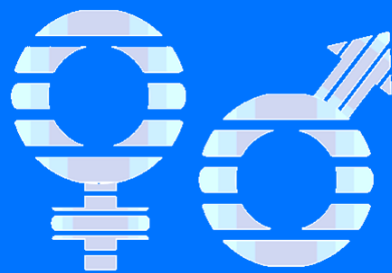


Plano de Igualdade de Género 2021



Índice

O compromisso com a igualdade de género.....	1
Caracterização da RTP	2
Diagnóstico de necessidades e elaboração do plano.....	5
Objetivos e medidas	6
1. Estratégia, missão e valores	8
2. Igualdade no acesso ao emprego.....	9
2.1. Anúncios, seleção e recrutamento.....	9
3. Formação inicial e contínua	10
4. Igualdade nas condições de trabalho.....	11
4.1. Promoção/progressão na carreira profissional.....	11
4.2. Salários	11
5. Proteção na parentalidade.....	12
5.1. Licenças, licenças partilhadas.....	12
6. Conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar	13
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho	14
8. Outras medidas	15
Acompanhamento, avaliação e revisão	16

O compromisso com a igualdade de género

A igualdade de género é um direito fundamental, reconhecido pelas mais diversas declarações e compromissos mundiais. No entanto, a existência de desigualdades continua a persistir. Em Portugal, o gap salarial entre trabalhadores e trabalhadoras com trabalho igual é real, assim como as desigualdades sentidas na participação e usos do tempo relativamente à vida familiar e pessoal. A segregação está presente nos mais diversos níveis, desde horizontalmente onde as existências de estereótipos de género limitam a integração em determinadas categorias profissionais tanto a homens como a mulheres, como num nível vertical, onde, independentemente das habilitações académicas ou competências profissionais, os cargos de topo e de chefia são maioritariamente ocupados por homens.

O caminho feito pelas empresas na luta pela promoção da equidade de oportunidades para trabalhadores e trabalhadoras é reconhecido e incentivado, cada vez mais valorizado pelas partes interessadas e, principalmente, entendido como parte fundamental da responsabilidade civil, incluindo da responsabilidade social das empresas. Neste sentido, 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 nos seguintes objetivos: igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres; eliminar as discriminações; e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

O estabelecimento e implementação do Plano para a Igualdade de Género na Rádio e Televisão de Portugal pressupõe a existência de ações que ambicionem introduzir mudanças organizacionais no âmbito da igualdade, no sentido de colmatar os desequilíbrios que possam existir e contribuindo para uma sociedade igualitária, assim como aposta simultânea na melhoria das condições de trabalho e na valorização do capital humano.

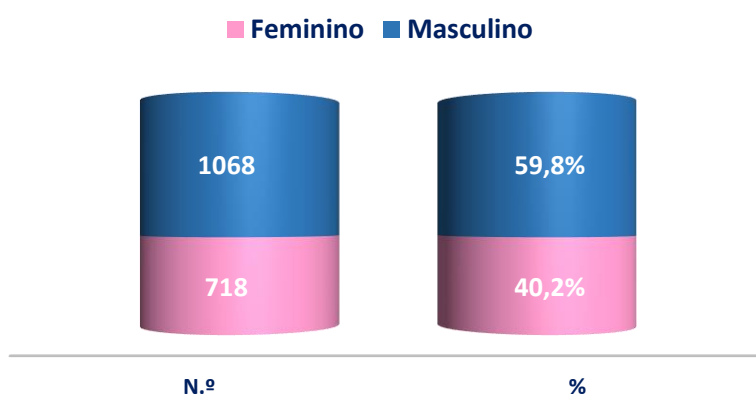
Desta forma, a RTP, enquanto prestador de serviço público de difusão de rádio e televisão, assume como parte da sua missão a promoção da igualdade de direitos e liberdades para todos e para todas e a igual oportunidade e participação na vida profissional independentemente do género, num compromisso claro 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.



