

PLANO PARA A IGUALDADE 2025



ctt

Índice

| | |
|--|-----------|
| 1. Enquadramento | 3 |
| 2. Quem somos | 5 |
| 2.1. O que fizemos em 2023 | 7 |
| 2.2. Caracterização do Capital Humano - as Pessoas CTT | 8 |
| 3. Compromissos de Sustentabilidade | 12 |
| 4. Como estabelecemos os nossos objetivos | 15 |
| 5. Diagnóstico | 18 |
| 5.1. Estratégia, missão e valores | 19 |
| 5.2. Igualdade no acesso a emprego | 22 |
| 5.3. Formação inicial e contínua | 24 |
| 5.4. Igualdade nas condições de trabalho | 26 |
| 5.5. Proteção na parentalidade | 27 |
| 5.6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal | 29 |
| 5.7. Prevenção da prática de assédio no trabalho | 30 |
| 6. Plano para a Igualdade 2025 | 32 |
| 7. Monitorização e <i>players</i> envolvidos | 44 |
| 8. Conclusão | 46 |

1. Enquadramento



1. Enquadramento

Os CTT contam com uma história única de dedicação, empenho e profissionalismo, que há vários séculos aproxima os portugueses e o mundo. O nosso foco é continuar a ser um operador postal de referência mundial, orientado para o crescimento sustentável, centrado nos ideais de excelência, de proximidade e focado na inovação.

Vivemos num contexto de profunda transformação e são esses momentos mais desafiantes que encaramos não como obstáculos, mas sim como uma oportunidade. É esta postura que nos tem permitido continuar na linha da frente, oferecendo uma resposta robusta a todos os clientes. Combinamos mais do que nunca os planos físico e digital e este desempenho reflete o reconhecimento que tem vindo a ser levado a cabo pelos CTT nos últimos anos.

Somos um importante parceiro das empresas, através da criação de soluções inovadoras que ajudam ao crescimento dos negócios. Os bons resultados alcançados resultam da dedicação, empenho e profissionalismo de todos os nossos colaboradores e colaboradoras. Tudo para continuar a ser uma marca de confiança, uma empresa de valores sólidos e elevada reputação.

Sendo reconhecidos internacionalmente pela qualidade de serviço e pela inovação, somos uma marca que merece a confiança dos portugueses e portuguesas e que se confunde com a própria história do país. Reinventamo-nos diariamente ao longo de 5 séculos para garantir que continuamos relevantes no nosso propósito de ligar pessoas e empresas com entrega total.

Mantemo-nos relevantes e inovadores porque integramos avanços culturais e sociais e porque a nossa história nos ensina diariamente que temos sempre espaço para evoluir. Avançamos a par com a sociedade e estamos comprometidos em contribuir para que esta seja mais justa e equitativa. As nossas ações nesse sentido são desejadas e necessárias.

Uma das nossas ações é a elaboração do presente Plano. Corporizamos o artigo 7º - 1 da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que determina a obrigatoriedade da elaboração de um Plano para a Igualdade pelas empresas cotadas em bolsa, à semelhança daquilo que já estava determinado para as entidades do setor empresarial do Estado. Mais do que uma obrigatoriedade, sentimos que faz parte da nossa missão social alcançar internamente e promover externamente uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação de quaisquer tipos de discriminação, inclusive em função do sexo.

Somos Pessoas a trabalhar com Pessoas para Pessoas! O nosso caminho trilha-se com base no respeito pela individualidade e acreditamos que para atingir o potencial de inovação e transformação necessários na entrega de um futuro sustentável, os colaboradores e colaboradoras, devem ter a oportunidade de se sentir autênticos, garantindo, assim, os princípios da diversidade, equidade e inclusão em todos os aspetos da sua atividade.

2. Quem somos



2. Quem somos



Propósito

Entregar o futuro ligando pessoas e empresas de forma sustentável.



Missão

Para Empresas:

Inovar constantemente, oferecendo soluções de logística e serviços de suporte, com qualidade, focados nas necessidades dos/as clientes.

Para Pessoas:

Simplificar a vida das pessoas na comunicação física, poupança, crédito e seguros.



Visão

Para Empresas:

Ser o parceiro de referências das empresas, desenvolvendo o e-commerce e simplificando a sua presença física e digital.

Para Pessoas:

Ser a marca de confiança das pessoas nos envios e nos serviços financeiros e seguros.



Valores

O que defendemos e como nos comportamos?

Os valores definem as características que formam a nossa identidade e representam as prioridades dos CTT.



PROXIMIDADE

Estamos próximos e aproximamos. Ligamos pessoas e empresas. Trabalhamos com foco nas necessidades e expectativas dos/as nossos/as clientes.



CONFIANÇA

Desenvolvemos a nossa atividade com seriedade e consistência, construindo relações de confiança que geram credibilidade junto dos/as *stakeholders*.



SUSTENTABILIDADE

Agimos de forma responsável nas dimensões sociais, ambiental e económica, com todos/as com quem nos relacionamos. Protegemos o nosso futuro e o das novas gerações.



COMPROMISSO

Trabalhamos com empenho, brio e diligência, de forma resiliente, para atingir os nossos objetivos face a todos/as os/as *stakeholders*.



FOCO NO CLIENTE

Temos o/a cliente no centro de tudo o que fazemos. Servimo-lo/a com qualidade e respondemos às suas necessidades, ambicionando superar as suas expectativas.

2.1. O que fizemos em 2023

Balanço dos principais temas relacionados com as Pessoas CTT no ano de 2023

O início do ano marcou a estreia do novo edifício sede dos CTT - no Green Park - com a ocupação de dois dos quatro pisos contratados, devendo a instalação total estar concluída ao longo do ano de 2024. O reagrupamento de equipas num mesmo espaço, projectado já para uma nova forma de trabalhar e colaborar, permitirá maximizar o valor do regime de trabalho híbrido e aumentar a satisfação e o desempenho dos colaboradores e colaboradoras.

Do ponto de vista do reforço de competências e de ferramentas de apoio, assinala-se a instalação da primeira fase do projecto My CTT apoiado na ferramenta SAP *SucessFactors*, que promete representar um salto muito significativo na gestão de pessoas, mas também na forma de relacionamento dos trabalhadores e trabalhadoras com as equipas e com os temas de recursos humanos.

Na frente da negociação laboral, o ano de 2023 foi absolutamente marcante. Por um lado, concretizou-se um importante exercício de reposicionamento salarial respeitante a mais de 1000 lideranças intermédias das equipas operacionais e de retalho, num esforço que traduz o reconhecimento da importância das nossas pessoas e equipas para executar com sucesso a jornada de transformação em curso. Por outro lado, pela primeira vez na história dos CTT, logrou-se alcançar um acordo de revisão salarial para 2024 com todos os sindicatos ainda antes do fim de 2023.

Também de importância absolutamente decisiva, já que permite assegurar a sustentabilidade do sistema de protecção social da empresa, foi concluída uma reforma do mesmo, no que se considera ser uma solução muito equilibrada entre a preservação da qualidade dos serviços oferecidos e o esforço a mobilizar pela empresa e pelos beneficiários para o seu funcionamento.

São também de assinalar os progressos alcançados nos temas de gestão de talento, sendo de destacar os passos já dados na revisão da matriz organizacional das funções de gestão da empresa bem como na identificação e caracterização das linhas de sucessão para as funções mais críticas de liderança. Igualmente importantes terão sido os progressos na concepção de instrumentos de remuneração flexível, uma das dimensões que actualmente se revela mais crítica para a atracção e retenção de talento a todos os níveis de responsabilidade.

No que se refere à formação, assinala-se a aposta em iniciativas tanto presenciais quanto digitais. Prosseguiu a bom ritmo e com resultados promissores a aposta na formação e alinhamento dos nossos líderes, através do programa Fast Track, com a participação de cerca de 750 pessoas. Igualmente impactante terá sido o arranque da formação remota pela adopção em larga escala da ferramenta *LinkedIn Learning*.

(in Relatório Integrado 2023, cap 1.2, pag 14)



João Bento
Presidente da Comissão Executiva

2.2. Caracterização do Capital Humano - as Pessoas CTT

Em 31 de dezembro de 2023, o número de trabalhadores/as dos CTT (efetivos do quadro e contratados a termo) era de 13 670, mais 9,3% do que em 31 de dezembro de 2022:

| Quadro de trabalhadores/as | | | | |
|--------------------------------|---------------|---------------|--------------|-------------|
| | 31.12.2022 | 31.12.2023 | Δ | Δ% |
| Correio e Outros | 10 612 | 11 381 | 769 | 7,2% |
| Expresso | 1 345 | 1 693 | 242 | 25,9% |
| Banco CTT | 513 | 558 | 45 | 8,8% |
| Serviços Financeiros e Retalho | 36 | 38 | 2 | 5,6% |
| Total, do qual: | 12 506 | 13 670 | 1 164 | 9,3% |
| Efetivos/as | 11 192 | 11 386 | 194 | 1,7% |
| Com contratos a termo | 1 314 | 2 284 | 970 | 73,8% |
| Portugal | 11 788 | 12 637 | 849 | 7,2% |
| Outras Geografias | 718 | 1 033 | 315 | 43,9% |

(In relatório Integrado 2023)

O quadro acima apresenta uma informação generalista. Quando fazemos a nossa análise demográfica, temos em conta vários indicadores sociais e características da nossa população, apresentando sempre a desagregação dos dados por homens e mulheres.

