



PLANO PARA  
A **IGUALDADE**

---

**2024**

**ctt**

## Índice

---

1. Enquadramento .....	4
2. Quem somos .....	6
2.1. Caracterização do Capital Humano .....	8
3. Compromissos de Sustentabilidade .....	13
3.1. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável .....	13
3.2. Paridade de género .....	13
4. Os nossos objetivos .....	16
5. Diagnóstico .....	19
5.1. Estratégia, missão e valores .....	19
5.2. Igualdade no acesso a emprego .....	21
5.3. Formação inicial e contínua .....	23
5.4. Igualdade nas condições de trabalho .....	25
5.5. Proteção na parentalidade .....	27
5.6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal .....	27
5.7. Prevenção da prática de assédio no trabalho .....	28
6. Plano para a Igualdade 2024 .....	30
7. Monitorização e envolvimento .....	42
8. Conclusão .....	44



# 1.

Enquadramento



## 1. Enquadramento

---

“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.” (Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, artigo 7.º-1)

Os CTT vêm, através da elaboração do presente Plano, corporizar o artigo 7.º - 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.

Vivemos um contexto cultural que reflete uma sociedade em constante transformação, impulsionada por avanços tecnológicos e mudanças socioeconómicas. A globalização e consequente interconexão entre diferentes culturas tem proporcionado ambientes de diversidade, mas também tem exposto desigualdades profundas e persistentes. Neste cenário, as questões de igualdade, diversidade, equidade e inclusão emergem como temas centrais que nos exigem atenção, análise, compromisso e ação.

Queremos dar o nosso contributo para uma sociedade melhor. Almejamos ser uma empresa que respeita cada pessoa na sua 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 do nosso trabalho.





# 2.

Quem somos

## 2. Quem somos

Conservando a nossa identidade secular enquanto operador postal de referência, recentemente revimos os nossos conceitos estratégicos de Propósito, Missão e Visão e redefinimos os nossos Valores.

O Propósito ilustra a razão pela qual existimos, a nossa essência como empresa:

### 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.

Definimos também os nossos 6 objetivos estratégicos, nas seguintes áreas:

#### Correio:

Garantir a sustentabilidade do correio.

#### Logística & Soluções Empresariais:

Desenvolver o negócio de logística e soluções empresariais, garantindo uma oferta ibérica.

#### Expresso & Encomendas:

Ser um dos parceiros preferidos na Ibéria para expresso e encomendas.

#### Serviços Financeiros & Retalho:

Ser um dos parceiros preferidos dos/as portugueses/as para serviços financeiros.

#### Pessoas:

Melhorar a experiência e aumentar o compromisso dos/as colaboradores/as.

#### Sustentabilidade:

Acelerar a descarbonização da oferta ibérica.



Partindo destes pressupostos, a estratégia de Gestão dos Recursos Humanos dos CTT prossegue na definição e implementação de políticas e ações com o objetivo de maximizar a experiência do/a colaborador/a, alinhadas com a estratégia de negócio, de forma a aumentar o seu compromisso. Temos o foco na promoção de uma cultura organizacional positiva, garantindo a igualdade de oportunidades nas condições de acesso à saúde, bem-estar, conciliação, qualificação e progressão. Investimos no desenvolvimento de competências e adequação de perfis, tendo em vista o incremento do desempenho e produtividade, a retenção de colaboradores/as, mais diversidade, inovação e envolvimento de acordo com os princípios éticos da organização, traduzindo-se em melhores resultados financeiros.

Para dar continuidade a este trabalho de melhoria contínua, e de forma a concretizar as expectativas das partes interessadas, é necessário conhecer e analisar a população CTT.

## 2.1 Caraterização do Capital Humano

Somos uma empresa com mais de 12 mil colaboradores e colaboradoras e, quando fazemos a nossa análise demográfica, temos em conta vários indicadores sociais e caraterísticas 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 cinco anos (2018-2022), apresenta a evolução dos indicadores referentes à representatividade de homens e mulheres nos CTT, bem como outros indicadores sociais, reportados anualmente no âmbito do Relatório Integrado.

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

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

Continua na página seguinte



Continuação da página anterior

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

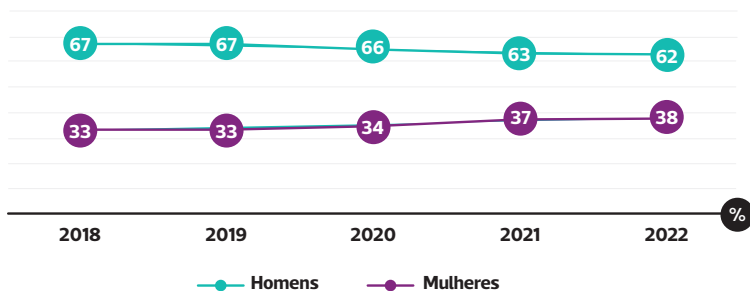
(3) Não foi contabilizada a empresa Newspring e HCCM.

(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 2022:

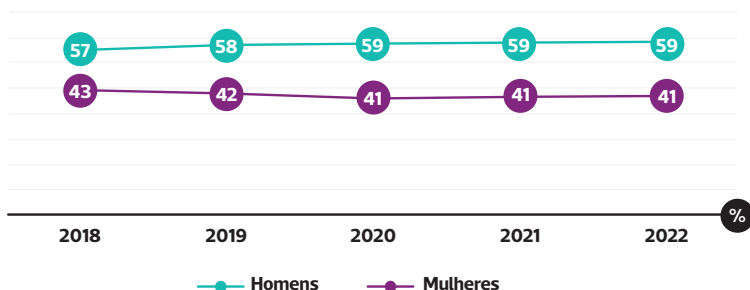
- 38% do **total de colaboradores** são mulheres, traduzindo uma evolução positiva de 5 pontos percentuais desde 2018.