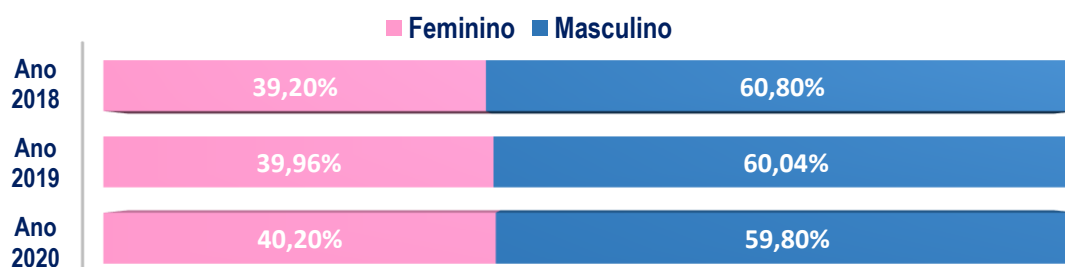
Caracterização da RTP

A dezembro de 2020, a Empresa apresenta um quadro ativo de 1.786 trabalhadoras e trabalhadores, dos quais 718 são do sexo feminino e 1068 são do sexo masculino. O sexo feminino representa 40% do quadro ativo.

A média de idade na empresa é superior a 49 anos.



Da análise à evolução do quadro ativo dos últimos 3 anos, vem-se constatando um ligeiro crescimento na quota de mulheres na Empresa.



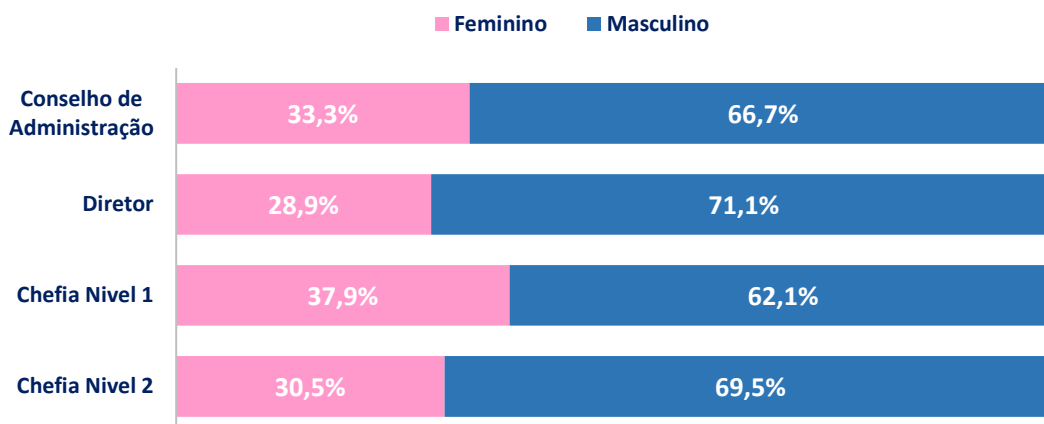
Cargos de Chefia.

Os cargos do Conselho de Administração são exercidos por dois homens e uma mulher.

No cargo de Diretor as mulheres representam 28,9%.

Nos cargos de Chefia Nível I (Subdiretor, Responsável de Área, Coordenador A) e de chefia Nível II (Coordenadores B, C e D) o sexo feminino é representado por 37,9% e 30,5%, respetivamente.