Evolução desde 2018

O quadro seguinte, e com referência à data de 31 dezembro de cada um dos últimos seis anos (2018-2023), apresenta a evolução dos indicadores referentes à representatividade de homens e mulheres nos CTT, bem como outros indicadores sociais.

| | Uni./Ano | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Colaboradores/as | # | 12 097 | 12 355 | 12 234 | 12 608 | 12 506 | 13 670 |
| Homens | % | 67 | 67 | 66 | 63 | 62 | 61 |
| Mulheres | % | 33 | 33 | 34 | 37 | 38 | 39 |
| Total de Colaboradores/as em posições de gestão⁽¹⁾ | # | 206 | 177 | 242 | 241 | 228 | 242 |
| Homens em posição de gestão ⁽¹⁾ | % | 57 | 58 | 59 | 59 | 59 | 60 |
| Mulheres em posições de gestão ⁽¹⁾ | % | 43 | 42 | 41 | 41 | 41 | 40 |
| Órgãos de Administração e Fiscalização | # | 13 | 14 | 15 | 14 | 14 | 11 |
| Homens | % | 69 | 79 | 67 | 64 | 64 | 64 |
| Mulheres | % | 31 | 21 | 33 | 36 | 36 | 36 |

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

| | Uni./Ano | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Colaboradores/as por Tipo de Contrato | | 12 097 | 12 355 | 12 234 | 12 608 | 12 506 | 13670 |
| Quadro Permanente | # | 10 884 | 10 979 | 10 767 | 11 283 | 11 192 | 11 386 |
| Homens | # | 7 285 | 7 292 | 7 143 | 7 205 | 7 066 | 7 134 |
| Mulheres | # | 3 599 | 3 687 | 3 624 | 4 078 | 4 126 | 4 252 |
| Contratos a termo | # | 1 213 | 1 376 | 1 467 | 1 325 | 1 314 | 2 284 |
| Homens | # | 794 | 938 | 974 | 706 | 693 | 1 210 |
| Mulheres | # | 419 | 438 | 493 | 619 | 621 | 1 074 |
| Colaboradores/as por Tipo de Ocupação | | 12 097 | 12 355 | 12 234 | 12 608 | 12 506 | 13670 |
| Full-Time | # | 11 788 | 12 021 | 11 957 | 12 242 | 12 081 | 13 136 |
| Homens | # | 7 886 | 8 003 | 7 950 | 7 752 | 7 547 | 8 069 |
| Mulheres | # | 3 902 | 4 018 | 4 007 | 4 490 | 4 534 | 5 067 |
| Part-Time | # | 309 | 334 | 277 | 366 | 425 | 534 |
| Homens | # | 193 | 227 | 167 | 159 | 212 | 275 |
| Mulheres | # | 116 | 107 | 110 | 207 | 213 | 259 |
| Colaboradores/as com necessidades especiais ⁽²⁾ | | 257 | 262 | 254 | 297 | 305 | 317 |
| Homens | # | 145 | 137 | 131 | 151 | 160 | 169 |
| Mulheres | # | 112 | 125 | 123 | 146 | 145 | 148 |
| Entradas de colaboradores/as ⁽³⁾ | | 2 316 | 2 692 | 2 775 | 3 728 | 3 735 | 5 133 |
| Homens | # | 1 540 | 1 827 | 1 861 | 2 447 | 2 231 | 3 007 |
| Mulheres | # | 776 | 865 | 914 | 1 281 | 1 504 | 2 126 |
| Rácio H/M de novas entradas | x | 0,50 | 0,47 | 0,49 | 0,52 | 0,67 | 0,71 |
| Saídas de colaboradores/as ⁽³⁾ | | 2 131 | 2 089 | 2 000 | 2 194 | 2 316 | 2 563 |
| Homens | # | 1 486 | 1 438 | 1 395 | 1 550 | 1 477 | 1 529 |
| Mulheres | # | 645 | 651 | 605 | 644 | 839 | 1 034 |
| Rácio H/M de saídas | x | 0,43 | 0,45 | 0,43 | 0,42 | 0,57 | 0,68 |
| Índice de Rotatividade ou Turnover ⁽³⁾ | | 17,7 | 16,9 | 16,3 | 18,5 | 18,5 | 18,7 |
| Homens | % | 18,4 | 17,5 | 17,2 | 20,1 | 19,0 | 18,3 |
| Mulheres | % | 16,1 | 15,8 | 14,7 | 15,7 | 17,7 | 19,4 |
| Remuneração Média Fixa ⁽⁴⁾ | | | | | | | |
| Homens | € | 1 087 | 1 093 | 1 093 | 1 112 | 1 125 | 1 163 |
| Mulheres | € | 1 167 | 1 183 | 1 166 | 1 115 | 1 127 | 1 149 |
| Rácio salarial H/M | x | 1,1 | 1,1 | 1,1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |

(1) Foram consideradas as chefias de 1ª e 2ª linha. Percentagem sobre o total de chefias de 1ª e 2ª linha

(2) Em 2018-2020 não foram contabilizadas as empresas Corre, CTT Express ES e 321 Crédito.

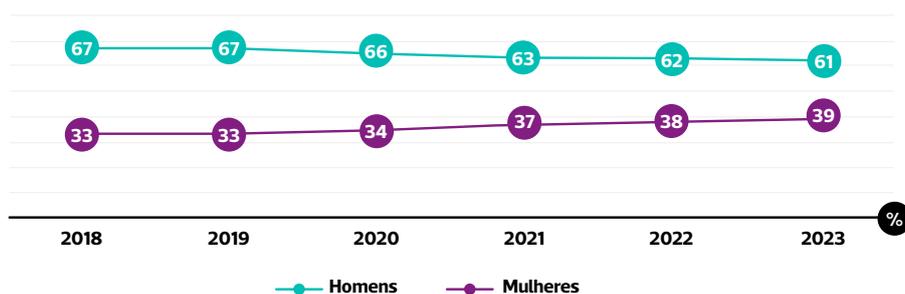
(3) Não foi contabilizada a empresa Newspring e HCCM.

(4) Em 2018 e 2019 não foram contabilizadas as empresas Corre, CTT Express ES e 321 Crédito.

Como ponto de partida para o diagnóstico no âmbito do Plano, destacamos a trajetória ascendente da representatividade das mulheres a 31 de dezembro de 2023:

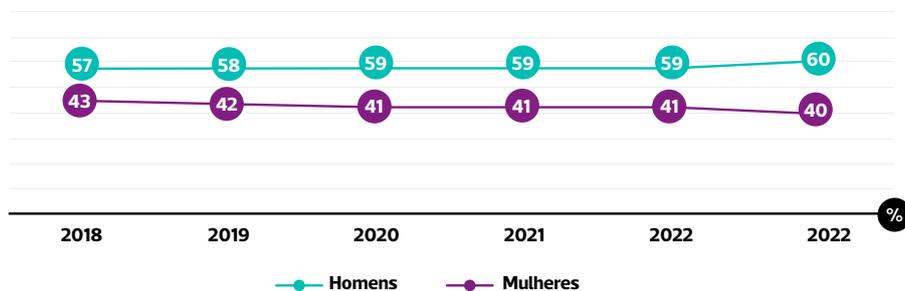
- 39% do **total de colaboradores** são mulheres, traduzindo uma evolução positiva de 6 pontos percentuais desde 2018.

Representatividade homens e mulheres nos CTT



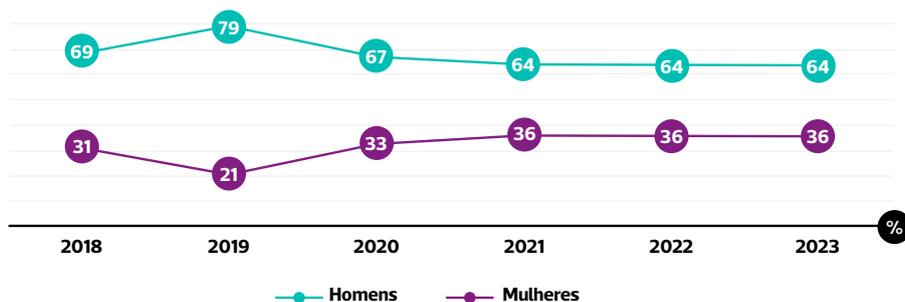
- 40% do **total de colaboradores/as em posições de gestão** (inclui chefias de 1ª e 2ª Linha) são mulheres, traduzindo um decréscimo de 3 pontos percentuais relativamente a 2018.

Representatividade homens e mulheres em posições de gestão nos CTT



- 36% dos **Órgãos de Administração e Fiscalização** são mulheres, traduzindo uma evolução positiva de 5 pontos percentuais desde 2018.

Órgãos de Administração e Fiscalização



Análise global do ano 2023

Verificou-se um crescimento de trabalhadores/as nas áreas de negócio em expansão, nomeadamente, Expresso e Encomendas (+348) e Banco CTT (+45). A área de Correio e Outros, apresentou um crescimento em resultado do incremento da atividade do Contact Center e da Gestão Documental da área das soluções empresariais (+378) e do incremento da internalização da distribuição de EMS pela rede base (+448), em virtude do aumento expressivo de tráfego CEP no final de 2023, que foi parcialmente compensado pela prossecução do programa de otimização de recursos humanos a decorrer principalmente na estrutura central (-116).

O número de saídas e entradas foi de 2 563 e 5 133, respetivamente, e a taxa de rotatividade correspondeu a 18,7% (+0,2 pontos percentuais que no ano anterior).

Em relação ao horário de trabalho, 534 trabalhadores/as estavam em regime de trabalho a tempo parcial (correspondendo a 3,9%). Destes, 259 era mulheres (48,5%), o que denota uma situação de paridade no recurso a este tipo de horário. Em Portugal, a proporção de trabalhadores/as a tempo parcial era de 2,8%, mas nas restantes geografias, este regime laboral era mais prevalente (16,8% em Espanha e 22,5% em Moçambique).

Em relação à subcontratação de pessoas, os CTT contabilizaram o número de horas contratadas e faturadas pelas empresas de prestação de serviços e de trabalho temporário. A esse valor de horas é feita a correspondência a um número de Equivalentes de Tempo Integral (ETI), que equivaleria ao trabalho prestado por um/a trabalhador/a a tempo inteiro. Em 2023, o número de ETI registados foi de 1 605, uma subida de 17,5% em relação ao ano passado.

3. Compromissos de Sustentabilidade



3. Compromissos de Sustentabilidade

A análise do desempenho dos critérios ESG (sigla inglesa que se refere aos objetivos “ambientais, sociais e de governação”), assume elevada relevância pois traduz os nossos esforços para atingir as metas ambiciosas que estabelecemos para cada um dos pilares.

O desempenho no pilar Social é dividido em dois âmbitos: o interno, em que se descreve a forma como os CTT contribuem para o desenvolvimento e bem-estar das suas pessoas e promovem o seu envolvimento com os objetivos da empresa e o externo, o envolvimento com as comunidades nas quais os CTT se inserem e onde operam.

No âmbito interno, o objetivo estratégico ESG definido foi: Cuidar das Pessoas CTT e da Experiência de Diversidade – Ser um empregador de referência, alavancado numa cultura centrada nas pessoas, até 2030. Como garante da concretização deste objetivo, foram definidas metas associadas aos ODS 3, 4 e 5. Especificamente no ODS 5: “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas” as metas CTT são: Atingir a paridade de género das posições de liderança superior e intermédia (45%), até 2025; publicar e implementar o Plano para a Igualdade CTT Anual – objetivo realizado pela própria publicação anual deste documento e analisar o gap salarial.

No âmbito externo, concretamente na vertente do envolvimento com as comunidades, um indicador de referência aponta para a ambição de dedicar 1,0% do EBIT Recorrente anual a iniciativas sociais até 2025, nomeadamente através da sua política de donativos. A realização deste OKR, em 2023, ficou abaixo do planeado, muito mais por via do incremento do denominador do que por qualquer falha na realização dos donativos programados. Em 2023, o foco interno foi para a consolidação de procedimentos e a aprovação, já no último trimestre, de um Plano de Impacto Social, definindo pré-requisitos e métricas de acompanhamento das iniciativas apoiadas, foi o culminar de um percurso com várias etapas.