### Representatividade homens e mulheres nos CTT



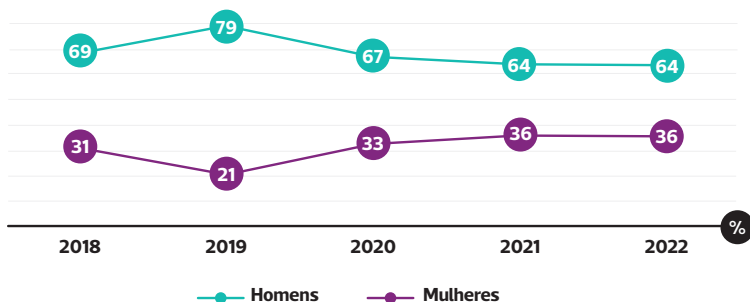
- 41% do **total de colaboradores/as em posições de gestão** (inclui chefias de 1ª e 2ª Linha) são mulheres, traduzindo um decréscimo de 2 pontos percentuais relativamente a 2018 com uma tendência de estabilização desde 2020.

### 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 2022

Em 31 de dezembro de 2022, o número de trabalhadores/as dos CTT (efetivos do quadro e contratados a termo) era de 12 506, menos 102 (-0,8%) do que em 31 de dezembro de 2021.

Verificou-se um crescimento de trabalhadores/as em quase todas as áreas de negócio, com exceção na área de Correio e Outros (-238), 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 reduzindo a necessidade de contratação suplementar, bem como ao programa de otimização de recursos humanos a decorrer principalmente na estrutura central, que já resultou em 80 acordos de suspensão de contratos de trabalho.

O número de saídas e entradas foi de 2 316 e 3 735, respetivamente, e a taxa de rotatividade correspondeu a 18,5%.

A taxa global de ausências registou um incremento, quer nos CTT, S.A., onde a taxa apurada foi de 9,6% (+1,0 p.p. que em 2021), quer no Grupo CTT, onde a taxa subiu para 9,0% (+0,9 p.p.). Os motivos que mais contribuíram para as ausências foram: doença (5,5%), sinistralidade (0,7%), atividade sindical (0,4%), parentalidade (0,6%) e outros motivos (0,9%) como assistência à família, luto ou faltas injustificadas. De referir que a taxa de ausências, excluindo a maternidade/paternidade, foi de 8,4%.

A taxa de absentismo calculada em conformidade com as diretrizes GRI (que exclui ausências por maternidade/paternidade, luto ou de horas para estudo) foi de 7,5%. A taxa de retorno após licença parental correspondeu a 95,1%. (in [RI CTT 2022](#))

# 3.

## Compromissos de Sustentabilidade



## 3. Compromissos de Sustentabilidade

### 3.1 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

No processo de alinhamento estratégico dos objetivos de negócio dos CTT com o seu papel junto da comunidade e do planeta, assumimos um conjunto de compromissos ESG, isto é, nos campos ambiental, social e de governação interna da nossa organização.

Estes compromissos estabelecem objetivos e declinam-se em metas específicas, com métricas e prazos intermédios. A medição e divulgação do desempenho dos CTT face às metas é efetuada de forma regular e publicamente (ver em [ctt.pt](https://www.ctt.pt)).

Alinhados com cada um dos compromissos ESG assumidos pelos CTT, estão um ou mais **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável** (ODS) das Nações Unidas, que refletem os temas prioritários, a nível global, para a preservação do planeta e da dignidade do ser humano.

Os quatro compromissos, a atingir antes do final desta década, e alinhados, cada um, com os respetivos ODS, são os seguintes:

- Acelerar a descarbonização da oferta CTT na ibéria para atingir um balanço carbónico net-zero – ODS 7, 12 e 13;
- Cuidar das pessoas CTT e da experiência de diversidade para ser um empregador de referência, alavancado numa cultura centrada nas pessoas – ODS 3, 4 e 5;
- Promover a proximidade à comunidade local para reforçar a presença ibérica e o envolvimento ativo dos/as colaboradores/as em ações de impacto positivo nas comunidades – ODS 10;
- Criar um modelo de governação de referência para assegurar o envolvimento das pessoas CTT na cultura e objetivos estratégicos da Empresa – ODS 8 e 16.

### 3.2 Paridade de género

No âmbito do compromisso “Cuidar das pessoas CTT e da experiência de diversidade”, atingir a paridade de género é um dos três objetivos estratégicos:

- Atingir a paridade de género das posições de liderança superior e intermédia (45%), até 2025 – os dados recolhidos no final de 2022 mostravam um grau de realização de 40,5%;
- Publicar e implementar o Plano para a Igualdade CTT anual – objetivo realizado pela própria publicação anual deste documento;

- Analisar o *gap* salarial – esta análise foi realizada internamente, sendo apresentados, no capítulo [5. Diagnóstico](#), os principais indicadores e conclusões.

Estes objetivos estratégicos estão alinhados com o [ODS 5: Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas](#).

Em relação ao objetivo estratégico de atingir a paridade de género das posições de liderança superior e intermédia (45%), que inclui o Conselho de Administração e os/as Diretores/as de 1.ª e 2.ª Linhas, existe um sistema de gestão interno, com medidas implementadas e a implementar, muitas delas presentes neste plano. No final de 2023, será feita nova medição com o intuito de verificar o grau de eficácia destas medidas, a publicar no Relatório Integrado anual dos CTT, em 2024.



# 4.

## Os nossos objetivos



[Voltar ao início](#)





## 4. Os nossos objetivos

O Plano para a Igualdade 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.

O nosso 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, Equidade, 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.

