



**RTP**  
pela igualdade e inclusão

# Plano para a Igualdade de Género 2025





## Índice

O compromisso da RTP com a igualdade de género.....	2
Diagnóstico de Necessidades e Elaboração do plano .....	3
Objetivos e medidas.....	4
Monitorização da Execução do Plano .....	5
Publicação .....	5
Caracterização da RTP .....	6
Plano para a Igualdade de Género 2025 .....	8



## O compromisso da RTP com a igualdade de género

A igualdade de género é um direito fundamental, reconhecido pelas mais diversas declarações e compromissos mundiais. No entanto, ressaltando que a taxa de emprego das mulheres na UE tem vindo a aumentar nos últimos anos, persistem os obstáculos à entrada, permanência e equidade de condições das mulheres no mercado de trabalho.

No âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, a Comissão Europeia divulgou o Relatório para a Igualdade de Género 2024, destacando a adoção da Diretiva de Transparência Salarial, fortalecendo o princípio de igualdade salarial para trabalho igual ou de valor igual.

Apesar dos avanços, o relatório aponta desafios significativos. A lacuna de género no mercado de trabalho e em posições de decisão permanece grande. Em Portugal, o PESSOAS 2030 investe no emprego, nas qualificações e na inclusão social de grupos em risco de exclusão, contribuindo para derrubar as barreiras baseadas no género e combater os estereótipos. Reforça a importância de diminuir as discrepâncias de salários com base no género e na distribuição do tempo entre homens e mulheres, através do investimento em medidas de conciliação da vida pessoal e profissional. A adoção de leis progressistas, o aumento da conscientização e a implementação de políticas eficazes são passos cruciais para alcançar uma União de Igualdade.

Reconhecendo que estes avanços são ténues e carecem de medidas efetivas, a Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, veio determinar a obrigatoriedade de adoção e implementação de um plano para a igualdade com foco na igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres; eliminar as discriminações; e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

A elaboração do Plano para a Igualdade tem permitido refletir o caminho percorrido, os avanços realizados e reconhecer os desafios que temos pela frente traçando medidas rumo à paridade, contribuindo para uma sociedade igualitária e a melhoria as condições de trabalho.

Desta forma, a RTP, enquanto prestador de serviço público de rádio, televisão e digital assume como parte da sua missão a promoção da igualdade de direitos e liberdades para todos e para todas e a igual oportunidade e participação na vida profissional independentemente do género, num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o fim de todos os processos discriminatórios, reconhecendo e valorizando todos os nossos trabalhadores e trabalhadoras, atuais ou futuros.



## Diagnóstico de Necessidades e Elaboração do plano

A elaboração do presente plano teve por base o Diagnóstico de Autoavaliação da Igualdade de Género e a Matriz de apoio ao diagnóstico constante no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, produzidos pela CITE. A reflexão sobre o Plano para a Igualdade de Género 2024 e o Relatório para a Igualdade 2024, permitiram ainda refletir sobre as medidas que servem de suporte ao presente plano, identificando pontos passíveis de melhoria nas diversas dimensões que cobre.

Na RTP, contrariando as estatísticas do sector audiovisual predominantemente masculino, destacamos o crescimento da percentagem de mulheres na empresa nos últimos anos, onde o quadro ativo da empresa reflete as tendências europeias de maior percentagem de mulheres com grau académico. Enquanto empresa de serviço público de media reconhecemos a importância da representação “*on-air*” na mudança de paradigmas e transformação dos papéis sociais, onde cerca de 56% da categoria core da RTP – jornalistas redatores – são mulheres.

Uma das áreas onde se destacam pontos fortes remete para o Quadro ativo da empresa, com as mulheres a representarem 62% e 60% das novas contratações em 2022 e 2023 respetivamente, representando atualmente 41% do quadro ativo. Ao nível de cargos de responsabilidade, 33% são ocupados por mulheres, num compromisso com a Lei da Paridade.