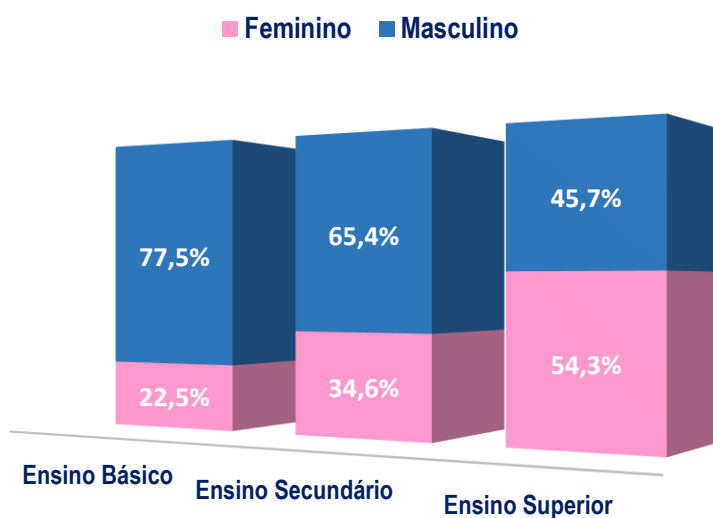




Habilitações Literárias

Verifica-se que a percentagem de trabalhadoras com grau de habilitações académicas de Ensino Superior é mais elevada do que a dos trabalhadores. O sexo feminino representa 54,3% do total deste grupo.

No patamar do Ensino Básico, verifica-se o oposto, com o sexo masculino a representar mais de 77% deste universo.



Áreas de Atividade

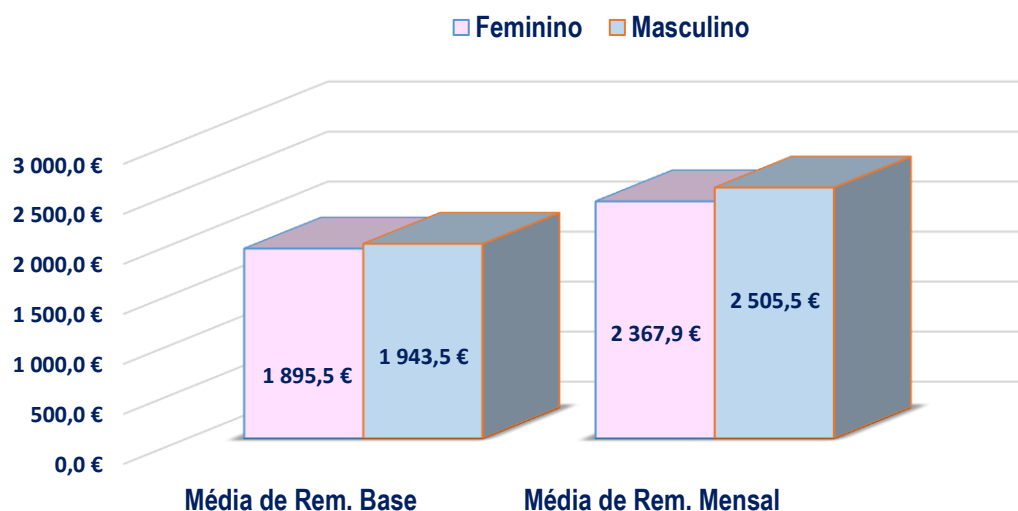
Na forma como a atividade é desenvolvida, constata-se que as áreas onde existe maior quota de mulheres representadas são as áreas de Produção de Programas (10,2%) e na de Jornalismo (11,3%).

Relativamente aos homens, verifica-se que as quotas mais representativas são nas áreas da Operação e Sistemas (13,7%) e na de Jornalismo (14%).

Áreas de Atividade	Feminino	Masculino	Total
Manutenção de Infra Estruturas e Apoio aos Serviços	0,1%	0,6%	0,7%
Artes Visuais	0,7%	1,6%	2,4%
Manutencao Técnica	0,1%	4,0%	4,1%
Sistemas de Informação e Multimédia	0,3%	1,0%	1,3%
Operação e Sistemas	2,2%	13,7%	15,9%
Produção de Programas	10,2%	9,0%	19,3%
Jornalismo	11,3%	14,0%	25,3%
Documentação e Arquivo	1,5%	0,8%	2,2%
Administrativa e Similares	5,6%	1,9%	7,5%
Especialista	4,6%	6,6%	11,2%
Gestao	3,6%	5,4%	9,0%
Outras Não Especificadas	0,0%	1,2%	1,2%
Total Geral	40,2%	59,8%	100,0%

Remuneração auferida

Constata-se que quer a Remuneração Base quer a Remuneração Mensal auferida pelo sexo feminino é ligeiramente inferior à auferida pelo sexo masculino.



