

**ctt**

# PLANO PARA A IGUALDADE **2023**





## Índice

<b>1.</b>	Enquadramento .....	<b>4</b>
<b>2.</b>	Quem somos .....	<b>7</b>
<b>3.</b>	Caracterização do Capital Humano nos CTT .....	<b>9</b>
<b>4.</b>	Objetivo .....	<b>14</b>
<b>5.</b>	Diagnóstico .....	<b>16</b>
<b>5.1</b>	Estratégia, missão e valores .....	<b>16</b>
<b>5.2</b>	Igualdade no acesso a emprego .....	<b>17</b>
<b>5.3</b>	Formação inicial e contínua .....	<b>19</b>
<b>5.4</b>	Igualdade nas condições de trabalho .....	<b>20</b>
<b>5.5</b>	Proteção na parentalidade .....	<b>22</b>
<b>5.6</b>	Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal .....	<b>24</b>
<b>5.7</b>	Prevenção da prática de assédio no trabalho .....	<b>25</b>
<b>6.</b>	Plano para a Igualdade de Género 2023 .....	<b>27</b>
<b>7.</b>	Monitorização do Plano .....	<b>35</b>
<b>8.</b>	Conclusão .....	<b>37</b>



**1.**  
Enquadramento



## 1. Enquadramento

Para a elaboração deste documento, a empresa CTT considerou não só o cumprimento da legislação e recomendações da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) quanto à Igualdade de Género, tendo em conta as várias dimensões da igualdade e interseccionalidade<sup>1</sup>, como também a necessidade interna de produzir uma base enquadradora e de referência quanto à visão global da atuação da empresa na matéria alinhada com as diretrizes europeias e nacionais para a definição das medidas e respetiva aplicação. Estimular uma visão holística do tema a todos os colaboradores e colaboradoras contribui para uma melhor compreensão daquilo que são os estereótipos e a forma de os desafiar.

Reflexo da natureza multidimensional, os estereótipos na base da discriminação em razão do sexo cruzam com estereótipos na base de outros fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião. Esta interseção revela como as experiências de discriminação não podem ser assumidas como homogéneas, exigindo das organizações a capacidade de construir respostas com base na igualdade de oportunidades e no princípio da sua aplicação em todos os domínios, nomeadamente, na vida económica, social, cultural e familiar.

### Conceito geral de Igualdade de Género

“A igualdade de género, ou igualdade entre mulheres e homens, (...) significa a igual visibilidade, empoderamento, participação e responsabilidade de mulheres e de homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada. Esta igualdade concretiza-se no igual acesso e possibilidade de usufruto dos recursos e na igual distribuição destes por mulheres e homens. Significa aceitar e valorizar de igual modo as diferenças de mulheres e de homens e os vários papéis que desempenham na sociedade.

Trata-se, pois, da ideia de que todos os seres humanos, independentemente do sexo, são livres de desenvolver as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer as suas escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e conceções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres.

(...) Hoje, a igualdade entre mulheres e homens é considerada em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, necessária para que as sociedades se tornem mais modernas e mais equitativas.

<sup>1</sup> Interseccionalidade – Relaciona-se com discriminações múltiplas e assenta no reconhecimento de que as experiências de discriminação e de violação dos direitos humanos vividas pelas pessoas resultam não apenas do seu sexo, mas, ainda, de outras relações desiguais de poder como as que derivam da sua raça, etnia, classe, idade, situação de deficiência, orientação sexual, religião e de uma multiplicidade de fatores incluindo a sua situação de migrantes. (In Glossário da Igualdade – CITE)



(...) Em 2015 a ONU aprovou a Agenda 2030 e enunciou os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) interpelando os Estados e os atores institucionais e privados a cumprir a promessa de não deixar ninguém para trás. A dimensão de género é considerada transversal a toda a Agenda e constitui o 5º ODS “alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas” (ONU, 2015).” (in site CIG <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/enquadramento/>)

A presença equilibrada de mulheres e de homens nos postos de decisão, política e económica, é reconhecida como um requisito da democracia e como um contributo para a própria sustentabilidade do desenvolvimento, gerando um melhor aproveitamento das qualificações e competências quer de mulheres, quer de homens. (in Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março)

## Enquadramento legal

---

Em Portugal, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, veio determinar a obrigatoriedade da elaboração de um Plano para a Igualdade de Género pelas empresas cotadas em bolsa, à semelhança daquilo que já estava determinado para as entidades do setor empresarial do Estado.

Nesta sequência, o presente Plano vem corporizar o artigo 7º - 1 da referida Lei: “As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.”



## 2.

Quem somos



## 2. Quem somos

Somos uma Empresa que desde há vários anos vem introduzindo e reforçando medidas de sensibilização com o objetivo de fazer da igualdade de oportunidades, da inclusão, diversidade e igualdade de género uma realidade clara, objetiva, consistente, coerente, mensurável e finalmente natural, parte integrante do ADN dos CTT. A Política de Diversidade e Inclusão, aprovada em 2019, é prova desse percurso, com a consciência de que ainda há muito a fazer.

“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.

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, designadamente:

- Implementar medidas de discriminação positiva e proibição de quaisquer formas de discriminação ou assédio, nomeadamente em função de género, idade, nacionalidade e origem cumprindo os direitos universais consignados na Constituição da República Portuguesa, na Organização Internacional do Trabalho e na Global Compact;
- Promover o respeito mútuo e a igualdade de oportunidades para homens e mulheres na seleção e recrutamento, progressão na carreira, formação e remuneração;
- 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/as 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.” (in Política de Diversidade e Inclusão CTT).

# 3.

Caracterização do  
Capital Humano  
dos CTT







### 3. Caracterização do Capital Humano nos CTT

A Empresa orienta os seus atos pelo respeito das garantias e direitos consignados na Declaração Universal dos Direitos do Homem da Organização das Nações Unidas, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, na Constituição da República Portuguesa e na Lei, em particular na legislação laboral.

A gestão de Pessoas é pautada pelas seguintes prioridades: conceber, desenvolver e implementar a estratégia e as respetivas políticas de desenvolvimento de Pessoas CTT, que permitam promover as competências, premiar o desempenho e agilizar a organização, bem como manter um bom ambiente social e de bem-estar. Pretendemos, assim, promover a melhoria da experiência de colaboradores/as, investindo continuamente na saúde, na formação e na qualificação, otimizando e adequando as Pessoas CTT, sempre conscientes da evolução e os desafios de mercado e dos clientes. (in Relatório Integrado (RI) CTT 2021, pág. 97)

#### Evolução desde 2018

O quadro seguinte, e com referência à data de 31 dezembro de cada um dos últimos quatro anos (2021, 2020, 2019 e 2018), apresenta a evolução dos indicadores referentes à representatividade de homens e mulheres nos CTT, bem como outros indicadores sociais, reportados anualmente no âmbito do RI.