Existem áreas em que consideramos necessário um maior enfoque na sensibilização para a utilização da linguagem inclusiva, o desdobramento da informação estatística em função do género, assim como formações dirigidas à temática da igualdade e capacitação de trabalhadores/as sub-representados/as para cargos de chefia.

O domínio das remunerações é a nível global um dos fatores com maior peso nas diferenças entre homens e mulheres e que tem tido uma evolução um pouco mais lenta. Na RTP, o aumento gradual dos vencimentos no quadro da empresa ainda não tem permitido eliminar esta diferença percentual, sendo um dos principais focos de reflexão.

No âmbito da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em particular nos benefícios diretos e na proteção na maternidade, paternidade e assistência à família a RTP conta já com inúmeras boas práticas, fruto da participação em grupos de trabalho em parceria com a CITE, o iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, a Carta Portuguesa para a Diversidade e o Pacto Contra a Violência.



Face aos resultados obtidos e a partir desta análise, foram traçados objetivos específicos para o presente Plano para a Igualdade de Género, num compromisso para 2025, que, desejando ser ambicioso, pretende igualmente ser exequível e passível de melhoria ao longo do seu percurso.

## Objetivos e medidas

Em linha com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND 2018/2030), e em particular com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (Resolução de Conselho de Ministros N.º 61/2018), o presente plano comporta um conjunto de propostas nas principais dimensões de intervenção: estratégia, missão e valores; igualdade no acesso ao emprego; formação inicial e contínua; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e a prevenção da prática de assédio no local de trabalho.

Estas dimensões são compostas por **16 objetivos estratégicos** e **23 medidas** de intervenção com o intuito de suprimir eventuais desequilíbrios e desigualdades e melhorar as práticas organizacionais, reforçando a igualdade de género e a responsabilidade social da empresa.

Sendo uma Empresa com um elevado número de trabalhadoras e trabalhadores e em constante mudança e inovação, torna-se essencial o acompanhamento e revisão anual do plano e das medidas previstas, permitindo perceber o cumprimento dos objetivos definidos para cada uma das áreas assim como a possibilidade de propor e implementar melhorias ou novas medidas sempre que tal responda às necessidades sentidas.

Com a execução deste plano será possível ter indicadores específicos sobre a evolução da Empresa nas várias matérias no âmbito da igualdade, reavaliar e promover um novo diagnóstico e fazer o balanço necessário para o futuro.



## Monitorização da Execução do Plano

A monitorização da execução do presente plano está a cargo da Direção de Recursos Humanos, mediante a avaliação dos cumprimentos dos objetivos e metas estabelecidos para cada uma das medidas identificadas, estado sujeito às alterações e reajustamentos considerados necessário no que se refere às metas e medidas definidas.

Este acompanhamento será responsável por:

- Assegurar o cumprimento do Plano;
- Monitorizar a concretização das ações previstas;
- Analisar as medidas e os indicadores definidos no Plano;
- Propor outras ações relevantes para promover o respeito pela Igualdade.

Considerando a importância do contributo das organizações empresariais para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como as vantagens da integração de uma perspetiva de Igualdade de Género em todas as áreas da RTP, o Conselho de Administração compromete-se a:

1. Implementar o presente Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
2. Alocar todos os recursos necessários para a execução deste Plano.

