

**Plano para a Igualdade para 2020**  
**CTT – Correios de Portugal, S.A. – Sociedade Aberta**

EMPRESA	CTT – CORREIOS DE PORTUGAL, S.A. – SOCIEDADE ABERTA			
ANO DE REFERÊNCIA	2020			
SETOR	Setor Público empresarial		Empresa cotada em bolsa	SIM

**Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS (Ponto focal)	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDOS (Ponto focal)	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Assumir interna e externamente o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	1. Incluir referência explícita ao compromisso da empresa com a igualdade de género nos Valores e Missão da empresa, em todos os documentos estratégicos e também no sítio da internet	Secretaria Geral	Administração Direção de Recursos Humanos Direção de Marca e Comunicação Direção de Digital e Inovação	Não requer custos específicos	Missão e Valores da Empresa têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade, assim como documentos estratégicos (Códigos, Relatórios, internet, intranet)	2º semestre 2020	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa	2. Divulgar o Plano para a Igualdade através do sítio da internet, intranet, por correio eletrónico e físico para quem não tem endereço eletrónico	Direção de Marca e Comunicação	Direção de Recursos Humanos Administração	Não requer custos específicos	Evidências das publicações	1º semestre de 2020	
Utilizar linguagem inclusiva em todos os documentos estratégicos	3. Rever a redação dos instrumentos e documentos estratégicos no sítio da internet, intranet e outros no sentido da adoção global da linguagem inclusiva	Secretaria Geral	Direção de Marca e Comunicação	Não requer custos específicos	Publicações e atualizações, com linguagem inclusiva, dos documentos estratégicos (regulamentos, relatórios, Códigos de Conduta, sítio da internet, intranet, etc.)	2º semestre de 2020	

**Plano para a Igualdade para 2020**  
**CTT – Correios de Portugal, S.A. – Sociedade Aberta**

<b>Dimensão: Formação Inicial e Contínua</b>							
<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS (Ponto focal)</b>	<b>DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDOS (Ponto focal)</b>	<b>ORÇAMENTO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>META</b>	<b>OBSERVAÇÕES DA EMPRESA</b>
Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	4. Dar a conhecer o enquadramento legal e a situação atual de áreas fundamentais para assegurar o direito à igualdade de oportunidades e à não discriminação	Direção de Recursos Humanos	Todas as Direções da Empresa	Não requer custos específicos	Número de colaboradores/as nomeados para cargos de chefia que realizam o módulo de formação sobre o direito à igualdade de oportunidades e à não discriminação  Controlo anual do Plano de formação garantindo a verificação da globalidade das participações	2º semestre de 2020  Contínuo	
<b>Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho</b>							
<b>Subdimensão: Promoção/Progressão na carreira profissional</b>							
Incentivar a participação adequada e equilibrada das mulheres e dos homens nos objetivos da empresa	5. Organizar e disponibilizar apoio específico para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares	Direção de Recursos Humanos	Direção de Marca e Comunicação	Não requer custos específicos	Criar dispositivo de alerta para ausências prolongadas.  Indicadores do número de pessoas que estiveram ausentes por um período superior a 4 meses, quantidade e tipo de medidas realizadas	2º semestre de 2020	

**Plano para a Igualdade para 2020**  
**CTT – Correios de Portugal, S.A. – Sociedade Aberta**

<b>Subdimensão: Promoção/Progressão na carreira profissional (cont.)</b>							
<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS (Ponto focal)</b>	<b>DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDOS (Ponto focal)</b>	<b>ORÇAMENTO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>META</b>	<b>OBSERVAÇÕES DA EMPRESA</b>
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	6. Nomear 33,3% de pessoas do sexo-sub-representado para os órgãos de administração e de fiscalização, a partir da primeira assembleia geral eletiva realizada após 1 de janeiro de 2020 (art. 5.º/1 da Lei n.º 62/2017).	Administração Acionistas	Secretaria Geral	Não requer custos específicos	33,3% de pessoas do sexo-sub-representado nos órgãos de administração e de fiscalização	A partir da primeira assembleia geral eletiva, a realizar previsivelmente em abril de 2020	
<b>Subdimensão: Salários</b>							
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	7. Elaborar diagnóstico de potenciais diferenças salariais (retribuições de base e complementares) em função do género e identificar medidas corretivas	Direção de Recursos Humanos	Direção de Marca e Comunicação	Não requer custos específicos O diagnóstico será realizado com o apoio da ferramenta DSG - Calculadora de Disparidade Salarial de Género, criada pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	Análise da informação e eventual clarificação de procedimentos e critérios	2º semestre de 2020	
	8. Realizar uma análise interna e revisão (se necessária) de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do nº 1 e do nº 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade (licença por gravidez, licença parental, adoção, assistência a filho/a ou neto/a, entre outras)	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não requer custos específicos	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas, se necessárias	2º semestre de 2020	

**Plano para a Igualdade para 2020**  
**CTT – Correios de Portugal, S.A. – Sociedade Aberta**

<b>Dimensão: Proteção na parentalidade</b>							
<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS (Ponto focal)</b>	<b>DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDOS (Ponto focal)</b>	<b>ORÇAMENTO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>META</b>	<b>OBSERVAÇÕES DA EMPRESA</b>
<b>Subdimensão: Promoção/Progressão na carreira profissional</b>							
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	9. Reforçar a informação sobre direitos e deveres no âmbito da parentalidade, para além do conteúdo mínimo exigido pela ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho	Direção de Recursos Humanos	Direção de Marca e Comunicação	Não requer custos específicos	Divulgação interna Afixação em todos os locais de trabalho Indicadores de utilização das licenças, por género	1º semestre de 2020	