O valor crítico indicado correspondia ao histórico do indicador. Foi ultrapassado pelos motivos aduzidos na justificação que ora se reproduz: Os desvios verificados remetem para a inclusão no objetivo dos processos que, legalmente, carecem de par

Ind 2 - O valor crítico indicado correspondia ao histórico do indicador. Foi ultrapassado pelos motivos aduzidos na justificação que ora se reproduz: Os desvios verificados remetem para a inclusão no objetivo dos processos que, legalmente, carecem de par

Ind 3 - Todos os IRCT,s publicados foram analisados.

Ind 4 - Atingiu-se o valor crítico indicado.

Ind 5 - Trata-se de um objetivo e indicador que surgiu pela primeira vez no QUAR de 2012.

Ind 6 - Dos anúncios registados foram analisados os que são da competência da CITE.

Ind 7 - O valor da taxa está perto do valor crítico.

Ind 8 - Tendo sido adequado um valor crítico aquando do pedido de revisão da meta, este foi ultrapassado pelos motivos aduzidos na justificação que ora se reproduz: Apesar das restrições orçamentais e de, inclusivamente ter sido solicitada e autorizada

## Recursos Humanos

DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	EFFECTIVOS PLANEADOS	PONTOS PLANEADOS	EFFECTIVOS EXECUTADOS	PONTOS EXECUTADOS	DESVIO
Dirigentes - Direcção Superior	20	2	40	2	40	0
Dirigentes - Direcção intermédia e chefes de equipa	16	0	0	0	0	0
Técnico Superior - (inclui especialistas de informática)	12	14	168	14	168	0
Coordenador Técnico - (inclui chefes de secção)	9	0	0	0	0	0
Assistente Técnico - (inclui técnicos de informática)	8	4	32	4	32	0
Assistente operacional	5	3	15	3	15	0
<b>Total</b>		<b>23</b>	<b>255</b>	<b>23</b>	<b>255</b>	<b>0</b>

## Recursos Financeiros

DESIGNAÇÃO	PLANEADOS	AJUSTADOS	EXECUTADOS	DESVIO
Orçamento de funcionamento	579.219	404.665	232.225	172.440
Despesas o/Pessoal	26.500	14.240	11.071	3.169
Aquisições de Bens e Serviços	552.719	390.425	221.154	169.271
PIDDAC	0	0	0	0
<b>TOTAL (OF+PIDDAC+Outros)</b>	<b>579.219</b>	<b>404.665</b>	<b>232.225</b>	<b>172.440</b>

Parâmetros			AVALIAÇÃO FINAL
Eficácia (45%)	Eficiência (25%)	Qualidade (30%)	
63%	32%	43%	138%
<b>Bom</b>	<b>Bom</b>	<b>Bom</b>	<b>Bom</b>

Avaliação de acordo com os requisitos constantes no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Indicadores	Fonte de Verificação
IND 1 = % de processos apreciados trimestralmente, (n.º de processos apreciados trimestralmente face ao n.º de processos existentes e entrados no início do trimestre)	Aplicação Smartdoc's (gestão de documentos); Distribuição por Juristas para análise - Notificação da presidente em Smartdoc's e despacho da presidente ou vice-presidente em papel, no próprio processo, com listagem manual de distribuição.
IND 2 = % de processos concluídos trimestralmente, (n.º de processos concluídos trimestralmente face ao n.º de processos existentes e entrados no início do trimestre)	Notificação do/da jurista à presidente ou vice-presidente, saída assinada pela presidente ou vice-presidente e registada em Smartdoc's Concluídos e em condições de serem votados pela Comissão em Tripartida - convocatórias, ordem de trabalhos e atas de r
IND 3 = % de IRCT's apreciados de entre os publicados	IRCT's publicados e apreciados - Base de dados na rede comum da CITE, quando se apuram indícios de ilegalidade, reúne a tripartida, com convocatória, ata assinadas pela presidente ou vice-presidente. Caso sigam, após votação, para o Ministério Público
IND 4 = n.º ações de formação e sensibilização junto de públicos estratégicos	Ações de Formação/Sensibilização (promovidas pela CITE e/ou promovidas por outras entidades) - Dossier por ação sempre validado pela presidente ou vice-presidente, despacho de autorização da presidente ou vice-presidente (via e-mail), ficha de ação/event
IND 5 = % de pareceres aprovados em 2012 disponibilizados no sítio da CITE	Sítio da CITE, após anonimato salvaguardado.
IND 6 = % de anúncios registados face aos analisados	Anúncios registados/ analisados na base de dados na rede comum da CITE, validados pela presidente ou vice-presidente.
IND 7 = % de respostas com grau igual ou superior a satisfatório	Questionários presenciais e telefónicos resultados base de dados na rede comum da CITE alimentada mensalmente.
IND 8 = % de colaboradores/as envolvidos/as em ações de formação	Dossier pessoal por colaboradora, onde constam autorização da presidente ou vice-presidente, cabimento, compromisso, certificados e relatório trimestral da técnica superior responsável pela formação interna e validado pela vice-presidente.

#### JUSTIFICAÇÃO DOS DESVIOS

IND 1	Explicitação da fórmula utilizada
IND 2	Explicitação da fórmula utilizada
IND 3	Explicitação da fórmula utilizada
IND 4	Explicitação da fórmula utilizada
IND 5	Explicitação da fórmula utilizada
IND 6	Explicitação da fórmula utilizada
IND 7	Explicitação da fórmula utilizada
IND 8	Explicitação da fórmula utilizada

**OBJETIVO 1 – ANALISAR E TRATAR OS PROCESSOS APRESENTADOS À CITE**

Os desvios verificados decorrem de terem sido incluídos neste objetivo os processos que, legalmente, carecem de parecer prévio, com prazo de análise e votação obrigatória em 30 dias, o que incrementa resultado positivo aos indicadores e objetivos.

Por outro lado, relativamente às queixas, que são processos mais morosos na sua apreciação, por decisão da Presidente, cada jurista, mensal e rotativamente, não recebe outros processos, por forma a regularizar as queixas que tem em mãos, prevenindo-se assim a acumulação de processos sem prazo. Por outro lado, este objetivo é vertido no SIADAP3, para o núcleo jurídico.

**OBJETIVO 2 – 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**

O desvio positivo corresponde a uma estratégia de afetação de um jurista, quase exclusivamente, à apreciação dos BTE, e elaboração dos respetivos projetos de parecer fundamentados.

Em 2012, foi efetuada uma alteração legislativa ao Código do Trabalho, no âmbito da qual foi dada nova redação ao artigo 479º, no sentido de conferir às partes outorgantes de CCT's, a possibilidade de procederem voluntariamente à correção de eventuais ilegalidades e irregularidades, nos IRCT apreciados pela CITE, sendo que, houve, de facto, uma melhoria na execução desta competência, quer pela proatividade da CITE, quer pela efetiva colaboração dos membros da tripartida. O desvio corresponde assim, em grande parte, a uma clara aposta desta Comissão, afetando um jurista quase em exclusividade e envolvendo os parceiros sociais em tripartida.

**OBJETIVO 3 – PROMOVER A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO, E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E A CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA**

A CITE determinou, estrategicamente, a diversificação e intensificação do número de ações de sensibilização e de formação junto de públicos-alvo estratégicos. Toda a equipa, constituída pela área de projetos e formação, todos e todas os/as juristas, a presidente e a Vice-presidente, garantiram a realização de várias ações, no território nacional e em fóruns internacionais. Esta foi uma forma de, a par das campanhas, promover o organismo, a sua missão e atribuições. Este objetivo também tem eco no SIADAP 3.

**OBJETIVO 4 – MELHORAR A RESPOSTA ÀS NECESSIDADES/ SOLICITAÇÕES DE INFORMAÇÃO**

A CITE, no seu interface com os e as utentes, disponibiliza, no seu sítio da internet, os pareceres aprovados em reunião de tripartida. Por decisão da gestão foram atribuídas as tarefas de garantia de anonimato das partes intervenientes, da elaboração de sumários e de publicitação no sítio da CITE, a duas colaboradoras que têm este objetivo no SIADAP3. Assim, se conseguiu a superação deste objetivo.

**OBJETIVO 5 – CRIAR E MANTER ATUALIZADA UMA BASE DE DADOS DE REGISTO DE ANÚNCIOS DE OFERTA DE EMPREGO**

Trata-se de um novo objetivo do QUAR, e de uma competência da CITE, que correspondia a uma necessidade efetiva de controlo e registo das ilegalidades que ocorrem nos anúncios de ofertas de emprego. Foi afetada uma colaboradora a este trabalho que correspondeu de forma efetiva, sendo também um objetivo do SIADAP3.

**OBJETIVO 6 – DESENVOLVER E IMPLEMENTAR UM SISTEMA DE MONITORIZAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS/AS CLIENTES**

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

**OBJETIVO 7 – GARANTIR O ACESSO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL AOS COLABORADORES E ÀS COLABORADORAS**

Apesar das restrições orçamentais e de, inclusivamente ter sido solicitada e autorizada a revisão do indicador, no último quadrimestre, conseguiu-se superar o indicador, através da frequência de ações de formação gratuitas, em Portugal e no estrangeiro.

**RECURSOS HUMANOS**

A CITE preencheu na íntegra o quadro relativo aos RH (23 colaboradores/as). Refira-se que foi considerado um técnico superior com baixa prolongada que só se apresentou ao serviço em Maio de 2012 e que, de seguida, entrou em gozo de férias por 124 dias.

**ORÇAMENTO:**

O orçamento de funcionamento sofre o desvio indicado pelas medidas internas de racionalização orçamental introduzidas pela LOE e pela não concretização de investimentos previstos e que não foi possível operacionalizar em termos de procedimentos junto da UMC e da ANCP.

O valor orçamental executado de 11 071 € relativo a «despesas com pessoal» face ao número de efetivos planeados e executados (23 elementos) corresponde a despesas com horas extraordinárias (4 608,93€), encargos com Segurança Social (1 048,37€), ajudas de custo (5 014,05€) e formação (400,00€).

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

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

**A) EMISSÃO DE PARECERES PRÉVIOS**

1. Emite, em 30 dias, o parecer que as entidades empregadoras têm obrigatoriamente que solicitar antes do despedimento, em qualquer das suas modalidades, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades;
2. Emite, em 30 dias, o parecer que as entidades empregadoras têm obrigatoriamente que solicitar, se pretendem não autorizar o exercício da prestação de trabalho a tempo parcial ou com horário flexível, requerido por trabalhadores ou trabalhadoras com filhos/as menores de 12 anos.
3. Responde a reclamações de pareceres.

**B) ANÁLISE E TRATAMENTO DE QUEIXAS POR DISCRIMINAÇÃO**

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

**C) 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 (NOVA COMPETÊNCIA, DECORRENTE DO DEC. LEI Nº 124/2010, DE 17 DE NOVEMBRO).***

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

## 2.1. CARACTERIZAÇÃO DO PÚBLICO-ALVO DA CITE

Durante o ano de 2012 foram recebidas 1.845 chamadas de linha verde e procuraram o atendimento presencial 124 utentes, o que perfaz um total de 1.969 atendimentos.

Existe um questionário que caracteriza o público-alvo da CITE, sendo esta caracterização feita através da aplicação de um conjunto de perguntas pelos/as juristas na Linha Verde e no atendimento presencial (CF. Anexo I). Os dados que a seguir se apresentam não consubstanciam uma avaliação da satisfação.

Gráfico 1

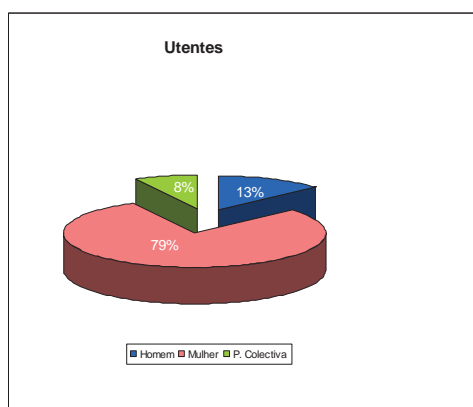


Gráfico 2

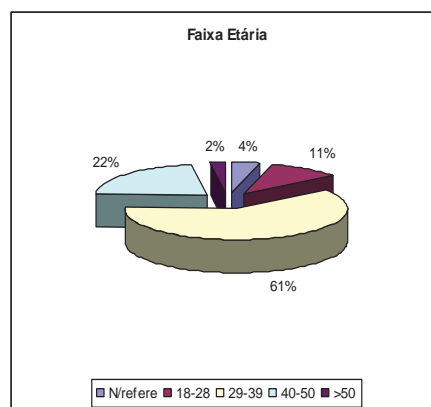
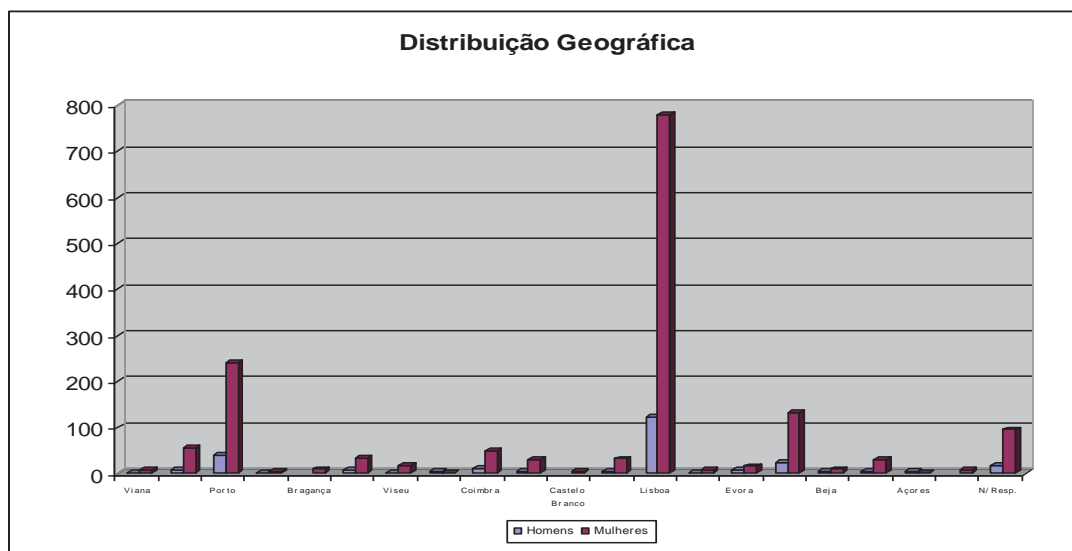


Gráfico 3



## 2.2. QUESTIONÁRIOS DE SATISFAÇÃO

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

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

Os questionários foram aplicados ao longo do ano de 2012. Estes dois questionários são de natureza confidencial e anónima e visam melhorar a qualidade do serviço prestado.

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

Com vista à avaliação da qualidade do serviço prestado no atendimento através da Linha Verde da CITE, durante o ano de 2012, acederam responder 687 dos 1969 utentes, o que corresponde a uma amostra de 35%. O método utilizado foi de chamada telefónica posterior à prestação do serviço, feita pela operadora/telefonista. Os resultados obtidos estão presentes nos gráficos que, a seguir, se apresentam.

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

Gráfico 4

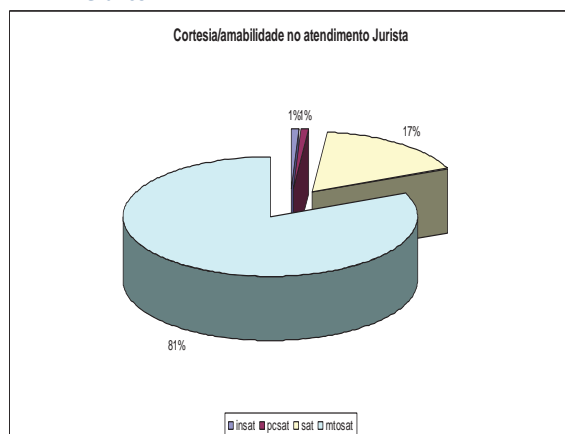


Gráfico 5

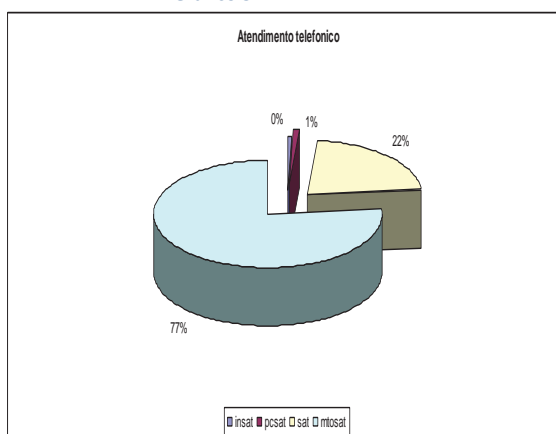


Gráfico 6

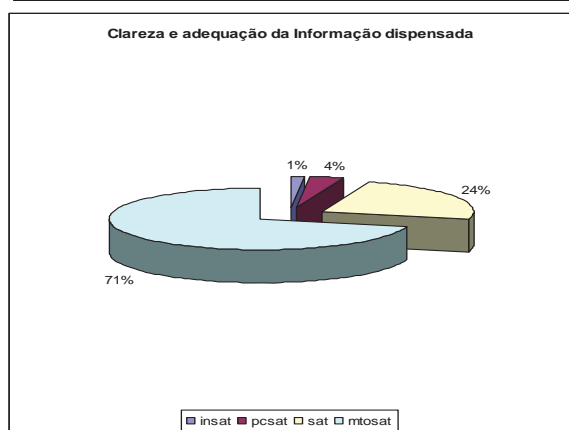


Gráfico 7

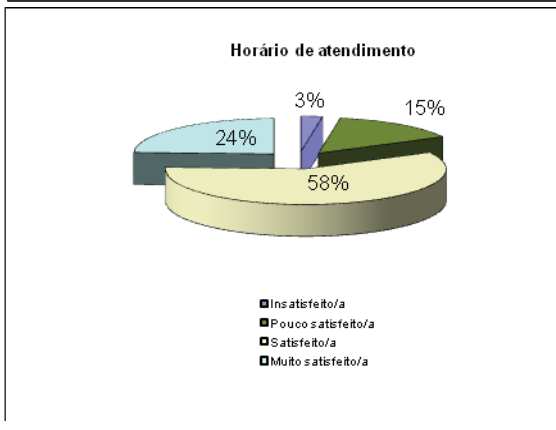




Gráfico 8

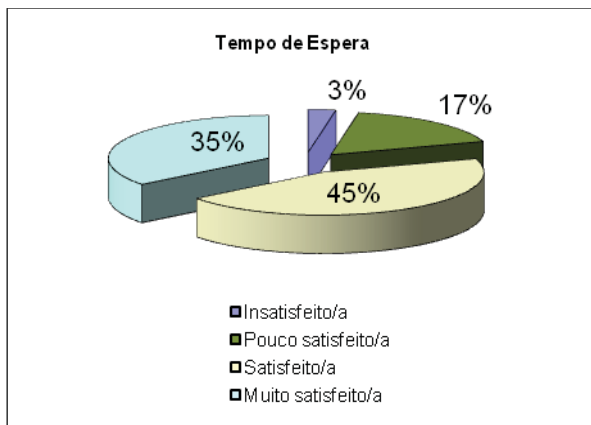
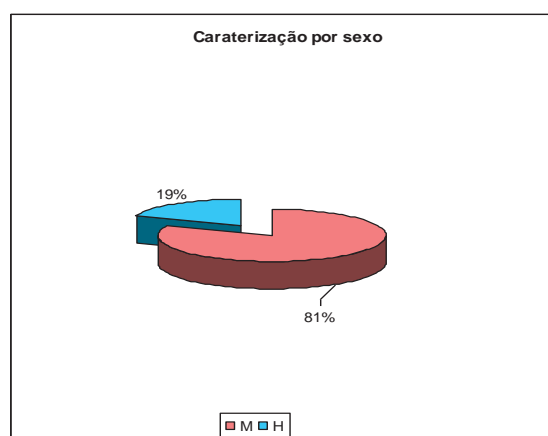


Gráfico 9



Todos os indicadores de satisfação são positivos, ultrapassando os 70%, sendo de destacar a quase inexistência de utentes pouco satisfeitos com a amabilidade/cortesia do atendimento da telefonista (1%), do atendimento por juristas (1%) ou com a clareza e adequação da informação disponibilizada (1%).

Relativamente ao tempo de espera e ao horário, houve uma melhoria substancial face ao ano anterior (2011), uma vez que se reduziu a percentagem de utentes insatisfeitos ou pouco satisfeitos. Apesar de os indicadores serem favoráveis, far-se-á um esforço que minimize ainda mais a insatisfação demonstrada.

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

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

A par do questionário de satisfação relativo ao atendimento através da linha verde, foi, também, aplicado um questionário que visou aferir o nível de satisfação das/dos cidadãs/cidadãos no que se refere ao atendimento presencial. Acederam a responder ao questionário presencial 58 dos 124 utentes, o que corresponde a 47% do total dos/das utilizadores/as deste serviço, e os resultados são apresentados nos 6 gráficos seguintes.