A política de voluntariado dos CTT tem uma longa tradição e, nos últimos anos, foi encarada de forma estratégica pela liderança da empresa, com a definição de uma meta, a atingir até 2025, de 3 dias de voluntariado disponibilizado por cada trabalhador/a.

De forma que os/as próprios/as trabalhadores/as dos CTT colaborem para o aumento deste impacto, quer na comunidade, quer no ambiente, o Grupo CTT definiu como compromisso garantir que os participantes nas iniciativas de voluntariado consagrem, em média, 3 dias úteis por ano a iniciativas e programas sociais organizados e apoiados pela Empresa. Em 2023, o foco passou a estar em ações desenhadas especificamente para atender às necessidades e características específicas das áreas e direções que as procuraram.

No cômputo geral, o grupo de voluntariado, entre trabalhadores/as e familiares, contribuiu com 2137 horas de serviço voluntário. Em termos dos/das trabalhadores/as dos CTT, este número cifrou-se nas 1 834 horas (+21,0% que no ano anterior), uma média de 4,4 horas por pessoa (+2,9% que em 2022).

Quanto à Sustentabilidade Ambiental, os CTT têm uma posição forte nas dimensões ESG, em particular no que diz respeito ao seu desempenho ambiental, tendo como principal objetivo reduzir as suas emissões diretas e indiretas em 55% até 2030, compensando as remanescentes com vista a atingir um balanço neutro em carbono. O principal foco desta meta é garantir que a sua frota de última-milha seja composta por 50% de veículos 'verdes' na última-milha até 2025 e 100% até 2030.

Pela sua relevância e impacto na atividade dos CTT, juntamos aos dados deste Plano os Indicadores ESG com análise comparativa entre os anos de 2022 e 2023:

| | '22 | '23 | Δ 23/22 |
|--|-----------|-----------|------------|
| Desempenho ambiental (E) | | | |
| Emissões CO2e totais, scopes 1, 2 e 3 (ton.) | 84 564,2 | 82 350,4 | (2,6%) |
| Consumos energéticos (GJ) | 365 603,8 | 363 427,4 | (0,6%) |
| Eletrificação na última milha | 15,3 % | 19,6 % | 4,3 p.p. |
| Reciclabilidade da oferta | 54,9 % | 82,4 % | 27,5 p.p. |
| Desempenho social (S) | | | |
| Mulheres em cargos de liderança | 40,5 % | 39,9 % | (0,6 p.p.) |
| Volume de formação (horas) | 138 042,0 | 156 028,6 | 13,0% |
| Rotatividade de pessoas (%) | 18,5 | 18,7 | 0,2 p.p. |
| Acidentes de trabalho (n.º ocorrências) | 801 | 865 | 8,0% |
| Investimento na comunidade (% EBIT recorrente) | 1,0 % | 0,6 % | (0,4 p.p.) |
| Compras a fornecedores locais (ibéricos) | 97,9 % | 99,5 % | 1,6 p.p. |
| Voluntariado empresarial (horas) | 1516,0 | 1834,0 | 21,0% |
| Desempenho de governance (G) | | | |
| Frequência de relato de questões ESG à gestão de topo (n.º) | 2 | 8 | 300,0% |
| Formação sobre boa conduta, assédio e políticas de corrupção e branqueamento de capitais (horas) | 10 390,0 | 43 793,3 | 321,5% |

4. Como estabelecemos os nossos objetivos



4. Como estabelecemos os nossos objetivos

O Plano para a Igualdade é dos instrumentos de gestão utilizado nos CTT para a implementação e operacionalização de medidas que promovam, de forma transversal, a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, bem como a conciliação entre atividade profissional e vida pessoal e familiar.

A natureza transversal do Plano, a sua compleição e objetivos estão interligados com o ciclo estratégico da empresa.

A estratégia dos CTT prossegue com foco na sua transformação, tendo ano após ano, superado com resultados positivos os desafios externos. Com uma estratégia assente em cinco importantes pilares para o seu funcionamento (Desempenho económico e financeiro | Inovação | Descarbonização | Envolvimento com as Pessoas | Envolvimento com a Comunidade), os CTT conseguem garantir a sustentabilidade no negócio postal alavancando no desenvolvimento de outros negócios em crescimento e assegurando assim, a ligação de pessoas a empresas.

Neste seguimento, com foco nos cinco pilares de desempenho e compromisso, e em consonância com o plano estratégico a concretizar até 2025, definido no Capital Markets Day 2022, foram implementadas diversas iniciativas que contribuíram para a sustentabilidade do Grupo CTT a vários níveis.

2023 foi um ano dedicado à implementação de medidas com vista a alcançar as metas e compromissos ESG assumidos no ano anterior. De forma a concretizar essas metas, foram estabelecidos procedimentos de acompanhamento trimestral da evolução dos indicadores, designados de Objetivos e Resultados Chave (OKR, na sua sigla inglesa) acompanhando-os de planos de ação concretos. Esta metodologia alargou-se a todos os indicadores chave de desempenho da Empresa.

Quanto às nossas Pessoas, temos como objetivo a promoção de uma cultura organizacional positiva, garantindo a igualdade de oportunidades nas condições de acesso à saúde, bem-estar, conciliação, qualificação e progressão. Em relação à gestão do talento, a estratégia passa por melhorar a experiência do trabalhador/a e o seu grau de satisfação, de forma a incrementar o compromisso de todos e de todas, tornando cada um/a num/a embaixador/a da Marca CTT.

Em 2023, os CTT alargaram o âmbito da certificação como Empresa Familiarmente Responsável, já obtida pelos CTT Correios de Portugal, S.A., pela CTT Expresso e pela CTT Contacto em 2022, ao Banco CTT e à 321 Crédito. Enquanto isso, a facilitação da interação dos/as trabalhadores/as com diversos aspetos da sua vida no seio da Empresa continua a ser facilitada pela implementação de novos módulos da plataforma My CTT (Portal do Colaborador/a).

Relativamente à maior diversidade na gestão, os CTT apresentavam, à data de 31 de dezembro de 2023, a presença de 40 % de mulheres em posições de liderança de topo e intermédia. A ambição é atingir 45,0% até 2025.

O Plano para a Igualdade dos CTT assenta nos princípios essenciais para a definição do seu conteúdo o cumprimento da legislação, a transparência, a relevância, a abrangência e a pertinência. Os nossos princípios e a forma de os operacionalizar resultam da conjugação entre os objetivos estratégicos e de negócio acima elencados, da auscultação de stakeholders e dos vários instrumentos de gestão que servem este propósito.

As medidas do Plano fazem parte de um amplo conjunto de medidas e instrumentos que convergem num núcleo comum e apresentam diversas interseções, especialmente no pilar da Igualdade de Oportunidades do modelo de gestão desenvolvido no âmbito da certificação dos CTT como Empresa Familiarmente Responsável (certificação efr). Ações desenvolvidas no âmbito da Igualdade, Diversidade, Equidade e Inclusão são incorporadas nos processos relacionados com este modelo de gestão, aproveitando as sinergias para construir medidas integradas e de continuidade, adaptadas à realidade atual e às necessidades das Pessoas CTT.

Ancoramos, ainda, o estabelecimento de objetivos e medidas nos resultados do Diagnóstico efetuado na plataforma da CITE, fazendo, neste documento, uma análise exaustiva a todas as dimensões, onde apresentamos as medidas em curso e/ou de continuidade, bem como aquelas que nos propomos concretizar, resultando no Plano para a Igualdade 2025.

5. Diagnóstico



5. Diagnóstico

O diagnóstico elaborado pelos CTT reúne várias fontes de informação e reportes internos conjugadas com instrumentos de análise externos, nomeadamente, a resposta ao exercício de Autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, da CITE e do guião e matriz de apoio para a elaboração dos planos para a igualdade.

Tendo sempre presente o objetivo de alcançar a efetiva igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, trabalhamos em múltiplas frentes e reunimos inputs de vários stakeholders internos e externos. A auscultação de stakeholders em fóruns de várias naturezas (nem sempre formais), permite-nos partilhar programas e boas práticas, contribuindo para a melhor identificação de oportunidades e áreas de melhoria.

Este trabalho multidisciplinar resulta num acompanhamento de leitura e análise para a elaboração de propostas de acordo com as necessidades prementes em temas como a conciliação, a não discriminação, parentalidade, ética, etc. Assim, este acompanhamento revela-se uma das peças fundamentais para a elaboração do diagnóstico do Plano.

Conjugando todas estas peças, abaixo apresentamos a análise de suporte ao Plano para a Igualdade que tem por base os dados recolhidos e reportados pelos CTT nos últimos exercícios de relato integrado, referentes a 2023 - dados reportados de acordo com sistemas de controlo e gestão interna dos CTT, auditados por uma entidade externa certificada, no âmbito desses relatórios.

5.1. Estratégia, missão e valores

Os CTT elaboram, submetem e comunicam o Plano para a Igualdade anualmente, de acordo com a Lei nº 62/2017, de 1 de agosto e pelo disposto no art.º 3º do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, cuja respetiva entrega é feita até 15 de setembro de cada ano (n.º 4 do art.º 3º do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho). Para além desta entrega, na mesma data o Plano é comunicado à CMVM e disponibilizado na Intranet e no site oficial dos CTT em língua portuguesa e inglesa.

Quanto aos documentos estratégicos, é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, nomeadamente nos mencionados na página seguinte. Para além destes, os Relatórios Integrados (anuais e trimestrais) mencionam de forma sistemática o progresso das ações encetadas nestes temas no período em referência, apresentando os indicadores relacionados tanto com as ações como todos os que estão relacionados com pessoal, desagregados por sexo.

Códigos, Políticas e Estratégias CTT

[Código de Conduta - CTT e Subsidiárias](#)

[Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho - CTT e Subsidiárias](#)

[Política de Diversidade e Inclusão - CTT e Subsidiárias](#)

Na relação com os *stakeholders*, nomeadamente fornecedores e no que respeita aos critérios de seleção, os CTT estão comprometidos em garantir o cumprimento escrupuloso dos normativos em matéria laboral e de respeito dos direitos humanos. Temos critérios sociais que incluem o tema da Igualdade, firmados na [Política de Compras Responsáveis dos CTT](#). Esta visa promover a melhoria dos aspetos ambientais e sociais da cadeia de valor, aplica-se a todos os nossos fornecedores pois está integrada nos nossos documentos concursais e inclui uma cláusula de rescisão por incumprimento.

