



Aproxima-se data limite para entrega do plano para a igualdade de género anual

As empresas do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa têm a obrigação de elaborar os respetivos planos para a igualdade de género até 25 de novembro.

As empresas cotadas e as entidades do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local têm até ao próximo dia 25 de novembro para comunicar os planos para a igualdade de género relativos a 2021. As empresas que ainda não o fizeram estão em tempo de o fazer, mas têm de acelerar, sob pena de entrega intempestiva do plano.

A elaboração anual dos planos para a igualdade de género, que é vinculativa para as entidades do setor público empresarial do Estado e para as empresas cotadas em bolsa, tem como principal objetivo alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a igualdade no acesso ao emprego, a igualdade nas condições de trabalho, a igualdade remuneratória, a proteção na parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Está em causa, no limite, a promoção da igualdade de oportunidades.

A elaboração do plano deve seguir o Guião para a Implementação de Igualdade de Género, disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”), respeitando o procedimento nele previsto e que é composto por quatro fases: (i) diagnóstico, (ii) elaboração do plano, (iii) publicação e (iv) monitorização.

As empresas devem publicar os planos no seu sítio da Internet e enviá-los à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e à CITE até ao referido dia 25 de novembro. As obrigações das empresas não terminam, todavia, nesta data, pois, como previsto na quarta fase do guião da CITE, é necessário que haja uma monitorização contínua da implementação do plano.

Trata-se, portanto, de uma iniciativa que visa um compromisso contínuo das empresas com vista à melhoria das suas práticas e que fica sujeita a fiscalização da Autoridade das Condições do Trabalho (ACT). Disso dá, aliás, nota o relatório do Orçamento do Estado para 2021 (OE2021), que prevê que a ACT irá notificar as grandes empresas que revelem diferenças remuneratórias entre homens e mulheres para apresentarem “um plano de avaliação das diferenças detetadas”.

A par do plano, o Relatório sobre as Remunerações dos Trabalhadores (mulheres e homens) constitui outro dos instrumentos de «compliance» laboral no âmbito da igualdade de género.

O «compliance» laboral não se limita, todavia, aos instrumentos de promoção de igualdade de género. Existem outros instrumentos vinculativos, de que se destaca o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e o Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, bem como outras obrigações e instrumentos de “soft law”, que as empresas devem adotar para promover uma verdadeira cultura de «compliance» laboral, em nome da sua responsabilidade social.

Macedo Vitorino & Associados

✉ Contactos

Guilherme Dray
gdray@macedovitorino.com

Cláudia Fernandes Martins
cmartins@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.