		2018	2019	2020	2021
	<b>UN</b>				
<b>Colaboradores/as</b>	<b>#</b>	<b>12 097</b>	<b>12 355</b>	<b>12 234</b>	<b>12 608</b>
Homens	%	67	67	66	63
Mulheres	%	33	33	34	37
<b>Total de Colaboradores/as em posições de gestão (1)</b>	<b>#</b>	<b>206</b>	<b>177</b>	<b>242</b>	<b>241</b>
Homens em posição de gestão (1)	%	57	58	59	59
Mulheres em posições de gestão (1)	%	43	42	41	41
<b>Orgãos de Administração e Fiscalização</b>	<b>#</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>14</b>
Homens	%	69	79	67	64
Mulheres	%	31	21	33	36
<b>Colaboradores/as por Tipo de Contrato</b>		<b>12 097</b>	<b>12 355</b>	<b>12 234</b>	<b>12 608</b>
<b>Quadro Permanente</b>	<b>#</b>	<b>10 884</b>	<b>10 979</b>	<b>10 767</b>	<b>11 283</b>
Homens	#	7 285	7 292	7 143	7 205
Mulheres	#	3 599	3 687	3 624	4 078
<b>Contratos a termo</b>	<b>#</b>	<b>1 213</b>	<b>1 376</b>	<b>1 467</b>	<b>1 325</b>
Homens	#	794	938	974	706
Mulheres	#	419	438	493	619

\* Continua na página seguinte



\* Continuação da página anterior

		2018	2019	2020	2021
	UN				
<b>Colaboradores/as por Tipo de Ocupação</b>		<b>12 097</b>	<b>12 355</b>	<b>12 234</b>	<b>12 608</b>
<b>Full-Time</b>	#	11 788	12 021	11 957	12 242
Homens	#	7 886	8 003	7 950	7 752
Mulheres	#	3 902	4 018	4 007	4 490
<b>Part-Time</b>	#	309	334	277	366
Homens	#	193	227	167	159
Mulheres	#	116	107	110	207
<b>Colaboradores/as com necessidades especiais (2)</b>		<b>257</b>	<b>262</b>	<b>254</b>	<b>297</b>
Homens	#	145	137	131	151
Mulheres	#	112	125	123	146
<b>Entradas de colaboradores/as (3)</b>		<b>2 316</b>	<b>2 692</b>	<b>2 775</b>	<b>3 728</b>
Homens	#	1 540	1 827	1 861	2 447
Mulheres	#	776	865	914	1 281
Rácio F/M de novas entradas	x	0,50	0,47	0,49	0,52
<b>Saídas de colaboradores/as (3)</b>		<b>2 131</b>	<b>2 089</b>	<b>2 000</b>	<b>2 194</b>
Homens	#	1 486	1 438	1 395	1 550
Mulheres	#	645	651	605	644
Rácio F/M de saídas	x	0,43	0,45	0,43	0,42
<b>Índice de Rotatividade ou Turnover (3)</b>		<b>17,7</b>	<b>16,9</b>	<b>16,3</b>	<b>18,5</b>
Homens	%	18,4	17,5	17,2	20,1
Mulheres	%	16,1	15,8	14,7	15,7
<b>Remuneração Média Fixa (4)</b>					
Homens	€	1 087	1 093	1 093	1 112
Mulheres	€	1 167	1 183	1 166	1 115
Rácio salarial por género F/M	x	1,1	1,1	1,1	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.

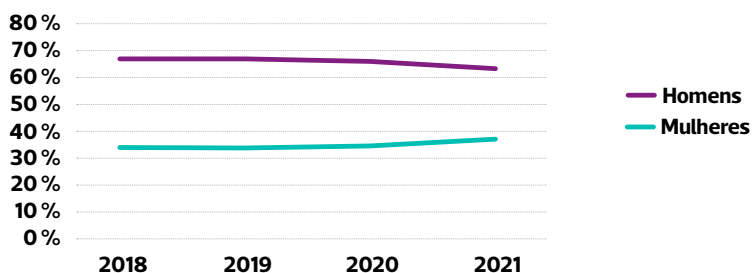
(4) Em 2018 e 2019 não foram contabilizadas as empresas Corre, CTT Express ES e 321 Crédito.



Destacam-se, como ponto de partida para o diagnóstico no âmbito do Plano, a representatividade das mulheres em 31 de dezembro de 2021:

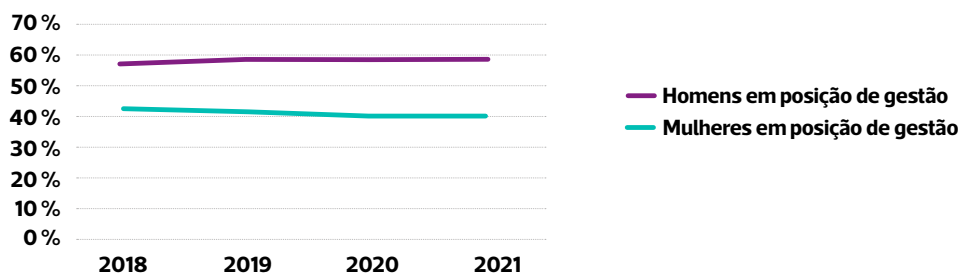
- 37% do total de colaboradores são mulheres, traduzindo uma evolução positiva de 4 pontos percentuais desde 2018

**Representatividade homens e mulheres nos CTT %**



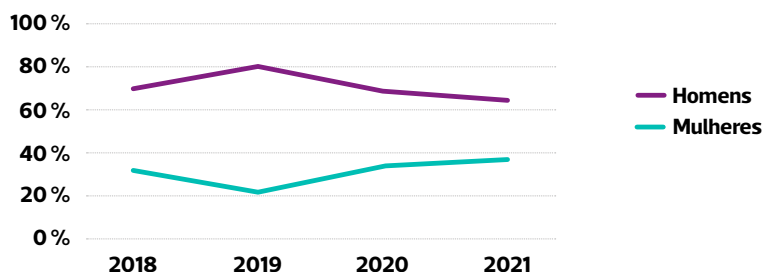
- 41% do total de colaboradores/as em posições de gestão (inclui chefias de 1ª e 2ª Linha) são mulheres, traduzindo um decréscimo de 2 pontos percentuais desde 2018

**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 2021

Em 31 de dezembro de 2021, o número de colaboradores/as dos CTT (efetivos do quadro e contratados a termo) era de 12 608, mais 374 (+3,1%) do que em igual período do ano anterior. Estes valores refletem a entrada de uma nova subsidiária, a NewSpring Services (e a sua holding, a HCCM), com a incorporação de 770 colaboradores/as. Sem este efeito, o número de colaboradores/as seria de 11 838, menos 396 (-3,2%) face a 2020.