Damos especial destaque ao Código de Ética do Grupo CTT que foi disponibilizado em 2023 com uma grande campanha de sensibilização e um curso em e-learning a realizar por todos os colaboradores e colaboradoras do Grupo CTT. Este aborda várias questões relacionadas com Igualdade, Diversidade, Equidade e Inclusão:

“Sem prejuízo de fomentarmos a diversidade em geral, queremos promover a diversidade de género em especial, incluindo em posições de liderança, a qual consideramos constituir um objetivo ético de longo prazo. Estamos conscientes de que as desigualdades de oportunidades em função do sexo constituem um tema com relevantes contornos morais e sociais e que a eliminação de disparidades contribui para a construção de uma organização empresarial mais equitativa, removendo entraves artificiais ao desenvolvimento de todo o potencial profissional e humano dos nossos Colaboradores e Colaboradoras.”

(in Código de Ética do Grupo CTT)



Canal Ética - Linha privilegiada para comunicar com a Comissão de Ética. Este mecanismo foi criado pelos CTT para comunicação anónima de irregularidades.

Em 2023 foi definida a estratégia de Diversidade, Equidade, Inclusão (DEI) e Conciliação, assente em quatro dimensões prioritárias – Género (qualquer género, com especial enfoque nas mulheres); Gerações; Culturas e Pessoas com Deficiência, respetivos objetivos e foi adotado o acrónimo DEI&Conciliação. Este tema foi divulgado internamente e publicado numa página da Intranet que reflete a posição da empresa e onde se encontram discriminadas as dimensões e objetivos.

Na mesma página, em função da heterogeneidade da população CTT e tendo em conta a individualidade de cada Pessoa que se pode integrar em uma ou mais dimensões identificadas como prioritárias nesta abordagem, por diversos motivos, pode estar mais exposta a situações de vulnerabilidade.

Assim, foram produzidos conteúdos informativos acerca de:

- Direitos e deveres de cidadania;
- Defesa do consumidor;
- Riscos de endividamento;
- Prevenção da violência doméstica.

No domínio da auscultação interna e de forma a aferir o grau de satisfação dos/as trabalhadores/as, bem como a qualidade da sua experiência e o impacto destas políticas e ações internas, em 2023 foram lançados dois inquéritos, um por semestre que incluiu questões relacionadas com Igualdade entre homens e mulheres e Diversidade, Equidade, Inclusão e Conciliação.

Relações de cooperação com entidades externas

Os CTT continuam ativos na prossecução dos objetivos de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas, que marcam a agenda global 2030 para a sustentabilidade, bem como de objetivos ESG (ambientais, sociais e de governação) específicos das principais organizações empresariais nacionais focadas nestes temas, como o BCSD Portugal ou a Global Compact Network Portugal, de que os CTT são membros, no âmbito dos quais o tema da igualdade é transversal, mesmo que nem sempre seja o objeto central de todas as iniciativas.

No âmbito das atividades com o Fórum iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, e do envolvimento com a CITE, os CTT voltaram a participar nas ações dos Grupos de Trabalho (GT), tendo passado a integrar o GT2, direcionado para o desenho e aprofundamento das medidas de igualdade a implementar pelos signatários do Fórum. Nessa medida, a 18 de maio, os CTT renovaram os seus compromissos, voltando a assinar o Acordo de Adesão.

Na sequência da adesão ao Pacto Contra a Violência, os CTT têm vindo a reforçar o seu plano de ação neste domínio e a trabalhar e a implementar práticas de Prevenção e Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica, através da divulgação de materiais para sensibilização, interna e externamente. No ano 2023, a Empresa renovou e reforçou, em junho, esta colaboração com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, procurando sensibilizar e combater esta causa que é de todas as pessoas e por todas as pessoas. Aderiu à campanha Nacional Contra a Violência Doméstica e divulgou conteúdos alusivos ao Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres: envio de e-newsletter com imagens, vídeo e informação de sensibilização para todos/as os trabalhadores/as CTT.

Em 2023 os CTT renovaram a parceria com a APPDI e continuaram a fazer parte dos signatários da Carta para Diversidade. Esta é uma iniciativa da Comissão Europeia, e é um dos instrumentos voluntários criados com o objetivo de encorajar os/as empregadores/as a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade.

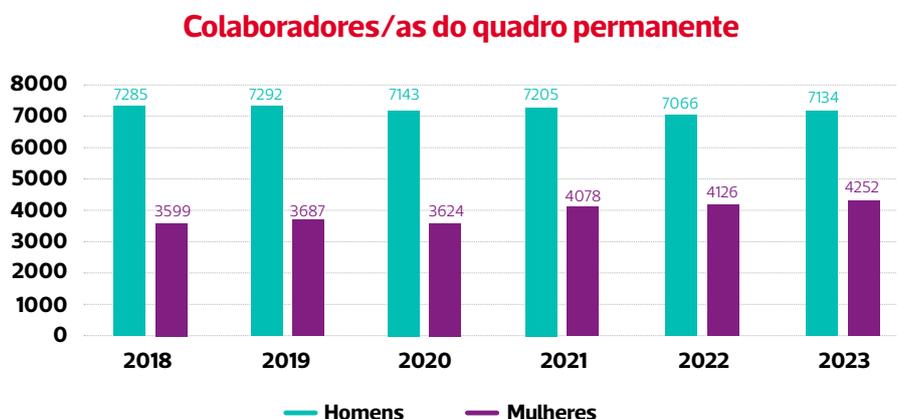
Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2025: Promover iniciativas juntos dos/as colaboradores/as (eventos de celebração) relacionadas com a promoção da igualdade e outras dimensões da diversidade; criar um Comité para a Igualdade entre mulheres e homens.

5.2. Igualdade no acesso a emprego

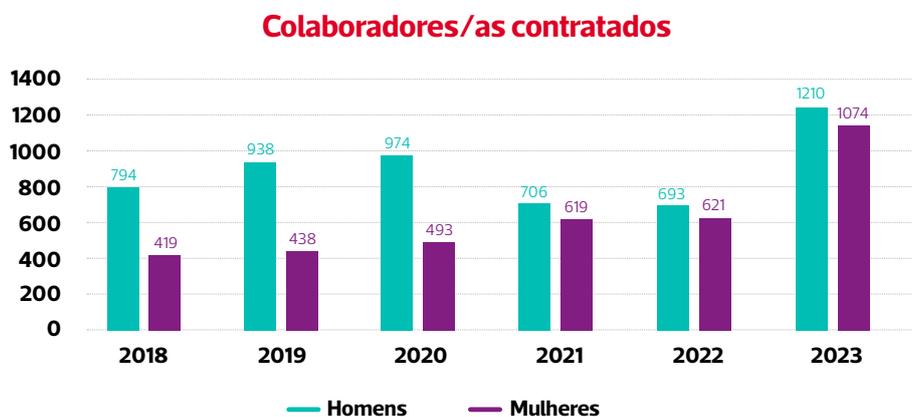
Os CTT dispõem de políticas internas de diversidade e de seleção com o objetivo de assegurar a implementação de processos transparentes de seleção dos/das Administradores da Sociedade. A comissão de nomeações disponibiliza os seus termos de referência e induz, na medida das suas competências, processos de seleção transparentes que incluem mecanismos efetivos de identificação de potenciais candidatos/as, para que sejam escolhidos/as para proposta os que apresentem maior mérito, melhor se adequem às exigências da função e promovam, dentro da organização, uma diversidade adequada incluindo de sexo.

A motivação e desenvolvimento dos/as trabalhadores/as assumem um papel crucial para o sucesso do negócio, tornando-se fundamental ter presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e avaliar as competências mais críticas para o desempenho da função, permitindo decisões mais informadas em processos como: recrutamento e seleção, reclassificação profissional, nomeação de novas chefias, desenvolvimento e identificação de potencial e de reestruturação (mobilidade interna).

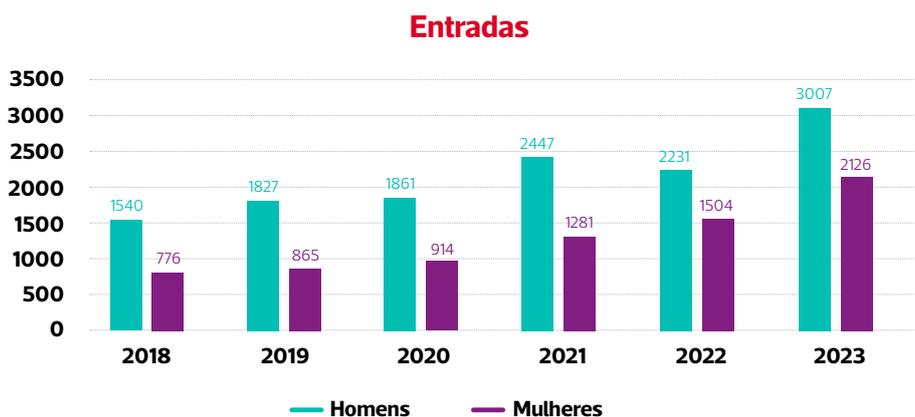
Em termos globais, a representatividade das mulheres tem vindo paulatinamente a subir:



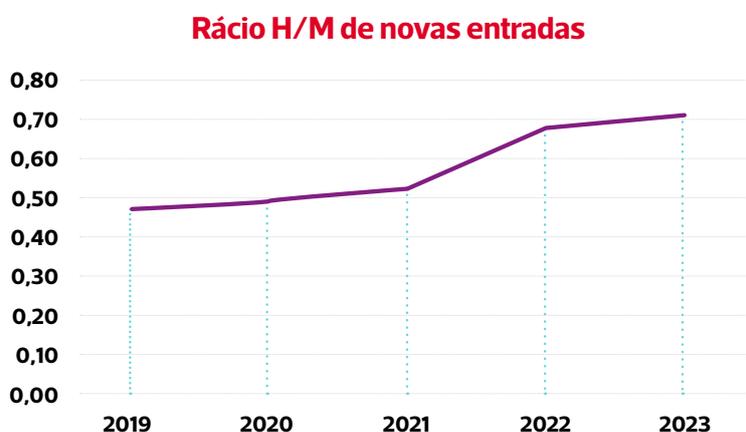
Quanto às novas contratações, as medidas já implementadas, aliadas à sensibilização junto das equipas de recrutamento têm vindo a ser frutíferas, apresentando números muito próximos entre homens e mulheres:



Também os números de novas entradas mostram uma aproximação efetiva entre homens e mulheres:



Esta trajetória indicia uma representatividade crescente:



Não obstante do caminho que se tem vindo a traçar, ainda existe espaço para melhorar, nomeadamente, nas contratações de carteiro/a que, pelas suas especificidades podem tender a afastar as candidaturas de mulheres.