Gráfico 10

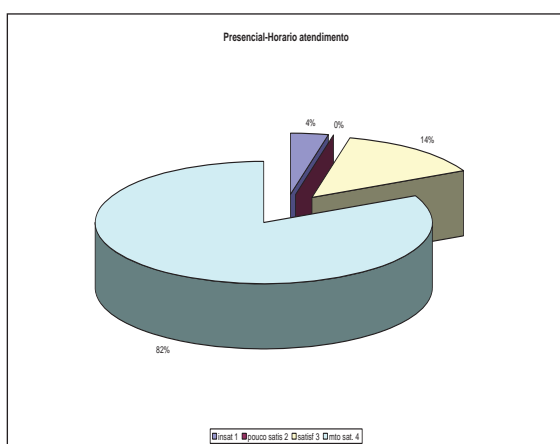


Gráfico 11

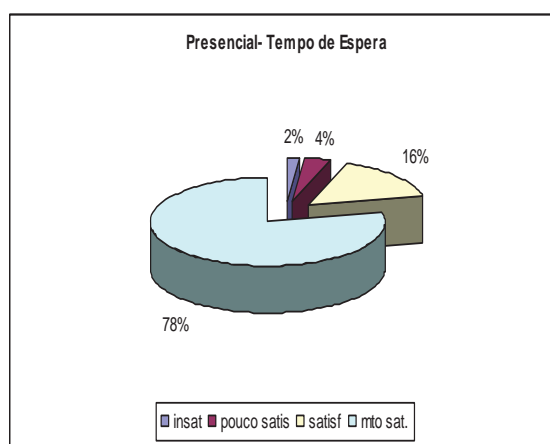


Gráfico 12

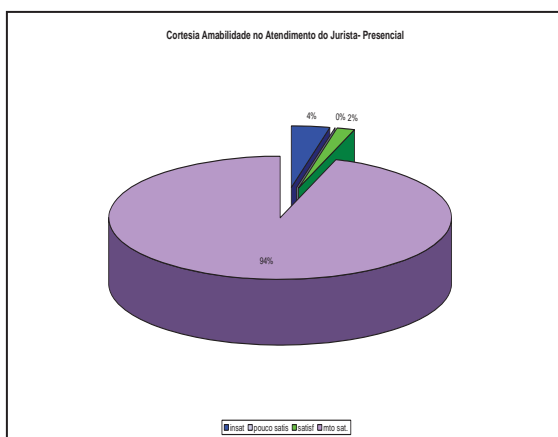


Gráfico 13

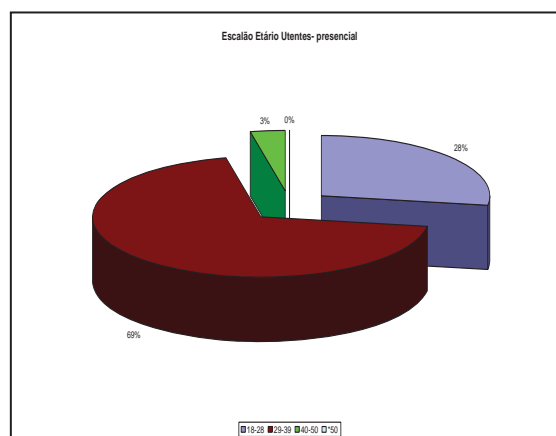
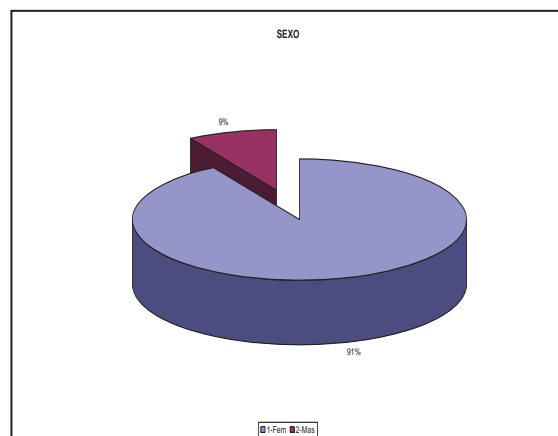
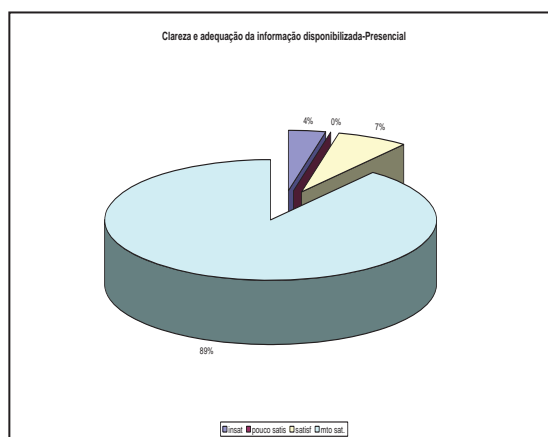


Gráfico 14

Gráfico 15

Apesar de os indicadores de satisfação serem muito positivos, e de não existirem utentes insatisfeitos, não podemos ignorar a ligeira descida existente, face aos resultados obtidos em 2011 (100%).

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

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

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

Quadro 2

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
<b>1 – Ambiente de controlo</b>				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?		X		Cf. Pág.20
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			Cf. Pág.20
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Cf. Pág.20
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	X			Cf. Pág.20
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			Cf. Pág.20
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?			X	Cf. Pág.20
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?		X		
<b>2 – Estrutura organizacional</b>				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			Cf. Pág.20
2.2 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	80%			Cf. Pág.20
2.3 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	60%			Cf. Pág.20
<b>3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço</b>				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?		X		Cf. Pág.21
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			Cf. Pág.21

3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	X			Cf. Pág.21
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores/as?	X			Cf. Pág.21
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			Cf. Pág.21
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			Cf. Pág.21
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Cf. Pág.21
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?		X		Cf. Pág.21
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?			X	Cf. Pág.21
<b>4 – Fiabilidade dos sistemas de informação</b>				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?			x	Cf. Pág. 22
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?			x	Cf. Pág. 22
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?			x	Cf. Pág. 22
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	x			Cf. Pág. 22
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	x			Cf. Pág. 22
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i> )?	x*			Cf. Pág. 22
4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida?	x*			Cf. Pág. 22

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

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

*Dada a natureza jurídica da CITE e a sua dependência relativamente a Recursos Humanos e Financeiros, algumas das questões do “Anexo A” não são aplicáveis à organização.*

### 3.1. FUNDAMENTAÇÃO

#### 1. AMBIENTE DE CONTROLO

**1.1.** A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi criada pelo Decreto-Lei nº 379/79, de 20 de setembro, tendo sido definida a sua orgânica através do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de novembro, republicado pelo Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de Março, tratando-se de um mecanismo nacional de igualdade entre homens e mulheres, no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

A CITE é um organismo atípico, que, enquanto Comissão independente tripartida e equilátera não tem todos os pressupostos organizacionais e de gestão da Administração Pública. Mantém dependência do IEFP relativamente aos recursos humanos e ao orçamento. O orçamento atribuído, de funcionamento, é gerido pela CITE, contudo a gestão e controlo orçamentais, os procedimentos e as operações contabilísticas (cabimentos, compromissos, pagamentos, etc.) são da responsabilidade da Secretária-geral (SG) da tutela, em 2012 a SGMEE. Dado que só em Julho entrou em vigor a orgânica da SGMEE, com a publicação do Decreto-Lei 124/2012, alguns dos circuitos e procedimentos de controlo só foram ativados no 2º semestre.

**1.2.** Internamente, existe uma equipa, coordenada pelas Presidente e Vice-presidente, que assegura a legalidade, regularidade e boa gestão, em articulação com o IEFP e com a SGMEE, nas áreas de cogestão. Destaque-se que esta articulação em edifícios distintos e com diferentes organismos, por vezes, não é facilitadora.

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

**1.4.** Carta Ética da Função Pública e legislação aplicável à Administração Pública. Código do Trabalho. Diretivas da EU relativas à Missão da CITE. Lei Orgânica da CITE.

**1.5.** É anualmente aprovado um Plano de Formação, que responde às necessidades do organismo e às expectativas individuais dos colaboradores e colaboradoras, registaram-se, contudo, restrições orçamentais.

**1.6.** Não existem Unidades Orgânicas. Os contactos regulares são assegurados entre a Presidente, a Vice-presidente e os colaboradores e colaboradoras afetos às áreas.

#### 2. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

**2.1.** Em 17 de Novembro de 2010 foi definida a orgânica da CITE pelo Decreto-Lei nº 124/2010, republicado pelo Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de Março sendo que a estrutura obedece a este normativo.

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

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

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

##### Preâmbulo:

Ao nível de controlo financeiro, a CITE é uma Comissão tutelada pelo MEE, através da sua secretária-geral. Tem competências sobretudo administrativas e, em termos financeiros, determina a abertura de procedimentos, através de Informações Técnicas que pressupõem necessidades e autoriza pagamentos.

As receitas do Orçamento de funcionamento CITE são disponibilizadas pelo IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional. O valor é comunicado à CITE, na altura da publicação da Circular da DGO, com as instruções para a preparação do orçamento de estado para o ano seguinte.

A CITE solicita, por tranches, ao IEFP, a transferência para o Tesouro, do valor a incluir no orçamento, de acordo com as despesas efetuadas, tendo em conta que o total não poderá ser superior ao disponibilizado.

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

O Circuito documental existente na CITE é assegurado pelo SmartDocs.

Os documentos dão entrada através da Secretaria da CITE na Gestão Documental. Estes são digitalizados e encaminhados para a Presidente para posterior distribuição, de acordo com os assuntos e áreas.

A saída de documentos é também canalizada para a Secretaria, que regista os ofícios e documentos que saem. Todo o circuito pode, por isto, ficar registado em SmartDocs. No entanto, ainda não está a ser usado por todo o universo de colaboradores/as da CITE, principalmente na área de Projetos, que recorre muito ao correio eletrónico para a sua atividade, ainda que dele faça uso para ofícios e outros documentos afins. O SmartDocs permite o encaminhamento de documentos com uma especificação pormenorizada das atribuições do utilizador. Assim, é possível, para além de um despacho textual, o recurso a uma “*check box*”, onde são indicadas diversas tarefas, como por exemplo: criar um documento, mover o documento no arquivo, responder, etc. Para além disso, pode ser atribuído um prazo para resposta, que servirá, mais tarde, para indicar o estado das respostas pedidas. Este mesmo meio de encaminhamento também é o usado quando existem trocas entre colaboradores, tendo assim a possibilidade formal de registar os pedidos e respostas.

### **3.1. Existência de Manual de Procedimentos Internos**

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

Existem procedimentos internos relativos à gestão documental e à atividade da Comissão e seu suporte logístico, não formalizados num só Manual. Existem Despachos da Presidente e da Tutela que determinam os circuitos e os procedimentos. Encontra-se em fase de construção um manual único, que, só a partir de 2013, pode incluir os circuitos a ter em conta com a SGMEE, considerando a publicação da respetiva LO só no 2º semestre de 2012.

**3.2.** O Circuito Contabilístico faz-se conforme o ponto 1. As despesas são autorizadas unicamente pela presidente da Comissão e, na sua ausência, pela Vice-presidente (Lei n.º 51/2005 de 30 de Agosto).

**3.3.** Parcialmente – economato e consumíveis; combustíveis e portagens; águas; papel e higiene.

**3.4.** A especificidade das funções decorre das atribuições. A título de exemplo, há rotatividade de funções nas áreas jurídica e de projetos, na secretaria e no secretariado.

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

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

**3.7.** SmartDocs.

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

**3.9.** Não aplicável.

#### **4. FIABILIDADE DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO**

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

**4.2.** As razões invocadas não permitem cruzamento de dados.

**4.3.** Não aplicável pelas razões invocadas.

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

**4.5./4.6.** Os dados referentes ao trabalho da CITE estão guardados com encriptação dentro de uma aplicação (SmartDocs) que limita o acesso mediante uma validação. Para aceder a essa aplicação é necessário usar um computador da Comissão, sendo que, para ligar um computador, deve haver outra validação.

Os dados existentes nas áreas de trabalho não estão a ser obrigatoriamente dirigidos para a rede, podendo, assim, o/a utilizador/a escolher o que quer guardar e onde o faz. São feitas cópias de segurança dos dados existentes na base de dados do SmartDocs e do Exchange (dados dos e-mails), bem como das diversas áreas públicas existentes no Servidor. Existem *backups* diários e semanais sendo que foram arquivados pelo menos um de cada tipo por mês. Os e-mails são acedidos mediante uma palavra-chave que é a mesma que permite o acesso ao computador. Embora possa ser obrigatório o pedido dessa palavra quando se entra no Outlook, a maioria dos utilizadores prefere o acesso direto, sem ter novamente de escrever a palavra-chave. Isto não constitui uma falta de segurança, desde que o computador seja bloqueado cada vez que o colaborador se afasta do mesmo.

Para garantir esta situação foi implementado um *Isa Server*, que é um Servidor específico para fazer de Firewall, ou seja controlar todo o tráfego que entra e sai da Comissão. Não sendo a única proteção existente é a mais importante no que respeita aos acessos remotos.

**4.7** No último trimestre de 2012 expiraram as licenças anti- spam e antivírus da CITE. Num esforço de coordenação com a Direção de Serviços de Sistemas e Tecnologias de Informação da SGMEE, foram equacionadas soluções para a renovação das mesmas.

Por vicissitudes de ambas as partes, o processo de renovação de antivírus foi atrasado, chegando no final do ano a não ser atempadamente processado, pelo que houve necessidade de proteger a rede informática da Comissão, através de *software* gratuito com inferior capacidade. A rede da CITE foi protegida por uma plataforma externa, mediante licenças disponibilizadas pela SGMEE que assim possibilitou uma proteção eficaz contra o eventual *spam* que poderia entrar via correio eletrónico.

O Sistema de trocas de documentos é baseado no SmartDocs, que valida os documentos e permite verificar todos os acessos e mudanças ocorridos.

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

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

#### **4.1. ÁREA DE GESTÃO E COORDENAÇÃO**

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

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

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

Tratando-se da coordenação de atividades eminentemente jurídicas, os resultados alcançados surgem refletidos na área Jurídica e no QUAR (CF. Objetivo 1)

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

Tratando-se da coordenação de atividades eminentemente jurídicas, os resultados alcançados surgem refletidos na área Jurídica e no QUAR (CF. Objetivo 1)

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

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

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

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

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

CF. Área jurídica 5.

#### **1.6. Colaboração com a tutela, a SEAPI, o MSSS e demais organismos**

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



A CITE colabora, ainda, na execução e monitorização dos planos de igualdade do MEE e do MSSS.

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

#### **1.7.Celebração de protocolo com a CIG para cooperação em áreas de fronteira**

Foi considerado desnecessária a celebração deste protocolo, dada a já existente colaboração funcional entre os dois organismos.

#### **1.8.Celebração de protocolo com ACIDI para cooperação em matérias de dupla discriminação (género e minorias étnicas)**

Foram estabelecidos contactos entre os dois organismos, sendo que, em 2012, devido a alterações orgânicas, não foi possível concretizar a celebração do referido protocolo.

#### **1.9.Celebração de protocolo de cooperação com ONG para articulação em matérias referentes a assédio**

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

- Protocolo de Cooperação entre a Associação para o Desenvolvimento do Concelho de Moura (ADCMoura) 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 entre a Universidade da Beira Interior 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

Cf. Sítio da CITE

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

Não foram celebrados quaisquer protocolos por restrições orçamentais comuns.

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

---

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

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

### **2.2. Participação em grupos de trabalho externos à CITE**

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

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

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

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

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

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

### **2.4. Divulgação anual dos dados**

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

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

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

A missão da CITE, para ser efetivamente prosseguida, necessita de ser conhecida pelo maior número possível de trabalhadores e trabalhadoras, entidades empregadoras e parceiros sociais, por isso, é essencial estabelecer estratégias eficientes de divulgação da sua atividade. Nessa medida, em 2012, foi assegurado *mailing* de contactos com jornalistas especialistas em igualdade de género. Foi assegurada coluna mensal na revista HR e trimestral na revista Segurança e Saúde. Na revista *The Parliament. Politics, Policy and People Magazine*, issue 344, de 5 de março foi também publicado o artigo "*Economic advantage of Gender Equality*".

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

O *spot* da Parentalidade, relativo à promoção da partilha das licenças, foi difundido na RTP2 (publicidade institucional) no mês de Março, fazendo coincidir com o dia do pai, durante uma semana.

Os dois vídeos promocionais da CITE foram enviados à AMA a fim de serem exibidos nas lojas do Cidadão.

Todas as sessões públicas promovidas pela CITE, ou em que a CITE participou, tiveram como suporte ou os materiais vídeo, e/ou o *spot*, bem como material de divulgação em suporte papel.

#### 3.3. Coordenação da atividade da CITE – representações, ações de sensibilização e formação, seminários, conferências, intervenções, reuniões e outros

##### Agenda Nacional

Quadro 3

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
12	janeiro	RTPi	Lisboa	Programa televisivo - Entrevista	Comentadora convidada para as notícias do dia
13	janeiro	PpDM	Lisboa	Reunião	Preparação do dia da Igualdade Salarial
17	janeiro	ADCMoura	Lisboa	Reunião	Preparação de Protocolo
18	janeiro	Jornal da Rede de Jovens para a Igualdade	Lisboa	Entrevista	Dia da Igualdade Salarial
19	janeiro	Sindicato Bancários do Norte	Lisboa	Reunião	Encerramento de dependência bancária do Montepio, Porto - Conciliação entre a vida familiar e profissional
19	janeiro	APEE	Lisboa	Jantar	Preparação da 7ª SRS
25	janeiro	Tribunal de Trabalho	Caldas da	Prestação de depoimento	Processo Judicial de impugnação de despedimento

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
			Rainha	testemunhal	de trabalhadora grávida
26	janeiro	CITE/AMA	Lisboa	Reunião	Solicitação de exibição de filmes promocionais da CITE nas Lojas do Cidadão
26	janeiro	ACIDI/CIG	Lisboa - Gulbenkian	conferência	"Diversidade e Participação na Europa Multicultural"
31	janeiro	CÂMARA DO COMÉRCIO LUSO-AMERICANA/EPWN	Lisboa	Ação de sensibilização	PEQUENO ALMOÇO
1	fevereiro	Câmara Municipal Sesimbra	Sesimbra	Ação de sensibilização	Feira de Emprego
1	fevereiro	ADCMoura	Moura	Workshop	Projeto Agir para a Igualdade: <i>entre nós</i>
2	fevereiro	Barrigas de Amor	Lisboa	Reunião	Prparação de evento
6	fevereiro	CIG	Almada	Evento	Dia Internacional da Tolerância Zero à Mutilação Genital Feminina
7	fevereiro	CCDR	Évora	Reunião de Conselho Consultivo	1ª reunião de conselho consultivo da CREmp
8	fevereiro	CM	PÓVOA DO VARZIM	Ação de sensibilização	Participação em conferência sobre IG no trabalho
8	fevereiro	CM Armamar	Armamar	Ação de sensibilização	<u>III Jornadas Sociais de Armamar</u>
16	fevereiro	RSOPT GT ISSO 26 000	Lisboa	Comunicação	Igualdade de Género
16	fevereiro	ADRAVE	VILA NOVA DE FAMALICÃO	Ação de sensibilização	Seminário "Fatores de Risco Psicossociais no Trabalho (Stress/Violência/Assédio)"
22	fevereiro	CITE/plataforma port. para os direitos das mulheres	Lisboa - CIUL	Ação de sensibilização	FORUM FUTURO - workshop "(des)Igualdade salarial entre homens e mulheres - uma experiência aplicada"
23	fevereiro	CITE/plataforma port. para os direitos das mulheres	Lisboa - CIUL	Ação de sensibilização	FORUM FUTURO - workshop "(des)Igualdade salarial entre homens e mulheres - uma

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					experiência aplicada"
24	fevereiro	Associação de Pais e EE - jardim de infância e Ens. Básico da Freguesia de S. Francisco	ALCOCHETE	Ação de sensibilização	Workshop" " BOM PARA OS PAIS MELHOR PARA OS FILHOS "
28	fevereiro	Porto Canal	Matosinhos	Programa televisivo	Entrevista sobre Igualdade de Género e Conciliação
1	março	universidade de aveiro	Aveiro - UA	conferência	Abertura da CONFERENCIA " GENDER ISSUES. IMPLICATION'S FOR THE LEISURE AND TOURISM
2	março	Câmara de Barcelos	ARCOZELO	Seminário	CRES -Seminário "Relações Laborais – Direitos & Deveres"
2	março	RTP2	Lisboa	Programa televisivo	Participação no programa Sociedade Civil-Tema: "porque é que as mulheres ganham menos do que os homens"
5	março	CM VIDIGUEIRA	VIDIGUEIRA	Ação de sensibilização	Comemoração do Dia Europeu da Igualdade Salarial Projeto VID'IGUALDADE
7	março	RTP2	Lisboa	Programa televisivo	Participação no programa Sociedade Civil-Tema: "o papel da mulher: cuidar dos filhos ou trabalhar?"
7	março	UGT/ATRAV	Lisboa - CITE	Ação de sensibilização	Workshop "RELAÇÕES LABORAIS E A IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO" - ação destinada a um grupo de sindicalistas de PALOPs
8	março	CIG/ SEAPI	AR - Lisboa	Evento	Cerimónia oficial de comemoração do dia da mulher
8	março	sociedade civil-RTP2	Lisboa	Participação em programa televisivo	Dia Internacional da Mulher
8	março	Câmara Municipal da Póvoa de Varzim	PÓVOA DO VARZIM	Ação de sensibilização	Workshop "Igualdade no trabalho e no emprego"
		Escola profissional de	SETÚBAL	Ação de	PALESTRA

