

Plano de Ação para a Igualdade de Género (PAIG)
CTT – Correios de Portugal, S.A. – Sociedade Aberta

ÁREA DE INTERVENÇÃO		MEDIDA	META (INCIDÊNCIA E ÂMBITO)	IMPACTO ESPERADO (1 A 5)	RECURSOS/ MEIOS	CALENDARIZAÇÃO	CRITÉRIOS/INDICADORES DE MONITORIZAÇÃO
1. MISSÃO E ESTRATÉGIA DA EMPRESA		1.1 - Incluir referência explícita ao compromisso da empresa com a igualdade de género nos Valores e Missão da empresa em todos os documentos estratégicos (e também no website)	100%	5	<ul style="list-style-type: none"> Edição online Publicação digital 	2018	<ul style="list-style-type: none"> Evidência documental Manutenção da publicação
		1.2 - Criar Grupo de Trabalho para a Igualdade de Género e designar interlocutores para implementar e monitorizar o PAIG	Direções mais representativas	5	<ul style="list-style-type: none"> Indigitação Constituição 	2018	<ul style="list-style-type: none"> Evidência documental
2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	Aprendizagem e formação contínua	2.1 - Incluir o curso "Direito à Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação" (DIOND) na formação dirigida às chefias (Kit de Chefias)	100% dos/as dirigentes e chefias	4	<ul style="list-style-type: none"> Formação à distância (FaD) Articular com a medida 4.2 	2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> Controlo da execução do Plano de Formação Indicadores de formação % de chefias abrangidas
		2.2 - Manter atualizados os conteúdos do curso DIOND de acordo com as melhores práticas	Curso DIOND	4	<ul style="list-style-type: none"> Equipa da Formação à Distância (FaD) 	Contínuo	<ul style="list-style-type: none"> Avaliação periódica da conformidade
	Análise de funções, avaliação de desempenho e remunerações	2.3 - Prevenir e combater o enviesamento, em função do género, da avaliação de desempenho	100% das chefias	4	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico Sensibilização e formação 	2019	<ul style="list-style-type: none"> Monitorização de resultados das avaliações de desempenho
		2.4 - Elaborar diagnóstico de potenciais diferenças salariais em função do género e identificar medidas corretivas	Créritos e práticas remuneratórias da empresa	4	<ul style="list-style-type: none"> Recolha, tratamento e análise da informação 	2018	<ul style="list-style-type: none"> Evolução do gap salarial
	Progressão e desenvolvimento de carreiras, incluindo recrutamento e seleção	2.5 - Assegurar a diversidade de género nos júris de seleção	100% dos processos	4	<ul style="list-style-type: none"> Quadros e técnicos das Direções envolvidas 	2018	<ul style="list-style-type: none"> Relatórios dos processos de recrutamento e seleção

Plano de Ação para a Igualdade de Género (PAIG)
CTT – Correios de Portugal, S.A. – Sociedade Aberta

ÁREA DE INTERVENÇÃO		MEDIDA	META (INCIDÊNCIA E ÂMBITO)	IMPACTO ESPERADO (1 A 5)	RECURSOS/ MEIOS	CALENDARIZAÇÃO	CRITÉRIOS/INDICADORES DE MONITORIZAÇÃO
3. ARTICULAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL	Parentalidade	3.1 – 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	100% dos/as colaboradores/as	5	<ul style="list-style-type: none"> Afixação em todos os locais de trabalho Divulgação interna 	2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> Verificação do cumprimento Auscultação de colaboradores/as Nível de utilização (nº utilizadores/as universo abrangido)
	Benefícios aos/às colaboradores/as	3.2 – Celebrar protocolos com entidades para apoio a colaboradores/as e filhos/as ou pessoas equiparadas	100% dos/as colaboradores/as	4	<ul style="list-style-type: none"> Análise de oportunidades Negociação de protocolos sem custos para a empresa 	Contínuo	<ul style="list-style-type: none"> Grau de utilização. Nº de utilizações/nº potencial de utilizadores/as
4. ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO		4.1 – Elaborar suportes informativos sobre Direitos e Deveres nas matérias de duração e organização do tempo de trabalho, com remissão para os normativos aplicáveis	100% dos/as colaboradores/as	4	<ul style="list-style-type: none"> Divulgação nos locais de trabalho Intranet 	2019	<ul style="list-style-type: none"> Monitorização da divulgação Grau de conhecimento e de utilização dos direitos e deveres
		4.2 – Informar, formar e sensibilizar as chefias sobre as modalidades de organização do tempo de trabalho e das medidas promotoras da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	100% das chefias	4	<ul style="list-style-type: none"> Kit de Chefias (FaD) e Formação em Local Articulação com as medidas 2.1 e 2.2 	2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> Controlo da execução do Plano de Formação Indicadores de formação Rácio de chefias abrangidas Grau de conhecimento e de utilização dos direitos e deveres
5. RESPEITO PELA INTEGRIDADE E DIGNIDADE DOS COLABORADORES/AS		5.1 – Incluir referência no Código de Conduta à prevenção e combate ao assédio no trabalho	Código de Conduta e outros documentos corporativos	3	<ul style="list-style-type: none"> Inclusão no Código de Conduta 	2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> Evidências documentais
		5.2 – Incluir na intranet conteúdos sobre direitos e deveres de cidadania, defesa do consumidor, risco de endividamento e prevenção da violência doméstica	100% dos/as colaboradores/as	4	<ul style="list-style-type: none"> Comunicação interna e intranet Articular com o projeto da nova intranet corporativa 	2019	<ul style="list-style-type: none"> Análise do impacto Consultas da página e nº de incidências (Analytics)

Plano de Ação para a Igualdade de Género (PAIG)
CTT – Correios de Portugal, S.A. – Sociedade Aberta

ÁREA DE INTERVENÇÃO	MEDIDA	META (INCIDÊNCIA E ÂMBITO)	IMPACTO ESPERADO (1 A 5)	RECURSOS/ MEIOS	CALENDARIZAÇÃO	CRITÉRIOS/INDICADORES DE MONITORIZAÇÃO
	5.3 – Reforçar a informação sobre direitos e deveres no âmbito da igualdade, não discriminação e assédio, para além do conteúdo mínimo exigido pela ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho	100% dos/as colaboradores/as	5	<ul style="list-style-type: none"> Afixação em todos os locais de trabalho Divulgação interna 	2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> Verificação do cumprimento Auscultação de colaboradores/as Nível de utilização (nº utilizadores/as universo abrangido)
6. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO	Incluir os temas da igualdade, conciliação e não discriminação nos instrumentos de avaliação de satisfação dos/as colaboradores/as	100% dos/as colaboradores/as	3	<ul style="list-style-type: none"> Inquéritos Estudos de satisfação e cultura organizacional 	2019	<ul style="list-style-type: none"> Resultados dos inquéritos e estudos
7. COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA	Rever a redação dos documentos, instrumentos, website da empresa, no sentido da adoção de linguagem inclusiva	100% dos documentos relevantes	3	<ul style="list-style-type: none"> Análise documental 	2019	<ul style="list-style-type: none"> % de documentos relevantes revistos
8. RELAÇÕES EXTERNAS	Manter a participação da empresa em <i>fora</i> nacionais e internacionais sobre igualdade de género e de oportunidades, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, envelhecimento ativo, inclusão e respeito pela integridade e dignidade	Participação ativa	3	<ul style="list-style-type: none"> Participação em estudos e análises 	Contínuo	<ul style="list-style-type: none"> Nº de participações