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2025: Diversificar os fóruns de divulgação de recrutamento externo, com ações direcionadas para públicos específicos, com o objetivo de aumentar a percentagem de mulheres Carteiras.

5.3. Formação inicial e contínua

Uma das prioridades na gestão de Pessoas CTT é o investimento contínuo em formação focada em vários temas, cujo vetor comum se traduz na promoção de uma conduta de total transparência e responsabilidade, num ambiente de trabalho saudável, que valorize a dignidade das pessoas, contribua para o seu desenvolvimento pessoal e humano e prevenindo a prática de atos menos corretos em nome ou por conta dos CTT e Subsidiárias, com reflexos negativos na sua reputação e imagem.

Em 2023, a formação realizada e devidamente caracterizada contou com 8736 trabalhadores/as, correspondentes a 63,9% da população de trabalhadores/as efetivos/as e contratados/as a termo de todas as empresas do Grupo CTT. Foram contabilizadas 156 028,6 horas de formação (mais 13,0% que no ano passado), numa taxa de esforço de 0,7%.

De acordo com as apostas estratégicas no desenvolvimento de competências dos colaboradoras e colaboradores dos CTT e, relativamente ao volume de formação em temas, ou relacionados, ou que contenham conteúdos relacionados com a Igualdade, DEI e Conciliação, em 2023 a empresa contou com:

| GRANDES TEMAS | Participações | Horas |
|--|---------------|---------------|
| ÉTICA, VALORES, RESPEITO, COMPLIANCE | 3 242 | 8 266 |
| PROMOÇÃO CONCILIAÇÃO, DIVERSIDADE, INCLUSÃO | 397 | 670 |
| PROMOÇÃO DA FLEXIBILIDADE, PRODUTIVIDADE E DESEMPENHO | 3 843 | 13 610 |
| PROMOÇÃO DA QUALIDADE E MELHORIA CONTÍNUA | 637 | 1 900 |
| SAFETY & SECURITY | 17 182 | 14 001 |
| SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL | 1 782 | 1 977 |
| Total Geral | 27 083 | 40 424 |

Em termos gerais, a formação nos CTT distribuiu-se pelos diferentes grupos profissionais da seguinte forma:

| Recursos Humanos | 2022 | | | 2023 | | | CTT |
|--|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| | Indicadores | CTT | CTT SA | Subsidiárias | CTT | CTT SA | |
| Número de horas de formação *10⁴ | 13,8 | 12,1 | 1,7 | 15,6 | 12,7 | 2,9 | 13,0 |
| Média de horas de formação | 11,8 | 12,4 | 9,1 | 12,5 | 12,5 | 12,2 | 5,9 |
| Mulheres | 18,2 | 19,8 | 10,8 | 18,8 | 19,5 | 14,8 | 3,3 |
| Homens | 8,4 | 8,5 | 8,0 | 8,9 | 8,8 | 10,1 | 6,0 |
| Média de horas por categoria | | | | | | | |
| Quadro Superior | 17,0 | 14,6 | 22,7 | 20,7 | 21,2 | 19,6 | 21,8 |
| Mulheres | 18,0 | 16,1 | 22,9 | 20,9 | 21,0 | 20,5 | 16,1 |
| Homens | 16,0 | 13,0 | 22,6 | 20,6 | 21,3 | 18,8 | 28,8 |
| Quadro Médio | 14,6 | 16,1 | 11,5 | 13,0 | 16,7 | 3,3 | -11,0 |
| Mulheres | 15,2 | 17,1 | 10,4 | 14,9 | 18,4 | 1,6 | -2,0 |
| Homens | 14,2 | 15,4 | 12,0 | 11,9 | 15,5 | 3,9 | -16,2 |
| Atendimento | 31,4 | 31,4 | 32,3 | 31,3 | 30,2 | 53,4 | -0,3 |
| Mulheres | 31,8 | 31,7 | 34,4 | 31,7 | 30,6 | 51,3 | -0,3 |
| Homens | 30,7 | 30,8 | 27,1 | 30,5 | 29,3 | 60,8 | -0,7 |
| Distribuição | 3,2 | 3,4 | 2,0 | 4,6 | 4,9 | 2,0 | 43,8 |
| Mulheres | 3,4 | 3,9 | 1,5 | 4,7 | 5,8 | 0,6 | 38,2 |
| Homens | 3,1 | 3,3 | 2,2 | 4,6 | 4,7 | 2,9 | 48,4 |
| Outros | 8,9 | 10,2 | 4,0 | 6,2 | 6,1 | 8,1 | -30,3 |
| Mulheres | 7,7 | 9,9 | 2,7 | 6,9 | 6,9 | 6,5 | -10,4 |
| Homens | 9,5 | 10,3 | 5,4 | 5,8 | 5,7 | 10,4 | -38,9 |

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2025: Criar curso de formação sobre diversidade, equidade e inclusão, incluindo um módulo dedicado a Enviesamentos Inconscientes; providenciar formação em Liderança Inclusiva para líderes.

5.4. Igualdade nas condições de trabalho

Na sequência do processo Anual de Desempenho referente ao ano de 2022, decorreu no 2.º semestre de 2023 a fase de transmissão dos resultados (reuniões de feedback) que envolveram 8 900 trabalhadores/as dos CTT Correios de Portugal, S.A., CTT Expresso e CTT Contacto, e respetivas chefias diretas. Em relação ao Banco CTT, todos/as os/as trabalhadores/as que estão nos quadros foram avaliados/as, apenas não entraram em avaliação aqueles/as que se encontravam a substituir trabalhadores/as ausentes. No que diz respeito à 321 Crédito, o universo total de trabalhadores/as foi avaliado, com a possível exceção de quem estivesse de baixa ou não tenha cumprido seis meses de contrato. Ao todo, 83,1% da força de trabalho destas cinco empresas participou em processos de avaliação do desempenho.

Esta etapa teve como objetivo fazer o balanço da atividade e identificar eventuais necessidades de desenvolvimento. A gestão deste processo foi feita na plataforma My CTT (Portal do Colaborador/a) no módulo “Desempenho”, garantindo a total transparência e registo de todas as etapas.

A respeito dos CTT Correios de Portugal, S.A., o processo negocial relativo à revisão salarial do Acordo de Empresa (AE) para 2023, foi iniciado a 23 de novembro de 2022, e contou com a realização de oito reuniões de trabalho com as Associações Sindicais Outorgantes. Foi concluído com a obtenção do acordo destas em relação à proposta final apresentada pela Empresa, tendo a sua assinatura ocorrido em 30 de março de 2023. Associado a este acordo ficou o compromisso de a Empresa admitir 100 colaboradores, 80 da categoria profissional de Carteiro (designado internamente de “CRT”) e 20 da categoria profissional de Técnico de Negócio e Gestão (TNG), para o quadro permanente até final de 2023. Este número acabou por ser excedido.

Durante o ano de 2023, deu-se início ao processo de revisão salarial do AE CTT para 2024, tendo sido alcançado o acordo final entre as partes ainda antes do final do ano.

Nos CTT, os salários auferidos pelos/as trabalhadores/as em regime de tempo inteiro, estão acima do salário mínimo nacional. 580 trabalhadores/as, correspondendo a 4,7% das pessoas a trabalhar, a tempo inteiro, nas subsidiárias sediadas em Portugal, recebem o salário mínimo, estando todos/as os/as restantes acima.

A média salarial das mulheres, nos CTT, era 98,0 % da média salarial dos homens, a 31 de dezembro de 2023, denotando uma situação de alguma paridade, como se poderá ver no indicador Global do quadro seguinte:

Remuneração, grupo profissional e rácios de diferença por sexo

| Grupo profissional | Média de vencimentos Mulheres (€) | Média de vencimentos Homens (€) | Rácio H/M |
|--------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-------------|
| Quadros superiores | 1951,50 € | 2 514,50 € | 0,78 |
| Quadros médios | 1299,10 € | 1342,60 € | 0,97 |
| Atendimento | 1087,90 € | 1156,90 € | 0,94 |
| Distribuição | 869,40 € | 930,70 € | 0,93 |
| Outros grupos | 872,10 € | 997,40 € | 0,87 |
| Global | 1127,35 € | 1125,22 € | 1,00 |

(in Relatório Integrado 2023)

Os CTT divulgam a proporção entre a remuneração anual total do/a trabalhador/a mais bem pago, em cada país em que a organização atua, e a remuneração mediana anual total de todos os trabalhadores/as, excluindo o/a mais bem pago/a, para esse mesmo país. A proporção, em 2023, foi de 24,0 (+1,7% que no ano anterior).

Em relação à remuneração média os resultados dos últimos seis anos são os seguintes:

| | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------------------|---|------|------|------|------|------|------|
| Remuneração Média Fixa* | | | | | | | |
| Homens | € | 1087 | 1093 | 1093 | 1112 | 1125 | 1163 |
| Mulheres | € | 1167 | 1183 | 1166 | 1115 | 1127 | 1149 |
| Rácio salarial H/M | x | 1,1 | 1,1 | 1,1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |

* Em 2018 e 2019 não foram contabilizadas as empresas Corre, CTT Express (ES) e 321 Crédito.

Oportunidades de melhoria para o Plano 2025: Atingir a paridade de género das posições de liderança superior e intermédia. Por “paridade”, foi definida a meta de representação de 45% do sexo sub-representado, até final de 2025; atribuir bolsas de mérito a mulheres estudantes nas áreas STEM/TIC.

5.5. Proteção na parentalidade

No âmbito da parentalidade, uma das medidas assegurada pelos CTT é relativa ao cálculo da taxa de absentismo. Este exclui ausências por maternidade/paternidade (o mesmo se aplica em faltas por luto ou estudo), não penalizando quaisquer colaboradores/as em termos de progressão ou prémios que possam estar associados ao absentismo.

Em 2023 a taxa global de ausências registou uma diminuição, quer nos CTT Correios de Portugal, S.A., onde a taxa apurada foi de 8,8% (-0,8 p.p. que em 2022). No Grupo CTT, a taxa desceu para 8,1% (-0,9 p.p. que no ano anterior). Os motivos que mais contribuíram para as ausências foram: doença (5,3%), acidentes de trabalho (0,8%) e atividade sindical (0,4%). A taxa de ausências excluindo maternidade/paternidade foi de 7,6% e a taxa de absentismo (que exclui ausências por maternidade/paternidade, luto ou de horas para estudo) foi de 7,4% (-0,7 p.p. que no ano anterior).