As medidas que integram o Plano resultam de uma conjugação entre estes instrumentos de gestão e os objetivos de negócio, a auscultação de *stakeholders* e outros que se revelaram pertinentes. Assim sendo, de entre todas as medidas que constituem o Plano, decidimos destacar um conjunto de medidas pelo impacto e significado que assumem para determinados grupos e áreas da empresa, com objetivos específicos de concretização para 2024. São elas:

### MEDIDAS ★ A DESTACAR PARA 2024

Promover iniciativas juntos dos/as colaboradores/as (eventos de celebração) relacionadas com a promoção da Igualdade de Género 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.

Lançamento de campanha de recrutamento externo em fóruns de divulgação diversificados com o objetivo de aumentar a percentagem de mulheres “Carteiras”.

Implementar um Programa de *re-onboarding* (inserido na Estratégia de Bem-estar CTT) que crie mecanismos de sinalização e de acompanhamento de colaboradores/as que tenham interrompido a carreira por motivos familiares e/ou incorrido em interrupções de vínculo laboral de média/longa duração (e.g. licenças sem vencimento), com o objetivo de facilitar o respetivo regresso ao trabalho.

Implementar um *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).

Lançar campanha interna para sensibilizar todos/as os/as colaboradores/as para a necessidade de dizer “não” a comportamentos que não contribuem para uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho.



Estes objetivos estão ancorados no Diagnóstico sobre a igualdade de género nos CTT nas dimensões correspondentes, onde apresentamos as medidas em curso e/ou de continuidade, bem como aquelas que nos propomos concretizar, resultando no Plano para a Igualdade 2024.





**ctt**

# 5.

Diagnóstico

[Voltar ao início](#)

## 5. Diagnóstico

O processo de diagnóstico elaborado pelos CTT reúne várias fontes de informação e reporte 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. As últimas versões do Plano para a Igualdade CTT e as decorrentes medidas e boas práticas adotadas internamente não tiveram quaisquer recomendações por parte da CITE, o que nos confere confiança no caminho que temos vindo a percorrer.

Em 2022 utilizámos pela primeira vez a ferramenta de diagnóstico do Women Empowering Principles (WEP) Gap Analysis Tool, fornecida pela UN Global Compact e pela UN Women, que também nos ajudou a avaliar as políticas e programas atuais, destacar áreas de melhoria e a identificar oportunidades para definir metas e objetivos corporativos futuros.

Internamente e 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*. Este trabalho multidisciplinar permite-nos efetuar um acompanhamento regular de leitura e análise para a elaboração de propostas daquelas que são as necessidades prementes em temas como a conciliação, a não discriminação, parentalidade, etc. Assim, este acompanhamento revela-se uma das peças fundamentais para a elaboração do diagnóstico do Plano.

Abaixo consta 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, referente a 2021 e 2022. Estes dados, recolhidos de acordo com sistemas de controlo e gestão interna dos CTT, são auditados por uma entidade externa certificada, no âmbito desses relatórios.

### 5.1 Estratégia, missão e valores

A igualdade de oportunidades, a inclusão, diversidade, conciliação e igualdade de género são valores trabalhados, de forma diária, no desenvolvimento da relação com as nossas Pessoas.

Os vários documentos estratégicos que visam garantir estes valores podem ser encontrados aqui:

- [Código de Conduta dos CTT e Subsidiárias](#)
- [Política de Diversidade e Inclusão](#)
- [Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho](#)



No que diz respeito às nossas Pessoas e no domínio da governação interna, propomo-nos a atingir a seguinte meta:

- 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 2025, com o conceito de “liderança superior e intermédia” a incluir o Conselho de Administração e os/as diretores/as de 1.ª e 2.ª Linhas da organização. Os dados recolhidos no final de 2022 mostravam um grau de realização já elevado, com 40,5% das chefias do sexo feminino, mais um ponto percentual que no final de 2021.

Em 2022, as empresas CTT, SA., CTT Expresso e CTT Contacto foram certificadas como Empresa Familiarmente Responsável (efr), reconhecendo as nossas práticas e medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. Esta certificação assenta num conjunto de compromissos e objetivos estratégicos, assumidos pela gestão dos CTT. No início de 2023 foi a vez das empresas Banco CTT, 321 Crédito e Payshop obterem esta certificação, alargando o seu âmbito, dentro do Grupo CTT.

Ainda no decorrer do ano de 2022, os CTT assinaram a 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. Descreve medidas concretas que podem ser tomadas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho independentemente da origem cultural, étnica e social, orientação sexual, género, idade, características físicas, estilo pessoal e religião.

Além das atividades internas nesta matéria, a [Política de Compras Responsáveis](#) expressa e estende os compromissos CTT para com a igualdade aos/às seus/suas fornecedores/as para que adotem compromissos similares aos constantes na referida política, a fim de garantir que não incorram em situações de violação de direitos humanos, regulamentos ambientais, sociais e laborais com a obrigatoriedade do seu cumprimento.

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.

Em relação ao Global Compact, é de destacar a adesão aos já mencionados WEP, como resultado da formação TGE (Target Gender Equality) efetuada por alguns membros da equipa dedicada ao Plano.

Além disso, os CTT continuam a orgulhar-se 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 2024:** Promover mais iniciativas internas e externas relacionadas com a Igualdade de Género e outras dimensões da diversidade, bem-estar e conciliação. Criação de procedimento para verificar o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na relação estabelecida (ou a estabelecer) com partes interessadas, entidades/empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras.

## 5.2 Igualdade no acesso a emprego

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*.