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
		setúbal		sensibilização	
		CITE/FNAC Sta Catarina	PORTO	Ação de sensibilização	VISIONAMENTO DO FILME "IGUALDADE DE SEXOS"
		CITE/FNAC colombo	Lisboa	Ação de sensibilização	VISIONAMENTO DO FILME "IGUALDADE DE SEXOS"
		CITE/PARLAMENTO	Lisboa	Ação de sensibilização	VISIONAMENTO DO FILME "IGUALDADE DE SEXOS"
		APMJ	Lisboa	Jantar	Dia Internacional da Mulher
14	março	CC RTP2	Lisboa	reunião de conselho consultivo	serviço público de televisão
16	março	Plataforma Supraconcelhia da Grande Lisboa	Lisboa	Reunião	Plataforma Supraconcelhia da Grande Lisboa
16	março	UGT	Lisboa	Conferência	Comunicação na conferência "os grandes desafios para a igualdade para a igualdade de género no séc. XXI"
21	março	ACIDI	Lisboa	Seminário	Dia internacional da luta pela eliminação de todas as formas de discriminação racial
23	março	CNO Arábida	Baixa da banheira	colóquio	Colóquio sobre histórias de vida
26	março	ISCTE - Dr Vitalino Canas	Lisboa	colóquio	Trabalho Temporário
29	março	Biblioteca Municipal de Setúbal	Setúbal	Debate	Março Mulher
31	março	mamãs & bebés	Braga	workshop/ palestra	Parentalidade
5	abril	revista Visão	Lisboa	Entrevista	Escolaridade no feminino
10	abril	CITE/SEAPI	Lisboa	Reunião	Preparação de reunião CPCS
11	abril	SEAPI/ SEE	Lisboa	Reunião	Preparação de Reunião CPCS
12	abril	MSSS	Lisboa	Ação de Formação	Direitos Humanos e

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					Envelhecimento
12	abril	HR	Lisboa	Seminário	A marca de Portugal na gestão de pessoas
12	abril	APG	Lisboa	reunião de conselho consultivo	reunião de conselho consultivo APG
12	abril	HR	Lisboa	workshop/palestra	Parentalidade
12	abril	RSOpt	PORTO	Convenção	Convenção Anual da rede
16	abril	EEA GRANTS	Lisboa	workshop	"implementation of the EEA Grants Financial Mechanism 2009-2014"
17	abril	SEAPI/ SEE	Lisboa	Reunião	Reunião CPCS
17	abril	SICnotícias	Lisboa	Entrevista	Programa opinião pública - discussão relatório CE sobre Igualdade de Género
18	abril	CITE/ Visteon	Palmela	Reunião	reunião e visita
18	abril	MSSS/CITE	LISBOA - MSSS	Reunião	plano de ação MSSS
19	abril	Presidente da CITE	Assembleia da República - Lisboa	Audição Parlamentar	Audição na subcomissão de igualdade
19	abril	EPWN Lisbon	Lisboa	Sessão de fim de tarde	Empreendedorismo
20	abril	CM Amarante	Amarante	Ação de sensibilização	8.as Oficinas de Emprego e Orientação do Tâmega - Workshop – “São as escolhas profissionais de rapazes e de raparigas marcadas pelo sexo?”
20	abril	UGT	Lisboa	Ação de sensibilização	Igualdade de Género X Negociação Coletiva
23	abril	APF	Lisboa	sessão	Vozes e rostos mutilação feminina
26	abril	Câmara Municipal de	Cuba	Ação de Formação	Igualdade de Género na conciliação trabalho/ vida

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
		Cuba			familiar/ vida privada
26	abril	Fundação Portuguesa das Comunicações	Lisboa	Conferência	Girls in ICT
27	abril	Assembleia da República	Lisboa	Sessão Solene Comemorativa	Dia Nacional da Prevenção e Segurança no Trabalho 2012
3	maio	CITE - Visteon	Palmela	Reunião	1ª Reunião de trabalho do projeto "empresas para a Igualdade de género - um compromisso para a mudança"
7	maio	7ª semana da Responsabilidade Social- APEE	LISBOA	Conferência	Abertura da 7ª Semana da Responsabilidade Social
9	maio	7ª semana da Responsabilidade Social- APEE	LISBOA	Workshop	CT 179 - Comissão Técnica Portuguesa de Normalização - Organizações Familiarmente Responsáveis
9	maio	7ª semana da Responsabilidade Social- APEE	LISBOA	DEBATE	Chá de Ideias - CIG
10	maio	7ª semana da Responsabilidade Social- APEE	LISBOA	Workshop	"liderança no feminino - a mudança que se impõe"
14	maio	CITE	Lisboa	Reunião	Runião e visita à Nestlé
17	maio	UMAR	Lisboa	Ação sensibilização	Celebração do dia mundial das comunicações e da sociedade de informação
22	maio	Revista RH	Lisboa	Almoço RH	Almoço temático
23	maio	EPWN	Lisboa	Pequeno almoço	"A diversidade nas empresas woman at work"
24	maio	ISCSP	Lisboa	conferência	Conferência " Interdisciplinar de estudos de Género"
28, 29 e 30	maio	ICS	Lisboa	Formação	"Envelhecimento Demográfico e Políticas Públicas"
31	maio	Chconsulting	Lisboa	Apresentação	Happy Hour



Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
4	junho	RTP2	Lisboa	Programa televisivo	"Assédio no local de trabalho"
4	junho	UMAR	Lisboa	Reunião de trabalho	Preparação evento de 12 de Julho
6	junho	SIC	Lisboa	Entrevista	Gravação de programa sobre a evolução das mulheres no acesso à educação "de iletradas a superletradas", da jornalista Isabel Nery
15	junho	ACIDI	Lisboa	Reunião de trabalho	Visita a Portugal do Diretor da Agência dos Direitos Fundamentais (FRA)
18	junho	Câmara Municipal de Odivelas	Odivelas	Ação de sensibilização	Igualdade de Género no Trabalho
18	junho	AR-Sub-comissão para a igualdade	Lisboa	Conferência	Conferência " Independência económica e igualdade de género no mercado de trabalho"
19	junho	CITE	Lisboa	Reunião	Task Force Empresas para a Igualdade
21/22	junho	EEA GRANTS	Lisboa	Reunião	Reunião de trabalho
26	junho	Executive Digest	Lisboa	Seminário	Género e Envelhecimento
27	junho	ACIDI	Lisboa	conferência	Minorias Étnicas
27	Junho	Auto-Europa	Palmela	Reunião	Reunião trabalho
28	Junho	CITE - Santander	Lisboa	Reunião	2ª Reunião de trabalho do projeto "empresas para a igualdade de género - um compromisso para a mudança"
29	junho	Observatório da Imigração	Lisboa	Lançamento de Estudos	Lançamento de Revista Estudos (trabalho doméstico e migrações)
1	julho	YPROD-Barrigas de Amor	Oeiras	Campanha e Workshop	Parentalidade e Conciliação Trabalho/Família
6	julho	CITE/ACT	Lisboa	Formação	Teste do Guião - Projeto "instrumentos e metodologias em igualdade de género para a

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					atividade inspetiva"
9	julho	RTP2	Lisboa	Programa Televisivo	SOCIEDADE CIVIL - Segregação Profissional
11	julho	OIT	Lisboa - AR	conferência	Princípios e direitos fundamentais no Trabalho, do compromisso à ação - moderação do painel dos parceiros sociais
11	julho	ISEG	Lisboa	Lançamento de Livro- Sara Falcão casaca	Igualdade de Género e mercado de trabalho
12	julho	ICS - Karin Wall	Lisboa	Conferência	Demografia e Parentalidade
12	julho	CITE/UMAR	Lisboa	Seminário	As profissões não têm sexo
13	julho	IBM	Lisboa	Sessão	Encerramento do EXITE camp 2012
14	julho	Revista Mamãs e Bébes	Lisboa	Ação de sensibilização	Parentalidade e Conciliação Trabalho/Família
18	julho	Chconsulting	lisboa	Apresentação	Happy Hour
19	julho	AR/ CASES	Lisboa	sessão	Dia Internacional das Cooperativas
25	julho	Sindicato dos Diplomatas Portugueses - Embaixador José Vieira Branco	Lisboa	Reunião	Aspetos jurídicos do novo estatuto dos/as embaixadores/as
27	julho	Profª Virgínia Ferreira	Lisboa	Reunião	Desenvolvimento do Projeto "História da CITE" (POAT)
3	agosto	Revista Visão - jornalista Isabel Nery	Lisboa	Reunião	Gravação de programa sobre a evolução das mulheres no acesso à educação "de iletradas a superletradas", da jornalista Isabel Nery
7	agosto	CIG - Presidente	Lisboa	Reunião	Programa EEA Grants
29	agosto	CITE/ BES	Lisboa	Reunião	Fórum Empresas para a Igualdade

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
31	agosto	CITE/ SANTANDER/ AUCHAN	Lisboa	Reunião	Fórum Empresas para a Igualdade
7	setembro	SEAPI/ SEE	Lisboa	Reunião	Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego
13	setembro	CITE/MICROSOFT/ MILLENNIUM BCP/XEROX	Lisboa	Reunião	Fórum Empresas para a Igualdade
17, 18 e 19	setembro	ADCMoura	Moura	Formação	Ciclo de seminários de sensibilização em Igualdade de Género
19	setembro	FESETE	Lisboa	Reunião	Parceria para desenvolvimento de trabalho sobre avaliação do valor de postos de trabalho no sector têxtil numa perspetiva de género
24	setembro	RSopt GT IG	Amadora	visita-teste	Teste do Guião de Visitas
25	setembro	EIGE	On-line	online discussion	Formação em Igualdade de Género na UE- contributos
26	setembro	EEA Grants	Lisboa	reunião	candidatura - Projeto Pré- definido sobre assédio no local de trabalho
27	setembro	UMAR	Lisboa	Comunicação	1º Aniversário do Centro de Cultura e Intervenção Feminista
27	setembro	OIT	Lisboa	Ação de sensibilização	timor-leste
11	outubro	CITE/MSSS/MEE	Lisboa	Ação de sensibilização	Igualdade de Género e desenvolvimento de planos de ação na administração pública
11	outubro	AR	Lisboa	Evento	Encerramento da homenagem ao centenário de Beatriz Ângelo
18, 19	outubro	CITE	CPLP - Lisboa	conferência	Contributos para uma perspetiva de género nas relações laborais: da ação inspetiva à negociação coletiva

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
25	outubro	ADCMoura	Moura	Formação	Ciclo de seminários de sensibilização em Igualdade de Género
5	novembro	CITE - Auchan	Lisboa	Reunião	3ª Reunião de trabalho do projeto "empresas para a Igualdade de género - um compromisso para a mudança"
6	novembro	ADCMoura	Moura	Formação	Ciclo de seminários de sensibilização em Igualdade de Género
7	novembro	ADCMoura	Moura	Formação	Ciclo de seminários de sensibilização em Igualdade de Género
8	novembro	EPWN	Lisboa	Seminário	Participação no seminário "crescimento, diversidade e talento"
8 e 9	novembro	CITE/MSSS	Lisboa	Formação	Igualdade de Género e desenvolvimento de planos de ação na administração pública
13	novembro	RTP2	Lisboa	Programa televisivo	Participação no programa Sociedade Civil-Tema: Desigualdade
15	novembro	Almedina	Lisboa	Congresso	Abertura do Congresso Nacional do Direito do Trabalho
15	novembro	Banco Santander	Lisboa	Entrevista filmada	II Encontro Santander Mulher
15	novembro	HR	Lisboa	conferência	Como mobilizar e liderar em 2013
15	novembro	ADCMoura	Moura	Formação - ação de informação	estratégias de comunicação (intra)organizacional para a promoção da igualdade de género
15, 16	novembro	CITE/MSSS	Lisboa	Formação	Igualdade de Género e desenvolvimento de planos de ação na administração pública
16	novembro	escola secundária fernando lopes graça	Parede	Ação de sensibilização	assinalar o dia contra a violência

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
16	novembro	Almedina	Lisboa	Congresso	Intervenção no encerramento do Congresso Nacional do Direito do Trabalho
21	novembro	Banco Santander	Lisboa	Encontro	Intervenção no II Encontro Santander Mulher
26	novembro	Misericórdia de Estarreja	Estarreja	Ação de sensibilização	Encontro "Desafios de Género e Igualdade"
26	novembro	RTP2	Lisboa	Programa televisivo	Participação no programa Sociedade Civil-Tema: Desafios da Maternidade
27	novembro	ADCMoura	Lisboa	Formação	Legislação Laboral e Responsabilidade Social
28	novembro	SEE e Embaixadas da Suécia, Dinamarca e Finlândia	Lisboa	Conferência	Portugal's Labour
28	novembro	CIG	Lisboa	Reunião	Programa EEA Grants
30	novembro	CITE/MEE	Lisboa	Formação	Formação para os Focal Points do Plano de Igualdade do MEE
4	dezembro	Executive Digest	Lisboa	Seminário	Portugal Solução Externa
6	dezembro	UBI	Covilhã	Seminário	Sintervenção no Seminário sobre Assédio no Trabalho
11	dezembro	CITE/IGEN	Lisboa	Reunião	Task Force Empresas para a Igualdade
14	dezembro	Plataforma Supraconcelhia da Grande Lisboa	Sintra	Reunião	Plataforma Supraconcelhia da Grande Lisboa

## Agenda Internacional

Quadro 4

Data	Local	Tema	Promotor
19/01/2012	Praga	Reunião do Projeto GeCo – <i>Improving Gender Competences of HR Manager in Europe</i>	Projeto GeCo / Gender Studies o.p.s. (parceiro Checo)
29/02/2012	Bruxelas	Seminário sobre transposição da Diretiva 2010/41/UE relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente	Comissão Europeia (DG Justiça)
23/03/2012	Londres	Reunião do grupo de trabalho <i>Equality Law in Practice</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies.
26/04/2012	Dublin	Reunião do grupo de trabalho <i>Strategy Development</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies.
11/05/2012	Copenhaga	Conferência <i>Equal Pay – How do we strengthen Access to justice?</i>	Presidência Dinamarquesa da UE
21-22/05/2012	Villach (Austria)	Visita/reunião transnacional do Projeto <i>Gender Problem Scanning Techniques</i>	Projeto Gender Problem Scanning Techniques/EB Projektmanagement GMBH (parceiro austríaco)
23/05/2012	Vilnius	Reunião de Grupo Temático <i>Gender Training in the European Union - Mapping, research and stakeholders' engagement</i>	EIGE – European Institute for Gender Equality
23/05/2012	Bruxelas	Reunião do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens	Comissão Europeia (DG Justiça)
23-24/05/2012	Vilnius	Formação <i>Legal Training on Alternative Dispute Resolution</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies
11/06/2012	Bruxelas	Reunião dos Mecanismos Nacionais para a Igualdade de Género	Comissão Europeia (DG Justiça)
13/09/2012	Atenas	Conferência final do Projeto GeCo, <i>Gender Equality at the Workplace: Learn from the Best</i>	Projeto GeCo/ALBA Graduate Business School (parceiro Grego)
21/09/2012	Lisboa	Reunião do grupo de trabalho <i>Strategy Development</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies.
26-27/09/2012	La Valletta	Formação <i>Using Communications to Tackle Under Reporting</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies
15-16/10/2012	Viena	Reunião <i>Cooperation and Coordination meeting between FRA and EQUINET</i>	FRA – European Union Agency for Fundamental Rights/ EQUINET - European Network of Equality Bodies
22/10/2012	Paris	Colóquio Europeu <i>Les avancées de l'égalité professionnelle en Europe : pratiques et réalisations concrètes des entreprises</i>	Fundação Arborus/ JUMP (Empowering women, advancing the economy)
13-14/11/2012	Vilnius	Conferência Internacional <i>European Conference on Advancing Gender Training to Support Effective Gender Mainstreaming</i>	EIGE – European Institute for Gender Equality
22-23/11/2012	Nicosia	Equality Summit <i>Promoting Equality for Growth</i>	Presidência Cipriota da UE
27/11/2012	Bruxelas	Reunião dos Mecanismos Nacionais para a Igualdade de Género	Comissão Europeia (DG Justiça)
29/11/2012	Bruxelas	Reunião do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens	Comissão Europeia (DG Justiça)
05/12/2012	Bruxelas	Reunião geral anual dos membros da EQUINET	EQUINET - European Network of Equality Bodies.

### 3.4. Conceção e produção de Newsletter semestral

Esta atividade não se concretizou por inexistência de recursos humanos disponíveis e especializados.

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

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

CF. Área de Projetos e Formação 1.

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

### 5.1. Definição dos grupos de trabalho, acompanhamento e monitorização

Em 2012, a CITE foi solicitada a dar inúmeros contributos para Instrumentos de Política Nacionais e Internacionais, dos quais destacamos os seguintes:

#### Comissão Europeia e Conselho Europeu

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

- sobre a aplicação da Diretiva 2006/56/CE do Parlamento Europeu e do Conselho Europeu, no que se refere à aplicação das disposições em matéria de igualdade de remuneração, consagrada no artigo 4.º;
- sobre a aplicação da Diretiva 2000/43/CE, relativa à igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, e da Diretiva 2000/78/CE, sobre a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, para efeitos de preparação do relatório relativo à aplicação das Diretivas (questionário);
- sobre cumprimento de critérios das Condicionantes ex-ante do Regulamento do Quadro Estratégico Comum, Política de Coesão 2014-2020;
- sobre a Draft Council Conclusions “Responding to demographic challenges through active inclusion and participation”;
- para intervenção do MEE no encontro EPSCO, sobre a proposta da Comissão relativa à igualdade entre homens e mulheres nos Conselhos de Administração de grandes empresas;
- nos termos do artigo 32º da DIRECTIVA 2006/54/CE DO PE e do Conselho relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), a Comissão, através da carta JUST/DI/ES/egs/ARES (2012), e informação complementar sobre a aplicação do artigo 4º da Diretiva relativo à igualdade de remuneração;
- sobre resposta a consulta pública promovida pela Senhora Vice-Presidente da CE, Comissária Europeia, Vivian Reading, sobre “As disparidades de género nos conselhos de administração das empresas na UE”;
- sobre a proposta de diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas.

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

A CITE deu contributos, na sua área de competências, para a preparação do contributo nacional para o Relatório Anual 2012 da FRA, relativamente a recurso a fundos estruturais para financiar medidas promotoras da igualdade e não discriminação, implementação da Diretiva 2000/78/CE, nomeadamente

no que se refere ao seu impacto sobre homens e mulheres no domínio da discriminação, e sobre a implementação a nível nacional da Estratégia da UE sobre Igualdade entre Homens e Mulheres 2010-2015, no que respeito a *gender pay gap* e *pension gap*, e medidas de promoção da igualdade de acesso ao mercado de trabalho.

#### **ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS:**

##### **- Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC)**

A CITE deu contributos, na sua área de competências, para a atualização, com informação reportada a dezembro de 2010, do 4º Relatório Nacional sobre a implementação do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC), relativo ao período de 2000 a 2008, apresentado ao Comité de Direitos Económicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas em janeiro de 2011.

##### **- Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP)**

Contributo CITE para o 4º Relatório Nacional sobre o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP).

##### **- Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento – ICPD 1994 UN**

No âmbito das suas competências, a CITE respondeu ao questionário (secção 7: Igualdade de Género, Equidade e Direitos das Mulheres) sobre a implementação do Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento – ICPD 1994, no âmbito do processo de avaliação da implementação do Programa de Ação.

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

- No âmbito das suas competências, a CITE deu contributos para a preparação da reunião dos Ministros da OCDE *MCM2012: Promoting Gender Equality - Education, Employment and Entrepreneurship*, que decorreu a 23 e 24 de Maio, no que se refere às seguintes questões: ferramentas mais eficazes para apoiar a igualdade de género e encorajar mais mulheres a seguirem estudos e carreiras profissionais nas áreas da Ciência, Tecnologia e Engenharia ou Matemática; como reduzir a persistente desigualdade salarial entre mulheres e homens e o papel que os parceiros sociais podem/devem desempenhar; ferramentas úteis para promover o acesso de mulheres a posições de chefia e tomada de decisão.

