

TIME FOR ACTION – PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DE 2025

Emitidas as recomendações pela CITE para o plano de igualdade de género compete às empresas iniciar a sua análise e elaboração dos planos para o presente ano, sob pena de, considerando a complexidade da tarefa em causa, não cumprirem com o prazo legal estabelecido.

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

gdray@macedovitorino.com

JOANA FUZETA DA PONTE

jfuzetadaponte@macedovitorino.com

Os novos planos para a igualdade de género devem ser entregues até 15 de setembro do presente ano. Convém, por isso, iniciar a sua preparação.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego “(CITE)” publicou recentemente, no seu [sítio](#) da internet, as “Recomendações aos Planos para a Igualdade – 2025”.

Compete agora às empresas consultar, analisar e começar a preparar os novos planos para a igualdade de género, tendo por base as referidas recomendações.

As empresas deverão ainda, para além das recomendações específicas, consultar o regime legal aplicável, bem como o Guião da CITE disponibilizado para o efeito, a mais recente ferramenta tecnológica (portal) que permite auxiliar na sua elaboração.

Conforme recorda a CITE, no seu sítio da internet, os planos para a igualdade constituem um importante instrumento de gestão que permite a “implementação e operacionalização, de forma transversal, da igualdade de género em contexto empresarial”.

A sua elaboração é obrigatória para as empresas cotadas e para entidades do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local. Sendo voluntária para as demais, é um importante instrumento de responsabilidade social corporativa.

A elaboração anual dos planos para a igualdade de género 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.

As obrigações das empresas não terminam, todavia, com a entrega do plano, pois, como previsto na quarta fase do guião da CITE, é necessário que haja uma monitorização contínua da implementação do plano.

O plano deve ser elaborado em conformidade com a lei e segundo recomendações e regras específicas de *Compliance* que importa acautelar.

Recorda-se que a violação de regras em matéria de igualdade faz as empresas incorrer em contraordenações graves e muito graves.

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

© 2025 MACEDO VITORINO