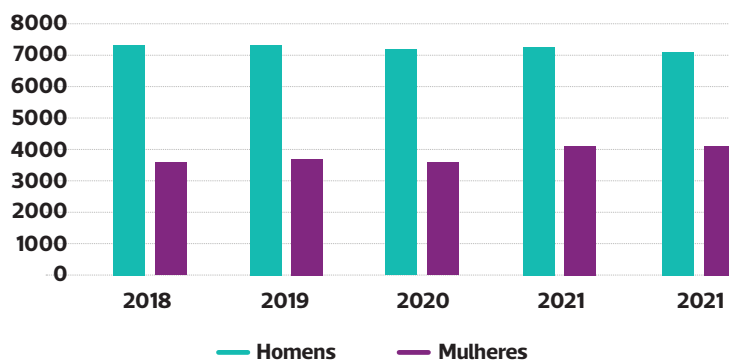
Com base nos princípios de não discriminação e inclusão, os CTT assumem o compromisso previsto nos seus Códigos de Conduta e Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, já mencionado acima.

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 a de carteiro/a, que, pelas suas especificidades podem tender a afastar as candidaturas de mulheres. Um dos passos dados foi precisamente e da redação em linguagem inclusiva dos anúncios para recrutamento nesta posição. Assim, a contratação de “Carteiros/as” passou a destacar, na própria designação, a tentativa de equilibrar o universo de mulheres a desempenhar estas tarefas.

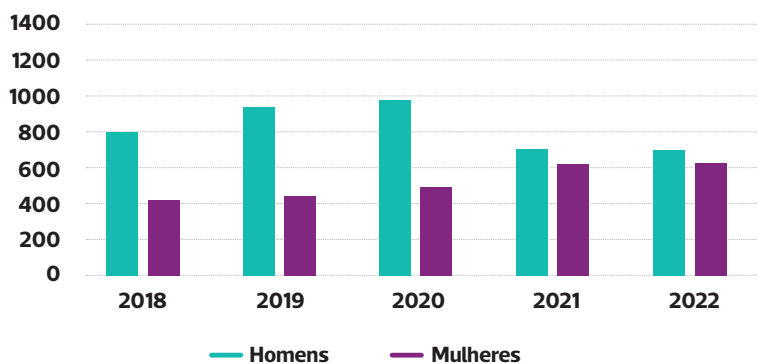
Apesar do número de homens pertencentes aos quadros dos CTT continuar a ser superior, em 2022 o número de mulheres subiu ligeiramente, num movimento que reforça a tendência a que se tem assistido nos últimos anos.

### Colaboradores/as do quadro permanente

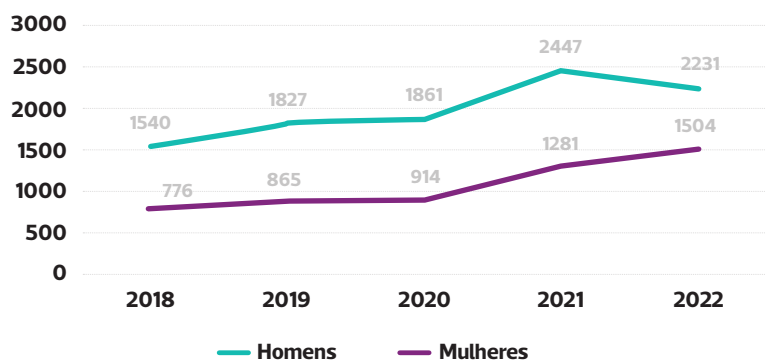


Destacamos, ainda, os desenvolvimentos ao nível da contratação, com os/as contratados/as a termos e as passagens aos quadros, nos gráficos abaixo. Em 2022, o número de mulheres contratadas a termo voltou a aproximar-se do dos homens com este vínculo contratual, nos CTT, embora com tendência para estabilizar face ao ano anterior.

### Colaboradores/as contratados



### Entradas



Também os números de novas entradas mostram uma aproximação efetiva entre homens e mulheres. Esta trajetória indicia uma representatividade crescente, fruto da sensibilização e empenho das equipas de recrutamento e seleção.

**Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2024:** Diversificar os fóruns de divulgação de recrutamento externo, com o objetivo de aumentar a percentagem de mulheres Carteiras. Analisar os contratos com entidades externas especializadas em recrutamento e seleção com o objetivo de garantir a paridade na apresentação dos/as candidatos/as em posições sub-representadas.

### 5.3 Formação inicial e contínua

Uma das prioridades na gestão de Pessoas CTT é o investimento contínuo em formação. Em 2022, continuámos a recorrer à formação à distância, mas, crescentemente, voltámos a investir nas formações presenciais, dando preferência à proximidade e aos 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 colaboradoras e colaboradores dos CTT e, relativamente ao volume de formação em temas relacionados com a igualdade, em 2022 a empresa contou com:

GRANDES TEMAS	Participações	Horas
ÉTICA, VALORES, RESPEITO, COMPLIANCE	1305	3847
FOMENTAR EMPLOYEE EXPERIENCE E WELLBEING	152	1643
PROMOÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL E CONCILIAÇÃO	15	56
PROMOÇÃO DA FLEXIBILIDADE, PRODUTIVIDADE E DESEMPENHO	158	663
PROMOÇÃO DA QUALIDADE E MELHORIA CONTÍNUA	41	367
<b>Total Geral</b>	<b>1671</b>	<b>6576</b>