- No âmbito das suas competências, a CITE deu contributos ao Draft da Recomendação sobre Igualdade de Género na Educação, Emprego e Empreendedorismo, a qual veio na sequência da Reunião dos Ministros da OCDE que mandataram os Comités relevantes para atualizar, ampliar e, sempre que apropriado, reforçar a “OECD 1980 Declaration on Policies for the Employment of Women” com vista ao desenvolvimento de uma “Recommendation on Gender Equity”.

##### **- Relatório do Governo de Portugal Rio+20**

- Contributo CITE para a elaboração do “Relatório do governo de Portugal”, assinado por S.Exª, o Primeiro Ministro, Pedro Passos Coelho, que fez parte da Revista Missão Empresarial - Rio+20, um trabalho conjunto com o Governo e a Prefeitura do Rio de Janeiro, Ministério do Meio Ambiente, Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento e Ministério das Relações Exteriores, no âmbito da Conferência Mundial da Organização das Nações Unidas - Rio+20, que se realizou em Junho, no Rio de Janeiro.

#### **5.2. Coordenação dos contributos**

CF. 5.1

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

### **6.1. Elaboração e gestão do orçamento**



A CITE dispõe de um orçamento de funcionamento, anualmente indicado pelo IEFP, IP organismo que assegura os recursos humanos e financeiros, conforme previsto no Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de Março.

Ao nível de controlo financeiro, a CITE foi, em 2012, uma Comissão tutelada pelo MEE, através da sua secretaria-geral. Tem competências sobretudo administrativas e, em termos financeiros, determina a abertura de procedimentos e autoriza pagamentos.

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

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

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

Todos os prazos foram cumpridos por parte da CITE.

## **6.2. Construção e Monitorização do QUAR**

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

Mensalmente são recolhidos e tratados os dados referentes aos indicadores.

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

O Relatório anual é parte integrante do presente RA.

## **6.3. Elaboração e acompanhamento do Plano de Atividades**

A construção do PA 2012 teve início na 1ª quinzena de Janeiro e contou com a participação de todos os colaboradores e todas as colaboradoras. Cabe à Vice-Presidente a recolha e tratamento dos contributos e redação final.

Em 5 de Março foi enviada aos membros da tripartida versão para contributos.

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

## **6.4. Elaboração do Relatório de Atividades**

O relatório de autoavaliação e de atividades de 2011 foi remetido ao GEE em 13 de Abril de 2012.

## **6.5. Aplicação do SIADAP3**

Em 17 de janeiro de 2012, a Comissão de Avaliação reuniu, tendo aprovado o ciclo de gestão de 2012 e as Diretrizes e Orientações para aplicação do SIADAP 3 para 2012, tendo sido distribuídos todos estes documentos a todas os colaboradores e colaboradoras, via e-mail.

Durante os meses de janeiro, fevereiro e Março realizou-se a autoavaliação e a 1ª reunião entre avaliadora e avaliados/as e as reuniões entre avaliadora e avaliados/as, para dar conhecimento da avaliação e fixação/negociação de objetivos para 2012.

Em 23 de abril, houve nova reunião de CA, para análise das propostas de avaliação e sua harmonização, de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

A 17 de maio reuniu a CA para validação das menções de desempenho relevante e discussão do reconhecimento de excelência.

O processo foi encerrado em maio, com a homologação das avaliações.

## 7. COORDENAR A DIVULGAÇÃO DA CITE E MATÉRIAS AFINS NOS E ATRAVÉS DOS MEDIA E REDES SOCIAIS

---

### 7. Divulgar a CITE nos e através dos media

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

A CITE, sempre que possível, tendo em conta as restrições financeiras, esteve presente em colunas de opinião. Neste sentido, a Comissão mantém, há três anos, uma coluna mensal na revista *Human Resources*, sempre com interesse crescente junto dos leitores. A CITE mantém igualmente uma outra coluna na Revista Segurança e Saúde, a fim de captar novos públicos.

Na revista *The Parliament. Politics, Policy and People Magazine*, issue 344, de 5 de março, foi também publicado o artigo "*Economic advantage of Gender Equality*". Esta revista tem uma distribuição alargada ao nível das instituições europeias, designadamente parlamento europeu, comissão europeia, comité das regiões, comité económico e social, ONGs, sindicatos e grupos de lobby.

#### 7.2. Participação em programas televisivos

A CITE esteve presente nas televisões, através do canal 2 da RTP, no seu programa Sociedade Civil, e faz parte do Conselho Consultivo da RTP2. Outros canais de televisão solicitaram, ocasionalmente, comentários e entrevistas à Comissão, sobre matérias subordinadas às temáticas da sua competência, os quais foram prestados pela sua Presidente ou Vice-Presidente, nomeadamente a RTP Informação, a SicNotícias e o Porto Canal.

#### 7.3. Participação nas reuniões do conselho consultivo da RTP2

A Reunião de Conselho Consultivo da RTP2 teve lugar em 14 de março de 2012. Foi enviado parecer fundamentado sobre serviço público de televisão ao Presidente do Conselho Consultivo, conforme solicitação decorrente de reunião.

#### 7.4. Promoção de contactos com os media

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

Os indicadores de Igualdade produzidos anualmente, bem como os periodicamente fornecidos às tuteladas, são, também, alvo de tratamento jornalístico.

#### 7.5. Coordenação da Publicidade institucional e não institucional

O valor total das ações informativas e publicitárias da CITE efetivamente gasto em 2012 é de €25.090,23 (IVA incluído), uma redução de 7.714,77€ face ao ano de 2011 ( 32.805,00€ euros (IVA incluído)), o que corresponde a 23,51%.

Assim o quadro infra faz uma súmula das ações informativas e publicitárias, ocorridas durante o ano de 2012:

## Quadro 5

<b>Entidade</b>	<b>Informação Técnica/ Financeira</b>	<b>Valor Pago (IVA incluído)</b>	<b>Objeto/Fundamentação</b>
Dods Parliamentary Communications Ltd	39/CITE/2012	2.430,00 €	Publicação de artigo na revista The Parliament Magazine
Edistport (Jornal de Negócios)	87/CITE/2012	1.045,50 €	Prémio Igualdade é Qualidade - PIQ (publicação de anúncio na imprensa nacional e regional)
Impresa Publishing. S.A.	87/CITE/2012	1.372,62 €	
Impresa Publishing. S.A.	87/CITE/2012	1.793,34 €	
Multipublicações	40/CITE/2012	1.217,70 €	Publicação de artigo com imagem sobre Dia Europeu da Igualdade Salarial
Multipublicações	57/CITE/2012	1.217,70 €	Publicação de artigo com imagem sobre Dia Mundial do Trabalhador
Multipublicações	68/CITE/2012	1.217,70 €	Publicação de texto publicitário na edição de outubro na revista HR - conferência internacional a realizar pela CITE
Multipublicações	88/CITE/2012	1.217,70 €	Publicação de texto publicitário na edição de Outubro na Revista Human Resources – Promoção do Prémio “Igualdade é Qualidade” - PIQ.
Petrica Editores (Revista Segurança)	53/CITE/2012	1.217,70 €	Publicação de artigo com imagem publicitária sobre a relação entre Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego e Segurança no Trabalho
Petrica Editores (Revista Segurança)	76/CITE/2012	1.217,70 €	Publicação de artigo com imagem publicitária sobre Emprego e Segurança no Trabalho, acidentes de trabalho e doenças profissionais
Petrica Editores (Revista Segurança)	84/CITE/2012	1.217,70 €	Publicação de artigo com imagem publicitária sobre segregação profissional, riscos laborais diversos e prevenção específica.
Postal Free	70/CITE/2012	4.881,87 €	Distribuição de postais – campanha postal free
Publicações Directas, S.A.	61/CITE/2012	1.968,00 €	Publicação de anúncio
Yprod	54/CITE/2012	3.075,00 €	Participação na 6.ª Edição do evento "Barrigas de Amor"
<b>TOTAL</b>		<b>25.090,23 €</b>	

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

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

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

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

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

A sistematização dos recortes pertinentes é assegurada pela organização de dossiês temáticos.

## **8. DESENVOLVER O CAPITAL HUMANO DA CITE**

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

O Plano de Formação Interna, para 2012, tomou como ponto de partida, colmatar necessidades sentidas no ano anterior e que não foi possível concretizar.

As referências para a construção do plano interno de formação foram o Plano do MEE (tutela da CITE) e o INA. Após análise das ações propostas nos planos de formação referidos, procurou elaborar-se um plano interno de acordo com as necessidades formativas dos colaboradores e das colaboradoras, já identificadas nos serviços.

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

Para além do Ministério que tutela a CITE, observaram-se outras propostas, de que são exemplo o Ministério da Solidariedade e Segurança Social, o grupo Almedina, o ISLA. Enquanto membro do EQUINET (European Network of Equality Bodies) a CITE também beneficiou do plano de formação internacional desta rede.

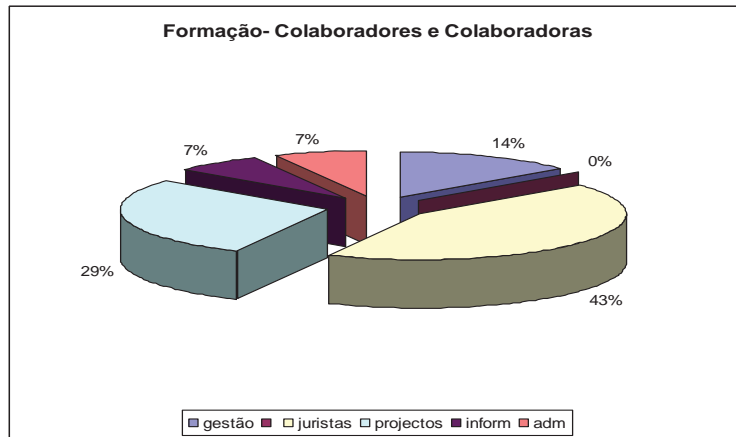
No final do 1º semestre, registaram-se restrições orçamentais que obrigaram, em termos prospetivos, à solicitação da revisão da meta inicialmente prevista no QUAR, tendo sido autorizada pela tutela. Estas restrições inibiram inscrições em formações pagas.

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

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

No total receberam formação, em 2012, 14 dos 23 elementos, a saber: 2 dirigentes; 6 juristas; 4 técnicos/as superiores; 1 informático e 1 administrativos/as.

Gráfico 16



Estas ações corresponderam a um total de 305 horas de formação e os custos com a mesma registaram o montante de 1.875,00€.

O valor percentual atingido, dentro do universo total de colaboradores/as, e para efeitos de QUAR, foi 60% .

## 8.2. Elaboração do plano de formação interno

CF. Ponto 8.1.

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

---

### 9.1. Definição de circuitos documentais e procedimentos

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

### 9.2. Distribuição e articulação de funções

CF PONTO 9.1.

### 9.3. Construção de um manual de procedimentos

A construção do Manual de Procedimentos tem sido uma atividade sucessivamente protelada na CITE, via da alteração da orgânica e da mudança de tutela. As dependências da CITE, quer do IEFP, quer das SG, têm inviabilizado uma estabilização nos procedimentos. Daí que, muitas peças, unicamente internas, estejam já construídas, faltando a sua organização e os acertos necessários. Esta atividade, crê-se, vai ser concluída em 2013.

## 10. COORDENAÇÃO DO SETOR INFORMÁTICO

---

### 10.1. Definição de prioridades e tarefas

O setor informático da CITE é, declaradamente, um dos seus pontos fracos. Previa-se para 2012, um conjunto de investimentos e de *upgrades* de sistemas que não ocorreram, devido a restrições financeiras impostas e à morosidade dos procedimentos de autorização de despesa atualmente vigentes.

Deu-se prioridade ao HELPDESK e à articulação com a SGMEE, no 2º semestre.

Os problemas não resolvidos ligaram-se a com fatores externos, de *hardware* ou aplicativos. Mesmo assim, foram efetuadas as diligências necessárias para a resolução desses problemas junto das entidades competentes, ou mudados os computadores com problemas, quando eles tinham problemas de *hardware* não abrangidos por um contrato de manutenção. A cessação das licenças de *anti-spam* e antivírus mereceu uma particular atenção no interface com a SGMEE.

Foram cumpridas as tarefas apresentadas e apoiados os vários sectores da CITE quando pediram intervenções, nomeadamente na obtenção de dados estatísticos relacionados com os acessos à página da CITE na Internet, o preenchimento do inquérito para o UMIC, (com a obtenção de dados de várias áreas da Comissão) e da interligação com os serviços de informática da Secretaria-Geral do MEE.

A CITE carece de recursos humanos especializados em informática que possam garantir com sucesso a sua atividade diária.

### 10.2. Promoção da articulação com as várias áreas

CF. 10.1

### 10.3 Operacionalização de novo servidor e novas funcionalidades do *Smartdocs*

Estas atividades foram remetidas para 2013, aquando da estabilização da articulação com a SGMEE e da necessidade de procedimentos agregados.

## 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)

A CITE reforçou esta atividade em 2012, após articulação com a ACT.

### 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

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

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

A base de dados, em ACESS, para registos de anúncios de oferta de emprego, tem vindo a ser melhorada e reúne todas as situações de potencial discriminação e não discriminação, recolhidas de forma aleatória em diferentes meios de comunicação.

Os meios de comunicação que têm sido objeto de análise são o Correio da Manhã de Lisboa; Diário de Notícias de Lisboa; Jornal de Notícias do Porto; o *site* Coisas; o *site* Net Emprego.

O total da recolha em 2012 foi de 3.973 anúncios de oferta de emprego, dos quais foram analisados 3.897, tendo sido detetadas 76 situações de eventual discriminação em áreas fora da competência da CITE, que foram encaminhados às entidades competentes.

No âmbito das competências da CITE, a forma de discriminação mais visível manifesta-se pela ausência de indicação M/F ou este encontrar-se disperso/escondido no texto.

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

Das formas de discriminação mais visíveis analisadas com teor discriminatório no trabalho e no emprego, em função do sexo, foram encaminhados ofícios de sensibilização às entidades empregadoras (desde que identificadas) e aos meios de comunicação social.

### 11.5. Conceção e elaboração de manual orientador para redação e publicação de anúncios

Foi elaborado um *flyer* dos anúncios de oferta de emprego, orientador da redação e publicação de anúncios.

CF. 11.1

## 4.2. ÁREA JURÍDICA

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

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

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

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

#### **Comissão Tripartida**

Em 2012, foram realizadas 24 reuniões plenárias da CITE em que se aprovaram pareceres e respostas a reclamações de pareceres. De salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou trabalhadores em gozo de licença parental, e intenção de recusa, por parte do empregador, da concessão de regimes de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias.

#### **Pareceres e respostas a reclamações de Pareceres**

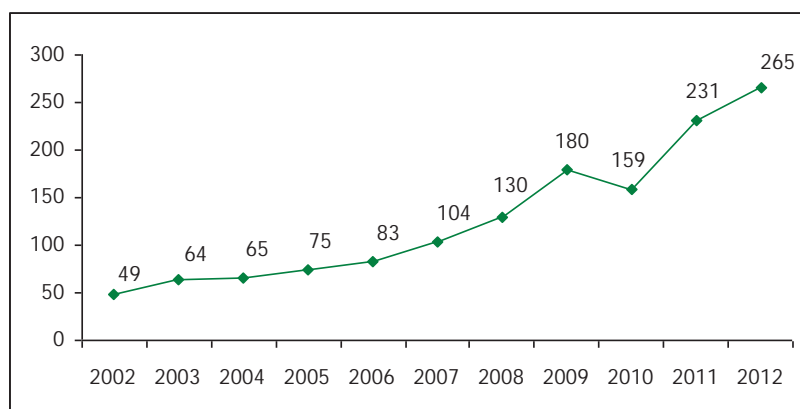
No decorrer do ano de 2012, foram emitidos 265 pareceres que correspondem à análise de 274 processos, sendo que 11 eram referentes a 2011 (transitados).

Durante o ano de 2012, foram, ainda, respondidas 11 reclamações de pareceres prévios, o que corresponde a 4,15% da totalidade de pareceres emitidos. Houve um aumento no número de pareceres aprovados relativamente a 2011, de 231 para 265, o que significa um acréscimo de 12,83%. No que respeita a 2010 o aumento ainda é mais relevante, situando-se nos 40% (de 159 para 265).



## Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida – 2002-2012

Gráfico 17



Fonte: CITE

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

Quadro 6

DESPEDIMENTOS	2010	2011	2012
Unanimidade	59%	86%	87%
Maioria	41%	14%	13%
Favorável ao despedimento	30%	49%	61%
Não Favorável ao despedimento	64%	50%	39%
Outros	6%	1%	0%

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

Quadro 7

FLEXIBILIDADES DE HORÁRIO	2010	2011	2012
Unanimidade	78%	76%	86%
Maioria	22%	24%	14%
Favorável à recusa da Flexibilidade de Horário	30%	21%	30%
Não Favorável à recusa da Flexibilidade de Horário	64%	78%	70%
Outros	6%	1%	0%

## Evolução de pedidos de pareceres prévios por tipo

Quadro 8

	2010		2011		2012	
<b>FLEXIBILIDADES DE HORÁRIO</b>	51	32%	96	42%	77	29%
<b>DESPEDIMENTOS</b>	94	59%	113	49%	173	65%
<b>OUTROS</b>	14	9%	22	9%	15	6%
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

**Análise de pedidos prévios sobre despedimentos por sexo (2010 a 2012)**

Gráfico 18

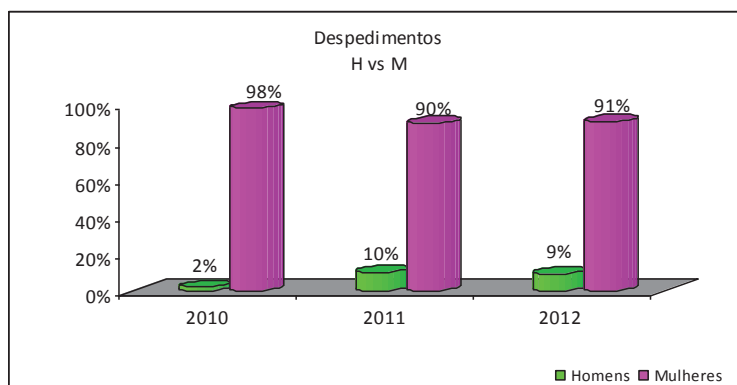
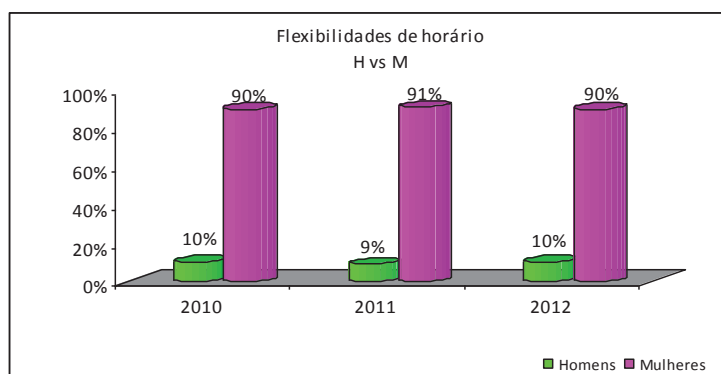
**Análise de pedidos prévios sobre Flexibilidades de Horário por sexo (2009 – 2012)**

Gráfico 19

**Análise e tratamento de Queixas por discriminação**

No decorrer do ano de 2012 deram entrada na CITE 101 Queixas (cf. quadro 18), das quais foram concluídas 39 no ano correspondente à sua entrada (2012) e 56 de anos anteriores (2009 a 2011) perfazendo um **total de 95 queixas arquivadas/concluídas no ano de 2012**.

Foram enviadas à Autoridade para as Condições do Trabalho 26 queixas, 9 das quais transformadas em Pedidos de Informação (P.I.). Para o ano de 2013 um total de 56 queixas (1 de 2010; 15 de 2011 e 40 referentes a 2012).