## Publicação

O Presente Plano é publicado nos termos da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

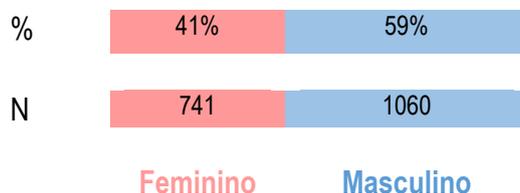
Lisboa, 14 de agosto de 2024

O Conselho de Administração



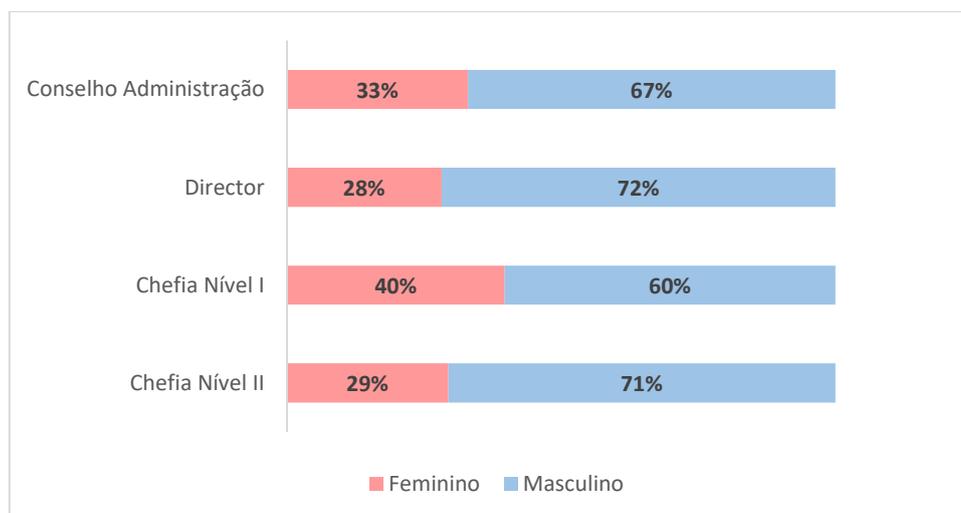
## Caracterização da RTP

A julho de 2024, a média de idades dos 1801 trabalhadores e trabalhadoras do quadro ativo é de 52 anos e a antiguidade na empresa de 25 anos. Do quadro ativo da empresa, as trabalhadoras representam cerca de 41% do total.



### Categoria

Verifica-se que os cargos de Administração são ocupados por dois homens e uma mulher, e a nível dos Directores e Directores Adjuntos as mulheres representam cerca de 28%. Nos restantes cargos de Chefia Nível I (Subdirector, Responsável de Área, Coordenador A) e de chefia Nível II (Coordenadores B, C e D) as trabalhadoras representam cerca de 40% e 29%, respetivamente.