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

Indicadores	2021			2022			CTT
	CTT	CTT SA	Subsidiárias	CTT	CTT SA	Subsidiárias	Variação anual %
<b>Número de horas de formação</b>	<b>215 046</b>	<b>183 002</b>	<b>32 045</b>	<b>138 042</b>	<b>120 775</b>	<b>17 267</b>	<b>35,8</b>
<b>Média de horas de formação</b>	<b>18,2</b>	<b>18,1</b>	<b>18,7</b>	<b>11,8</b>	<b>12,4</b>	<b>9,1</b>	<b>-35,2</b>
Mulheres	26,2	26,6	23,8	18,2	19,8	10,8	-30,5
Homens	13,9	13,6	15,8	8,4	8,5	8,0	-39,6
<b>Média de horas por categoria</b>							
<b>Quadro Superior</b>	<b>25,8</b>	<b>24,1</b>	<b>29,9</b>	<b>17,0</b>	<b>14,6</b>	<b>22,7</b>	<b>-34,1</b>
Mulheres	25,4	23,6	30,3	18,0	16,1	22,9	-29,1
Homens	26,2	24,6	29,6	16,0	13,0	22,6	-38,9
<b>Quadro Médio</b>	<b>24,5</b>	<b>18,9</b>	<b>65,0</b>	<b>14,6</b>	<b>16,1</b>	<b>11,5</b>	<b>-40,4</b>
Mulheres	26,7	19,9	42,6	15,2	17,1	10,4	-43,1
Homens	23,0	18,2	33,1	14,2	15,4	12,0	-38,3
<b>Atendimento</b>	<b>41,9</b>	<b>43,0</b>	<b>16,9</b>	<b>31,4</b>	<b>31,4</b>	<b>32,3</b>	<b>-25,1</b>
Mulheres	42,0	42,7	21,7	31,8	31,7	34,3	-24,3
Homens	41,6	43,8	12,0	30,7	30,8	27,1	-26,2
<b>Distribuição</b>	<b>10,8</b>	<b>11,0</b>	<b>8,9</b>	<b>3,2</b>	<b>3,4</b>	<b>2,0</b>	<b>-70,4</b>
Mulheres	13,4	12,7	16,7	3,4	3,9	1,5	-74,6
Homens	10,3	10,7	6,6	3,1	3,3	2,2	-69,9
<b>Outros</b>	<b>2,8</b>	<b>0,1</b>	<b>15,7</b>	<b>8,9</b>	<b>10,2</b>	<b>4,0</b>	<b>213,6</b>
Mulheres	4,4	0,1	16,7	7,7	9,9	2,7	75,7
Homens	2,0	0,1	14,7	9,5	10,3	5,4	365,8

**Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2024:** Reforçar o número de ações de sensibilização em temas de diversidade e igualdade e incorporar a temática da igualdade entre homens e mulheres, em formações gerais e específicas, sempre que aplicável.

## 5.4 Igualdade nas condições de trabalho

A igualdade de oportunidades foi um dos cinco pilares em que assentaram as medidas desenvolvidas no sentido de melhorar a experiência dos/as colaboradores/as. Os restantes foram a qualidade no trabalho, a flexibilidade temporal e espacial, o apoio à família e o desenvolvimento pessoal e profissional, todos eles pilares com uma intervenção direta nas questões da igualdade. Por exemplo, qualquer melhoria em termos da flexibilidade temporal e espacial ou do apoio à família terão um reflexo maior sobre as mulheres, culturalmente mais sobrecarregadas com as tarefas de cuidadoras e, assim, melhor servidas por quaisquer esquemas de flexibilidade espaço-temporal. Neste ponto particular, foi criado um normativo interno dirigido ao tema do “Teletrabalho, Trabalho a Tempo Parcial e o Novo Modelo de Organização do Trabalho”, onde ficaram definidos os termos de atuação e onde consta uma secção, no âmbito do teletrabalho, dedicada à Igualdade de direitos e deveres dos/as colaboradores/as.

Foi também incluído um *statement* nos anúncios de recrutamento interno e externo, tornando público o compromisso dos CTT com estes temas. O *statement* foi o seguinte: “É objetivo dos CTT que a igualdade de oportunidades, a inclusão, diversidade, conciliação e igualdade de género sejam parte integrante do seu ADN. Reunir pessoas com perfis, conhecimentos e áreas curriculares diversas, com culturas, género e idades diferentes enriquece a organização, estimula a criatividade e a inovação, contribui para o fortalecimento do potencial humano e para uma maior qualidade nos processos de tomada de decisão, potenciando a criação de valor para os *stakeholders*.”

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. 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.

O ano de 2022 foi ainda marcado pelo início do processo de revisão salarial do Acordo de Empresa CTT (AE) para 2023, assim como a continuidade da discussão do atual modelo de carreiras de não quadros, que se prolongaram para o ano de 2023.

Relativamente aos CTT SA, o processo negocial relativo à revisão salarial do AE CTT para 2022, teve início a 12 de janeiro, sendo realizadas 8 reuniões de trabalho com as Associações Sindicais Outorgantes. O processo foi concluído sem obtenção do acordo destas em relação à proposta final apresentada pela empresa. Contudo, e para proteção e benefício dos/as colaboradores/as, a empresa tomou a iniciativa de implementar a proposta final apresentada às Associações Sindicais, com data de efeitos a 1 de janeiro de 2022.

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

### Evolução da remuneração média de homens e mulheres

		2018	2019	2020	2021	2022
<b>Remuneração Média Fixa (4)</b>						
Homens	€	1087	1093	1093	1112	1125
Mulheres	€	1167	1183	1166	1115	1127
Rácio salarial H/M	x	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0

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

Abaixo a declinação do rácio salarial de 2022 por Grupo profissional:

### Rácio e remunerações, por sexo e grupo profissional

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
<b>Global</b>	<b>1127,35 €</b>	<b>1125,22 €</b>	<b>1,00</b>

Uma análise rápida permite perceber uma discrepância em cada grupo particular. O resultado total, para o âmbito completo da empresa continua, a exemplo de anos anteriores, muito relacionado com o facto de as profissões ligadas à distribuição de correio e encomendas, que têm uma média salarial mais baixa, serem ainda bastante masculinizadas, e haver mais mulheres a ocupar funções de atendimento, com uma média salarial um pouco mais alta.

**Oportunidades de melhoria para o Plano 2024:** Elaborar diagnóstico exaustivo de potenciais diferenças salariais em função do sexo e identificar medidas corretivas. Implementar um Programa de *re-onboarding* com o objetivo de retomar a carreira após longas ausências.