Quadro 9

Análise QX	Arquivadas/Concluídas	Enviadas à ACT	Transformada em P.I.	Transitaram para 2013
<b>Totais</b>	95	26	9	56

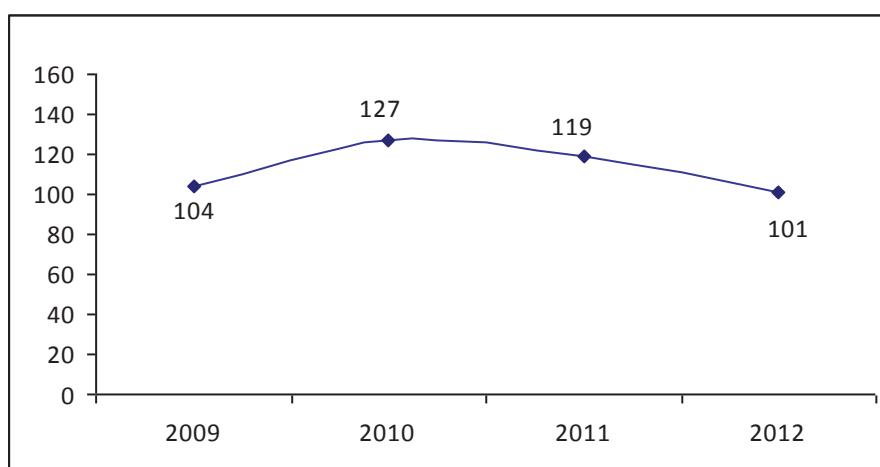
## Queixas recebidas e tratadas pela CITE, por assunto

Quadro 10

Assunto / QX	2009	2010	2011	2012	TOTAL
Parentalidade - Maternidade	21	26	21	10	78
Parentalidade - Paternidade	5	2	3	1	11
Parentalidade - Adopção	0	0	0	0	0
Parentalidade - Avós	0	0	0	0	0
<b>Subtotal - Parentalidade</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>89</b>
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	1	4	1	2	8
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	1	4	0	6	11
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual e Moral	0	1	0	1	2
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	6	2	29	20	57
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	0	12	2	1	15
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	0	0	10	4	14
<b>Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>42</b>	<b>34</b>	<b>107</b>
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	7	14	23	23	67
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	0	0	0	0	0
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	4	2	14	4	24
<b>Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>91</b>
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T.	47	41	4	7	99
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T.	6	12	5	5	28
Fora do âmbito da CITE	1	4	2	1	8
Transformado em P.I.	5	3	5	9	22
Sem classificação (em apreciação pelo departamento jurídico)	0	0	0	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>127</b>	<b>119</b>	<b>101</b>	<b>451</b>

## Análise evolutiva de queixas entradas na CITE – 2009 a 2012

Gráfico 20



Fonte: CITE

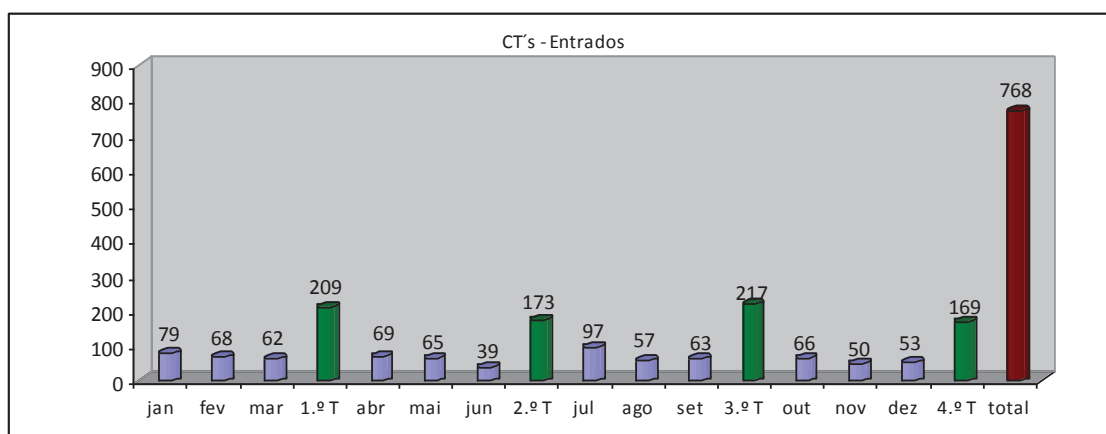
### **Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.**

O Código do Trabalho prevê, no n.º 3 do artigo 144.º, que o motivo da não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis.

Durante o ano de 2012, deram entrada na Comissão 768 comunicações de empregadores/as, informando sobre a referida não renovação de contrato de trabalho a termo, tendo sido apreciadas 715, e arquivadas/concluídas 647.

#### **Comunicações de não renovação de contratos de trabalho**

Gráfico 21



Fonte: CITE

#### **Atendimentos de Linha Verde e atendimentos presenciais**

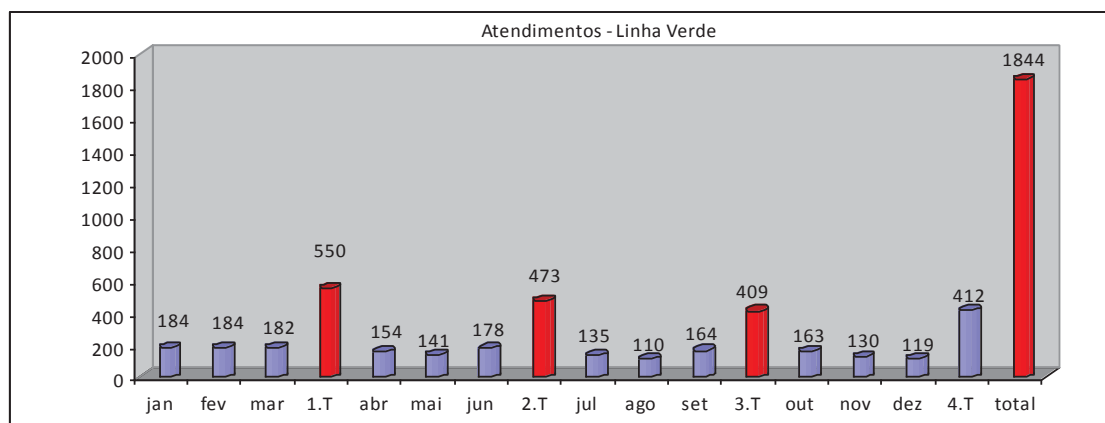
A CITE disponibiliza um serviço de atendimento jurídico especializado sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da maternidade e da paternidade, e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

No ano de 2012, a equipa jurídica da CITE atendeu 1844 utentes através da Linha Verde disponível todos os dias nos seguintes horários; 10h30m – 13h30m e 14h30m às 16h30m.

Este tipo de atendimento telefónico é imediato e, caso se julgue pertinente, o/a utente poderá apresentar uma queixa escrita.

**Atendimentos de Linha Verde (800 204 684)**

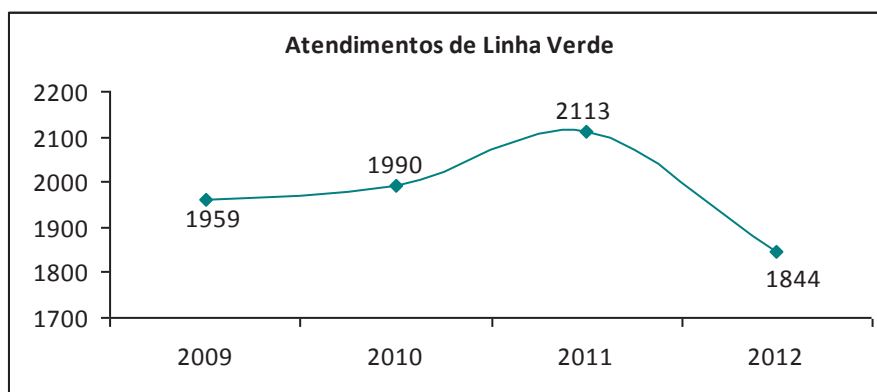
Gráfico 22



Fonte: CITE

**Atendimentos de Linha Verde (2009 - 2012)**

Gráfico 23



Fonte: CITE

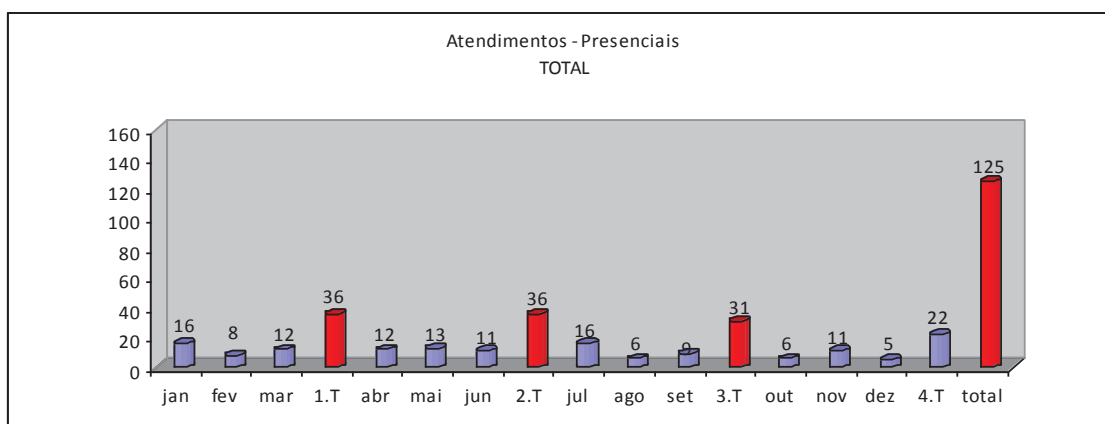
Registou-se uma diminuição dos atendimentos via linha verde, o que poderá estar relacionado com o facto de as questões colocadas serem mais complexas do que em anos anteriores, revestindo muitas vezes mais a natureza de um verdadeiro atendimento jurídico telefónico de questões conexas com despedimentos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

A CITE está neste momento a mover todos os esforços para reforçar a sua equipa jurídica de forma a poder contar com o atendimento de linha verde diário de dois juristas em simultâneo, e não apenas um, como acontece actualmente.

Relativamente aos **atendimentos presenciais**, durante o ano de 2012, foram efectuados 125 atendimentos pela equipa de juristas da CITE.

### Atendimentos Presenciais

Gráfico 24



Fonte: CITE

### Resposta a solicitações e pedidos de informação

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

No decorrer do ano de 2012, a equipa de juristas respondeu a 272 questões técnicas no âmbito das suas competências e a secretaria a 932 e-mails de âmbito geral relacionadas com a actividade da CITE.

Gráfico 25

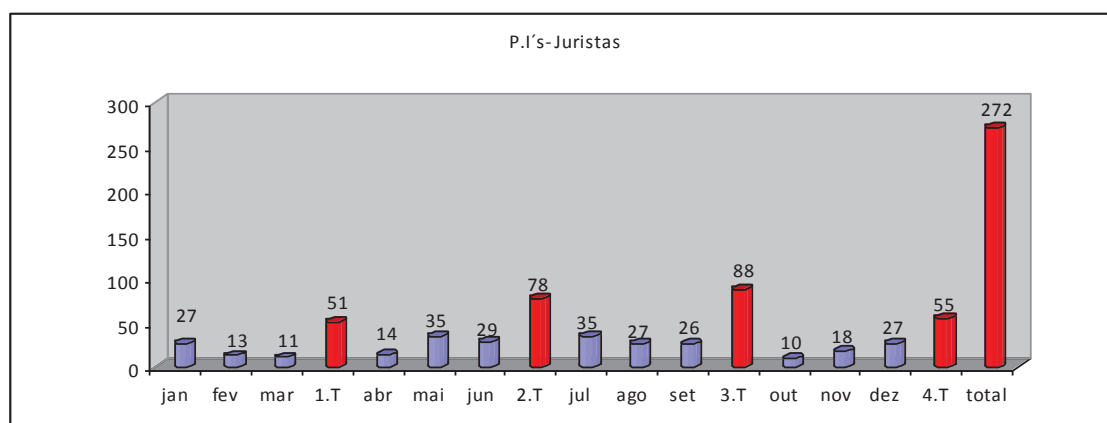
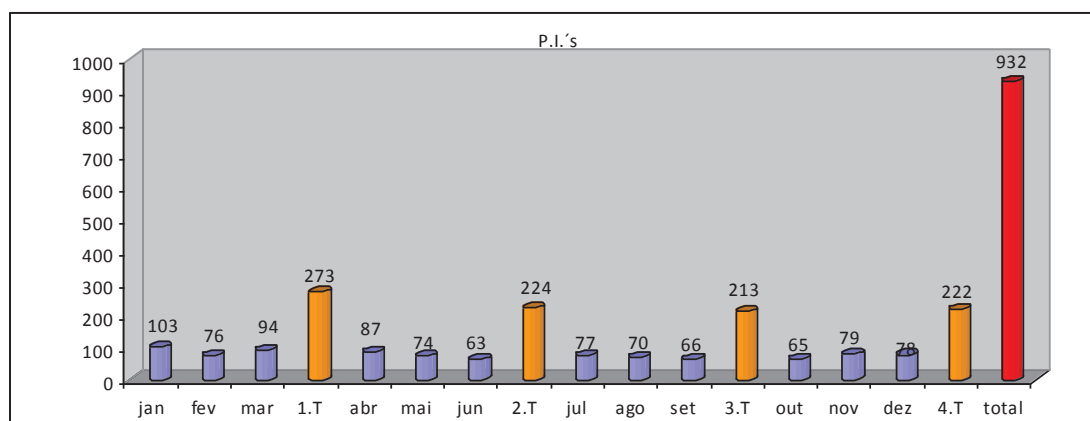


Gráfico 26



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

CF. Área Jurídica 1.

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

CF. Área Jurídica 1.

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

### 4.1. Participação em ações de sensibilização, divulgação e formação

A equipa de juristas colaborou, como habitualmente, na elaboração de perguntas frequentes colocadas à CITE e respetivas respostas, disponíveis no sítio eletrónico da CITE; na elaboração de proposta de contributos para instrumentos de política, no âmbito da matéria relativa à igualdade e não discriminação e à proteção na parentalidade. Colaborou ainda noutros pequenos e pontuais contributos de assessoria à presidência bem como em 39 ações de formação e de sensibilização, workshops e conferências organizadas pela CITE e/ou nas quais teve uma intervenção direta, em estreita ligação à equipa da área dos projetos e formação, à qual acresce uma audição parlamentar, *CF quadro 3*.

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



### 5.1. Realização de reuniões para apreciação da legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões Arbitrais, de acordo com metodologia previamente definida pelos representantes indicados no art.9º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26/03

A Comissão Tripartida para a Negociação Coletiva reuniu 4 vezes, ao longo de 2012, para apreciação e deliberação sobre cláusulas eventualmente ilegais, nos termos do artigo 479º do Código do Trabalho.

No ano de 2012 foram publicados 48 edições do BTE, contendo 117 IRCT. A equipa técnica da CITE analisou todos os IRCT publicados por forma a verificar da existência de cláusulas ilegais por discriminação em função do género ou da parentalidade. Assim, foram elaborados 7 pareceres fundamentados e remetidos ao Ministério Público, na sequência de deliberação da Comissão, os quais continham 23 cláusulas eventualmente ilegais.

Foram ainda remetidas às respetivas partes contratantes 16 recomendações, contendo 48 cláusulas que poderiam ser consideradas em desconformidade com a lei.

Além disso, e após a alteração do artigo 479º do código do Trabalho e da metodologia da Comissão, foram remetidas às respetivas partes contratantes 12 notificações para audição prévia, as quais continham 26 cláusulas eventualmente desconformes com a lei.

O resultado de IRCT apreciados ultrapassa o indicador que estipulava uma análise de pelo menos 50%, em reunião com os membros da CITE, nos termos do artigo 9º do D.L nº 76/2012, de 26/12. Por este motivo, a meta foi amplamente superada.

Quanto a apreciação da legalidade das cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho numa perspetiva de combate à discriminação de género, de acordo o previsto no artigo 479º do Código do Trabalho e no art. 3º, als. l) e j) da lei orgânica da cite aprovada pelo decreto-lei nº 76/2012, de 26/12, é possível apresentar a seguinte apreciação:

#### Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados e analisados

Quadro 11

1º Quadrimestre		2º Quadrimestre		3º Quadrimestre		4º Quadrimestre		Total anual	
public	analis	public	analis	Public	analis	public	analis	public	analis
33	24	21	24	42	39	21	30	<b>117</b>	<b>117</b>

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

Foram publicados em BTE 7 IRCT contendo alterações às cláusulas que tinham sido identificadas em recomendação ou audição prévia, por forma a ficarem de acordo com a lei.

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

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

CF. Área Jurídica 5.1

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

CF. Área Jurídica 5.1

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

---

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

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

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

CF. Área Jurídica 5.1

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

Não houve solicitações nesta matéria.

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

---

### **7.1. Disponibilização de apoio jurídico;**

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

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

Não tendo sido solicitado à CITE, desde a aprovação da sua Lei Orgânica qualquer representação em sede judicial, não se afigurou necessário a celebração de protocolo com a Ordem dos Advogados, para esse efeito.

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

---

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

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

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

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

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

Não se registaram quaisquer pedidos de conciliação.

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

---

## **9.1. Conceção e elaboração de um manual anotado e comentado das leis da igualdade de género no trabalho**

Continua em elaboração o referido manual, sendo que, durante 2012, foi afeta uma jurista exclusivamente a esta atividade. Em Dezembro, tinham sido estudados e analisados todos os pareceres da CITE até ao ano de 2005.

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

CF. Área de Projetos e Formação 2.3.

Foi elaborada, publicado em base informática e em suporte de papel, tendo tido apresentação pública na Conferência Internacional da CITE: *“Contributos para uma perspectiva de género nas relações laborais: da ação inspetiva à negociação coletiva”*, ocorrida em 18 e 19 de Outubro de 2012.

## **9.3. Conceção e elaboração de código de boas práticas para entidades empregadoras em matéria de prevenção de assédio sexual no trabalho**

Foi elaborado, pelo grupo de trabalho tripartido, coordenado pela CITE, um guia de apoio às empresas para prevenção e combate a situações de assédio no local de trabalho. A sua aprovação, publicação e aplicação está prevista para 2013.

### 4.3. ÁREA PROJETOS E FORMAÇÃO

A **Área de Projetos e Formação** Promove e elabora estudos sobre igualdade de género no mercado de trabalho, incluindo a promoção do diálogo social em articulação com a área jurídica. Compete-lhe, também, a conceção e desenvolvimento de projetos, a formação em igualdade de género na área laboral para públicos estratégicos, a cooperação a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas, nomeadamente empresas, em ações e projetos relacionados com a missão da CITE.

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

##### 1.1. a 1.8 – PIQ: procedimentos diversos

O prémio “Igualdade é Qualidade” tem como objetivo prestigiar as empresas, cooperativas, associações e outras entidades sem fins lucrativos que se diferenciem pelo desenvolvimento de políticas exemplares e por boas práticas no âmbito da igualdade de género e da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

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

O processo de apreciação e atribuição de Prémio e Menção Honrosa é da responsabilidade conjunta da CITE e da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Das atividades previstas, no ano vigente, procedeu-se à aprovação do novo Regulamento do prémio e de alguns materiais de apoio à organização e divulgação do mesmo.

Em finais de 2012, foi lançada nos portais das entidades coordenadoras e nos meios de comunicação a abertura de candidaturas à 10ª edição do PIQ. O período de candidatura decorreu entre 15 de outubro e 14 de dezembro.

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

##### 2.1. Tradução e publicação de estudos sobre igualdade

Após vários contactos estabelecidos entre a CITE e a investigadora María Angeles Durán, foi acordada a autorização para a tradução e publicação da obra *«El Valor del Tiempo – cuántas horas te faltan al día, no final de 2011»*, integrando-a na coleção Estudos, sem quaisquer encargos para a CITE relativos a direitos de autor.

O trabalho de tradução foi entregue a uma técnica da CITE que o desenvolveu, a par de outras tarefas, no decurso de 2012, tendo no final deste ano finalizado a tradução dos seis primeiros capítulos, correspondentes a cerca de 60% da totalidade da obra, estimando-se que a sua conclusão ocorra ainda durante o primeiro semestre de 2013.

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

Iniciou-se em 2012 o estudo de caso em torno da CITE, com o título de “O contributo da CITE para a mudança no trabalho e emprego: Análise de um percurso”, cuja candidatura para financiamento foi submetida e aprovada pelo POAT/FSE em 2011.

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

A necessidade de obtenção de parecer prévio vinculativo dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças e da Administração Pública para a celebração de contratos de aquisição de serviços cujo objeto seja a consultoria técnica, como previsto no n.º 2 do artigo 22.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, que aprova o Orçamento de Estado para 2011, acarreta maior morosidade nos procedimentos de contratação, tendo implicado, neste caso em concreto, que não foi possível finalizar-se o estudo em 2012, como previsto em candidatura.

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

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

Com este projeto, para além do reforço de colaboração e comunicação destas entidades, pretendeu-se, fundamentalmente, criar ferramentas facilitadoras da atividade dos inspetores e das inspetoras do trabalho no seu dia-a-dia, na identificação objetiva de práticas discriminatórias em função do sexo.

A conceção do guião “Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho” decorreu do trabalho realizado por uma equipa técnica (ACT/CITE) constituída para o efeito.

O mesmo foi apresentado publicamente na conferência internacional “Conferência internacional “Contributos para uma perspetiva de género nas relações laborais: da ação inspetiva à negociação coletiva” promovida pela CITE em Outubro.

### **2.4. Conceção, produção e publicação de brochura sobre a situação dos homens e das mulheres em Portugal no mercado de trabalho nos últimos 10 anos**

Foi concebida e elaborada uma brochura sobre a situação dos homens e das mulheres em Portugal no mercado de trabalho, intitulada “Dez anos de (des)igualdade de género no trabalho e no emprego (2001-2011)”.