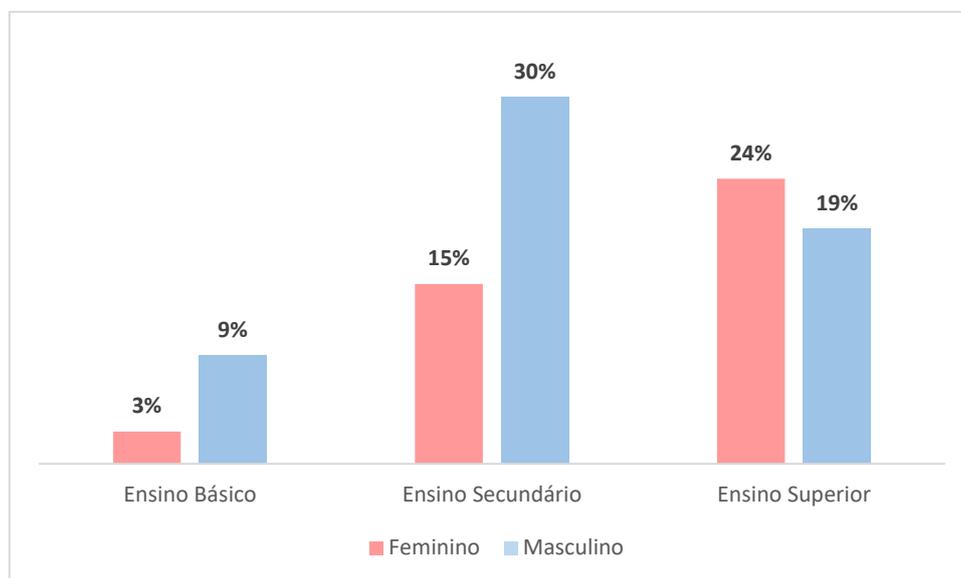
### Categorias profissionais

Destaca-se ainda que na categoria profissional core da Empresa, Jornalista – redator, as trabalhadoras representam cerca de 56%, enquanto que nas restantes categorias mais significativas, especialista, técnico administrativo e produtor, representam cerca de 43%, 75% e 67%, respetivamente. É, no entanto, possível observar algumas categorias em que um dos géneros não se encontra significativamente representado.



## Habilitações Literárias

Relativamente à taxa de escolaridade é possível afirmar que as trabalhadoras apresentam um nível de literacia superior, nomeadamente na formação superior.



## Remuneração

Relativamente à remuneração, verificam-se diferenças na remuneração mensal base, que aumenta quando observamos a remuneração total. Tal pode ser justificado pelas diferentes categorias funcionais ocupadas por ambos os géneros, assim como uma percentagem mais elevada de homens nos cargos de chefia.

	Feminino	Masculino
<b>Média Rem. Base</b>	2.125 €	2.203 €
<b>Média Rem. Global</b>	2.660 €	2.831 €



## Plano para a Igualdade de Género 2025

1. Estratégia, missão e valores					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
1	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de divulgação no sítio da empresa, na intranet e por correio eletrónico.	DRH	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa e na intranet em 2025	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, no primeiro trimestre de 2025
2	Transparência dos recursos humanos da empresa	Elaboração do Relatório para a Igualdade de Género anualmente com a informação estatística desagregada por homens e mulheres nos indicadores de RH.	DRH	Elaboração e publicação do Relatório para a Igualdade de Género 2025	Elaboração e publicação do Relatório no 1º trimestre de 2025
3	Assegurar a informação através da comunicação interna da empresa	Divulgar informação e documentação sobre igualdade de oportunidades, igualdade de género, e não discriminação na intranet e canais comunicacionais da Empresa.	DRH	Área na intranet destinada à comunicação e divulgação de ações de igualdade de género	Criação de área na intranet destinada à comunicação e divulgação de ações.
4	Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa.	DRH	Documentos e instrumentos de gestão e comunicação da empresa com linguagem inclusiva	Continuar a garantir que todos os documentos e instrumentos de gestão e comunicação têm linguagem inclusiva.



2. Igualdade no acesso ao emprego					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
5	Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	5.1. Verificação de todos os concursos internos e estágios profissionais de forma a garantir que não contêm qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género, sendo redigida de forma comum, a utilização de linguagem inclusiva e a indicação expressa da aceitação da candidatura de ambos.	DRH	Concursos internos e estágios profissionais isentos de qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género, redigida de forma comum com a indicação M/F apresentada de forma bem visível.	Todos os concursos isentos de qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género, redigida de forma comum com a indicação M/F apresentada de forma visível em 2025.
		5.2. Assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por homens e mulheres.	DRH	Registo dos processos de recrutamento efetuados.	Manter registo de todos os processos de recrutamento efetuados.

3. Formação Inicial e Contínua					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
6	Promover a integração no plano de formação de ações na área de igualdade de género	Integração no plano de formação de um módulo da temática de Igualdade de Género e questões associadas (liderança no feminino, sensibilização para a violência de género e doméstica, estereótipos de género, linguagem inclusiva, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assédio moral e sexual no trabalho), assegurando a participação de todos/as.	DRH CITE CIG	Módulo de formação sobre igualdade integrado no plano de formação	Módulo de formação sobre igualdade integrado no plano de formação anual.