## 5.5 Proteção na parentalidade

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, aos colaboradores que pretendam gozar a licença de paternidade inicial ou a licença partilhada e às colaboradoras que gozem os vários modelos de licença de maternidade que a legislação coloca à sua disposição.

As empresas familiarmente responsáveis dão especial enfoque às questões relacionadas com a parentalidade positiva, nomeadamente à partilha das responsabilidades parentais e familiares. Nesta sequência, foram apurados alguns indicadores que, pela sua relevância neste âmbito, se divulgam:

- Em 2022, o gozo de licenças de parentalidade continuou a incidir principalmente sobre as mulheres. As licenças gozadas por homens constituíram cerca de 44% do total, apesar de 62% das pessoas que trabalham nos CTT serem do sexo masculino. Esse dado deve também informar a análise dos dias de ausência para apoio à família, em relação aos quais os homens requereram apenas 31% do total.
- Em relação à retenção de trabalhadores/as que tiveram licença parental, em 2022, das 263 pessoas que o requereram, 25 abandonaram a empresa até ao final do ano. Destas, 12 fizeram-no por sua própria iniciativa, 8 não foram retidas após a conclusão do contrato a termo que as vinculava aos CTT (3 homens e 5 mulheres), uma saiu por mútuo acordo e as quatro restantes saíram por outros motivos (licenças).
- Atenção também é devida à Taxa de Retorno, uma métrica que acomoda os casos de desvinculação da empresa logo após o fim da licença de parentalidade. Dos 263 casos de trabalhadores/as que gozaram licenças de parentalidade, 250 regressaram à Empresa no final da licença, o que cifra a Taxa de Retorno no valor de: 95,1%. Ainda assim, existiu com uma diferença visível entre homens (96,6%, com apenas quatro trabalhadores a não regressar) e mulheres (nove trabalhadoras não regressaram, colocando a taxa em 93,8%).

**Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2024:** 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 certificação como Empresa Familiarmente Responsável para as empresas CTT, SA., CTT Expresso e CTT Contacto, bem como para o Banco CTT, 321 Crédito e Payshop é um marco para o nosso Grupo.

Este processo, que se iniciou em 2021 para as empresas CTT, SA., CTT Expresso e CTT Contacto, culminou com a obtenção da certificação para as restantes três empresas associadas aos serviços financeiros, já no ano de 2023.

A 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. A consolidação desse modelo de gestão constituiu o passo mais significativo dado no último ano, neste campo.

Nesse âmbito, a implementação de novos modelos de trabalho, que permitem uma maior conciliação ou o investimento em formações específicas focadas em temas de conciliação, igualdade e diversidade, são as medidas em destaque, assim como a inclusão de 50% de filhos/as de colaboradores/as no Programa de Estágios de Verão CTT.

**Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2024:** 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. Reforçar o número de protocolos com empresas de serviços que facilitem a 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/as ou quaisquer pessoas com as quais interajam. Em alinhamento com as disposições do código, no ano de 2022, 240 colaboradores/as concluíram ações de formação nesta temática, com sucesso, em formato *e-learning*, num total de 720 horas.

Uma das missões da Comissão de Ética é, de forma independente e imparcial, acompanhar a aplicação e observância das disposições do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, rececionando as denúncias de violações através dos meios de comunicação do Canal de Ética disponíveis no *website* CTT.

Em 2022, a Comissão de Ética recebeu, apreciou e decidiu sobre duas comunicações que visavam eventuais irregularidades relacionadas com o incumprimento das normas de conduta e de combate ao assédio. Foram ambas arquivadas por não se enquadrarem em matéria de ética ou conduta.

**Oportunidades de melhoria identificadas para o Plano 2024:** Proceder à revisão e atualização dos conteúdos referentes à “prevenção e combate ao assédio no trabalho”, principalmente nos canais de comunicação interna. Formação no novo Código de Ética, para todos os/as colaboradores/as, apresentando os temas nele constantes, nomeadamente a não discriminação e a promoção da diversidade de género.

# 6.

## Plano para a Igualdade 2024





## 6. Plano para a Igualdade 2024

O Plano para a Igualdade 2024 visa garantir a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade entre homens e mulheres nos CTT. 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 2024.

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 2024</p>
<p>Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Promover iniciativas junto 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 Recursos Humanos</p>	<p>Gabinete de Sustentabilidade</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, nomeadamente "Semana da Mulher" (em março de 2024) e a "Semana da Saúde Mental" (em outubro de 2024).</p>





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

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas  Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Manutenção e estabelecimento de novas relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover o princípio da igualdade entre mulheres e homens	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Comissão Executiva  Gabinete de Sustentabilidade  Direção de Gestão de Talento	Até 15.000 euros	Número de entidades e projetos apoiados  Número de novas relações de cooperação	Manutenção das atuais parcerias e estabelecimento de novas parcerias com entidades que promovem direta ou indiretamente a igualdade entre mulheres e homens
	Criação e implementação de procedimento para verificar, na relação estabelecida (ou a estabelecer) com partes interessadas, entidades/empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, se as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Direção de Compras e Logística  Direção Secretária da Sociedade e Direção Jurídica	Não envolve custos específicos	Número de contratos com entidades/empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, verificados de acordo com o novo procedimento.	"Implementação do procedimento de verificação, com inclusão de aspetos relacionados com a diversidade, garantia de não discriminação ou reconhecimento de parceiros com práticas de gestão inclusivas, nos contratos com entidades/empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, no 1º semestre de 2024
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	Incluir questões no domínio da Igualdade na auscultação anual aos/às colaboradores/as	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 trimestre de 2024

## 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	Lançamento de campanha de recrutamento externo em fóruns de divulgação diversificados 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.  Implementação da campanha de recrutamento de mulheres para a Distribuição durante 2024.