Embora numa perspetiva diferente, as faltas no âmbito da parentalidade também são analisadas e, em 2023, foram apurados os seguintes indicadores:

- Em 2023, o gozo de licenças de parentalidade registou uma tendência ascendente quanto à partilha entre pai e mãe: pela primeira vez, a maioria das licenças (50,6%, representando um aumento de 6,1 p.p. em relação a 2022) foi pedida por homens. Os homens representaram 61,0% da população total da empresa e este valor não implica uma paridade absoluta nos pedidos, mas representa um acréscimo significativo, incentivado por ações internas de sensibilização, especialmente se atendermos ao facto de os pedidos por homens terem subido 7,7% (enquanto os das mulheres caíram 15,8%).

- A taxa de retorno permite perceber o número daqueles que regressaram e, por contraste, que abandonaram a empresa na sequência das suas licenças de parentalidade. Para esse efeito, são contabilizadas as saídas da empresa menos de um mês depois do final da licença como “não retorno” depois do gozo dessa licença. Das 249 pessoas que requereram licenças de parentalidade, 16 abandonaram a empresa praticamente de imediato, o que implica uma taxa de retorno de 93,6% (-1.5 p.p que em 2022), demonstrando uma estabilização da tendência.

- A Taxa de Retenção analisa a tendência de médio-prazo, de manutenção do talento após a parentalidade, medindo o número dos/as trabalhadores/as que continuam na empresa 12 meses depois de regressar de licença. Pretende-se, assim, aferir de que forma os recém-pais e as recém-mães percecionam os CTT como empresa que proporciona medidas de conciliação entre trabalho e família. Em 2023, a Taxa de Retenção foi de 93,6% (mais 3,5 p.p. que em 2022), revelando uma ligeira subida da tendência.

A postura dos CTT face às licenças de parentalidade é e tem sido, ao longo dos anos, a de não colocar quaisquer entraves ou penalizar, seja de que forma for, os colaboradores que pretendam gozar a licença de paternidade inicial ou a licença partilhada e as colaboradoras que gozem os vários modelos de licença de maternidade que a legislação coloca à sua disposição.

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2025: Continuar a desenvolver ações de sensibilização que promovam o uso partilhado das licenças de parentalidade; reforçar a informação sobre direitos e deveres no âmbito da parentalidade.

5.6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

A par com um contexto de mudança organizacional no ano de 2023, foram prosseguidas as atividades inerentes à incorporação do sistema de gestão efr. Foi reafirmado o compromisso da gestão com este modelo e a equipa de Técnicos foi reforçada. Dada a dimensão da empresa, foi criada uma figura para a realização de um trabalho de maior proximidade com as chefias intermédias e com os/as trabalhadores/as: o/a Embaixador/a efr. Foram nomeados/as Embaixadores/as e definidas as responsabilidades para o desempenho desta função e cujo envolvimento foi bastante positivo, sendo que o seu grau de participação em reuniões foi de 90% e, como output, já foram apresentadas sugestões de medidas. Tanto os/as Embaixadores/as como a equipa de Técnicos/as tiveram as respetivas formações.

Na concretização do alinhamento entre a gestão e orientação estratégica da conciliação nos CTT, foram desenvolvidas ações assentes nos três eixos de atuação identificados no início do ciclo de certificação. Foi definido um modelo de análise, verificação de desvios e planeamento de ações de mitigação para garantir a efetivação dos objetivos assumidos no posicionamento inicial.

A revisão da direção do modelo foi efetuada e apresentado o balanço com a sistematização de todo o trabalho efetuado desde a auditoria de concessão da certificação. Foram analisados todos os elementos, validados os resultados e aprovadas as propostas de melhoria.

Os resultados alcançados traduzem-se, principalmente, na elaboração e promoção de medidas para todos/as os/as trabalhadores e trabalhadoras dos CTT, de forma equitativa e ajustada aos postos de trabalho. Nesta sequência, foram identificadas, divulgadas e acrescentadas novas medidas às tabelas, das quais, pelo seu impacto, se destacam: a implementação e regulamentação do Teletrabalho, trabalho a tempo parcial e novo modelo de organização do trabalho; a definição dos critérios de comparticipação de formação académica e executiva, a criação da Conta Júnior Colaboradores/as, a conta Banco CTT com 0% de comissão de manutenção e o Crédito Habitação com spread 0%.

No âmbito do Sou CTT foram estabelecidas mais parcerias e protocolos com outras empresas com benefícios para os trabalhadores/as e as suas famílias, onde são protocolados valores especiais em diversas áreas, com especial enfoque na saúde, desporto e família. Além destes, mantiveram-se descontos para trabalhadores/as em produtos adquiridos na rede de lojas, descontos esses que vão até 10% em produtos CTT e até 20% em retalho.

Desenvolveram-se ações de promoção da saúde e bem-estar, com destaque para o aconselhamento de exames médicos incidindo especificamente na saúde da mulher; a importância do sono na saúde e sessões de mindfulness. Estas ações foram executadas em parceria com a Medis, direcionadas para todos/as os/as trabalhadores/as.

O novo modelo de organização do trabalho foi consolidado em 2023. Ficaram instituídos, de acordo com as necessidades de cada Direção / Equipa, seis regimes diferentes de trabalho:

- a. 100% Presencial, com permanência diária no edifício/instalações;
- b. 100% Teletrabalho, com aplicação das regras sobre este regime previstas em OS específica;
- c. Modelo Misto, com 2 a 3 dias em regime de teletrabalho, por semana;
- d. Modelo Rotativo, com períodos semanais ou quinzenais rotativos, de prestação de trabalho presencial e em regime de teletrabalho;
- e. Modelo Flex, com um mínimo de 20% de prestação de trabalho presencial, por mês;
- f. Modelo Dinâmico, com afetação mensal entre 25% e 75%, e alocação semanal definida pela Direção.

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2025: Reforçar o número de protocolos com empresas de serviços que facilitem a conciliação; identificar desigualdades no local de trabalho e fornecer medidas de apoio a colaboradores/as que enfrentem situações de vulnerabilidade social.

5.7 Prevenção da prática de assédio no trabalho

Crentes que só através da aplicação de princípios éticos é possível gerar e manter a confiança por parte de todos os stakeholders, os CTT, perante a vontade e necessidade de elevar o seu grau de exigência, nesta fase de mudança e de importante transformação, deu mais um passo na afirmação de uma postura de integridade aprovando um novo Código de Ética, que se encontra em fase de implementação. Este consolida os elementos que caracterizam a cultura ética, explicitando os valores fundamentais do Grupo CTT e transmite uma visão integrada do posicionamento dos CTT em matérias que impactam transversalmente as práticas de governo e de gestão. Consolida, ainda, uma matriz de valores e de atuação destinada a guiar os colaboradores e colaboradoras do Grupo CTT na forma como se relacionam entre si e com os outros stakeholders.

Para assegurar a aplicação destes princípios, os CTT nomearam uma Comissão de Ética e desenvolveram mecanismos de prevenção e controlo.

A Comissão de Ética tem como missão, de forma independente e imparcial, acompanhar a aplicação e observância das disposições do Código de Ética do Grupo CTT e do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, rececionando as denúncias de violações dos referidos Códigos através dos meios de comunicação do Canal de Ética (comissao.etica@ctt.pt) disponíveis no

website CTT e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação e que os mesmos observem as normas legais, em matéria de confidencialidade no tratamento da informação e garantia de não retaliação sobre os denunciantes.

Em 2023, foram recebidas 20 comunicações através do Canal de Ética, maioritariamente relacionadas com assédio, bem-estar e relação com partes interessadas, as quais foram objeto de tratamento e averiguação. Das 20 comunicações recebidas e analisadas pela Comissão de Ética, 15 foram concluídas e as restantes cinco ainda se encontram em processo de averiguação.

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2025: Integrar formação no novo Código de Ética nos processos de *Onboarding* para novos colaboradores e colaboradoras, apresentando os temas nele constantes, nomeadamente a prevenção e combate ao assédio no trabalho, a não discriminação e a promoção da diversidade de homens e mulheres.

6. Plano para a Igualdade 2025



6. Plano para a Igualdade 2025

O exercício de realização do Plano para a Igualdade 2025 tem como objetivo analisar e implementar medidas ajustadas à realidade da empresa e promover boas práticas no âmbito da igualdade entre homens e mulheres que envolvam todos os colaboradores/as. Não só a implementação das medidas propostas é fundamental, como também a sua monitorização numa ótica de melhoria contínua. Nesta sequência, apresentamos um resumo do status das medidas relativas ao Plano 2024:

Total Medidas Plano 2024 35

Medidas Realizadas Plano 2024 **12**

Medidas a realizar até final 2024 **5**

Medidas de continuidade **8**

Medidas que transitam para o Plano 2025 **8**

Medidas descontinuadas **2**

Face à previsão de concretização ou não das Medidas do Plano de 2024, em conjunto com os resultados do Diagnóstico e as orientações partilhadas pela CITE, identificámos as medidas que consideramos prioritárias (algumas delas são de continuidade) e definimos o Plano para a Igualdade CTT 2025.

| 1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa | | | | | | |
|--|--|--|--|---------------------------------------|---|---|
| Objetivos | Medida | Departamento Responsável | Departamentos Envolvidos | Orçamento | Indicadores | Meta |
| <p>Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa</p> <p>Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade</p> | <p>Divulgar o Plano para a Igualdade, as respetivas medidas e os objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no website da empresa, na Intranet, por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p> | <p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p> | <p>Direção de Comunicação</p> <p>Gabinete de Sustentabilidade</p> <p>Direção de Digital, Novos Canais e Inovação</p> | <p>Não envolve custos específicos</p> | <p>Número de sessões de sensibilização realizadas</p> | <p>Pelo menos uma sessão de sensibilização junto dos stakeholders internos responsáveis por gerir as medidas do plano, de forma a criar cada vez maior envolvimento nas medidas relacionadas com o Plano para a Igualdade, no 1º semestre de 2025</p> |