#### 4. Igualdade nas condições de trabalho

	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
7	Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão.	Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de <i>networking</i> e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do género sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança	DRH	Registo do número de protocolos/ parcerias estabelecidas em 2025	Registar todos os protocolos/parcerias estabelecidas em 2025
8	Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens, promovendo a transparência interna sobre a política salarial	Elaboração e divulgação interna de um relatório de diagnóstico sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações e disponibilização no respetivo sítio da internet	DRH	Divulgação do relatório efetuado no sítio da internet, no período de referência	Divulgação do relatório efetuada no sítio da internet

#### 5. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
9	Garantir a prevenção e o combate ao assédio sexual e moral no trabalho	Implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio, conforme definido no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio.	DRH	Registo das ações de sensibilização realizadas	Registo e nº de ações de sensibilização realizadas, com o mínimo de uma em 2025.
10	Combate a todas as formas de violência	No âmbito da assinatura do Pacto Contra a Violência, promoção de práticas internas de gestão de prevenção e combate à violência doméstica.	DRH	Registo das ações de sensibilização realizadas	Registo e nº de ações de sensibilização realizadas



6. Proteção na Parentalidade					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
11	Promover uma cultura de incentivo à parentalidade e de proximidade	11.1. Promover o benefício da dispensa de meio dia de serviço no dia de aniversário dos filhos e análise da eficácia da medida.	DRH	Registo do número de dias usufruídos	Registo e balanço do número de dias usufruídos
		11.2 Oferta de um cartão de felicitações e presente (“BabyBox”) para todos os novos pais e mães.	DRH	Registo do número de presentes oferecidos	Registo do número de presentes oferecidos
		11.3 Comemoração de dias festivos alusivos à família (Dia da Mãe, Dia o Pai, Dia dos Avós) com iniciativas na empresa	DRH	Registo do número de iniciativas realizadas	Registo do nº de ações de sensibilização realizadas e balanço
12	Garantir o direito ao gozo das licenças e das dispensas no âmbito da parentalidade.	Divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente direito e proteção da parentalidade e maternidade conforme previsto no n.º 4 do art. 127º do Código de Trabalho.	DRH	Divulgação da informação respetiva.	Manter a divulgação da informação na intranet.



7. Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
13	Promoção da saúde	13.1 Realizar ações de promoção e prevenção dos riscos psicossociais, com foco na saúde mental e doenças profissionais, promovendo iniciativas que proporcionem saúde e bem-estar no local de trabalho.	DRH	Registo do número de ações de sensibilização realizadas	Registo do número de ações de sensibilização realizadas e balanço
		13.2 Disponibilizar consultas aos trabalhadores/as	DRH	Registo das consultas realizadas	Registo do número de consultas realizadas
14	Promover a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.	14.1 Promover a informação e incentivar o benefício das políticas internas e boas práticas na RTP	DRH	Registo do número de ações de sensibilização realizadas	Registo do número de ações de sensibilização realizadas e balanço
		14.2. Promover o benefício da dispensa de serviço no dia de aniversário aos trabalhadores/as, o envio de um e-mail de comemoração personalizado e análise da eficácia da medida.	DRH	Registo do número de dias usufruídos	Registo e balanço do número de dias usufruídos
		14.3. Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio profissional, familiar e pessoal e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia nesta relação.	DRH	Registo do número de ações de sensibilização realizadas	Registo do número de ações de sensibilização realizadas e balanço
15	Promover a comunicação interna e a participação de trabalhadores/as	Continuação do Projeto RTP Pela Igualdade e Inclusão, através do e-mail e projeto para promoção da igualdade e inclusão e auscultação das sugestões dos trabalhadores/as relacionadas com a igualdade de género e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e profissional.	DRH	Registo do número de ações do Projeto realizadas	Registo do número de ações realizadas e balanço
16	Divulgar iniciativas de responsabilidade social	Divulgar depoimentos/vídeos de iniciativas de responsabilidade social realizadas pelos trabalhadores no âmbito de boas práticas	DRH	Registo do número de ações do realizadas	Registo do número de ações de sensibilização realizadas e balanço