Esta brochura analisa dados estatísticos sobre a situação de homens e mulheres no mercado de trabalho, em 4 áreas: Participação no mercado de trabalho: emprego e desemprego, Segregação do mercado de trabalho, Disparidades salariais: salários, remunerações e ganhos, Conciliação da vida profissional e da vida familiar e partilha de trabalho não pago.

Não foi possível publicar a brochura por razões alheias à CITE, uma vez que, por Despacho do Sr. Ministro das Finanças, de 12 de Setembro de 2012, foi determinado que “*Os serviços da administração central, incluindo as Entidades Públicas Reclassificadas, não podem, a partir da data de assinatura do presente despacho, assumir novos compromissos no âmbito das rubricas 02.02.04 “Estudos, pareceres, projetos e consultoria”, 02.02.20 “Outros trabalhos especializados” e 02.02.25 “outros serviços”, (...)*”.

### **Atividades não previstas no PA 2012**

#### **- Ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: calculadora DSG**

A CITE elaborou e submeteu, em Agosto de 2012, candidatura ao Programa Operacional de Assistência Técnica (POAT/FSE), para realização do projeto “Estudo e desenvolvimento de ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: calculadora DSG”, a iniciar em 2013.

Este estudo tem por objetivo contribuir para um maior conhecimento do conceito de “disparidade salarial”, sensibilizando os agentes económicos, e mais concretamente gestores/as de empresas e responsáveis pela definição de políticas públicas, para o facto de as mulheres terem de trabalhar mais

dias do que os homens para ganharem o mesmo que estes, incentivando desta forma a tomada de medidas para eliminar a disparidade salarial em Portugal e inverter os dados estatísticos que demonstram a manutenção de discriminações e desigualdades complexas e persistentes no mercado de trabalho, nomeadamente em termos remuneratórios entre as mulheres e os homens.

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

A candidatura para financiamento deste estudo foi aprovada pelo POAT/FSE em outubro de 2012.

**- Reedição da publicação da CITE *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias, Organização de Virgínia Ferreira, Coleção Estudos 7***

Em 2012 fez-se a 2ª edição deste estudo, com a publicação de 1 300 exemplares.

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

---

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

Durante o ano de 2012, a CITE participou em diversas conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas deste tipo, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional.

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

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

O número de respostas da CITE concretizadas face às solicitações para participação nestas iniciativas foi de 46 diligências, *CF. quadro 3.*

Destaque-se ainda a Realização de um encontro na UMAR para visionamento de filme sobre “mulheres pescadoras”, seguido de debate sobre segregação profissional, que contou com a participação de mais de 80 convidados/as entre sindicalistas, Diretores/as de Recursos Humanos, quadros de empresas e academia e que teve lugar em Lisboa, a 12 de Julho de 2012

#### **3.2. Participação na Semana da Responsabilidade Social da APEE**

À semelhança de anos anteriores e consolidando a sua sólida parceria, a CITE estabeleceu com a APEE (Associação Portuguesa de Ética Empresarial) um novo protocolo, assegurando-se a participação desta Comissão na 7ª da Semana da Responsabilidade Social, que teve lugar na Fábrica do Braço de Prata, em Lisboa, entre 7 e 11 de maio de 2012.

Este é um evento de referência nacional para empresas e organizações portuguesas que defendem modelos de gestão baseados nos princípios do desenvolvimento sustentável, sendo do máximo interesse da CITE promover, também aqui, a Igualdade de Género enquanto dimensão da Responsabilidade Social.

Deste modo, a CITE teve a seu cargo a dinamização dum Workshop subordinado ao tema “Liderança no Feminino – a mudança que se impõe” que decorreu no dia 10 de maio das 09h30 às 12h30, a par da divulgação e distribuição permanente dos seus estudos e restantes materiais.

O público-alvo desta iniciativa compreendeu membros do governo, ONG’s, empresas, serviços, universidades e trabalhadores e trabalhadoras em geral, aos quais foram endereçados convites. No Workshop estiveram presentes cerca de 80 pessoas, tendo sido feita cobertura fotográfica do evento.

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

Ainda integrada na SRS, a CITE enquanto membro da Comissão Técnica Portuguesa de Normalização CT 179 integrou a mesa redonda subordinada ao tema *Organizações Familiarmente Responsáveis – Desafio e Tendências* que decorreu no dia 9 de maio.

A mesa redonda funcionou como um fórum de discussão do qual foram colhidos contributos para o texto que ainda se encontra em construção.

### **3.3. Campanha anual de combate à disparidade salarial (produção de materiais e sua divulgação, encontros, seminários...)**

A campanha anual de combate à disparidades salariais, em 2012, contou com diversas iniciativas:

- Fórum Futuro

No âmbito desta iniciativa promovida pela Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (PPDM), que decorreu entre os dias 22 e 24 de fevereiro, no Centro de Informação Urbana de Lisboa, a CITE em parceria com a OIT-Lisboa e a PPDM organizaram no dia 22 de fevereiro um Workshop subordinado ao tema (Des)Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens – Uma experiência aplicada.

- Dia Europeu da Igualdade Salarial

Por ocasião do Dia Europeu da Igualdade Salarial a CITE criou vários materiais que pretendem sensibilizar as entidades empregadoras para as desigualdades ainda existentes em matéria salarial entre mulheres e homens.

Para o efeito, a CITE criou no seu site uma página dedicada ao dia 2 de março, Dia Europeu da Igualdade Salarial, com material informativo sobre esta matéria.

- Sessão de cinema

A CITE para assinalar o Dia Internacional da Mulher, 8 de Março, promoveu, em diversos locais, uma sessão de cinema, seguida de debate, subordinada ao tema “Igualdade Salarial”.

O filme exibido, “Igualdade de Sexos – MADE IN DAGENHAM”, é baseado numa história verídica, passada em 1968 na fábrica de automóveis Ford, em Dagenham, na Inglaterra, que levou ao advento da Lei da Igualdade de Pagamento neste país, depois de 187 operárias decretarem greve ao trabalho.

A exibição do filme realizou-se nos seguintes locais:

Porto: Fnac Santa Catarina, Rua Stª Catarina, às 14h30

Lisboa: Fnac Colombo, Centro Comercial Colombo, às 17h00 e Assembleia da República, Auditório do Edifício Novo, às 17h30

- Campanha postal free

Para sensibilizar a opinião pública para as questões da desigualdade salarial entre mulheres e homens a CITE promoveu, em outubro, uma campanha a nível nacional através da distribuição de postais alusivos ao tema.

### **3.4. Conferência internacional “ A igualdade de Género e a atividade inspetiva no trabalho” (no âmbito do projeto ACT)**

A CITE promoveu nos dias 18 e 19 de Outubro, no auditório da CPLP, a Conferência internacional “contributos para uma perspetiva de género nas relações laborais: da ação inspetiva à negociação coletiva”.

As matérias discutidas versaram sobre a importância da ação inspetiva e da negociação coletiva para a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho, tendo sido apresentadas duas novas publicações da CITE, uma relativa ao desenvolvimento do projeto conjunto CITE/ACT e outro relativo ao trabalho desenvolvido pela CITE com os parceiros sociais no cumprimento do disposto no artigo 479º do Código do Trabalho. Foi ainda apresentado a versão portuguesa do 13º Modulo do Plano Curricular do CIF-OIT “Inspeção do Trabalho e Igualdade de Género: Construção de sistemas de inspeção do trabalho modernos e eficazes”.

Esta conferência contou com representantes dos parceiros sociais nacionais, de Espanha e das confederações europeias. Contou ainda com a participação ativa de representantes da Organização Internacional do Trabalho, representantes da inspeção do trabalho espanhola, angolana e da Autoridade para as Condições do Trabalho de Portugal.

Este evento teve uma audiência superior a 100 pessoas, em ambos os dias, e contou ainda, com a participação da Professora Maria da Conceição Cerdeira, do Senhor Secretário Executivo da CPLP, embaixador Murade Murargy, do Senhor Presidente do Conselho Económico e Social, Dr. José da Silva Peneda, e do Senhor Secretário de Estado do Emprego, Dr. Pedro Silva Martins.

Tendo em conta as metas definidas para esta atividade poderemos afirmar que as mesmas foram integralmente alcançadas.

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

### **4.1. Participação no *Steering Committee* da RSOPT**

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

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

A atividade desenvolvida pela RSO PT, em 2012, resulta sobretudo das dinâmicas dos Grupos de Trabalho e de outras iniciativas organizadas pela REDE, nomeadamente iniciativas de disseminação junto de outros públicos e noutros fóruns temáticos.

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

O *Steering Committee* é a unidade de gestão, constituída por membros promotores da RSO PT e seus fundadores e por coordenadores dos Grupos de Trabalho, que tem como função dinamizar e promover as atividades da REDE, sistematizando e disponibilizando a informação pertinente ao conjunto dos seus membros. A coordenação da RSO PT é assegurada por um membro do *Steering Committee*, a partir de



2012 passou a ser assegurada pelo IAPMEI – Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação.

A CITE é membro fundador da rede, membro do *Sterring Committee* e ainda membro coordenador do Grupo Temático da Igualdade de Género. A CITE foi no ano de 2012, mais uma vez, membro da *task force* de organização da Convenção Anual da Rede, a qual teve lugar no Porto, no dia 12 de Abril.

A CITE participou em 3 das 4 reuniões de SC realizadas durante o ano de 2012.

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

A CITE no âmbito da sua atividade do GT Igualdade de Género, da Rede RSO PT, coordenou durante o ano de 2012 o trabalho de conceção uma metodologia de visitas a empresas com boas práticas que demonstre a outras entidades empregadoras que pretendem introduzir mudanças e melhorias na sua organização em matéria de igualdade de género, como o fazer.

Com esta metodologia de visitas pretende-se potenciar a transferibilidade de boas práticas publicamente reconhecidas em matéria de igualdade de género para outras entidades que encaram o investimento nesta matéria como uma opção estratégica que lhes traz vantagens competitivas enquanto organizações constituídas por trabalhadores e trabalhadoras.

Para testar a metodologia descrita no guião, a 24 de Setembro, reuniram-se, nas instalações do Grupo Auchan (Amadora), entidade escolhida para teste como entidade visitada e as entidades que integram o Grupo Temático da Igualdade de Género da RSOPT, entidades com o estatuto de visitantes, neste teste. Resultante deste teste, fizeram-se pequenos ajustamentos ao Guião. O mesmo foi apresentado ao SC, e entregue para divulgação e apropriação pela Rede.

O “Guião de visitas a entidades empregadoras com boas práticas em igualdade de género – uma metodologia” foi desenvolvido pela *task force* criada para o efeito constituída pela CITE, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), Câmara Municipal de Loures (CMLoures) e Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social.

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

Indicadores VS Metas:

Quadro 12

RSO PT	Nº de Reuniões/Eventos	Taxa de Execução
Grupo Temático da Igualdade de Género	5	100%
<i>Task force</i> Grupo Temático da Igualdade de Género (Guião)	10	100%
Visita-teste	1	100%

#### 4.3. Projeto Criação de instrumentos em igualdade de género para a atividade inspetiva no mercado de trabalho em articulação com ACT

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

Com este projeto, para além do reforço de colaboração e comunicação destas entidades, pretendeu-se, fundamentalmente, criar ferramentas facilitadoras da atividade dos inspetores e das inspetoras do trabalho no seu dia-a-dia, na identificação objetiva de práticas discriminatórias em função do sexo.

A conceção do guião “Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho” decorreu do trabalho realizado por uma equipa técnica (ACT/CITE) constituída para o efeito. O mesmo foi apresentado publicamente na conferência internacional “Conferência internacional “Contributos para uma perspetiva de género nas relações laborais: da ação inspetiva à negociação coletiva” promovida pela CITE em Outubro.

A par da conceção deste instrumento de trabalho foi ainda promovida a aquisição, junto dos/as inspetores/as, de saberes e de competências em igualdade de género, realizando, para tal, várias ações de sensibilização e criando um Referencial de Formação.

CF. ponto 2.4.

#### **4.4. Projeto/parceria com o INATEL**

O estabelecimento da parceria com o INATEL não teve desenvolvimento neste ano de 2012.

#### **4.5. Desenvolvimento do Projeto com a Universidade de Aveiro “Poderá a igualdade de género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico? Relançar a economia através de redes e da internacionalização no setor do turismo”**

O Projeto “*Poderá a igualdade de género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico? Relançar a economia através de redes e da internacionalização no setor do turismo*” teve início em 2012, sendo a CITE parceira. O projeto terá a duração de 3 anos e CITE participa nos diversos momentos programados em candidatura.

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

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

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

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

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

Em Abril, a CITE convidou a participar um conjunto de empresas que, de alguma forma, já tinham evidenciado boas práticas em matéria de Igualdade de Género e outras que já tinham manifestado interesse na sua promoção. A adesão ao Projeto foi grande tendo o mesmo passado a designar-se “Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso compromisso”

Foram realizadas até ao momento três reuniões plenárias com a presença regular de cerca de 25 empresas.

Foi criada uma *Task Force* cuja missão é assegurar a coordenação do FÓRUM, a metodologia de trabalho, os objetivos, a estratégia, as atividades, os documentos e toda a logística.

O pressuposto da adesão de qualquer empresa ao projeto “Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso compromisso” é a definição de compromissos ou de melhoria de medidas /práticas em matéria de igualdade de Género por cada empresa parceira, que é parte integrante de um protocolo de adesão.

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

Durante o ano de 2012, a CITE desenvolveu vários projetos de iniciativas de outras entidades no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional:

##### **– Protocolo de Cooperação interinstitucional WRC**

A CITE deu continuidade ao Protocolo de Cooperação interinstitucional para a criação e acompanhamento de um Centro de Recursos para o Emprego, Empreendedorismo e Igualdade de Género (WRC) no Alentejo Central, na sede da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo. O protocolo tinha sido assinado em 2011 com entidades que participam e / ou têm vindo a cooperar num projeto transnacional, designado WINNET 8, em curso no Alentejo, dedicado à divulgação de metodologias de integração e divulgação das políticas europeias de igualdade de Género, nomeadamente a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo – CCDR, a Universidade de Évora – UE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego – CITE, o Município de Reguengos de Monsaraz, a Agência de Desenvolvimento Regional do Alentejo – ADRAL, o Monte-ACE – Desenvolvimento do Alentejo Central, a Associação para o Desenvolvimento Integrado Terras Dentro, a Agência para o Desenvolvimento do Sudoeste Alentejano – ESDIME, a Associação de Desenvolvimento Terras do Regadio – Terras do Regadio e a Associação Portuguesa de Mulheres Empresárias – APME.

O WRC tem como objetivo a defesa e promoção das políticas de igualdade de género. Nesse sentido, a CITE participou numa reunião do Conselho Consultivo, a 7 de fevereiro, para planificação das atividades e produziu um texto académico para publicação conjunta.

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

##### **– Protocolo com UBI**

A CITE deu continuidade ao Protocolo com a Universidade da Beira Interior para o estabelecimento de uma cooperação entre as duas entidades com vista à divulgação e promoção de ações no âmbito da igualdade no trabalho e no emprego, entre homens e mulheres, tendo estado agenda uma ação de sensibilização, no final do ano, que acabou por ser cancelada pela própria UBI.

##### **– Barrigas de amor**

A CITE associou-se à 6ª edição do evento BARRIGAS de AMOR, que teve lugar no dia 1 de Julho de 2012, no Parque dos Poetas, em Oeiras, com um *stand*, onde prestou apoio e esclarecimentos jurídicos durante todo o dia, e também no espaço *Info Barrigas*, (espaço reservado a diversas palestras temáticas), com uma apresentação às 17.00, subordinada às temáticas da conciliação entre a vida profissional e familiar, à partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres e também ao novo regime da parentalidade.

O Barrigas de Amor, destina-se a futuros pais e futuras mães, aos bebés, aos que já são pais e mães, às avós e aos avôs, em que as componentes informativa/formativa estão também presentes. Alertar para o

défice da natalidade em Portugal, esclarecer sobre direitos de parentalidade e conciliação são alguns dos grandes objetivos deste evento.

– **EPWN**

Na sequência das reuniões de trabalho ocorridas em 2011, foi estabelecida a parceria com a rede EPWN, com vista à promoção de ações de sensibilização e desenvolvimento de boas práticas em matéria de IG e da promoção de mulheres a cargos de chefia e de alta direção, tendo a rede contado com a participação da CITE em diversos eventos e esta Comissão podido contar com a participação sempre pronta de membros da rede.

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

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

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

Para tal estruturaram-se as seguintes atividades:

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

Parte deste trabalho foi consolidado entre 2011 e 2012 (cf. pontos 1,3,5 e 6 já concretizados); questionários e entrevistas continuam a ser disseminados e aplicados, tratando-se dum processo mais moroso, por implicar a participação e envolvimento voluntário de terceiros, junto de um público ainda não tratado com a sistematicidade necessária (cf. ponto 2); a respetiva elaboração de um quadro – referência final de competências para negociadores/as das mesas de negociação coletiva em matéria de IG, só será possível após amostragem significativa das entrevistas e questionários em curso (cf. ponto 4)

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

---

A CITE vem, desde há longos anos, a dinamizar Workshops, sessões de esclarecimento e ações de formação para públicos-alvo estratégicos, em conformidade com a sua missão e competências.

### 5.1. Criação de referenciais de formação em igualdade de género

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

**RFIG\_1** (21 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego e mainstreaming nas organizações, destinado a dirigentes; técnicos e técnicas de RH; consultores e consultoras; juristas; jornalistas; ativos de empresas e entidades diversas; técnicos e técnicas do setor público e privado;

**RFIG\_2** (14 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego - O Direito como motor de mudança, destinado a juristas; dirigentes; gestores/as de RH; técnicos e técnicas de RH; ativos de empresas e entidades diversas;

**RFIG\_3** (21 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego para negociação coletiva, destinado a negociadores e negociadoras coletivos/as e parceiros sociais em geral.

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

### 5.2 Formação em IG para públicos-alvo estratégicos (ACT)

Enquanto a formação cofinanciada aguarda a sua aprovação definitiva e se encontram as devidas soluções para a sua efetivação, a CITE manteve, ao longo de 2012, alguma atividade formativa e as suas habituais ações de divulgação no âmbito das competências previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4º assim como no âmbito da alínea b) do artigo 5º da sua lei orgânica procurando fomentar e acompanhar o diálogo social junto dos parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como sensibilizar negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras do trabalho; diretores e diretoras de recursos humanos e outros técnicos e técnicas, enquanto público-alvo estratégico, para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Deste modo, prosseguiram, os trabalhos de índole formativa no âmbito do projeto de parceria com a ACT (CF. Área Projetos e Formação 4.3.), instalando esta temática na agenda inspetiva. Neste âmbito e como já referido, foi realizada, a 6 de julho de 2012, na CITE, uma ação de formação para aplicação-teste do questionário de apoio às visitas de ação inspetiva, que integra o Guião, e que contou com a presença de 23 inspetores e inspetoras da ACT de todo o país (*focal points* do projeto).

### 5.3 Formação em IG para públicos-alvo estratégicos (dirigentes de 1º e 2º grau entre outros)

De igual modo foi dado seguimento aos Planos de Igualdade do MEE e do MSSS, competindo à CITE garantir a formação para dirigentes de 1º e 2º grau, entre outros. Desde Junho de 2012 estão já em execução os novos planos de igualdade do MEE e do MSSS, ambos derivantes do plano de igualdade do ex-MTSS. Foram indicados pontos focais de ambos os ministérios, que receberam formação em Igualdade de Género, promovida pela CITE.

- A ação de sensibilização “Igualdade de género e desenvolvimento de planos de ação na administração pública” para os *focal points* do MEE e do MSSS, com a duração de 4 horas, teve lugar no dia 11 de outubro, na CITE, contando com a presença de 18 pessoas do MEE e 8 do MSSS, incluindo o conselheiro e a conselheira para a igualdade dos respetivos ministérios.
- Nos dias 8, 9, 15 e 16 de novembro foram realizadas, na CITE, 2 ações de formação “Igualdade de género e desenvolvimento de planos de ação na administração pública” para dirigentes de 1º e 2º nível e para chefias intermédias e técnicos/as da área de Recursos Humanos, Comunicação e Marketing e da Secretaria-Geral do MSSS. Cada ação de formação teve a duração de 12 horas, contando com 35 pessoas.
- Nos dias 30 de novembro e 17 de dezembro realizaram-se, também na CITE, 2 ações de sensibilização: uma para os membros da *task force* de apoio ao *focal points* do MEE e outra para dirigentes de 1º e 2º nível do MEE, respetivamente com 4 horas e 2 horas de duração, contando com a presença de 66 pessoas.