Sem o efeito inorgânico, verificou-se um decréscimo de colaboradores/as em quase todas as áreas de negócio, com especial foco na área de negócio de Correio e Outros (-346), em grande medida devido aos projetos de aumento da produtividade das operações em curso, que têm adaptado a rede ao novo perfil de tráfego e reduzido a necessidade de contratação suplementar, bem como ao programa de otimização de RH a decorrer principalmente na estrutura central.

Em 2021, o número de entradas foi de 3 728 (homens: 2447 | mulheres: 1281) e o número de saídas foi de 2 194 (homens: 1550 | mulheres: 644). A taxa de rotatividade correspondeu a 18,5% (homens: 20,1% | mulheres: 15,7%). A taxa global de ausências registou uma estabilização, com tendência para uma leve diminuição, quer nos CTT, S.A., onde a taxa apurada foi de 8,7% (-0,1 p.p. que em 2020), quer no Grupo CTT, onde a taxa baixou para 8,1% (-0,2 p.p.). Os motivos que mais contribuíram para as ausências foram: doença (5,89%), sinistralidade (0,73%), atividade sindical (0,44%) e parentalidade (0,38%). De referir que a taxa de ausências, excluindo a maternidade/paternidade, foi de 7,6%. A taxa de absentismo calculada em conformidade com as diretrizes GRI (que exclui ausências por maternidade/paternidade, luto ou de horas para estudo) é de 6,9%. A taxa de retorno após licença parental foi de 95,7%. (In RI, pág. 97, 98)

# 4.

Objetivo



## 4. Objetivo

---

O presente Plano é parte integrante de um conjunto alargado de medidas e instrumentos que se cruzam num tronco comum e encontram várias correspondências, nomeadamente, no pilar da Igualdade de Oportunidades do modelo de gestão criado para a implementação da certificação dos CTT enquanto Empresa Familiarmente Responsável (designada “certificação efr”). Temas de Igualdade, Diversidade e Inclusão são incluídos nos processos ligados a este modelo de gestão, aproveitando a confluência dos processos para a construção sólida de medidas integradas e de continuidade, adaptadas às necessidades das Pessoas CTT.

O Plano tem como objetivo não só o cumprimento rigoroso da legislação, como também o reforço do compromisso das políticas e boas práticas em matéria de igualdade através da identificação, criação, implementação e monitorização de medidas que visem reduzir discrepâncias em função de género.

Assim sendo, este documento apresentará um diagnóstico sobre a igualdade de género nos CTT nas suas diversas dimensões, onde se pretende apresentar uma retrospectiva das medidas até agora implementadas e em curso, bem como o Plano para a Igualdade de Género 2023.



# 5.

Diagnóstico



## 5. Diagnóstico

Na elaboração do diagnóstico foram considerados como principais contributos as conclusões do exercício de autodiagnóstico efetuado no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, da CITE e, a exemplo dos anteriores, do guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela organização, nomeadamente a matriz de apoio ao diagnóstico. Também foram levadas em conta as recomendações da CITE às versões anteriores do Plano para a Igualdade CTT e boas práticas adotadas pelos CTT.

Os inputs recolhidos através da conjugação destes contributos, em articulação com as estratégias, políticas e abordagens de gestão, incorporaram este plano e contribuíram para uma análise interna da situação geral e atual dos CTT em matéria de igualdade de género, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria a desenvolver nas dimensões correspondentes.

Abaixo consta a análise de suporte ao Plano para a Igualdade de Género que tem por base os dados recolhidos e reportados pelos CTT no seu exercício de relato integrado, referente a 2021. Estes dados, recolhidos de acordo com sistemas de controlo e gestão interna dos CTT são, no âmbito desse relatório, auditados por uma entidade externa certificada antes da sua publicação.

### 5.1 Estratégia, missão e valores

É objetivo dos CTT que a igualdade de oportunidades, a inclusão, diversidade, conciliação e igualdade de género sejam parte integrante do seu ADN. Dando cumprimento a este objetivo, existem vários documentos estratégicos que, alinhados com as políticas de Pessoas CTT, visam garantir a igualdade de oportunidades, nomeadamente na promoção do equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa, do princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual e na garantia do direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores e pelas colaboradoras. O [Código de Conduta dos CTT e Subsidiárias](#), a [Política de Diversidade e Inclusão](#) e o [Código de Boa Conduta](#) para a prevenção e combate ao assédio no trabalho são alguns dos documentos de referência para todos os aspetos da atividade da empresa e onde estão explícitos os valores e compromissos com a Igualdade.

As empresas CTT, SA., CTT Expresso e CTT Contacto foram certificadas como Empresa Familiarmente Responsável (comumente designada por “efr”), uma distinção que visa reconhecer as empresas que promovem a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (o processo iniciou-se em 2021 e a certificação foi obtida em julho de 2022).

No âmbito do diagnóstico do processo de certificação efr foram auscultados todos/as os/as colaboradores/as e suas estruturas representativas, com o objetivo de conhecer as suas necessidades e expectativas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e





proteção na parentalidade. Desta auscultação resultou a perceção da necessidade de um reforço no investimento em mecanismos de divulgação de informação interna sobre as medidas efr existentes.

Foi efetuado um trabalho interno de revisão dos Valores CTT tendo, para o efeito, sido auscultados/as todos/as os colaboradores e colaboradoras, dando-lhes a possibilidade de escolher os valores que melhor refletem os comportamentos e atitudes. Os Valores, em conjunto com a Missão e a Visão formam a identidade da empresa.

Para além das atividades internas nesta matéria, a [Política de Compras Responsáveis](#) expressa e estende os compromissos CTT para com a igualdade aos seus fornecedores para que adotem compromissos similares aos constantes na referida política relativamente aos seus próprios fornecedores/as e subcontratados/as, a fim de garantir que estes/as não incorram em situação de violação de direitos humanos, regulamentos ambientais, sociais e laborais com a expectativa que os mesmos os cumpram e façam cumprir.

A nível externo, 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.

É neste âmbito que os CTT se orgulham de ser um dos membros fundadores do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, da responsabilidade da CITE, sendo signatários da sua Carta de Compromissos desde a primeira hora e renovando anualmente essa adesão.

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2023: reforçar (interna e externamente) o seu compromisso com a promoção da igualdade de género, bem como incluir o tema nas sessões de Focus Group e auscultação aos colaboradores/as, no âmbito do modelo de gestão EFR.

