

PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

A Direção da **Confederação dos Agricultores de Portugal** (doravante, **CAP**), Pessoa Coletiva n.º 501 155 350, com sede na Rua Mestre Lima de Freitas, n.º 1, 1549-012 Lisboa, em observância do disposto no Código do Trabalho, mais concretamente, dando cumprimento ao dever imposto pela alínea k), do número 1 do artigo 127.º do aludido Código, na redação introduzida pela Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto, decide aprovar e adotar o presente **PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO**, que se destina a garantir o cumprimento dos normativos legais relativos a esta matéria, bem como assegurar que a Entidade promove de forma ativa e consistente a igualdade entre os seus colaboradores e colaboradoras.

O presente Plano para a Igualdade e Não Discriminação resulta, desde logo, da previsão constitucional estatuída nos artigos 13.º e alínea a), do número 1, do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa, bem como da Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto, destinada a promover medidas de igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor.

Este Plano visa compilar as medidas a adotar pela **CAP** no âmbito da igualdade e não discriminação dos seus colaboradores/as, promovendo a continuidade da política que tem vindo já a ser seguida pela Entidade, com vista a garantir um ambiente seguro e equilibrado em que haja igualdade de oportunidades e direitos, não apenas num plano teórico, mas também na prática, traduzindo-se na realidade quotidiana de todos os que colaboram com a **CAP**.

A **CAP** compromete-se, assim, a defender os valores da igualdade e não discriminação, assumindo este Plano como instrumento privilegiado para esse efeito, e garantindo a conformidade deste com as práticas legais a que está sujeita.

ARTIGO 1.º

(ÂMBITO DE APLICAÇÃO)

O presente Plano aplica-se a:

- a) Todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as da **CAP**, incluindo membros da Direção, Secretário-Geral, chefias e estagiários;
- b) Todas as relações no âmbito da atividade da **CAP**, quer esta se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na Sede, em Centros de Formação, em

Pólos de Formação, em Centros de Informação Rural, em viagens de trabalho, etc.;

- c) Todas as relações no âmbito da atividade da **CAP**, quer se realizem presencialmente ou à distância, através de tecnologias de informação e comunicação;
- d) Em todos e quaisquer estabelecimentos da Entidade, atuais ou futuros, no território nacional, continental ou insular.

ARTIGO 2.º

(VALORES)

1. A **CAP** rege-se pelos valores da transparência, ética, legalidade e igualdade entre homens e mulheres.
2. A **CAP** compromete-se a promover a igualdade entre homens e mulheres na sua atividade, assumindo tal compromisso como parte integrante da sua missão.

ARTIGO 3.º

(OBJETIVOS)

O presente Plano estabelece objetivos estratégicos mensuráveis com vista à promoção da igualdade entre homens e mulheres, tais como:

- a) A adoção de medidas específicas concernentes à conciliação entre a vida pessoal e familiar e o trabalho;
- b) O incentivo à participação de todos(as) os(as) colaboradores(as) na promoção da igualdade e não discriminação;
- c) A adoção de medidas no âmbito da proteção na parentalidade;
- d) Entre outros.

ARTIGO 4.º

(IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO)

1. É garantido a todos(as) os(as) candidatos(as) a emprego na **CAP** igualdade de condições e oportunidades em todas as fases do recrutamento, com um processo justo e equitativo para homens e mulheres.
2. Os anúncios de oferta de emprego publicados pela **CAP** não deverão conter quaisquer referências, indicadores ou restrições com base no sexo, adotando uma linguagem neutra, com a indicação expressa de "M/F" (masculino/feminino).
3. O registo dos processos de recrutamento será mantido em arquivo pelo período de 5 (cinco) anos, devidamente desagregados por sexo.

4. Os critérios e procedimentos adotados pelo Departamento de Recursos Humanos no âmbito da seleção e recrutamento de candidatos(as) a emprego na **CAP** seguirão princípios de igualdade, não discriminação, imparcialidade e transparência.
5. Nenhum candidato ou candidata será discriminado pelo seu género no processo de recrutamento à **CAP**, evitando-se quaisquer enviesamentos de género na contratação.
6. A **CAP** compromete-se a promover campanhas de sensibilização internas, com vista à desagregação por género interna, incentivando-se o recrutamento de homens e mulheres para funções onde um dos géneros esteja sub-representado, garantindo um maior equilíbrio paritário entre homens e mulheres nos postos de trabalho existentes.
7. A **CAP** compromete-se a promover, durante o período experimental de cada trabalhador(a), uma postura ativa no sentido de execução efetiva do Contrato por forma a permitir uma avaliação fidedigna do interesse na sua manutenção, sem recurso a quaisquer fatores discriminatórios nessa decisão.
8. A **CAP** compromete-se a promover o regresso de trabalhadora que se ausente temporariamente por estar grávida, puérpera ou lactante.

Artigo 5.º

(FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA)

1. A **CAP** assegurará a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso a formação no decorrer da relação laboral.
2. As ações de formação realizadas serão divulgadas no seio da **CAP** sem qualquer indicação de que as mesmas se destinem preferencialmente a formandos de um determinado género.
3. A **CAP** compromete-se a incentivar colaboradores(as) do género sub-representado de um determinado posto de trabalho a participar em ações de formação relativas ao mesmo.

Artigo 6.º

(IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO)

1. A **CAP** compromete-se a garantir um processo de avaliação justo e objetivo para homens e mulheres, excluindo-se quaisquer fatores discriminatórios, diretos ou indiretos, baseados no sexo e/ou que penalizem colaboradores(as) pelo exercício das suas responsabilidades parentais e familiares.