#### **5.4 Formação em IG para públicos-alvo estratégicos (consultores/as, auditores/as)**

(CF. ponto 6.1)

#### **5.5 Candidatura ao POPH (solicitação de abertura de candidatura; apresentação de candidatura)**

No âmbito das competências previstas na alínea b) do artigo 5º do decreto-lei nº76/2012, de 16 de março, compete à CITE promover a formação na área laboral de públicos estratégicos. Assim, foi aberta a linha de cofinanciamento do POPH, da medida 7.4, em. 16 e 17 de outubro, através do aviso nº 22/2012 do POPH, com BREPP para a CITE, para garantir formação em igualdade no trabalho e no emprego a públicos estratégicos, designadamente: negociadores coletivos, inspetores e inspetoras do trabalho e diretores/as de recursos humanos, a partir de referenciais próprios já elaborados. A CITE submeteu 3 candidaturas (âmbito territorial Norte/ Centro/ Alentejo) encontrando-se a *Aguardar Audiência Prévia* desde 4 de Dezembro de 2012.

Dada a necessidade de fazer cumprir todos os prazos e procedimentos legais, estima-se que a sua aprovação definitiva tenha apenas lugar no decurso do mês de janeiro de 2013, tendo sido considerado como elegível o MONTANTE TOTAL de 60 878,98 € (comparticipação do FSE a 70%) para 24 AÇÕES compreendendo 384 FORMANDOS(AS), como segue:

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

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

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

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

### **6.1. Desenvolvimento de ações de disseminação e sensibilização**

A CITE promoveu várias ações de sensibilização/formação em matéria de igualdade de género no âmbito da sua missão e competências, em complementaridade ao exposto no ponto 5, no âmbito das ações de formação, *CF. quadro 3*.

## **6.2. Ações de sensibilização para trabalhadores/as da tutela e do MSSS**

CF. Área Projetos e Formação 7.3 e quadro 14 apresentado em 6.1.

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

CF. Área Projetos e Formação 3.1.

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

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

Em 2012 a CITE continuou a integrar o grupo de trabalho sobre Responsabilidade Social das Empresas criado pelo ACIDI – Alto Comissariado para a Integração e o Diálogo Intercultural, I.P., em 2009, no âmbito da Medida 10 – Incentivo à responsabilidade social dos empregadores e trabalhadores portugueses na integração de trabalhadores imigrantes no seu contexto laboral, da área de intervenção Trabalho, Emprego e Formação Profissional, do PII 2007-2010, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 63-A/2007, de 3 de Maio.

Com o II PII 2010-2013, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 74/2010, de 12 de Agosto, este grupo de trabalho passou a estar integrado na Medida 18 – Incentivo à responsabilidade social das organizações, com base em princípios éticos e valorização da diversidade, da Área de Intervenção 3 - EMPREGO, FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DINÂMICAS EMPRESARIAIS, que tem por objetivo “fomentar a responsabilidade social das organizações, em favor da valorização da diversidade cultural e do respeito pelos direitos dos imigrantes através de criação de um referencial ético”.

Em 2012 o grupo de trabalho de responsabilidade social iniciou os trabalhos para a criação de um galardão que distinga entidades empregadoras com boas práticas de promoção da diversidade e do diálogo intercultural.

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

O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro, atribui à CITE responsabilidades na execução de algumas medidas.

Através da diversidade da sua atuação, a CITE procurou dar resposta às medidas que lhe incumbem no âmbito deste Plano, tendo, igualmente em 2012, dado contributos relativamente ao ponto de situação da execução das suas medidas, para eventuais relatórios intermédios de execução das medidas prevista no IV PNI.

### **7.3. Desenvolvimento e acompanhamento do Plano de Ação para a Igualdade do MEE**

Em 2010, na vigência do XVIII Governo Constitucional, e no âmbito do então III PNI, o ex-MTSS iniciou o desenvolvimento de um Plano para a Igualdade no Ministério. Neste contexto, a CITE, enquanto organismo sob a tutela do ex-MTSS e mecanismo nacional de igualdade, foi incumbida de propor a conceção e implementação das diversas fases de desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade para o ex-MTSS, nomeando-se, para o efeito, uma equipa técnica da CITE que iniciou de imediato estas funções.

Até junho de 2011, a CITE acompanhou a implementação das medidas do Plano do ex-MTSS, nomeadamente da medida 3 - Promover, em cada organismo e de forma regular, a comunicação e

informação em matéria de igualdade de género e não discriminação e proteção da parentalidade junto dos trabalhadores e trabalhadoras e seus órgãos representativos.

Entretanto, com a entrada em funções do novo Governo em Junho de 2011, foi adaptado o plano de igualdade do ex-MTSS aos serviços que transitaram para o MEE.

A CITE foi contactada pelo Senhor SESS e recebeu orientações para coordenar a execução do plano de igualdade entretanto adaptado aos serviços tutelados pelo MSSS.

Desde Junho de 2012 estão em execução os novos planos de igualdade do MEE e do MSSS, ambos derivantes do plano de igualdade do ex-MTSS. Foram indicados pontos focais de ambos os ministérios, que receberam formação em Igualdade de Género, promovida pela CITE (cf. 5.3 e 5.4).

Realizaram-se ainda reuniões plenárias com as/os *focal points* dos dois ministérios, dinamizadas pela CITE em articulação com os/as respetivos/as Conselheiros/as, com vista a fazer um ponto da situação das medidas de igualdade de género já implementadas em cada organismo/serviço, as medidas a iniciar ainda em 2012, bem como a estratégia a seguir no ano de 2013: a reunião com o MSSS que decorreu a 11 de Outubro, na CITE, teve a duração de 3 horas e a participação de 10 pessoas; a reunião com o MEE, decorreu a 19 de Novembro, na CITE, com a duração de 3 horas e a participação de 19 pessoas.

Os trabalhos de formação, sensibilização e dinamização das reuniões foram da responsabilidade da equipa técnica da CITE em articulação com os/as conselheiros/as do MEE e do MSSS.

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

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

Nestes termos, as suas representantes participaram nas 15 reuniões da GT agendadas AO LONGO DE 2012, garantindo que a CITE estaria sempre representada.

Este documento está agora na fase final de redação e revisão das conformidades normativas por parte do IPQ, estimando-se que o trabalho deverá ser enviado à APEE até ao final do primeiro trimestre a fim de que possa ser posteriormente validado em sede de CT.

#### **7.5. INE (dossiê de género)**

A CITE participou no grupo de trabalho, coordenado pelo INE, sobre um Dossiê de Género, que consiste no tratamento de dados estatísticos com desagregação de dados que virão a ser publicitados no sítio do INE, com *link* para a CITE, com protocolo que se encontra em vigor desde 2008.



#### 4.4. ÁREA INTERNACIONAL

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

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

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

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

O projeto teve por objetivo principal fornecer a profissionais de gestão ferramentas que lhes permitam melhorar as suas competências em igualdade de género no local de trabalho e que se refletirão nas suas próprias organizações.

A CITE, como parceira associada, desempenhou funções de Conselho Consultivo, tendo durante o ano de 2012 fornecido contributos para os vários produtos que o projeto desenvolveu, nomeadamente informação para a *website* do projeto e exemplos de boas práticas de empresas portuguesas para o *e-toolkit of good gender equality policies and practices within the workplace*.

A CITE esteve representada na reunião do projeto que se realizou a 19 de Janeiro de 2012, em Praga, onde foi discutida, entre outros assuntos, a proposta de programa da Conferência final do projeto.

A CITE participou, igualmente, na conferência final do projeto, intitulada *“Gender Equality at the Workplace: Learn from the Best”*, que decorreu em Atenas, a 13 de Setembro de 2012. Esta conferência reuniu um painel de oradores/as da academia, de empresas e de instituições e organizações da sociedade civil dos vários países representados no projeto. Foram apresentados e discutidos os mais recentes conhecimentos teóricos, bem como sugestões práticas sobre como promover a igualdade de género no local de trabalho.

Oitenta e dois participantes - profissionais de RH, formadores/as, técnicos de instituições públicas, representantes de empresas e pessoas ligadas à academia - discutiram ativamente sobre as experiências apresentadas.

###### **1.2. Participar em candidatura a projeto na call “Protection and promotion of women’s rights and women’s social and economic empowerment”, Programa Investing in People – Gender Equality, EuropeAid, Comissão Europeia.**

A CITE participou na candidatura do Projecto *“Empowerment of rural women through capacity-building of women’s NGOs and relevant public authorities - WOMEMPOWER”* à call EuropeAid/131087/C/ACT/Multi, Budget line 21.05.01.04.

Este projecto tinha como objectivo a promoção do *“empoderamento”* social e económico das mulheres de comunidades rurais através do reforço de competências de atores locais e regionais.

O projecto, de carácter transnacional, teria como entidade promotora o KMOP – Family and Children Centre, da Grécia, e seria desenvolvido por uma parceria formada por parceiros gregos (KETHI – Research Centre for Gender Equality), portugueses (CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social; CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), do Tadjiquistão (GAD PO – Gender and Development; Mayor’s Office of Vakhdat District; Dushanbe District State Administration) e do Quirguistão (Forum of Women’s NGOs of Kyrgyzstan; Mayor’s Office of Kant City; Issyk-Ata District State Administration).

O projecto não foi aprovado pela Comissão Europeia.

**1.3. Participar como parceiro associado da ANJAF, no Projeto *Gender Problem Scanning Techniques* (Programa Grundtvig), coordenado pela West Hungary Humán Szolgáltató Közhasznú Non Profit Kft, Hungria.**

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

Neste âmbito, a CITE integrou a delegação portuguesa à última visita/reunião transnacional do projeto, que decorreu na Áustria, a 21 e 22 de maio de 2012, com o objetivo de partilhar experiências, analisar e compreender os diferentes desenvolvimentos e pontos de vista dos parceiros do projeto, aprender novas técnicas de *mainstreaming* e apresentar boas práticas de igualdade de género.

**Atividades não previstas no PA 2012**

**- Projeto "*Sexual and moral harassment in the workplace*"**

A CITE elaborou e submeteu, em Outubro de 2012, proposta de candidatura do Projeto "*Sexual and moral harassment in the workplace*", a integrar o Programa para a Área da Igualdade em Portugal do Instrumento Financeira EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo) como projeto pré-definido.

Este projecto tem como objectivos fazer um diagnóstico e caracterização do assédio sexual e moral no mercado de trabalho em Portugal, sensibilizar públicos estratégicos para o problema do assédio no local de trabalho, 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 e 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 vistas de estudo e workshops para troca de experiências, em Portugal e na Noruega.

O projeto, de carácter transnacional, tem como entidade promotora a CITE e será desenvolvido por uma parceria formada por parceiros noruegueses e portugueses: 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.

Prevê-se que o projeto se inicie em 2013.

**- Projeto "*National Survey on Time Use by Men and Women*"**

A CITE participou na candidatura do Projecto "*National Survey on Time Use by Men and Women*", a integrar o Programa para a Área da Igualdade em Portugal do Instrumento Financeira EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo) como projeto pré-definido.

Este projecto tem como objectivos realizar o inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres, de acordo com as linhas de orientação do Eurostat sobre harmonização dos inquéritos aos usos do tempo na UE.

A entidade promotora do projeto é o INE, sendo o mesmo desenvolvido numa parceria constituída entre o INE e a CITE.

Prevê-se que o projeto se inicie em 2013.

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

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

No âmbito da Presidência Cipriota da UE, a presidente da CITE participou, em representação do governo português, na Cimeira da Igualdade *“Promoting Equality for Growth”*, que decorreu em Nicósia, a 22 e 23 de novembro de 2012.

CF.2.2.

### 2.2. Ser oradora na conferência *“Equal Pay – How do we strengthen Access to justice?”*, a decorrer em Copenhaga, no âmbito da Presidência Dinamarquesa da UE

No âmbito da Presidência Dinamarquesa da UE, a presidente da CITE participou na conferência *“Equal Pay – How do we strengthen Access to justice?”*, que decorreu em Copenhaga, a 5 de maio de 2012, apresentando a comunicação *“How to build a broad partnership for the development of the common job evaluation method - The Revaluing Work Project to Promote Gender Equality”*.

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

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

Não foi solicitada à CITE qualquer participação em grupos de trabalho e reuniões realizadas no âmbito das Presidências da União Europeia.

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

No âmbito das suas competências a CITE respondeu a solicitações do Instituto Europeu de Igualdade de Género no âmbito do estudo *“Gender training in European Union: Mapping, research and stakeholder’s engagement”*, designadamente a questionário sobre formação e recursos formativos em igualdade de género.

A CITE participou na reunião de Grupo Temático *“Gender Training in European Union: Mapping, research and stakeholders’ engagement”*, que se realizou em Vilnius, a 23 de maio de 2012, e na conferência internacional *“European Conference on Advancing Gender Training to Support Effective Gender Mainstreaming”*, que decorreu, igualmente, em Vilnius, a 13 e 14 de novembro de 2012.

### 3.3. Participar nas reuniões do Comité de Orientação Europeu do Fonds Dotation ARBORUS

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

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

O *Fonds de Dotation Arborus pour l'Égalité 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 no Colóquio Europeu «Les avancées de l'égalité professionnelle en Europe : Pratiques et réalisations concrètes des entreprises», que teve lugar em Paris, a 22 de outubro, tendo a vice-presidente participado numa mesa redonda com a apresentação de uma comunicação sobre a experiência da CITE no Prémio Igualdade é Qualidade

#### **3.4. Participar nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito do CEDAW**

No domínio das suas competências e atribuições, a CITE participou na elaboração do 8º e 9º Relatórios Nacionais sobre a Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), cingindo-se às matérias versadas nos Artigos 1.º, 2.º, 3.º, 5.º e 11.º.

Não foi solicitada à CITE a participação em qualquer reunião no âmbito da Convenção CEDAW.

#### **3.5. Participar nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito da Plataforma de Pequim**

Não foi solicitada à CITE qualquer participação em reunião ou contributos no âmbito dos compromissos do Estado Português para com a Plataforma de Pequim.

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

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres da Comissão Europeia, tendo participado nas duas reuniões deste Comité realizadas em 2012, em maio e em novembro, em Bruxelas.

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

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

O Comité é, desde Janeiro de 2011, com a entrada em funcionamento da nova Comissão e a passagem das questões da Igualdade para a DG Justice, coordenado pela *DG Justice - Directorate D: Equality - Unit D.2 – Gender Equality*.

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

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

Os temas agendados para trabalho em 2012 foram a violência contra as mulheres, a igualdade de género nos fundos estruturais e as ajudas de Estado, tendo sido proposto que o Comité elaborasse 3

*Opinions: Opinion on a possible EU awareness raising campaign on violence against women; Opinion on Gender Equality in the implementation of the Structural Funds 2014-2020; Opinion on the review of the State aid general block exemption regulation.*

Por considerar que não possui *expertise* nestas matérias, a CITE não integrou nenhum dos grupos de trabalho constituídos para tratamento dos temas agendados para o ano, mas deu contributos aos pedidos feitos pelos grupos de trabalhos que elaboraram a *Opinion on a possible EU awareness raising campaign on violence against women* e a *Opinion on Gender Equality in the implementation of the Structural Funds 2014-2020*.

Por falta de quórum não foi constituído grupo de trabalho para a elaboração da *Opinion on the review of the State aid general block exemption regulation*.

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

Não foi solicitada à CITE qualquer participação em reunião ou contributos no âmbito dos compromissos do Estado Português para com a Carta Social Europeia Revista.

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

A CITE integra o grupo dos Mecanismos Nacionais de Igualdade de Género da Comissão Europeia, constituída nos termos da Diretiva 2002/73/EC, e extinto no final de 2012, passando as suas competências para a rede EQUINET – European Network of Equality Bodies.

Em 2012, a CITE participou em todas as reuniões deste grupo e prestou todos os contributos que lhe foram solicitados.

Os objetivos deste grupo são:

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

### **3.9. Participar nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito do Mecanismo de Revisão Periódica Universal (UPR) do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas;**

Não foi solicitada à CITE qualquer participação em reunião ou contributos no âmbito dos compromissos do Estado Português para com o UPR - Mecanismo de Revisão Periódica Universal.

### **3.10. Participar no *European Gender Equality Standard***

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

A CITE, enquanto membro do Comité de Orientação Europeu do *Fonds Dotation ARBORUS* participou no Colóquio Europeu «Les avancées de l'égalité professionnelle en Europe: Pratiques et réalisations concrètes des entreprises», que teve lugar em Paris, a 22 de outubro, onde um dos painéis foi subordinado ao prémio GEES com testemunhos de empresas premiadas.

### **3.11. Participar nas reuniões e grupos de trabalho designados no âmbito da EQUINET – European Network of Equality Bodies**

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

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

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

Em 2012, a CITE integrou dois grupos de trabalho – *Equality Law in Practice* e *Strategy Development* – tendo participado nas respetivas reuniões de trabalho, que decorreram em Londres, Dublin e Lisboa, e nos trabalhos desenvolvidos no âmbito destes grupos.

A CITE participou em algumas ações de formação promovidas pela EQUINET, designadamente nas ações *Legal Training on Alternative Dispute Resolution* (maio, Vilnius), *Using Communications to Tackle Under Reporting* (setembro, La Valletta).

A CITE participou, igualmente, na reunião anual geral da EQUINET, que decorreu em Bruxelas, em dezembro, e na reunião de cooperação e coordenação entre a FRA - Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia e a EQUINET, que decorreu em Viena, em outubro.

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

#### **Atividades não previstas no PA 2012**

Foi proposto pela CITE e integrado na Área 4 – Igualdade no Trabalho e no Emprego do Memorando de Cooperação e Assistência Técnica em matéria de Emprego e Condições de Trabalho entre o Ministério da Economia e do Emprego de Portugal e o Ministério do Emprego e Segurança Social de Espanha (assinado na XXV Cimeira Luso-Espanhola, realizada no Porto a 9 de maio de 2012), a criação de um grupo de trabalho sobre Negociação Coletiva entre a CITE e o organismo homólogo espanhol, com o objetivo de troca de informação, de experiências e boas práticas de igualdade de género na área da negociação coletiva, devendo ser realizada pelo menos uma reunião anual entre os dois serviços.

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

Durante o ano de 2012, a CITE esteve representada em diversas reuniões, workshops, conferências internacionais e formação *CF quadro 4*.

## 4.5. Área de documentação

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

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

### 1. DIVULGAR OS PARECERES EMITIDOS PELA TRIPARTIDA

---

#### 1.1. Anonimato das partes intervenientes

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

#### 1.2. Elaboração dos sumários

Foram elaborados os sumários dos pareceres aprovados.

#### 1.3. Publicitação no sítio eletrónico da CITE

Foram publicitados os pareceres aprovados em tripartida até 30 de Outubro de 2012, e alguns de 12 de Novembro, num total de 272.

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

---

#### 2.1. Divulgação de destaques

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

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

Ao longo do ano de 2012, foram inseridos 90 destaques e realizadas mais de 160 atualizações de conteúdos.

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

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

CF. 2.1

## **2.3. Atualização de conteúdos**

CF. 2.1

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

---

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

No ano de 2012, não foram enviadas/comunicadas à CITE, quaisquer decisões judiciais. Por este facto não foi feito qualquer registo de Decisões Judiciais.

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

---

### **4.1. Divulgação das publicações e materiais da CITE**

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

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

Durante o ano de 2012, o público-alvo considerado como estratégico para divulgação dos materiais e publicações da CITE foi: universidades, sindicatos, associações profissionais e empresariais, câmaras municipais, outros estabelecimentos de ensino, centros protocolares e de investigação e ainda os de emprego e formação profissional.

### **4.3. Contactos com potenciais destinatários**

De acordo com a estratégia de divulgação delineada, foi agilizado, em 2012, um elenco de contactos, tendo em linha de conta protocolos existentes, outras listagens, para o envio do material selecionado para o efeito.

Assim foram encaminhados os mais variados materiais/publicações da CITE incluindo o Flyer dos anúncios de ofertas de emprego.

Foram satisfeitas todas as solicitações dos utentes que se dirigiram ao centro de documentação.

Foram ainda respondidas outras solicitações que chegaram à Comissão por via electrónica, telefónica e correio normal.

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

Todas as publicações enviadas ao exterior são controladas nas saídas em smartdoc's.

Foi criado um controlo de saídas das publicações a enviar, em folha de cálculo, sendo as mesmas acompanhadas 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 2012, a CITE disponibilizou digitalmente ou editou as seguintes publicações, todas desenvolvidas pela equipa da área de projetos e formação:

- *Women and Men. Work, Employment and Family Life. Indicators 2011*
- *Situação da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho – 2011*
- Postais publicitários;
- Folheto - *Porque as profissões não têm sexo*
- Brochura *Parentalidade. Bom para os pais, melhor para os filhos*
- *Mulheres e Homens. Trabalho, Emprego e Vida Familiar. Indicadores 2011*
- *Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho*
- Guia informativo: *Redação de cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho numa perspetiva de igualdade e não discriminação de género*
- *Guião de visitas a entidades empregadoras com boas práticas em igualdade de género - visitar para replicar (RSO PT)*
- *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, Organização de Virgínia Ferreira, Coleção Estudos 7 (reedição) (cf Área de Projetos e Formação , ponto 2)

## 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 2012.

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

Durante o ano de 2012, após obras realizadas, ficou disponível mais uma sala destinada ao arquivo da CITE. Situa-se no piso -3 e reúne a documentação produzida e recebida na Comissão ao longo dos anos.