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 e a reflexão sobre o primeiro Plano de Igualdade de Género 2020. O diagnóstico e a matriz de apoio, à semelhança do ano anterior, permitiram refletir sobre as medidas que servem de suporte ao presente plano, identificando pontos passíveis de melhoria nas diversas dimensões que cobre. O Plano de Igualdade de Género 2020 possibilitou reconhecer o empenho realizado pela Empresa na implementação de boas práticas assim como a avaliação objetiva das medidas propostas, sendo este ano atualizado e melhorado de acordo com os desafios encontrados.

Uma das áreas onde se destacam pontos fortes remetem para a estratégia, missão e valores da Empresa, onde o compromisso contra qualquer forma de discriminação se encontra presente. No entanto é identificada a necessidade de referir e clarificar explicitamente a igualdade de género como um princípio da RTP nos documentos estratégicos assim como a implementação do presente Plano para a Igualdade.

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 trabalhadoras/es sub-representadas/os para cargos de chefia, tal como na área do recrutamento e seleção de pessoal, gestão de carreiras e remunerações, na comunicação interna e no investimento do capital humano.

O diálogo social, assim como o respeito pela dignidade das mulheres e dos homens refletem o trabalho da RTP em ouvir e atentar as preocupações das trabalhadoras e trabalhadores, sendo um objetivo constante a promoção da comunicação entre as/os trabalhadoras/es e as organizações representativas.

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 e a assinatura da Carta Portuguesa para a Diversidade.



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 2021, que, desejando ser ambicioso, pretende igualmente ser exequível e passível de melhoria ao longo do seu percurso.

Objetivos e medidas

O presente plano comporta a concretização de um conjunto de propostas, divididas em 8 dimensões de intervenção:

1. Estratégia, missão e valores
2. Igualdade no acesso ao emprego
 - 2.1. Anúncios, seleção e recrutamento
3. Formação inicial e contínua
4. Igualdade nas condições de trabalho
 - 4.1. Promoção e progressão na carreira profissional
 - 4.2. Salários
5. Proteção na parentalidade
6. Conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho
8. Outras medidas

Estas dimensões são compostas por **15 objetivos estratégicos** e **18 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.



1. Estratégia, missão e valores

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
1	Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Rever os documentos estratégicos e instrumentos de comunicação interna e externa (Estatutos da RTP, Código de Ética, Planeamento Estratégico, Normas Internas) de forma a incluir a menção expressa do compromisso com a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da Empresa	Conselho de Administração DRH D. Marketing D. Jurídica	Não envolve custos específicos	Número de documentos estratégicos que têm expresso a referência o princípio da igualdade entre mulheres e homens.	Todos os documentos estratégicos a produzir, até ao final do primeiro semestre de 2021, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres
2	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet e por correio eletrónico.	DRH	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio Eletrónico em 2021	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio Eletrónico, no 1º trimestre de 2021
3	Transparência dos recursos humanos da empresa	Elaboração do Relatório para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação anualmente com a informação estatística desagregada por sexo nos indicadores de RH.	DRH	Não envolve custos específicos	Elaboração e publicação do Relatório para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2020	Elaboração e publicação do Relatório no primeiro trimestre de 2021

2. Igualdade no acesso ao emprego

2.1. Anúncios, seleção e recrutamento

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
4	Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os concursos internos e estágios profissionais de forma a garantir que não contêm qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, sendo redigida de forma comum a ambos os sexos, a utilização de linguagem inclusiva e a indicação expressa da aceitação da candidatura de ambos os sexos	DRH	Não envolve custos específicos	Concursos internos e concursos de estágios profissionais isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, e redigida de forma comum a ambos os sexos com a indicação M/F apresentada de forma bem visível.	Todos os concursos internos e concursos de estágios profissionais isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, redigida de forma comum a ambos os sexos e com a indicação M/F apresentada de forma bem visível em 2021.