2. As ausências de colaboradores(as) para exercício e garantia de responsabilidades parentais e familiares consideradas legalmente como tempo de trabalho efetivo não terão qualquer peso na atribuição de prémios, produtividade ou assiduidade, garantindo-se que o(a) colaborador(a) não é prejudicado pelo exercício legítimo dos seus direitos.

Artigo 7.º

(IGUALDADE NA PROMOÇÃO E PROGRESSÃO DE CARREIRA)

1. A **CAP** garantirá a igualdade de todos(as) os(as) colaboradores(as) na progressão de carreira e em quaisquer promoções efetuadas.
2. A **CAP** proporcionará a todos(as) os(as) colaboradores(as) as mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional e participação com vista a permitir uma progressão na carreira equitativa.
3. A **CAP** disponibilizará a todos(as) os(as) colaboradores(as) que assim o solicitem informações relativamente às competências, qualificações e requisitos necessários para progredirem na respetiva carreira.

ARTIGO 8.º

(IGUALDADE REMUNERATÓRIA)

1. A **CAP** compromete-se a assegurar a igualdade remuneratória, garantindo salário igual para trabalho igual ou de igual valor.
2. A **CAP** procederá à avaliação das diferenças remuneratórias entre homens e mulheres sempre que tal se justifique, nomeadamente por imposição legal e/ou das autoridades com competências inspetivas, agindo em conformidade com os resultados e medidas que daí resultem.
3. A **CAP** compromete-se a avaliar, periodicamente, as remunerações, fixas e variáveis, pagas aos(as) colaboradores(as), por forma a garantir a manutenção da igualdade remuneratória em todas as suas vertentes e componentes retributivas.
4. A **CAP** atribuirá um salário igual por trabalho igual ou de igual valor, apenas mantendo as diferenças que se justifiquem por critérios objetivos, racionais e neutros, tal como a antiguidade, a experiência e as qualificações.

ARTIGO 9.º

(PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE)

1. A **CAP** garantirá a todos(os) os(as) colaboradores(as) o gozo dos seus direitos parentais, nomeadamente no que respeita às licenças de parentalidade e

ausências/faltas para assistência a filhos, assegurando a divulgação e informação dos direitos que lhes são aplicáveis nesta matéria.

2. A **CAP** não discriminará, direta ou indiretamente, nenhum(a) colaborador(a) pelo facto de se ausentarem temporariamente por motivos de ordem pessoal e familiar, nomeadamente por gravidez, amamentação, licença parental ou apoio e acompanhamento de filhos.
3. A **CAP** continuará a garantir o cumprimento de todas as obrigações legais nesta matéria, designadamente no que respeita ao pedido de parecer prévio à CITE para despedimento e não renovação de Contrato a Termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador(a) no gozo de licença parental, garantindo a proteção no emprego aos colaboradores e colaboradoras que se encontrem nesta situação.

ARTIGO 10.º

(CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL)

1. Será garantido a todos(as) os(as) colaboradores(as) o apoio no sentido de facilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, sem prejuízo das normas legais já vigentes nessa matéria.
2. A **CAP** promoverá uma cultura organizacional com base no respeito pelo tempo de descanso, pelo gozo efetivo do período de férias e pelo regime de teletrabalho, em conformidade com o Regulamento de Teletrabalho vigente.
3. A **CAP** compromete-se a adotar uma postura flexível que permita aos(às) seus(suas) colaboradores(as) conciliar as suas obrigações profissionais com a sua vida familiar e pessoal, sem prejuízo das necessidades imperiosas de funcionamento e de trabalho que devam ser asseguradas.
4. A **CAP** promoverá, sempre que tal se afigure conveniente e possível, e seja solicitado pelos(as) colaboradores(as), regimes de tempo de trabalho que permitam uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida familiar ou pessoal, desde logo com trabalho a tempo parcial e/ou horário flexível, nos termos legais aplicáveis.

ARTIGO 11.º

(PREVENÇÃO E COMBATE À PRÁTICA DE ASSÉDIO)

A **CAP** assume o compromisso de adotar uma postura ativa na prevenção e no combate à prática de assédio no local de trabalho, remetendo-se, nesta matéria, para o **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho** vigente.

ARTIGO 12.º

(PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES)

A **CAP** incentiva todos os seus colaboradores e colaboradoras a participar ativamente na construção de um local de trabalho igualitário e equitativo, convidando-os a contribuir com as suas sugestões neste âmbito, mediante o seu envio para o Departamento de Recursos Humanos, através do e-mail recursoshumanos@cap.pt.

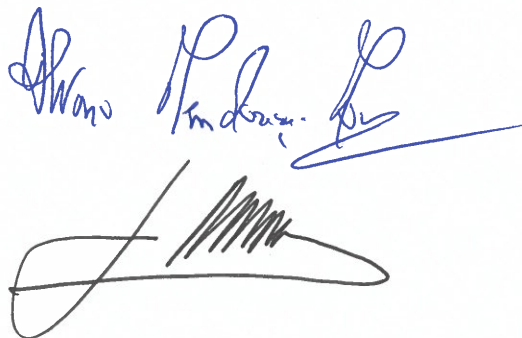
ARTIGO 13.º

(DIVULGAÇÃO, COMPROMISSO E APLICAÇÃO)

1. O presente Plano de Igualdade entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção.
2. O Plano de Igualdade será divulgado junto dos Colaboradores da **CAP**.

Lisboa, 13 de janeiro de 2026

A DIREÇÃO,



Cofinanciado por: