



**ctt**

PLANO PARA A  
IGUALDADE | **2021**



Os CTT – Correios de Portugal, S.A. – Sociedade Aberta (“CTT”) e as suas subsidiárias (“Grupo CTT”), reconhecendo os benefícios da diversidade e da inclusão, assumem o compromisso público de desenvolver esforços que promovam a diversidade dos seus recursos humanos inclusive na composição dos seus órgãos sociais.

Reunir pessoas com perfis, conhecimentos e áreas curriculares diversas, com culturas, género e idades diferentes, enriquece a organização, estimula a criatividade e a inovação, contribui para o fortalecimento do potencial humano e para uma maior qualidade nos processos de tomada de decisão, potenciando a criação de valor para os stakeholders.

Com base nos princípios de não discriminação e inclusão, o Grupo CTT assume o compromisso já previsto nos seus Códigos de Conduta e Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, de:

- Implementar medidas de discriminação positiva e proibição de quaisquer formas de discriminação ou assédio, nomeadamente em função de género, idade, nacionalidade e residência cumprindo os direitos universais consignados na Constituição da República Portuguesa, na Organização Internacional do Trabalho, na Global Compact, entre outros;
- Promover o respeito mútuo e a igualdade de oportunidades para homens e mulheres na seleção e recrutamento, progressão na carreira, formação e remuneração, entre outros;
- Tomar medidas que permitam a integração de pessoas portadoras de necessidades especiais e que promovam a adaptação dos postos de trabalho, sempre que necessário;
- Promover a diversidade académica e experiência profissional dos colaboradores/as e membros dos órgãos sociais com vista a assegurar uma melhor resposta às necessidades de um mercado exigente e em constante evolução;

Os CTT assumem o compromisso de monitorizar o alinhamento da presente Política de Diversidade e Inclusão com os princípios consignados nos seus Códigos de Conduta CTT e Subsidiárias, Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, bem como com as melhores práticas de governo societário, e proceder anualmente à sua revisão.

*Política de Diversidade e Inclusão*

<b>EMPRESA</b>	<b>CTT – CORREIOS DE PORTUGAL, S.A. – SOCIEDADE ABERTA</b>
<b>ANO DE REFERÊNCIA</b>	2021
<b>SETOR</b>	Setor postal (concessionária do serviço postal universal)
<b>Empresa cotada em bolsa</b>	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
Ter um papel socialmente responsável e de envolvimento com o stakeholder Trabalhadores/as	1. Incluir na intranet conteúdos sobre direitos e deveres de cidadania, defesa do consumidor, risco de endividamento e prevenção da violência doméstica	Direção de Comunicação e Sustentabilidade	Direção de Pessoas e Cultura	Não requer custos específicos	Intranet - medida do nº de consultas à página CS/Comunicação Interna e Conteúdos	2º semestre 2021	
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 Comunicação e Sustentabilidade	Direção de Pessoas e Cultura Administração	Não requer custos específicos	Evidências das publicações	1º semestre de 2021	

**DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO**

**SUBDIMENSÃO: ANÚNCIOS, SELEÇÃO E RECRUTAMENTO**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS (Ponto focal)	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDOS (Ponto focal)	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	3. Constituir equipas de seleção em que preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens	Direção de Pessoas e Cultura	Todas as Direções da Empresa	Não requer custos específicos	Equilíbrio da representação de homens e mulheres nos júris de seleção	2º semestre 2021 Contínuo	

**DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

**SUBDIMENSÃO: PROMOÇÃO/PROGRESSÃO NA CARREIRA PROFISSIONAL**

Incentivar a participação adequada e equilibrada das mulheres e dos homens nos objetivos da empresa	4. Organizar e disponibilizar apoio específico para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares	Direção de Pessoas e Cultura	Direção de Comunicação e Sustentabilidade	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 2021	
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	5. Garantir a continuidade de 33,3% de pessoas do sexo-sub-representado nos órgãos de administração e de fiscalização (art. 5.º/1 da Lei n.º 62/2017).	Administração Acionistas	Secretaria Geral	Não requer custos específicos	33,3% de pessoas do sexo-subrepresentado nos órgãos de administração e de fiscalização	Manutenção da meta em 2021	

**SUBDIMENSÃO: SALÁRIOS**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS (Ponto focal)	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDOS (Ponto focal)	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	6. Elaborar diagnóstico de potenciais diferenças salariais (retribuições de base e complementares) em função do género e identificar medidas corretivas	Direção de Pessoas e Cultura	Direção de Comunicação e Sustentabilidade	Não requer custos específicos O diagnóstico será realizado internamente, uma vez que a ferramenta da CITE não estará disponível	Análise da informação e eventual clarificação de procedimentos e critérios	2º semestre 2021	
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	7. Realizar análise interna e revisão, se necessário, para cumprir as disposições do nº 1 e do nº 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, no que se refere a licenças, faltas e dispensas, que não incorrem em perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, sendo consideradas como prestação efetiva de trabalho (licença por gravidez, licença parental, adoção, assistência a filho/a ou neto/a, entre outras)	Direção de Pessoas e Cultura	Direção de Pessoas e Cultura	Não requer custos específicos	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas, se necessárias	2º semestre 2021	

DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS (Ponto focal)	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDOS (Ponto focal)	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Apoiar a parentalidade	8. Atribuir apoio/incentivo à maternidade através de abertura de Conta Júnior no Banco CTT, por nascimento.	Direção de Pessoas e Cultura	Banco CTT Direção de Comunicação e Sustentabilidade	Abertura de Conta Júnior no Banco CTT com 25 €/criança	Número de nascimentos Índice de satisfação	2º semestre 2021	
SUBDIMENSÃO: LICENÇAS/LICENÇAS PARTILHADAS							
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 Pessoas e Cultura	Direção de Comunicação e Sustentabilidade	Não requer custos específicos	Divulgação interna Afixação em todos os locais de trabalho Indicadores de utilização das licenças, por género	1º semestre 2021	
DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL							
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	10. Atribuir flexibilidade a mães e pais para acompanhamento dos/as filhos/as ou equiparados no primeiro dia de ensino pré-escolar	Direção de Pessoas e Cultura	Direção de Comunicação e Sustentabilidade Direção respetiva	Essencialmente custos de organização e logística	Atingir 100% das situações passíveis de aplicação Contabilização de dispensas Índice de satisfação	2º semestre 2021	