## 5.2 Igualdade no acesso a emprego

A estratégia de gestão de Pessoas CTT tem como objetivo melhorar a experiência do colaborador/a, o seu grau de satisfação, o seu envolvimento na organização, o sentido de pertença e de orgulho na marca, de forma a incrementar o compromisso de todos/as, tornando cada colaborador/a num embaixador/a da marca CTT, melhorando conseqüentemente a experiência dos/das clientes.

Faz parte da estratégia de gestão de Pessoas CTT reunir pessoas com perfis, conhecimentos e áreas curriculares diversas, com culturas, género e idades diferentes, enriquecendo a organização, estimulando a criatividade e a inovação, contribuindo para o fortalecimento do potencial humano e



para uma maior qualidade nos processos de tomada de decisão, potenciando a criação de valor para os/as stakeholders.

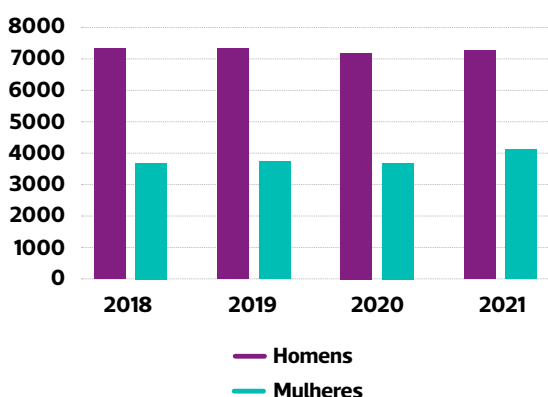
Com base nos princípios de não discriminação e inclusão, o Grupo CTT assume o compromisso previsto nos seus Códigos de Conduta e Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, já mencionado acima, no capítulo 2.

Os CTT dispõem igualmente 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 género.

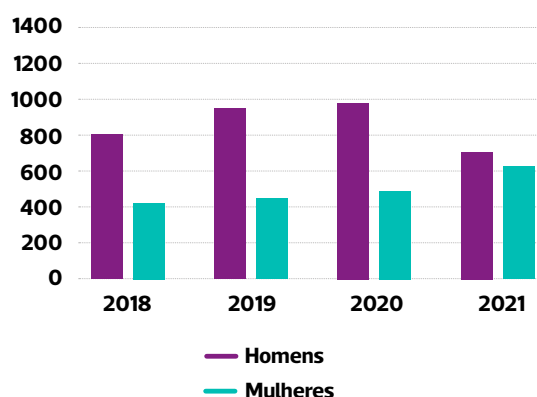
Em termos globais, a análise da diversidade de género na empresa deverá sempre ter em conta as especificidades das diferentes geografias do território nacional em que os CTT operam e a natureza de algumas tarefas, como por exemplo a de carteiro/a, que, pelas suas especificidades podem tender a afastar as candidaturas de mulheres. Além disso, devemos também considerar as médias etárias e o facto de uma prevalência da população masculina nas faixas mais jovens poder contribuir para o estabelecimento de percursos de continuidade em funções já tradicionalmente masculinizadas.

O investimento nos últimos anos para contrariar o padrão das funções tradicionalmente masculinas tem vindo a dar resultados, no entanto, ainda existe caminho para percorrer nesta matéria, tal como se verifica nos seguintes gráficos:

### Colaboradores/as do quadro permanente

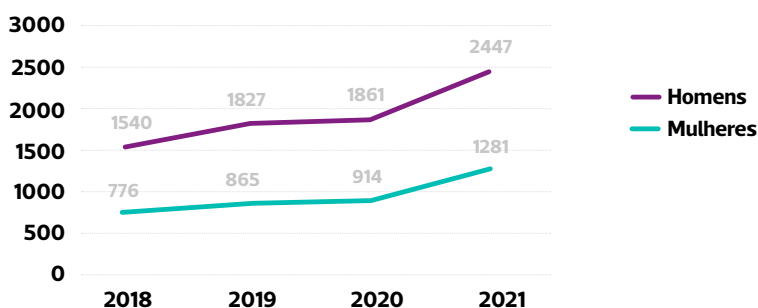


### Colaboradores/as contratados





### Entradas



Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2023: continuar e reforçar as ações de informação e comunicação a todos os colaboradores/as com o objetivo de mitigar o risco de enviesamento de género, nomeadamente em termos de seleção e recrutamento e avaliação de desempenho. Reforçar a linguagem inclusiva nos anúncios de emprego.

### 5.3 Formação inicial e contínua

Uma das prioridades na gestão de Pessoas CTT é o investimento contínuo em formação. Recorre-se tanto à formação a distância como à formação em local, dando preferência às soluções de maior proximidade e mais adaptadas aos contextos, assim como os ritmos de trabalho, tendo sempre presente o princípio da igualdade de oportunidades.

A Academia CTT prossegue a atividade formativa de acordo com as apostas estratégicas no desenvolvimento de competências dos colaboradores e colaboradoras dos CTT, procurando ter sempre uma representação equitativa tendo em conta a população-alvo das ações.

Relativamente ao volume de formação em temas relacionados com a Igualdade, em 2021 a empresa contou com:

- 9152 participações num volume de mais de 20 977 horas nos temas relacionados com Ética, Valores, Respeito e Compliance;
- 756 participações num volume de mais de 6 151 horas nos temas relacionados com Employee Experience e Wellbeing;
- 49 participações num volume de 127 horas em promoção da Conciliação, Diversidade e Inclusão.



Em termos gerais, a formação nos CTT distribuiu-se da seguinte forma:

Indicadores	2020			2021			CTT
	CTT	CTT SA	Subsidiárias	CTT	CTT SA	Subsidiárias	
<b>Número de horas de formação</b>	<b>187 598</b>	<b>163 258</b>	<b>24 340</b>	<b>215 046</b>	<b>183 002</b>	<b>32 045</b>	<b>14,6</b>
<b>Média de horas de formação</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>18,5</b>
Mulheres	23	24	21	26	27	24	<b>12,8</b>
Homens	11	11	11	14	14	16	<b>22,5</b>
<b>Média de horas por categoria</b>							
<b>Quadro Superior</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>-0,1</b>
Mulheres	25	26	22	25	24	30	<b>0,4</b>
Homens	26	26	28	26	25	30	<b>-0,5</b>
<b>Quadro Médio</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>34</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>65</b>	<b>0,6</b>
Mulheres	32	24	61	27	20	43	<b>-16,4</b>
Homens	20	19	22	23	18	33	<b>17,2</b>
<b>Atendimento</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>17</b>	<b>19,5</b>
Mulheres	36	36	25	42	43	22	<b>18,3</b>
Homens	34	36	7	42	44	12	<b>22,3</b>
<b>Distribuição</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>22,6</b>
Mulheres	12	12	11	13	13	17	<b>9,1</b>
Homens	8	9	5	10	11	7	<b>25,8</b>
<b>Outros</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>54,5</b>
Mulheres	3	0	15	4	0	17	<b>26,5</b>
Homens	1	0	7	2	0	15	<b>96,6</b>

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2023: apostar num reforço de ações de formação e sensibilização em temas de diversidade e igualdade de género, no local de trabalho.

## 5.4 Igualdade nas condições de trabalho

O Acordo de Empresa estabelece o objetivo e o conteúdo profissional para cada um dos graus de qualificação e categorias profissionais. Estão definidos também os critérios de progressão e evolução profissional, baseados nos princípios do reconhecimento, mérito e do desempenho, da aquisição e aumento de competências, com ênfase no empenho e esforço de desenvolvimento de cada colaborador/a, e na sua contribuição para a cadeia de valor (in RI pág. 98).

O processo de avaliação de desempenho realiza-se anualmente, no ano subsequente ao exercício a que respeita e abrange todos/as os/as colaboradores/as efetivos/as com seis ou mais meses de vínculo contratual, que não estejam em situação de licença sem retribuição ou de suspensão



de contrato. O sistema de gestão de desempenho assenta na avaliação de comportamentos e do cumprimento de objetivos, fixados para os colaboradores e colaboradoras, consoante as várias atividades e grupos funcionais, com vista a reforçar o alinhamento entre os ciclos de negócio e de desempenho, a consolidação da cultura e dos valores empresariais e o reconhecimento e diferenciação dos contributos. O processo envolve a comunicação entre chefias e colaboradores/as, incluindo o balanço da atividade e a apresentação dos objetivos para o novo ciclo, favorecendo a identificação de ações de formação e desenvolvimento (in RI pág. 99).

No processo de avaliação de desempenho, do qual podem estar dependentes as promoções e referências salariais, a empresa pauta-se pela isenção quanto ao género, definindo parâmetros centrados nos cumprimentos de objetivos individuais e de negócio ajustados aos grupos funcionais e ao volume de negócio.

Relativamente aos CTT, SA., o ano de 2021 marcou a celebração do Acordo de Revisão Salarial do Acordo de Empresa CTT, a 7 de maio. Associado a este Acordo ficou o compromisso de admissão de 130 colaboradores/as para o quadro permanente (tendo o número final de admissões sido igualmente alcançado e superado), a disponibilidade para estabelecer conversações com as associações sindicais com o objetivo de identificar as suas principais preocupações em matéria de alguns abonos operacionais, assim como inicializar a discussão sobre o atual modelo de carreiras da população não quadros (in RI, pág. 98).

De acordo com os princípios da legislação laboral, não existe qualquer diferença na atribuição do salário base de homens e mulheres. No entanto, ao longo da carreira profissional, por motivos vários, historicamente podem ocorrer diferenças na remuneração média, dentro de cada grupo profissional, mais favoráveis para o género masculino.

O quadro abaixo ilustra a evolução da remuneração média de homens e mulheres. A situação do rácio salarial nos CTT apresenta, no seu valor genérico, uma situação de total paridade entre o género feminino e o masculino. Contabilizando todo o Grupo CTT, as mulheres ganham, em média, 100,3% do valor auferido pelos homens.

### Evolução da remuneração média de homens e mulheres

		2018	2019	2020	2021
<b>Remuneração Média Fixa (4)</b>					
Homens	€	1087	1093	1093	1112
Mulheres	€	1167	1183	1166	1115
Rácio salarial por género F/M	x	1,1	1,1	1,1	1,0

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



Este indicador está relacionado com o facto de as profissões ligadas à distribuição de correio e encomendas, que têm uma média salarial mais baixa (cerca de 900€), serem ainda bastante masculinizadas, apesar dos esforços feitos nos últimos anos para abrir estas funções também a mulheres. No sentido inverso, há um conjunto maior de mulheres a ocupar funções de atendimento, com uma média salarial um pouco mais alta (cerca de 1100€).

### Rácios e remunerações por sexo e grupo profissional

Grupo profissional	Média de vencimentos Mulheres (€)	Média de vencimentos Homens (€)	Rácio F/M
Quadros superiores	1964,37 €	2 444,44 €	0,80
Quadros médios	1259,23 €	1336,28 €	0,94
Atendimento	1075,01€	1141,56 €	0,94
Distribuição	844,63 €	922,71€	0,92
Outros grupos	844,19 €	969,55 €	0,87
<b>Global</b>	<b>1114,89 €</b>	<b>1111,70 €</b>	<b>1,00</b>

Ao analisar-se a situação dentro de cada grupo profissional, percebemos que, apesar das dinâmicas criadas na organização, ainda há melhorias a implementar:

- Nos “Quadros superiores”, as mulheres ganham 80,4% do valor médio ganho pelos homens.
- Nos “Quadros médios”, o rácio salarial é de 94,2%.
- No “Atendimento”, as mulheres ganham 94,2% do valor auferido pelos homens.
- Na “Distribuição”, o diferencial salarial é de 91,5%.
- Nos “Outros grupos”, o rácio salarial cifra-se nos 87,1%.

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2023: desenvolver mais ações de sensibilização dirigidas aos vários níveis da estrutura, para promover a igualdade entre homens e mulheres no domínio da progressão e desenvolvimento profissional, quer em termos salariais, quer em termos de cargos de liderança (1ª e 2ª Linhas) e órgãos de administração e de fiscalidade.

### 5.5 Proteção na parentalidade

A postura dos CTT face às licenças de parentalidade é 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.



Em 2021, o gozo de licenças de parentalidade continuou a incidir principalmente sobre as mulheres. Embora as licenças gozadas por homens atingissem cerca de 33% de todos os pedidos, este dado deve levar em conta que 62,5% das pessoas que trabalham nos CTT são homens. Em relação ao apoio à família, a situação aproxima-se da paridade em termos absolutos, com os homens a requerer 42% de todos os dias de ausência para esse efeito (uma vez mais, este dado deve ser visto à luz da disparidade no número total de homens).

A Taxa de Retorno, percentagem dos/as colaboradores/as que regressam ao seu posto de trabalho depois de cumprir a licença de parentalidade, foi de 95,7%. Esta métrica foi incluída pela primeira vez no exercício de relato. Dos 232 casos de colaboradores/as que gozaram licenças de parentalidade, 222 regressaram à Empresa no final da licença. Ainda assim, existiu uma diferença visível entre homens (98,4%, com apenas dois homens a não regressar) e mulheres (oito mulheres não regressaram, colocando a taxa em 92,5%), (in RI, pág.105).

A Taxa de Retenção, percentagem de colaboradores/as que, durante o primeiro ano após o nascimento de um/a filho/a se mantiveram nos CTT, foi de 90,1%. Em relação à retenção de colaboradores/as que tiveram licença parental, dos 232 colaboradores/as que a requereram, 23 abandonaram a Empresa no final da licença. Destas, 10 fizeram-no por sua própria iniciativa, 1 (em Espanha) saiu por cessação do posto de trabalho e as restantes 12 não foram retidas após a conclusão do contrato a termo que as vinculava aos CTT, 5 homens e 7 mulheres.

Indicadores	2020			2021			CTT
	CTT	CTT SA	Subsidiárias	CTT	CTT SA	Subsidiárias	Varição anual %
<b>Taxa de Retorno</b>	-	-	-	<b>95,7<sup>88</sup></b>	-	-	-
Mulheres	-	-	-	92,5	-	-	-
Homens	-	-	-	98,4	-	-	-
<b>Taxa de Retenção</b>	<b>90,9</b>	<b>90,9</b>	-	<b>90,1</b>	<b>90,0</b>	-	<b>-0,8 p.p.</b>
Mulheres	-	-	-	96,1	96,1	-	-
Homens	-	-	-	88,8	88,8	-	-

Ainda assim, a taxa de retorno, porquanto elevada, foi ligeiramente mais baixa nas mulheres (92,5%, face à taxa de 98,4%, nos homens). Não se deve, ainda assim, ler neste dado uma tendência discriminatória uma vez que, por exemplo, a taxa de retenção ao fim de um ano foi mais baixa nos homens (88,8%) do que nas mulheres (96,1%).

<sup>2</sup> Não é possível, num relatório anual, determinar a taxa de retenção ao fim de 365 dias, mas apenas daqueles que, tendo gozado uma licença de parentalidade em 2021, ainda estavam na empresa a 31 de dezembro desse ano.



Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2023: desenvolver ações de sensibilização que promovam o uso partilhado das licenças de parentalidade, bem como reforçar a informação sobre direitos e deveres no âmbito da parentalidade.

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

A Gestão dos CTT acredita que a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar é fundamental para o equilíbrio de cada um dos colaboradores/as e da organização. Nesse sentido, diligenciou a obtenção da certificação como Empresa Familiarmente Responsável para as empresas CTT, SA., CTT Expresso e CTT Contacto, bem como para o Banco CTT, Payshop e 321 Crédito.

Este processo, que se iniciou em 2021 para as empresas CTT, SA., CTT Expresso e CTT Contacto, culminou com a obtenção da certificação em julho de 2022 para estas três empresas. No ano de 2022, decorre o processo de certificação do Banco CTT, Payshop e 321 Crédito.

Esta certificação, atribuída pela Fundación Másfamilia e ACEGE, com base na Auditoria de Concessão realizada pela APCER, baseia-se no desenvolvimento e implementação de um Modelo de Gestão de Pessoas, centrado na melhoria da experiência do/a colaborador/a e assente no respeito, na flexibilidade, na inclusão, no compromisso, na melhoria contínua, na qualidade e na sustentabilidade.

Este foi um processo que beneficiou da participação e do empenho de todos/as, da Gestão aos colaboradores e colaboradoras das mais diversas áreas e geografias.

No âmbito das atividades inerentes ao processo de certificação efr dos CTT, a etapa de diagnóstico envolveu a divulgação das medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, já existentes nos CTT, bem como a auscultação interna através dos inquéritos “A Voz do Colaborador” e a “Voz da Direção”. Esta etapa revelou-se da máxima importância, pois permitiu não só dar a conhecer as medidas que compõem os pilares da conciliação, como também aferir as perceções dos/as colaboradores/as relativamente aos mesmos temas, sendo que a maior parte dos/as respondentes considerou que deveria haver um reforço nas medidas relacionadas com a flexibilidade temporal e espacial.

Nos últimos anos (pré-pandemia) era perceptível uma tendência para o desenvolvimento de novos modelos de trabalho e organização de recursos humanos mais flexíveis que os tradicionais. A pandemia e a adoção “forçada” do teletrabalho vieram acelerar essa evolução gradual e, sempre que obrigatório ou recomendado, os CTT adotaram o regime de teletrabalho em todas as funções que o permitiam (in RI, pág.76). Este regime tem vindo a ser instituído na empresa (nas funções que o permitem) promovendo a flexibilidade temporal e espacial e, conseqüentemente, estimulando a interação dos/as colaboradores/as com as suas famílias.





Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2023: rever as medidas de conciliação existentes, por forma a reformular, eliminar e/ou adicionar novas medidas, para ir ao encontro das expectativas dos colaboradores/as, após auscultação anual. Continuar o esforço de estabelecimento de parcerias no âmbito da conciliação.

## 5.7 Prevenção da prática de assédio no trabalho

---

Os CTT possuem um “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”. Este código não admite nenhum grau de tolerância em relação a condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte de colaboradores ou colaboradoras para com colegas, clientes, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam. Em alinhamento com as disposições do código, no ano de 2021, 496 colaboradores concluíram ações de formação nesta temática, com sucesso, em formato e-learning.

Compete à Comissão de Ética o acompanhamento e supervisão sobre a aplicação do “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”, existindo canais específicos para a comunicação de irregularidades relacionadas com situações de incumprimento das normas de conduta. Os procedimentos para o seu tratamento estão definidos, tendo sido atribuída à Direção de Auditoria e Qualidade a responsabilidade pelo suporte técnico ao nível da sua operacionalização. É assegurado o tratamento confidencial das comunicações recebidas e preservado o princípio da confidencialidade e não retaliação em relação aos colaboradores/as que reportem as irregularidades.

Em 2021, a Comissão de Ética recebeu sete comunicações que foram apreciadas e decididas, visando avaliar eventuais irregularidades relacionadas com o incumprimento das normas de conduta e de combate ao assédio, das quais duas foram arquivadas por não se enquadrarem em matéria de ética/conduta, tendo as restantes sido analisadas pelo serviço competente. (in RI, pág.64)

Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2023: proceder à revisão e atualização dos conteúdos referentes à “prevenção e combate ao assédio no trabalho” e dinamizar ações de reforço desta temática para todos os colaboradores/as, bem como incluir o tema nas sessões de focus group e auscultação aos colaboradores/as, no âmbito do modelo de gestão efr.

# 6.

## Plano para a Igualdade de Género 2023





## 6. Plano para a Igualdade de Género 2023

O Plano para a Igualdade 2023 visa garantir a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género a todos os colaboradores/as. Para os CTT a implementação das medidas propostas é fundamental bem como a sua monitorização numa ótica de melhoria contínua.

O Diagnóstico assumiu elevada relevância, atendendo que permitiu definir, com clareza e objetividade, o posicionamento da empresa, possibilitando a identificação e desenho de um plano alinhado com os objetivos e ambições.

Face aos resultados do Diagnóstico e tendo por base as orientações partilhadas pela CITE, identificámos as medidas que consideramos prioritárias (algumas delas são de continuidade) e definimos um plano de medidas a implementar em 2023.

### 1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Incluir referência ao compromisso da empresa com a igualdade de género nos Valores e/ou Missão da empresa	Comissão Executiva	Direção de Pessoas e Cultura  Direção de Comunicação e Marca	Não envolve custos específicos	Divulgação do compromisso da empresa	Inclusão do compromisso da empresa nos Valores e/ou Missão da empresa até final do 1º semestre de 2023
Incentivar a participação dos colaboradores e das colaboradoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Incluir o tema "Igualdade de género" em sessões de Focus Group	Direção de Pessoas e Cultura	Todas as Direções da empresa	Não envolve custos específicos	Nº de sessões de Focus Group em que o tema faz parte da agenda  Nº de comentários/sugestões recolhidos nas sessões de Focus Group	Tema incluído na agenda das sessões de Focus Group a realizar no 2º semestre de 2023
	Incluir questões no domínio da "igualdade de género" na auscultação anual aos/às colaboradores/as	Direção de Pessoas e Cultura	Todas as Direções da empresa	Não envolve custos específicos	Nº de participações	Auscultação anual no 1º trimestre de 2023



## 2. Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Criação de um guia interno para elaboração de anúncios de emprego, com reforço da importância da utilização de linguagem inclusiva	Direção de Pessoas e Cultura	Gabinete de Sustentabilidade  Direção de Comunicação e Marca	Não envolve custos específicos	Elaboração do guia interno	Divulgação do guia interno para elaboração de anúncios de emprego, às equipas envolvidas no recrutamento no 1º trimestre de 2023  Todos os anúncios com utilização de linguagem inclusiva até final de 2023
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego, de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, bem como esteja redigido de forma comum a ambos os sexos, devendo a indicação M/F estar sempre visível	Direção de Pessoas e Cultura	Gabinete de Sustentabilidade  Direção de Comunicação e Marca	Não envolve custos específicos	Verificação da totalidade dos anúncios a publicar e medidas corretivas a adotar, se necessário	Utilização do guia interno para elaboração de anúncios de emprego, em todos os anúncios publicados no ano 2023
	Realização de ações de formação dirigidas aos colaboradores e colaboradoras no sentido de mitigar o risco de enviesamento inconsciente em processos de avaliação de desempenho, análise de competências, entre outras	Direção de Pessoas e Cultura	Gabinete de Sustentabilidade  Todas as Direções da empresa	Não envolve custos específicos	Nº de ações de formação realizadas  Nº formandos/as / Nº Total de colaboradores/as	Ações de formação realizadas até final de 2023



## 2. Igualdade no Acesso ao Emprego (continuação)

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Contribuir para um processo de seleção justo e objetivo para mulheres e homens	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género	Direção de Pessoas e Cultura	Gabinete de Sustentabilidade  Outras Direções envolvidas no recrutamento	Não envolve custos específicos	Nº de ações de formação realizadas  Nº de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas nas ações de formação / Nº total de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento	Ações de formação realizadas durante o ano 2023  Formar 50% das pessoas envolvidas na seleção e recrutamento durante o ano de 2023

## 3. Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão de trabalho consonantes com a mesma	Revisão e atualização dos conteúdos do curso "Direito à Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação", de acordo com as melhores práticas, para formação presencial em local e e-learning	Gabinete de Sustentabilidade	Direção de Pessoas e Cultura	Não envolve custos específicos	Nº de ações de formação realizadas  Nº formandos/as / Nº Total de colaboradores/as	Conteúdos de formação revistos no 1º trimestre de 2023  Ações realizadas no 2º, 3º e 4º trimestres de 2023"
	Desenvolvimento e implementação de ações de sensibilização e consciencialização, que preparem os responsáveis de equipa para gerir a diversidade das equipas e a igualdade de género	Direção de Pessoas e Cultura	Gabinete de Sustentabilidade  Direção de Comunicação e Marca	Não envolve custos específicos	Nº de ações de formação realizadas  Nº formandos/as / Nº Total de responsáveis de equipa	Realização das ações de sensibilização, dinamizadas interna ou externamente, até final de 2023
	Incorporação da temática da igualdade entre homens e mulheres, em formações gerais e específicas, sempre que aplicável	Direção de Pessoas e Cultura	Direções Envolvidas	Não envolve custos específicos	Nº de formações gerais ou específicas, que englobaram a temática Igualdade entre homens e mulheres	Incluir na agenda das ações de formação gerais ou específicas, sempre que possível, conteúdos sobre a igualdade de género



#### 4. Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Disponibilizar apoio específico para facilitar o regresso de colaboradores e colaboradoras que tenham interrompido a carreira por motivos pessoais e familiares	Direção de Pessoas e Cultura	Direção de Comunicação e Marca	Não envolve custos específicos	Nº de colaboradores/as que estiveram ausentes por um período superior a 4 meses, por género e por código de ausência  Nº de colaboradores/as que regressam ao trabalho com apoio específico / Nº total de colaboradores/as que tenham interrompido a carreira por motivos pessoais e familiares, no ano de 2023	Criar dispositivo de alerta para ausências prolongadas até final do 1º trimestre de 2023  Implementação do apoio específico a todos os colaboradores/as que retomam a atividade na empresa, após interrupção por motivos pessoais e familiares, no ano 2023
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 n.º 62/2017).	Administração	Secretaria Geral	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 2023
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Prevenir e contrariar padrões de enviesamento, em função do género, na avaliação de desempenho	Direção de Pessoas e Cultura	Gabinete de Sustentabilidade  Todas as Direções da Empresa	Não envolve custos específicos	Monitorização do resultado de avaliação de desempenho anual, por género	Análise ao resultado do processo de avaliação de desempenho anual e medidas corretivas a adotar, se necessárias, no 3º trimestre de 2023
	Aumentar de 40% para 45% o número de mulheres em cargos de liderança (Administração, 1ª Linhas e 2ª Linhas)	Comissão Executiva	Direção de Pessoas e Cultura  Gabinete de Sustentabilidade	Não envolve custos específicos	Aumento percentual de mulheres em cargos de liderança (Administração, 1ª Linhas e 2ª Linhas)	Paridade de género nos cargos de liderança até 2025.  Aumentar gradualmente a paridade de género nos cargos de liderança (Administração, 1ª Linhas e 2ª Linhas) até final de 2023



#### 4. Igualdade nas Condições de Trabalho (continuação)

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
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 género e identificar medidas corretivas	Direção de Pessoas e Cultura	Gabinete de Sustentabilidade	Não requer custos específicos	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas a adotar, se necessárias	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) até final de 2023
	Realizar uma análise interna e revisão (se necessária) de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do nº 1 e do nº 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade (licença por gravidez, licença parental, adoção, assistência a filho/a ou neto/a, entre outras)	Direção de Pessoas e Cultura	Gabinete de Sustentabilidade	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas a adotar, se necessárias	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) até final de 2023

#### 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	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	Gabinete de Sustentabilidade Direção de Comunicação e Marca	Não envolve custos específicos	Indicadores de utilização das licenças, por género	Divulgação na intranet, no portal do colaborador, por email e/ou por SMS, 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
Incentivar os colaboradores homens ao uso partilhado da licença	Formação/sensibilização do “Papel do Pai” na conciliação com o “Papel da Mãe”	Direção de Pessoas e Cultura	Gabinete de Sustentabilidade Direção de Comunicação e Marca	Não envolve custos específicos	Ações de formação/sensibilização realizadas  Nº formandos e/ou Nº Participantes	Formação realizada até final do ano de 2023



## 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	Acompanhar, no âmbito da certificação EFR, a evolução das medidas de conciliação, considerando, sempre que fizer sentido, a necessidade de reformulação, cancelamento ou desenvolvimento de novas medidas	Direção de Pessoas e Cultura	Equipa de Gestão do Modelo EFR	Não envolve custos específicos	Nº de respostas ao questionário de satisfação com as medidas EFR existentes	Adoção progressiva das medidas EFR até final de 2023
	Garantir a continuidade de protocolos com empresas de serviços que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Direção de Comunicação e Marca	Direção de Pessoas e Cultura Equipa de Gestão do Modelo EFR	Não envolve custos específicos	Nº de protocolos estabelecidos no âmbito da conciliação	Reforço dos protocolos com empresas de serviços que enderecem as necessidades dos/as colaboradores/as no âmbito da conciliação ao longo do ano 2023
	Garantir, sistematicamente, a utilização generalizada de linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo, na divulgação das políticas, de resultados e práticas da empresa, dirigindo-as de forma igual aos colaboradores e às colaboradoras	Direção de Pessoas e Cultura	Direção de Comunicação e Marca Gabinete de Sustentabilidade Equipa de Gestão do Modelo EFR	Não envolve custos específicos	Políticas e práticas da empresa em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal promovidas e divulgadas com utilização de linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo e dirigidas de forma igual aos colaboradores e às colaboradoras	Todos (100%) os instrumentos de promoção e divulgação das políticas e práticas da empresa em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal utilizam linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo, são dirigidas de forma igual aos colaboradores e às colaboradoras, até final do ano 2023
	Informação aos colaboradores e colaboradoras sobre temas relevantes, tais como: direitos e deveres de cidadania, defesa do consumidor, risco de endividamento e prevenção da violência doméstica	Gabinete de Sustentabilidade	Direção de Pessoas e Cultura Todas as Direções da empresa	Não envolve custos específicos	Definir página na Intranet para disponibilizar conteúdos relativos a estas temáticas  Nº de consultas à intranet, nesta temática específica	Divulgação aos colaboradores e colaboradoras





## 7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Prevenir e combater o assédio no trabalho	Revisão e atualização dos conteúdos referentes à "prevenção e combate ao assédio no trabalho", para incluir nas ações de formação presenciais e cursos e-learning	Direção de Pessoas e Cultura	Gabinete de Sustentabilidade  Todas as Direções da Empresa	Não envolve custos específicos	Nº de colaboradores/as abrangidos por ações de formação / Nº total de colaboradores/as, no ano de 2023 (desagregado por género)	Conteúdos de formação revistos no 1º trimestre de 2023  Ações realizadas no 2º, 3º e 4º trimestres de 2023
	Incluir o tema "prevenção e combate ao assédio no trabalho" em sessões de Focus Group	Direção de Pessoas e Cultura	Todas as Direções da Empresa	Não envolve custos específicos	Nº de sessões de Focus Group em que o tema faz parte da agenda  Nº de comentários/sugestões recolhidos nas sessões de Focus Group"	Tema incluído na agenda das sessões de Focus Group realizadas no 2º semestre de 2023
	Incluir questões no domínio da "prevenção e combate ao assédio no trabalho" na auscultação anual aos colaboradores e colaboradoras	Direção de Pessoas e Cultura	Todas as Direções da Empresa	Não envolve custos específicos	Nº de participações	Auscultação anual no 1º trimestre de 2023

# 7.

## Monitorização do Plano





## 7. Monitorização do Plano

---

As medidas previstas no Plano serão monitorizadas periodicamente pelo Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género e pela Equipa de Gestão do Modelo efr, por forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria, com o objetivo de incorporar novas medidas e ou reajustar as existentes.

É ainda da responsabilidade do Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género e da Equipa de Gestão do Modelo efr, em colaboração com os/as responsáveis/interlocutores/as que venham a ser identificados, recolher a informação necessária para a avaliação dos indicadores das medidas do Plano.

Pelo facto dos CTT serem uma empresa certificada em matéria de conciliação e igualdade, especificamente com a certificação efr promovida pela Fundación Másfamilia, todas as medidas e todos os indicadores no âmbito da igualdade de género têm acompanhamento semestral/anual, sendo esta monitorização alvo de auditorias anuais internas e externas.



# 8.

## Conclusão

## 8. Conclusão

---

Enquanto operador postal de referência, os CTT assumem um papel de relevância não só junto das suas Pessoas, como também nas comunidades onde atuam. Reforçar uma cultura de diversidade e inclusão nas suas várias dimensões aporta valor para a empresa, tornando-a mais competitiva e reitera o seu papel como agente na mudança de paradigma social.

Com a implementação deste Plano, os CTT pretendem afirmar-se como uma empresa que valoriza a diversidade de culturas, de género e idades que inclui pessoas com perfis, conhecimentos e áreas curriculares diversas nas suas diferentes geografias. Acreditando que esta diversidade enriquece a organização, estimula a criatividade, inovação e contribui para o fortalecimento do potencial humano. Desta forma, espera-se uma maior qualidade nos processos de tomada de decisão, potenciando a criação de valor para os/as stakeholders.