No piso -2, encontra-se a outra sala de arquivo que contém, para além das publicações da CITE e outras, a documentação da área jurídica e da área de projectos, bem como diverso material publicitário.

### 6.3. Catalogação e indexação de publicações

Foram catalogadas e indexadas 153 publicações, do acervo da CITE, sendo que o critério foi começar pelas mais recentes.

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

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

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

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

Durante o Ano de 2012, foram enviadas à CITE, um conjunto de publicações diversificadas, pelos vários Organismos da Tutela.

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

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

#### **Outras atividades não previstas no plano**

a) Participação no projeto OPAC do MSSS, através da integração da base de dados documental da CITE na REDTESS (Rede de Cooperação e Conhecimento na Área do Trabalho, Emprego e Solidariedade Social) – Base de dados comum a todos os serviços do MEE, disponível para consulta na Internet, em [www.redtess.gep.mtss.gov.pt](http://www.redtess.gep.mtss.gov.pt) e em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt);

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

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

## 5. ANÁLISE DAS CAUSAS DE INCUMPRIMENTO DE AÇÕES OU PROJETOS NÃO EXECUTADOS OU COM RESULTADOS INSUFICIENTES.

---

A Nota Introdutória a este relatório e o SCI dão conta das especificidades da CITE, enquanto organismo, nas vertentes da sua estrutura interna e dependências funcionais que derivam do quadro legal, bem como da publicação da Orgânica, Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei nº 76/2012 de 26 de março.

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

O orçamento de funcionamento atribuído é gerido pela CITE, contudo a gestão e controlo orçamentais, os procedimentos e as operações contabilísticas (cabimentos, compromissos, pagamentos, etc.) são da responsabilidade da Secretaria-geral (SG) da tutela, em 2012 a SGME. Dado que só em Julho entrou em vigor a orgânica da SGME, com a publicação do Decreto-Lei 124/2012, alguns dos circuitos e procedimentos de controlo só foram ativados no 2º semestre.

Assim, durante o 1º semestre a CITE teve que assumir alguns procedimentos relativos a contratos e a aquisições, que se tornaram mais morosos e implicaram um esforço dos seus RH não especializados para o efeito. Também ao nível da assistência informática, só no 2º semestre se conseguiu enquadrar a CITE na SGME.

Tendo sido remetidas para o 2º semestre ações importantes e, mesmo, vitais para o organismo registaram-se incumprimentos e adiamentos destas para 2013.

A necessidade de reforço de recursos humanos, nomeadamente nas áreas jurídica, administrativa e projetos, a par das incertezas relativas a mobilidade e a processos de mobilidade interna dependente do IEF, são um problema persistente, recorrente e estruturante da CITE, que também condicionaram a atividade do Organismo em 2012.

A secretaria perdeu um RH que nunca foi substituído e a redistribuição de tarefas administrativas condicionou a otimização de alguns objetivos de interface com os/as cidadãos/as clientes.

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

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

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

Sendo a Missão, Atribuições e Competências do organismo reguladas legalmente, não se registaram quaisquer incumprimentos a este nível.

Apesar das condicionantes enunciadas, concretizaram-se ações e projetos de relevo para a organização, suficientemente descritos no ponto 4 do Relatório, nomeadamente, candidaturas a projetos internacionais, ações de formação e divulgação, seminário Internacional, publicações, integração em novos fóruns e parcerias, afirmação em redes internacionais.

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

## *6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho*

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

- Assegurar junto do IIEFP, IP o reforço e estabilização de Recursos Humanos nas áreas Jurídica, Administrativa e Projetos, adequados às reais necessidades, decorrentes da Orgânica (novas atribuições e competências);
- Encetar junto dos trabalhadores e das trabalhadoras estratégias de envolvimento na missão e objetivos do organismo;
- Assegurar que os objetivos do SIADAP 1 se materializam e concretizam nos objetivos e competências estabelecidos no SIADAP 3;
- Aperfeiçoar os mecanismos e estratégias conducentes à implementação plena da orgânica, suas competências e atribuições;
- Construir um manual de Procedimentos (administrativo, jurídico e contabilístico);
- Sanar os problemas existentes na área da informática, através de uma eficaz e eficiente articulação com a SGMEE;
- Melhorar os sistemas de informação e segurança;
- Reforçar medidas de controlo e racionalização de custos;
- Garantir o apoio da SG do MEE nos processos de aquisições/ contratos do organismo e processos orçamentais e contabilísticos;
- Concluir a elaboração de Manual de normas jurídicas sobre igualdade de género no trabalho e no emprego anotado;
- Redistribuir funções pelos/as funcionários/as e colaboradores/as com vista a uma maior qualidade, eficiência e eficácia do serviço;
- Disponibilizar oferta formativa para públicos-alvo estratégicos;
- Garantir uma participação ativa no Programa EEAGrants, designadamente coordenando e executando projetos específicos;
- Assumir a coordenação do grupo de trabalho específico para a promoção da igualdade do EQUINET (European Network of Equality Bodies)
- Por em funcionamento a plataforma eletrónica comum aos/às juristas da CITE e aos/às inspetores/as da ACT, com vista á otimização da articulação entre os organismos;
- Continuar a melhorar os mecanismos de interface com os cidadãos e as cidadãs utentes, alargando o âmbito de aplicação do questionário de satisfação;
- Garantir o funcionamento do Fórum Empresas para a Igualdade, monitorizando a implementação de medidas promotoras da IG no trabalho e no emprego;
- 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;

- Propor a criação de instrumentos de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no local de trabalho ao nível ministerial (MEE);
- Assegurar a coordenação dos Planos de Igualdade do MSSS e MEE.

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

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

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

Este foi distribuído via mail, sendo as respostas colocadas numa caixa disponibilizada para o efeito, tendo sido protegido o anonimato.

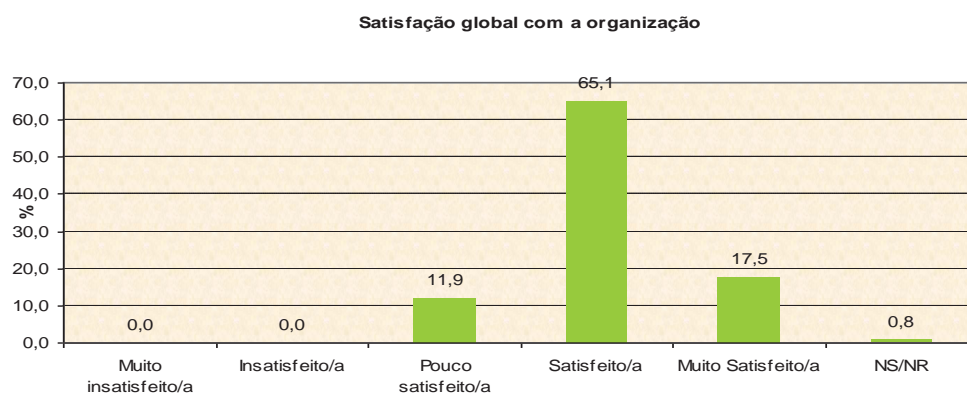
Num universo de 24 colaboradores/as, responderam ao questionário 21 colaboradores/as, destes/as 5 questionários foram considerados nulos.

Em falta temos 2 questionários de 2 colaboradores envolvidos em processos de transferência.

Os resultados que se apresentam correspondem a 16 questionários que foram analisados.

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

Gráfico 27

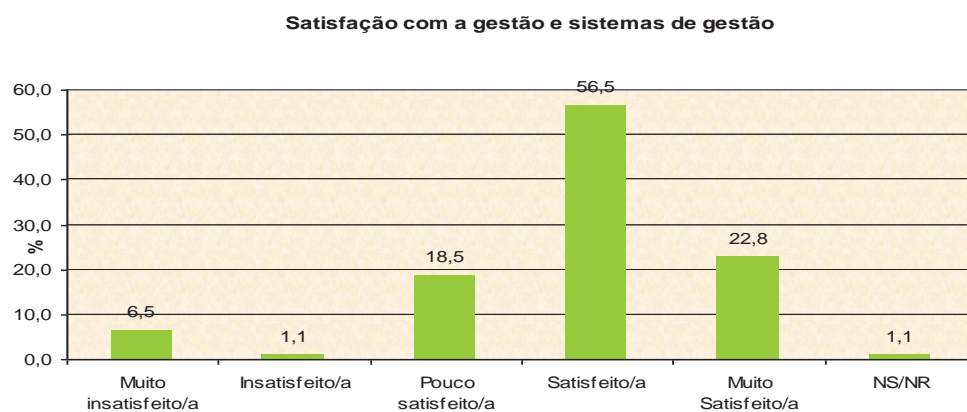


Tal como se apresenta, cerca de 65,1% dos respondentes consideram-se satisfeitos/as com a organização no seu todo.

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

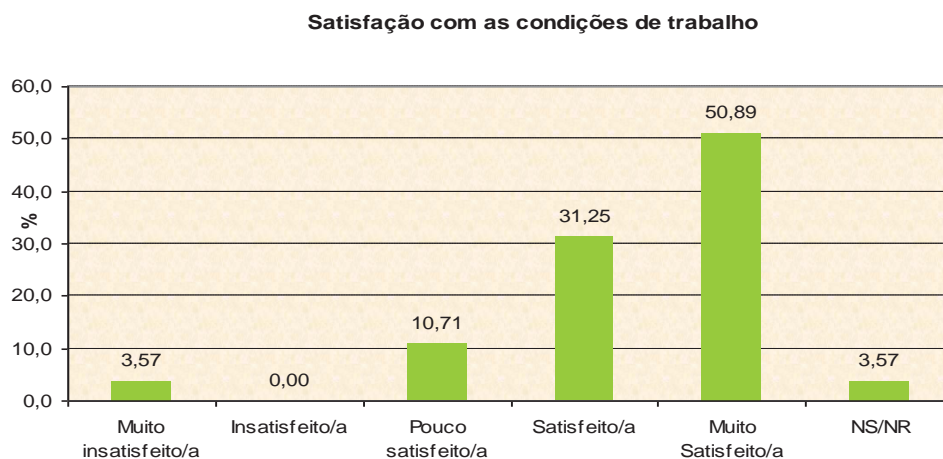
O gráfico que se segue demonstra que 56,5% dos/das colaboradores/as se considera satisfeita/o e 22,8% muito satisfeitos.

Gráfico 28



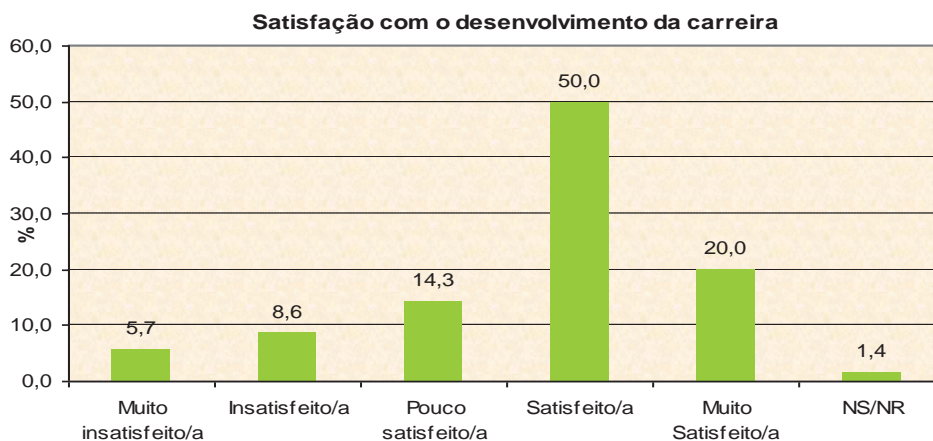
No que se refere à satisfação com as condições de trabalho, pode constatar-se que mais de 31% dos/das colaboradores/as se consideram satisfeitos/as, e 51% muito satisfeitos/as, o que evidencia as boas condições de trabalho existentes nesta Comissão.

Gráfico 29



A satisfação com o desenvolvimento da carreira é a dimensão de análise onde a percentagem de colaboradores/as pouco satisfeitos/as, ou com graus de satisfação inferiores a este, é mais elevada. No entanto, aproximadamente 50% dos colaboradores/as consideram-se satisfeitos/as 20% muito satisfeitos/as. Sendo de considerar, ainda, que 1,4% não sabe ou não responde a esta questão.

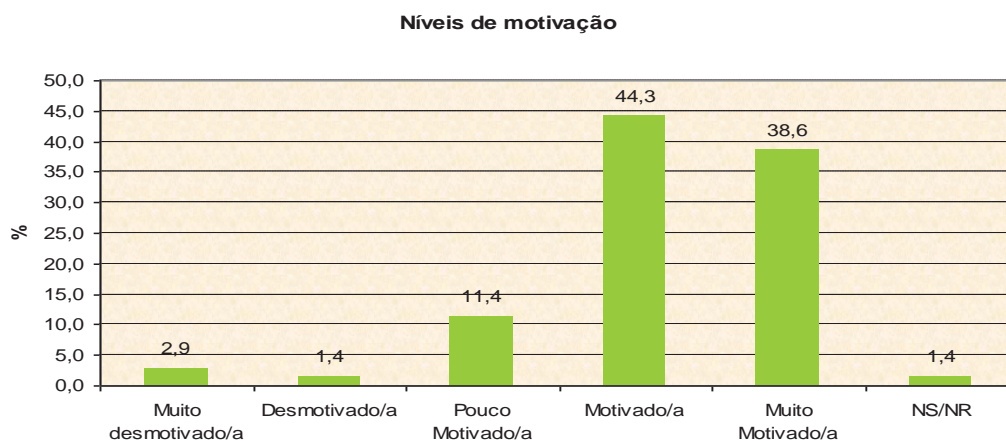
Gráfico 30



Outra das dimensões de análise remeteu para o nível de motivação. Após o apuramento dos resultados, verifica-se, tal como demonstra o gráfico seguinte, que 44% dos/as colaboradores/as se consideram motivados/as, 39% muito motivados/as para desenvolver novos métodos de trabalho e trabalho em equipa ou participar em ações de formação e projetos de mudança organizacional.



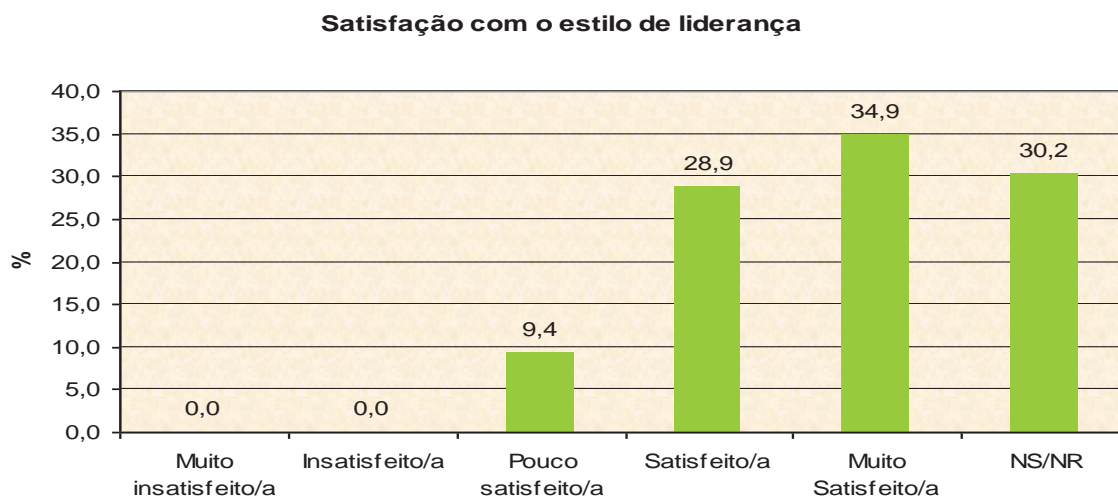
Gráfico 31



Quanto à satisfação face ao estilo de liderança a percentagem de colaboradores/as satisfeitos/as assume um valor de 29 % e muito satisfeitos/as de 35 %.

Nesta dimensão a percentagem total de colaboradores/as que não sabem ou não respondem representam 30% da amostra.

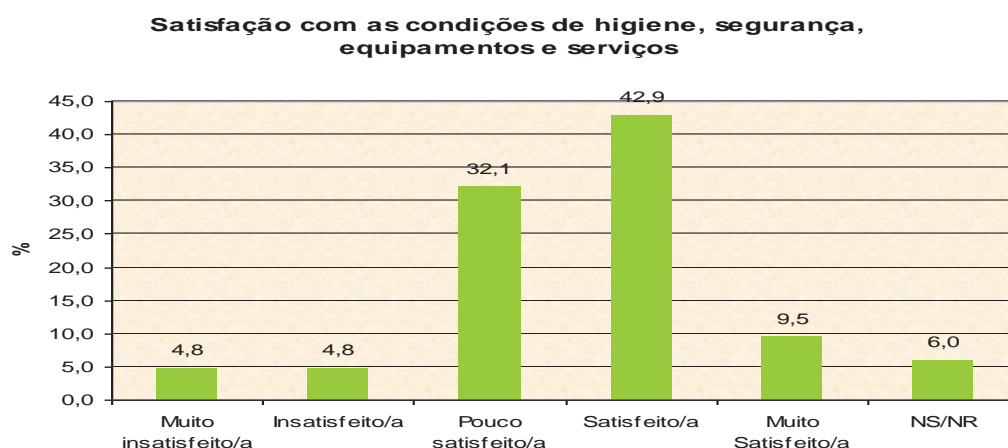
Gráfico 32



Por fim, a última das dimensões analisadas no gráfico 33 prende-se com a satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços.

Nesta dimensão cerca de 42% dos colaboradores/as consideram-se satisfeito/a.

Gráfico 33



Através de uma leitura transversal aos resultados da amostra e, atendendo a que o número de repostas foi de 79 % entre os colaboradores/as da CITE, temos nas diversas dimensões objeto de análise que globalmente os/as colaboradores/as da CITE se consideram satisfeitos/as.

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

### 8.1. RECURSOS HUMANOS AFETOS À CITE

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi criada pelo Decreto-Lei nº 379/79, de 20 de Setembro, tendo sido definida a sua orgânica através do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro; entretanto alterado pelo Decreto-Lei nº 76/2012 de 26 de Março.

A CITE é um organismo atípico, que, enquanto Comissão independente tripartida, não tem os pressupostos organizacionais e de gestão da Administração Pública. Mantém dependência do IEFP relativamente aos recursos humanos e ao orçamento.

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

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

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

Quadro 13

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

AFETAÇÃO	NOME	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA
Área Jurídica		Técnico Superior Assessor	IEFP
Área Jurídica		Inspector Superior Principal	ACT Mobilidade
Área Jurídica		Técnica Superior (estágio)	Protocolo entre CITE e UN de Lisboa
Área Jurídica		Técnica Superior (estágio)	Protocolo entre CITE e UN de Lisboa
Área de Projectos e formação e área internacional		Técnica Superior	For-Mar Mobilidade
Área de Projectos e formação		Técnica Superior	Contrato de Prestação de serviços
Área de Projectos e formação		Técnica Superior	Contrato de Prestação de serviços com PEDRA BASE
Área de projectos e formação		Professora	Ministério da Educação Mobilidade
Área de projectos e formação		Técnica Superior (estagiária)	Protocolo entre a CITE e UN de Coimbra
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP
Área de		Técnica Superior	IEFP

AFETAÇÃO	NOME	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA
Documentação			
Área de Documentação		Técnica Superior	IEFP
Área de projectos e formação e gabinete de Comunicação e relações institucionais		Técnica Superior Assessora	IEFP
Informática e comunicações		Técnico de Sistemas	IEFP
Secretaria		Auxiliar Administrativa	IEFP
Secretaria Telefonista		Assistente Operacional Telefonista	IEFP
Secretaria Motorista		Assistente Operacional Motorista	IEFP

### III – AVALIAÇÃO FINAL

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

O ano de 2012 foi marcado pela consolidação das novas atribuições e competências, decorrentes da publicação do Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de Novembro, entretanto, alterado pelo Decreto-Lei nº76/2012 de 26 de Março, Lei Orgânica da CITE.

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

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

Todos os incumprimentos, pontuais, se encontram justificados.

Destacamos a aposta na excelência nos serviços de interface com os e as utentes; o funcionamento das reuniões plenárias tripartidas; os resultados alcançados nas novas atribuições e competências; a consolidação da oferta formativa, através da construção dos referenciais de formação; os contributos para instrumentos de política, tarefa cada vez mais exigente e sistemática; a presença ativa em redes e fóruns internacionais; o envolvimento em projetos internacionais como o EEAgrants; a produção de brochuras, guiões e outros documentos de referência; a coordenação dos Planos de Igualdade do MSSS e do MEE; e, por fim, sem sermos exaustivos/as, os projetos desenvolvidos com empresas, designadamente a criação do Fórum Empresas para a Igualdade.

**Assim, de acordo com o nº 1 do artº 18 da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a menção proposta é de Bom, para o ano de 2012.**