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa (continuação)

| Objetivos | Medida | Departamento Responsável | Departamentos Envolvidos | Orçamento | Indicadores | Meta |
|---|--|--|---|---------------------------------------|---|--|
| <p>Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas</p> <p>Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens</p> | <p>Manter e estabelecer novas relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens</p> | <p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p> | <p>Comissão Executiva</p> <p>Gabinete de Sustentabilidade</p> <p>Direção de Gestão de Talento</p> | <p>Até 15.000 euros</p> | <p>Número de entidades e projetos apoiados</p> <p>Número de novas relações de cooperação</p> | <p>Manutenção das atuais parcerias e estabelecimento de novas parcerias com entidades que promovem direta ou indiretamente a igualdade entre mulheres e homens</p> |
| <p>Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens</p> | <p>Promover iniciativas juntos dos/as colaboradores/as (eventos de celebração) relacionadas com a promoção da igualdade e outras dimensões da diversidade, de bem-estar, de promoção da saúde física, emocional e mental, e de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</p> | <p>Direção de Gestão de Talento</p> <p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p> | <p>Direção de Comunicação</p> | <p>Até 20.000 euros</p> | <p>Número de iniciativas realizadas</p> <p>Número de participantes, desagregado por homens e mulheres</p> | <p>Realizar, pelo menos, duas iniciativas (eventos de celebração) associadas à diversidade e ao bem-estar</p> |
| <p>Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</p> | <p>Incluir questões no domínio da Igualdade no âmbito do inquérito de satisfação / audição anual aos/as colaboradores/as</p> | <p>Direção de Gestão de Talento</p> <p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p> | <p>Todas as Direções da Empresa</p> | <p>Não envolve custos específicos</p> | <p>Número de participações, com informação desagregada por homens e mulheres</p> | <p>Audição anual no 1º semestre de 2025</p> |
| <p>Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</p> | <p>Criar um Comité para a Igualdade entre mulheres e homens inserido no âmbito da DEI e Conciliação</p> | <p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p> | <p>Comissão Executiva</p> <p>Direção de Gestão de Talento</p> <p>Gabinete e Sustentabilidade</p> | <p>Não envolve custos específicos</p> | <p>Nº de reuniões no ano 2025</p> | <p>Comité criado, com competências definidas, em 2025</p> |

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

| 2. Igualdade no Acesso ao Emprego | | | | | | |
|--|--|---|--|--------------------------------|---|--|
| Objetivos | Medida | Departamento Responsável | Departamentos Envolvidos | Orçamento | Indicadores | Meta |
| Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa | Reforçar os princípios de igualdade de oportunidades por sexo, no lançamento de campanha de recrutamento externo, com o objetivo de aumentar a percentagem de mulheres "Carteiras" | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Direção de Comunicação Direção de Digital, Novos Canais e Inovação | Não envolve custos específicos | Número de candidaturas decorrente da campanha de recrutamento Número de contratos realizados na Distribuição, desagregados por homens e mulheres | Aumentar gradualmente a percentagem de mulheres na Distribuição até final de 2025 |
| Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens | Garantir a equidade na entrada de jovens talentos, nomeadamente através do Programa Trainees, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género | Direção de Gestão de Talento | Direção de Comunicação | Não envolve custos específicos | Nº de colaboradores/as selecionados no âmbito do Programa de Trainees, desagregado por homens e mulheres | Implementar no Programa de Trainees em 2025 |
| | Reforçar os princípios de igualdade de oportunidades por sexo nos processos de recrutamento interno e externo, assim como em ações de employer branding relevantes | Direção de Gestão de Talento Direção de Gestão de Recursos Humanos | Direção de Comunicação | Não envolve custos específicos | Evidência das iniciativas a realizar | Implementar nos processos de recrutamento e ações de employer branding relevantes |
| Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa | Formalizar, em contratos com entidades externas especializadas em recrutamento e seleção, a garantia de paridade na apresentação dos/as candidatos/as em posições sub-representadas | Direção de Gestão de Recursos Humanos Direção de Gestão de Talento | Direção de Compras e Logística Direção Secretária da Sociedade e Direção Jurídica | Não envolve custos específicos | Elaborar e incluir cláusula nos contratos que mencione a paridade na apresentação de candidatos/as | Implementar em todos os novos contratos no 2º semestre de 2025 |
| | Sensibilizar as entidades externas especializadas em recrutamento e seleção, no sentido de garantirem representatividade e diversidade de candidaturas apresentadas, incluindo a representatividade do género, sempre que possível de pelo menos 40% | Direção de Gestão de Recursos Humanos Direção de Gestão de Talento | Direção de Comunicação | Não envolve custos específicos | nº sessões de sensibilização realizadas | Pelo menos 1 sessão de sensibilização junto dos principais parceiros externos de recrutamento sobre a importância de mitigar o efeito dos enviesamentos inconscientes e possíveis situações de discriminação nas fases de triagem e pré-seleção de candidatas e candidatos |

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

| 2. Igualdade no Acesso ao Emprego (continuação) | | | | | | |
|---|---|---------------------------------------|--|--------------------------------|---|--|
| Objetivos | Medida | Departamento Responsável | Departamentos Envolvidos | Orçamento | Indicadores | Meta |
| Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens | Realizar ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento relativos a género, deficiência, orientação sexual, etnia ou qualquer outro fator de diversidade, assegurando uma abordagem inclusiva e equitativa em todo o processo | Direção de Gestão de Talento | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Custo do parceiro | Número de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas nas ações de formação/ Número total de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento | Formar pessoas responsáveis (áreas específicas) na seleção e recrutamento durante o ano de 2025. |
| | Definir e implementar Programa de referenciação de grupos sub-representados, como mulheres ou pessoas com deficiência, assegurando princípios de meritocracia e do igual acesso a oportunidades | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Direção de Gestão de Talento Direção de Comunicação | Não envolve custos específicos | Número de referenciações ao abrigo do Programa, desagregado por grupo sub-representado | Definição do programa de referenciação, critérios e processo de recolha de candidaturas, no 1.º semestre de 2025 Divulgação do programa internamente no 2º semestre de 2025 |

| 3. Formação Inicial e Contínua | | | | | | |
|--|---|------------------------------|---|--------------------------------|---|---|
| Objetivos | Medida | Departamento Responsável | Departamentos Envolvidos | Orçamento | Indicadores | Meta |
| Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma | Disponibilizar formação em “Direito à Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação”, após revisão e atualização dos referidos conteúdos | Direção de Gestão de Talento | Gabinete de Sustentabilidade Direção de Gestão de Recursos Humanos | Não envolve custos específicos | Número de colaboradores/as abrangidos por ações de formação | Conteúdos de formação revistos no 1.º trimestre de 2025 Ações realizadas no 2.º, 3.º e 4.º trimestre de 2025 |

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

| 3. Formação Inicial e Contínua (continuação) | | | | | | |
|--|--|------------------------------|---|---|--|---|
| Objetivos | Medida | Departamento Responsável | Departamentos Envolvidos | Orçamento | Indicadores | Meta |
| Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma | Apostar continuamente num reforço de ações de sensibilização em temas de diversidade e igualdade nos locais de trabalho, incluindo a temática da igualdade entre homens e mulheres | Direção de Gestão de Talento | Direção de Gestão de Recursos Humanos Gabinete de Sustentabilidade | Não envolve custos específicos | Número de formações/ sensibilizações gerais ou específicas, que englobaram a temática da igualdade entre homens e mulheres | Incluir na agenda das ações de formação gerais ou específicas em 2025, sempre que possível, conteúdos sobre a igualdade entre homens e mulheres |
| | Manter protocolo com a PWN - Professional Women's Network, que visa a cooperação entre a PWN e os CTT, através da troca de informações, da articulação de posições e da concretização de uma parceria com vista à definição das políticas internas nomeadamente em matérias como a sensibilização, educação e formação profissional orientadas para a promoção e ascensão da Mulher na carreira profissional | Direção de Gestão de Talento | Direção de Comunicação | Cerca de 7.500€ para fee anual do protocolo e formações específicas | Número de membros CTT na PWN Número de participações nas ações de comunicação/ formação promovidas pela PWN | Manutenção da parceria entre a PWN e os CTT durante o ano de 2025 |
| | Disponibilizar formação em Liderança no feminino, com o objetivo de desenvolver e acelerar competências que promovam a ascensão da Mulher na carreira profissional | Direção de Gestão de Talento | Todas as Direções da Empresa | Cerca de 12.000€ (a confirmar) | Número de mulheres abrangidas pelas ações de formação | Incluir na agenda das ações de formação gerais ou específicas em 2025 |

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

| 3. Formação Inicial e Contínua (continuação) | | | | | | |
|--|---|---|---|--------------------------------|--|---|
| Objetivos | Medida | Departamento Responsável | Departamentos Envolvidos | Orçamento | Indicadores | Meta |
| Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma | Realizar ações que promovam discussão sobre a carreira, opções profissionais, competências fundamentais ao nível da liderança | Direção de Gestão de Talento | Direção de Comunicação | A definir | Número de workshops realizados Número de colaboradoras envolvidas nos workshops | Realização de workshops durante o ano 2025 |
| | Implementar a iniciativa " Diversity Talks" com convidados internos e externos para trabalhar os 4 pilares da DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão), Enviesamentos Inconscientes e outros temas que reforcem a desconstrução de preconceitos | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Direção de Comunicação Direção de Gestão de Talento | Não envolve custos específicos | Número de sessões realizadas Número de participantes, desagregado por homens e mulheres | Realizar, pelo menos, quatro sessões durante o ano de 2025 |
| | Desenvolver um curso de formação sobre diversidade, equidade e inclusão, incluindo um módulo dedicado a Enviesamentos Inconscientes. (A incluir no plano de formação anual) | Direção de Gestão de Talento Direção de Gestão de Recursos Humanos | Direção de Comunicação | Não envolve custos específicos | Número de colaboradores/ as abrangidos na formação, desagregados por homens e mulheres | Lançamento de e-Learning sobre "Diversidade, Equidade e Inclusão" até final de 2025 |
| | Providenciar formação em Liderança Inclusiva para líderes, com o objetivo de desenvolver competências que promovam a equidade, diversidade e inclusão nas equipas | Direção de Gestão de Talento | Direção de Comunicação Direção de Gestão de Recursos Humanos | Cerca de 5.000€ (a confirmar) | Número de líderes abrangidos pela ação de formação | Realização de uma ação para Top Management até final do ano 2025 |

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

| 4. Igualdade nas Condições de Trabalho | | | | | | |
|--|--|---------------------------------------|--|--------------------------------|--|---|
| Objetivos | Medida | Departamento Responsável | Departamentos Envolvidos | Orçamento | Indicadores | Meta |
| Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa | Garantir a continuidade de 33,3% de pessoas do sexo-sub-representado para os órgãos de administração e de fiscalização (art. 5.º/1 da Lei Número 62/2017) | Administração/ Comissão Executiva | Direção Secretária da Sociedade e Direção Jurídica | Não envolve custos específicos | 33,3% de pessoas do sexo-sub-representado nos órgãos de administração e de fiscalização | Manter 33,3% de pessoas do sexo sub-representado nos órgãos de administração e de fiscalização, no ano 2025 |
| Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional | Aumentar de 40% para 45% o número de mulheres em cargos de liderança (Administração, 1.ª Linhas e 2.ª Linhas) | Administração/ Comissão Executiva | Direção de Gestão de Talento Gabinete de Sustentabilidade | Não envolve custos específicos | Aumento percentual de mulheres em cargos de liderança (Administração, 1ª Linhas e 2ª Linhas) | Aumentar gradualmente a paridade entre homens e mulheres nos cargos de liderança (Administração, 1ª Linhas e 2ª Linhas) até final de 2025 |
| Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão | Assegurar que os Planos de Sucessão, em desenvolvimento, promovem e incentivam o desenvolvimento das colaboradoras identificadas com potencial para as funções e ou responsabilidades em causa, para que sejam equitativos | Direção de Gestão de Talento | Todas as Direções da Empresa | Não envolve custos específicos | Aumento da percentagem de mulheres em cargos de liderança | Aumentar gradualmente a paridade entre homens e mulheres nos cargos de liderança até final de 2025 |
| | Organizar e disponibilizar sessões de apoio por parte do Serviço Social e/ ou Técnicos SST durante a ausência e aquando do regresso de colaboradores/ as com ausência superior a 12 meses e que tenham interrompido a carreira por motivos pessoais, familiares e sinistralidade laboral classificada como "grave" | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Todas as Direções da Empresa | Não envolve custos específicos | Nº Colaboradores/as abrangidos | Totalidade colaboradores/as com ausência superior a 12 meses |