3. Formação inicial e contínua

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
5	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, equidade nas horas para além do trabalho, 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	Não envolve custos específicos	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, até 2021

4. Igualdade nas condições de trabalho

4.1. Promoção/progressão na carreira profissional

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
6	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 sexo 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	A definir	Número de protocolos/parcerias estabelecidas em 2021	A definir

4.2. Salários

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
7	Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens Promover 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	Não envolve custos específicos	Divulgação do relatório efetuado no sítio da internet, no período de referência	Divulgação do relatório efetuada no sítio da internet

5. Proteção na parentalidade

5.1. Licenças, licenças partilhadas

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
8	Promover uma cultura de incentivo à parentalidade através da organização e divulgação dos instrumentos de apoio existentes na empresa para esse efeito	Divulgação dos serviços existentes, assim como os direitos existentes na lei em matéria de proteção da maternidade, direitos na parentalidade, nos canais de comunicação internos existentes	DRH	Não envolve custos específicos	Número de ações de sensibilização	1º Semestre de 2021
9	Incentivo à participação do pai na vida familiar	Divulgar depoimentos de colaboradores que assumem a partilha dos cuidados familiares e os direitos de parentalidade (gozo da partilha da licença parental ou licença parental exclusiva do pai)	DRH	Não envolve custos específicos	Campanha de sensibilização sobre trabalhadores que gozaram de licença parental	2º Semestre de 2021

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

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
10	Promoção da saúde	10.1 Realizar ações de prevenção de doenças prevalentes identificadas através dos meios de diagnóstico interno, nomeadamente Medicina no Trabalho	DRH	Não envolve custos específicos	Número de ações de sensibilização	1º Semestre de 2021
		10.2 Disponibilizar consultas aos trabalhadores/as e promover ações que proporcionem saúde e bem-estar no local de trabalho.	DRH	Não envolve custos específicos	Número de consultas	1º Semestre de 2021
11	Promover a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.	11.1 Promover a informação e incentivar o benefício das políticas internas e boas práticas na RTP	DRH	Não envolve custos específicos	Número de ações de sensibilização	1º Semestre de 2021
		11.2 Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia nesta relação.	DRH	Não envolve custos específicos	Número de ações de sensibilização	2º Semestre de 2021
12	Promover a comunicação interna e a participação de trabalhadores/as	Auscultação dos trabalhadores/as através da criação de um banco de ideias/e-mail para envio e receção de sugestões relacionadas com a igualdade de género e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e profissional	DRH	Não envolve custos específicos	Concretização de um banco de ideias/e-mail para o envio de sugestões.	1º semestre de 2021

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
13	Garantir a prevenção e o combate ao assédio sexual e moral no trabalho	13.1 Criação e implementação de um documento de prevenção, denúncia e combate ao assédio e discriminação no local de trabalho	DRH D. Jurídica	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado em 2021	Procedimento interno criado e implementado no primeiro semestre de 2021
		13.2 Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no site eletrónico da empresa, na intranet e por correio eletrónico	D. Marketing	Não envolve custos específicos	Nº de campanhas	2 Campanhas por ano Semestral

8. Outras medidas

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
14	Estender a linguagem inclusiva a toda a comunicação interna e externa	Elaboração e divulgação de um documento com regras para linguagem inclusiva acessível a toda a empresa.	DRH	Não envolve custos específicos	Criação de documento de linguagem inclusiva	Criação de documento de linguagem inclusiva no primeiro semestre de 2021
15	Comunicação interna da empresa	Divulgar informação e documentação sobre igualdade de oportunidades, igualdade de género, cidadania e não discriminação na intranet e canais comunicacionais da Empresa.	DRH	Não envolve custos específicos	Área na intranet destinada à comunicação e divulgação de ações dentro da igualdade de género e da responsabilidade social	Criação de uma área na intranet destinada à comunicação e divulgação de ações.

Acompanhamento, avaliação e revisão

O Plano para a Igualdade 2021 representa o compromisso anual da Rádio e Televisão de Portugal.

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.