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

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Criar e implementar um guia interno para elaboração de anúncios de emprego, com reforço da importância da utilização de linguagem inclusiva, bem como o "Guia de Recrutamento Inclusivo" como ferramenta prática de utilização por equipas de recrutamento, profissionais das áreas de recursos humanos e líderes	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Direção de Gestão de Talento  Gabinete de Sustentabilidade  Direção de Comunicação	Não envolve custos específicos	Nº de ações de divulgação e /ou refresh do Guia	Elaboração do Guia Interno e respetivas ações de divulgação - mínimo 2 ações até final de 2024
	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	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Direção de Gestão de Talento  Gabinete de Sustentabilidade  Direção de Comunicação	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 de 2024
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	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 trimestre de 2024.  Divulgação do programa internamente no 2.º, 3.º e 4.º trimestres de 2024.
	Realização de ações de formação (novas e de refresh) dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento entre homens e mulheres	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Gabinete de Sustentabilidade  Direção de Comunicação	Não envolve custos específicos	Número de ações de formação realizadas  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	Ações de formação realizadas durante o ano de 2024.  Formar 50% das pessoas envolvidas na seleção e recrutamento durante o ano de 2024.



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

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
<p>Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens</p> <p>Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa</p>	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	<p>Direção de Compras e Logística</p> <p>Direção Secretária da Sociedade e Direção Jurídica</p>	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 2024

## 3. Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
<p>Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma</p>	Formação em “Direito à Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação”, para incluir nas ações de formação presenciais e cursos e-learning, após revisão e atualização dos referidos conteúdos	Direção de Gestão de Talento	<p>Gabinete de Sustentabilidade</p> <p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p>	Não envolve custos específicos	<p>Número de colaboradores/as abrangidos por ações de formação</p> <p>Número total de colaboradores/as, no ano de 2024 (desagregado por homens e mulheres)</p>	<p>Conteúdos de formação revistos no 1.º trimestre de 2024</p> <p>Ações realizadas no 2.º, 3.º e 4.º trimestres de 2024</p>
	Estabelecer 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	<p>Direção de Gestão de Recursos Humanos</p> <p>Gabinete de Sustentabilidade</p>	<p>Cerca de 7.500€ para fee anual do protocolo e formações específicas</p>	<p>Número de membros CTT na PWN</p> <p>Número de participações nas ações de comunicação/formação promovidas pela PWN</p>	Estabelecimento da parceria entre a PWN e os CTT

### 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 num reforço de ações de sensibilização em temas de diversidade e igualdade nos locais de trabalho e Incorporação da temática da igualdade entre homens e mulheres, em formações gerais e específicas, sempre que aplicável	Direção de Gestão de Talento	Direção de Gestão de Recursos Humanos  Gabinete de Sustentabilidade	Não envolve custos específicos	Número de formações gerais ou específicas, que englobaram a temática da igualdade entre homens e mulheres	Incluir na agenda das ações de formação gerais ou específicas, sempre que possível, conteúdos sobre a igualdade entre homens e mulheres
	Realizar 3 <i>workshops</i> que pretendem colocar profissionais com uma carreira de destaque à conversar com Colaboradoras nomeadamente sobre a sua carreira, opções profissionais, competências fundamentais para cargos de responsabilidade, sendo o objetivo aumentar a rede de contactos, a visibilidade das funções desempenhas e estimular e desenvolvimento de competências ao nível da liderança.	Direção de Gestão de Talento	Direção de Gestão de Recursos Humanos  Gabinete de Sustentabilidade	A definir	Número de <i>workshops</i> realizados  Número de colaboradoras envolvidas nos <i>workshops</i>	Realização de <i>workshops</i> durante o ano 2024
	Enviesamentos e People Relations – Integração de um módulo de formação em Enviesamento Inconsciente nos Programas de Onboarding (Corporativo, Operações e Lojas Próprias), que reforcem a desconstrução de preconceitos sobre as relações interpessoais, com base no sexo, género, idade, raça, etc..	Direção de Gestão de Talento	Direção de Gestão de Recursos Humanos  Gabinete de Sustentabilidade	Não envolve custos específicos	Número de colaboradores/as abrangidos na formação, desagregados por homens e mulheres  Número de ações implementadas	Inclusão da temática nos Programas de Onboarding

#### 4. Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Incluir no Programa de Liderança (Fast Track) um módulo de formação dirigido aos/às líderes cujos conteúdos incidam na Gestão da Diversidade das equipas e a igualdade entre homens e mulheres, no sentido de mitigar o risco de enviesamento inconsciente em processos de avaliação de desempenho, análise de competências, entre outras.	Direção de Gestão de Talento	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Número de ações de formação realizadas  Número formandos/as	Abranger todas as ações de formação deste Programa realizadas durante o ano de 2024.
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 2024
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, 1Linhas e 2Linhas)	Aumentar gradualmente a paridade entre homens e mulheres nos cargos de liderança (Administração, 1ª Linhas e 2ª Linhas) até final de 2025
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras  Promover a dessegregação	Atribuição de bolsa de mérito a mulheres estudantes nas áreas STEM/TIC, de faculdades de referência em Portugal, em parceria com a EPIS.	Direção de Gestão de Talento	Direção de Gestão de Recursos Humanos  Gabinete de Sustentabilidade	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 lectivo de 2024/2025.