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

| 4. Igualdade nas Condições de Trabalho (continuação) | | | | | | |
|---|---|---------------------------------------|--|--------------------------------|--|---|
| Objetivos | Medida | Departamento Responsável | Departamentos Envolvidos | Orçamento | Indicadores | Meta |
| Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho | Divulgar o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadores e trabalhadoras e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | Direção de Gestão de Talento | Direção de Comunicação | Não envolve custos específicos | Modelo de avaliação de desempenho divulgado no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | Divulgação do modelo de avaliação de desempenho divulgado no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, até ao final do ano de 2025 |
| Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras | Atribuir bolsas de mérito a mulheres estudantes nas área STEM/TIC, de faculdades de referência em Portugal, em parceria com a EPIS | Gabinete de Sustentabilidade | Direção de Gestão de Talento | 5 000 € | Número de bolsas de mérito atribuídas | Atribuição de até 5 bolsas de mérito a alunas de universidades de referência, das áreas STEM/TIC, em Portugal no ano letivo de 2024/2025 |
| Promover a dessegregação | Realizar ações de divulgação da profissão de Carteiro/a nas escolas com o objetivo de recrutar jovens, com especial incidência em jovens mulheres, de acordo com a Agenda para o Trabalho Digno da OIT | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Gabinete de Sustentabilidade Direção de Comunicação | Não envolve custos específicos | Número de ações realizadas | Realizar 3 ações de divulgação em escolas no final do ano lectivo de 2024/2025 |
| Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens | Realizar reuniões com grupos de trabalho multidisciplinares que permita analisar novas práticas de DEI e Conciliação, focado na Igualdade entre homens e mulheres | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Embaixadores efr e de ética | Não envolve custos específicos | Nº de novas práticas a explorar | Realizar 4 reuniões em 2025 |
| Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual | Elaborar diagnóstico interno de potenciais diferenças salariais (retribuições de base e complementares) em função do sexo e identificar medidas corretivas | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Direção de Gestão de Talento Gabinete de Sustentabilidade | Não envolve custos específicos | Medidas corretivas a adotar, se necessárias | Realizar o diagnóstico interno até final de 2025 |

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

| 5. Proteção na parentalidade | | | | | | |
|--|--|---------------------------------------|--|--------------------------------|--|---|
| Objetivos | Medida | Departamento Responsável | Departamentos Envolvidos | Orçamento | Indicadores | Meta |
| Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial | Manter a divulgação do Kit Parentalidade, que integre toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, benefícios da empresa, deveres e oferta de apoio a parentalidade, nos seus diversos momentos (para além do conteúdo mínimo exigido pela ACT), na Intranet, no Portal do Colaborador, através do envio por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Direção de Comunicação | Não envolve custos específicos | Nº colaboradores/as abrangidos | Reforço da divulgação do Kit Parentalidade na Intranet, no Portal do Colaborador, através do envio por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade até final do ano 2025 |
| | Implementar iniciativa relacionada com o gozo das licenças de parentalidade, sensibilizando os colaboradores/as para o uso partilhado das licenças de parentalidade. | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Direção de Talento Direção de Comunicação | Não envolve custos específicos | Número de participantes, desagregado por homens e mulheres | Implementação até final do ano de 2025 |
| | Continuar a aplicação de inquérito dirigido aos colaboradores homens que gozaram licença de parentalidade onde constem questões acerca da Licença Partilhada e/ou sugestões para melhorar a experiência de paternidade | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Gabinete de Sustentabilidade | Não envolve custos específicos | Número de respostas ao inquérito face ao nº de licenças de parentalidade | Inquéritos realizados a todos os homens que usufruem da licença de paternidade em 2025 |

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

| 6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar | | | | | | |
|---|---|---------------------------------------|--|---|--|---|
| Objetivos | Medida | Departamento Responsável | Departamentos Envolvidos | Orçamento | Indicadores | Meta |
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Definir e implementar medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com necessidades e/ou responsabilidades específicas, através de Colaboração Multidisciplinar, promovendo abordagens integradas entre a área SST e Serviço Social identificando desigualdades no local de trabalho e fornecendo medidas de apoio a colaboradores/as que enfrentam situações de vulnerabilidade social, como violência doméstica, problemas financeiros, saúde ou outras situações identificadas | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Equipa de Gestão do Modelo EFR | Pode envolver custos na adaptação de locais de trabalho | Nº de Colaboradores/as identificados para beneficiar de medidas específicas de apoio | Abranger 50% de Colaboradores/as a beneficiar das medidas de apoio até final de 2025 |
| | Promover o esclarecimento aos Colaboradores/as das novas formas de trabalhar e medidas de flexibilidade, que contribuem para a promoção da vida profissional, familiar e pessoal | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Equipa de Gestão do Modelo EFR Direção de Comunicação | Não envolve custos específicos | Número de colaboradores abrangidos por novas formas de trabalho e medidas de flexibilidade | Divulgação na intranet, no portal do colaborador e por email, dos direitos e deveres no âmbito da parentalidade Reforço da informação, em todos os locais de trabalho, dos direitos e deveres no âmbito da parentalidade |
| | Divulgar, através dos vários meios de comunicação interna, as parcerias estabelecidas, por área geográfica, que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Equipa de Gestão do Modelo EFR Direção de Comunicação | Não envolve custos específicos | Número de colaboradores/as a usufruir das parcerias estabelecidas | Divulgação das parcerias com empresas de serviços que enderecem as necessidades dos/as colaboradores/as no âmbito da conciliação ao longo do ano 2025 |
| | Reforçar e garantir a continuidade de parcerias com empresas de serviços que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | Direção de Gestão de Recursos Humanos | Equipa de Gestão do Modelo EFR Direção de Comunicação | Não envolve custos específicos | Número de parcerias estabelecidos no âmbito da conciliação | Reforço das parcerias com empresas de serviços que enderecem as necessidades dos/as colaboradores/as no âmbito da conciliação ao longo do ano 2025 |

Continua na página seguinte

Continuação da página anterior

| 7. Prevenção da prática de assédio no trabalho | | | | | | |
|---|---|---|---|--------------------------------|--|---|
| Objetivos | Medida | Departamento Responsável | Departamentos Envolvidos | Orçamento | Indicadores | Meta |
| Prevenir e combater o assédio no trabalho Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora | Disponibilizar formação no novo Código de Ética, integrado no Onboarding, para todos os/as colaboradores/as que entram para os CTT, apresentando os temas nele constantes, nomeadamente, a prevenção e combate ao assédio no trabalho, a não discriminação e a promoção da diversidade de homens e mulheres | Direção de Gestão de Talento | Comissão de Ética Todas as Direções da Empresa | Não envolve custos específicos | Número de novos/as colaboradores/as abrangidos por ações de formação Número novos/as colaboradores/as, no ano de 2025 (desagregado por homens e mulheres) | Formar todos os novos/as colaboradores/as em 2025 |
| | Promover formação em "prevenção e combate ao assédio no trabalho" | Direção de Gestão de Talento | Comissão Ética Todas as Direções da Empresa | Não envolve custos específicos | Número de colaboradores/as abrangidos pela formação, desagregados por homens e mulheres | Construção ou Identificação de conteúdos no 1º semestre de 2025 Formação disponibilizada a partir do 2º semestre de 2025 |
| | Incluir questões no domínio da "prevenção e combate ao assédio no trabalho" no âmbito do inquérito de satisfação / auscultação anual aos colaboradores e colaboradoras | Direção de Gestão de Talento Direção de Gestão de Recursos Humanos | Todas as Direções da Empresa | Não envolve custos específicos | Número de participações, com informação desagregada por homens e mulheres | Auscultação anual no 1.º semestre de 2025 |

7. Monitorização e *players* envolvidos



7. Monitorização e *players* envolvidos

As medidas previstas no Plano são monitorizadas e desenvolvidas pelo Grupo de Trabalho do Plano e pela Equipa de Gestão do Modelo efr, em colaboração com as diversas áreas da empresa de forma a assegurar que o seu cumprimento e a identificação de oportunidades de melhoria traduzem o mais fielmente possível as várias realidades existentes nos CTT.

O Grupo de Trabalho do Plano e da Equipa de Gestão do Modelo efr envolvem e promovem a colaboração com responsáveis de áreas, Embaixadores EFR e outros atores que se revelem pertinentes na recolha da informação necessária não só na conceção e concretização das medidas, como também na recolha e análise dos respetivos indicadores.

Em 2025, irá ser criado o Comité de DEI e Conciliação, cujos temas incluem a Igualdade entre homens e mulheres, para deliberação quanto à definição de linhas estratégicas e evolução da concretização dos planos de ação.

8. Conclusão



8. Conclusão

Nos CTT, 2023 foi um ano de concretização de objetivos financeiros e não financeiros. No âmbito da Sustentabilidade Ambiental, destacou-se o avanço significativo na descarbonização da frota e quanto à Sustentabilidade Social, melhoraram diversos indicadores da organização (por exemplo, alcançando a meta de 40% de mulheres em funções de gestão de topo e intermédia). Manteve-se um amplo leque de iniciativas de apoio social e, na frente dos recursos humanos, de destacar a manutenção da certificação efr, o progresso do Programa de Formação de Líderes e nos planos sucessão para funções críticas, ferramentas fundamentais para manter a empresa capaz de responder aos desafios de transformação que se impõem.

Mas preparar para os desafios do futuro significa, também, preparar as Pessoas CTT de forma holística. Ambicionamos um local de trabalho equitativo, diverso e inclusivo. O nosso compromisso e as nossas ações caminham na direção de uma identidade onde todos e todas são incluídos de forma igual, mas respeitando a sua singularidade, promovendo o crescimento pessoal e profissional, apostando na conciliação e criando um ambiente de bem-estar, respeito, igualdade de oportunidades e produtividade para todos e todas.



ctt