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

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
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
	Implementar um Programa de re-onboarding (inserido na Estratégia de Bem-estar CTT) que crie mecanismos de sinalização e de acompanhamento de colaboradores/as que tenham interrompido a carreira por motivos familiares e/ou incorrido em interrupções de vínculo laboral de média/longa duração (e.g. licenças sem vencimento), com o objetivo de minimizar o impacto da ausência no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Direção de Comunicação	Não envolve custos específicos	Nº de sessões de re-onboarding ministradas vs nº de colaboradores/as que retomam a atividade na empresa após interrupção por motivos pessoais e/ou familiares	Ministrar 10 sessões de apoio até final de 2024





#### 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 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 2024
	Realizar uma análise interna e revisão (se necessária) de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do Número 1 e do Número 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 Gestão de Talento	Direção de Gestão de Recursos Humanos  Gabinete de Sustentabilidade	Não envolve custos específicos	Medidas corretivas a adotar, se necessárias	Realizar a análise interna até final de 2024



## 5. Proteção na parentalidade

Objetivos	Medida	Departamento Responsável	Departamentos Envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta
<p>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras</p> <p>Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial</p>	Implementar um 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)	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Direção de Comunicação	Não envolve custos específicos	Número de Kit Parentalidade fornecidos, desagregado por homens e mulheres	Implementação de Kit Parentalidade durante o ano de 2024
	Formação/ sensibilização do “Papel do Pai” na conciliação com o “Papel da Mãe”, sensibilizando os colaboradores/ as para o uso partilhado das licenças de parentalidade.	Direção de Gestão de Talento	Direção de Gestão de Recursos Humanos Direção de Comunicação	Não envolve custos específicos	Ações de formação/ sensibilização realizadas  Número formandos e/ ou Número Participantes, desagregado por homens e mulheres	Formação realizada até final do ano de 2024
	Conceber e aplicar um inquérito dirigido aos colaboradores homens que gozaram licença de parentalidade onde constem questões acerca do gozo ou não da Licença Partilhada e respetivas razões 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 parentalidade



## 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	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  Número de novas medidas de flexibilidade aprovadas	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  Aprovação de pelo menos mais uma medida de flexibilidade até final de 2024
	Reforço e continuidade de protocolos 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 protocolos estabelecidos no âmbito da conciliação  Número de colaboradores/ as a usufruir dos protocolos estabelecidos	Reforço dos protocolos com empresas de serviços que enderecem as necessidades dos/ as colaboradores/ as no âmbito da conciliação ao longo do ano 2024

## 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	Formação em "prevenção e combate ao assédio no trabalho", para incluir nas ações de formação presenciais e cursos e-learning, após revisão e atualização dos referidos conteúdos	Direção de Gestão de Talento	Gabinete de Sustentabilidade  Todas as Direções da Empresa	Não envolve custos específicos	Número de colaboradores/ as abrangidos por ações de formação / Número total de colaboradores/ as, no ano de 2024 (desagregado por homens e mulheres)	Conteúdos de formação revistos no 1.º trimestre de 2024  Ações realizadas no 2.º, 3.º e 4.º trimestres de 2024
	Divulgar o novo Código de Ética no website CTT, intranet e em formato físico sempre que aplicável	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Direção de Comunicação  Direção de Digital, Novos Canais e Inovação  Direção de Compras e Logística	Cerca de 10.000 euros para impressões do Código de Ética em formato físico	Código de Ética publicado no website CTT, na intranet e distribuído, sempre que aplicável	Divulgar o novo Código de Ética no 1º trimestre de 2024.

## 7. Prevenção da prática de assédio no trabalho (continuação)

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	Formação no novo Código de Ética, para todos os/as colaboradores/as, apresentando os temas nele constantes, nomeadamente 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 colaboradores/as abrangidos por ações de formação / Número total de colaboradores/as, no ano de 2024 (desagregado por homens e mulheres)	Ações realizadas no 1.º trimestre de 2024
	Divulgar o canal que todos os/as colaboradores/as podem utilizar para reportar comportamentos que possam ser considerados como não conformes com o Código de Ética, bem como obter esclarecimentos sobre dúvidas de cariz ético ou para sugerir melhorias	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Direção de Comunicação  Comissão de Ética	Não envolve custos específicos	Canal de Denúncias divulgado a todos os colaboradores/as  Número de denúncias recebidas	Divulgar o canal de Denúncias no 1.º trimestre de 2024
	Lançar campanha interna para sensibilizar todos/as os/as colaboradores/as para a necessidade de dizer "não" a comportamentos que não contribuem para uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho	Direção de Gestão de Recursos Humanos	Gabinete de Sustentabilidade  Direção de Comunicação	Não envolve custos específicos	Grau de realização da campanha até final do ano 2024.	Implementar campanha interna de sensibilização: 4 frases, uma por trimestre, com destaque na intranet e afixação em locais de trabalho: Não ao Assédio Não à discriminação Não à violência Não à desigualdade
	Incluir questões no domínio da "prevenção e combate ao assédio no trabalho" na auscultação anual aos colaboradores e colaboradoras	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 trimestre de 2024



# 7.

## Monitorização e envolvimento



## 7. Monitorização e envolvimento

---

As medidas previstas no Plano são monitorizadas pelo Grupo de Trabalho do Plano 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.

O Grupo de Trabalho do Plano e da Equipa de Gestão do Modelo efr procuram, sob a sua égide, envolver e promover a colaboração com responsáveis de áreas, Embaixadores EFR e outros atores que se revelem pertinentes, bem como 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 têm acompanhamento semestral/anual, sendo esta monitorização alvo de auditorias anuais internas e externas.



# 8.

## Conclusão



## 8. Conclusão

---

Somos um empregador e operador postal de referência com uma forte cobertura geográfica e, como tal, o nosso papel não se esgota no trabalho que desenvolvemos internamente e junto das nossas Pessoas. Temos, também, um papel de extrema relevância nas comunidades onde atuamos. Reforçar a nossa cultura de forma justa, equitativa, diversa e inclusiva nas suas várias dimensões não só aporta valor para a empresa, tornando-a mais competitiva, como também reitera a nossa responsabilidade social corporativa enquanto agentes na mudança de paradigma social.