



RTP
pela igualdade e inclusão

Plano para a Igualdade de Género 2023



Índice

O compromisso da RTP com a igualdade de género.....	2
Elaboração e acompanhamento do plano.....	3
Objetivos e medidas.....	4
Caracterização da RTP	5
Plano para a Igualdade de Género 2023	7

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, 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 RTP 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.

Elaboração e acompanhamento 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 Plano para a Igualdade de Género 2022. 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 para a Igualdade de Género 2022 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 trabalhadores/as sub-representados/as 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 os/as trabalhadores/as 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 2023, 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 **15 objetivos estratégicos** e **19 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.

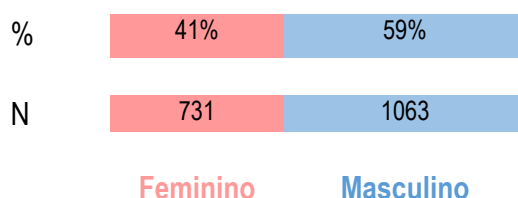
Assim, considerando a importância do contributo das organizações empresariais para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como as vantagens da integração de uma perspetiva de Igualdade de Género em todas as áreas da RTP, o Conselho de Administração compromete-se a:

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

O Conselho de Administração

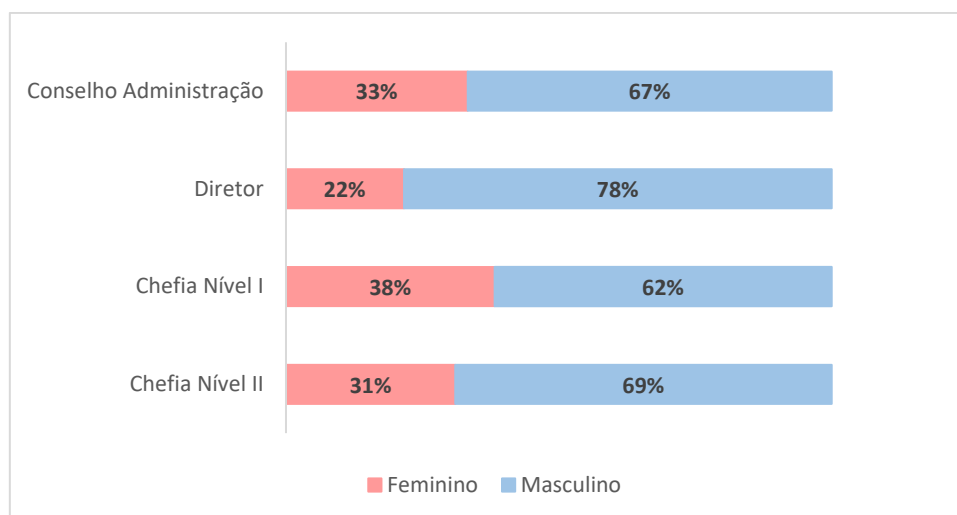
Caracterização da RTP

A agosto de 2022, a média de idades dos 1794 trabalhadores e trabalhadoras é de 50 anos e a antiguidade na empresa de 24 anos. Do quadro ativo da empresa, o sexo feminino é representado por 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 Diretores as mulheres representam cerca de 22%. Nos restantes 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 cerca de 38% e 31%, respetivamente.

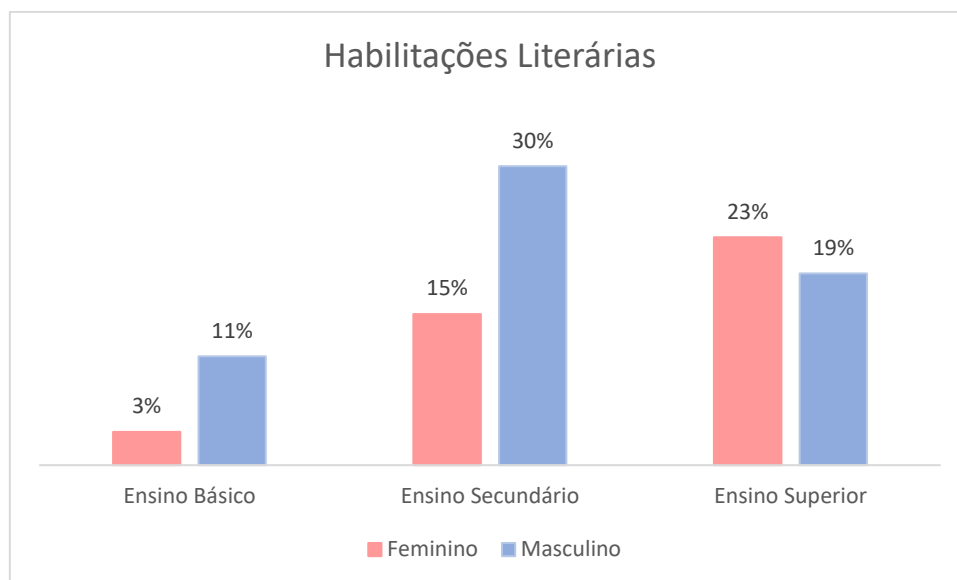


Categorias profissionais

Destaca-se ainda que na categoria profissional core da Empresa, Jornalista – redator, as trabalhadoras representam cerca de 55%, enquanto que nas restantes categorias mais significativas, técnico administrativo, produtor e especialista, representam cerca de 74%, 64% e 42%, respetivamente. É, no entanto, possível observar algumas categorias em que um dos sexos não se encontra significativamente representado.

Habilitações Literárias

A taxa de escolaridade distribui-se da forma abaixo apresentada no gráfico, permitindo 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 sexos, assim como uma percentagem mais elevada de homens nos cargos de chefia.

	Feminino	Masculino
Média Rem. Base	1.917 €	1.985 €
Média Rem. Global	2.398 €	2.579 €

Plano para a Igualdade de Género 2023

1. Estratégia, missão e valores					
	Objetivos	Medidas	Áreas	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	CA; DRH, D. Mark. D. Jur.	Número de documentos estratégicos com referência ao princípio da igualdade entre mulheres e homens.	Todos os documentos estratégicos a produzir, até ao final do primeiro semestre de 2023, 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	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio Eletrónico em 2023	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio Eletrónico, no 1º trimestre de 2023
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	Elaboração e publicação do Relatório para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2023	Elaboração e publicação do Relatório no primeiro trimestre de 2023

2. Igualdade no acesso ao emprego					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	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	Concursos internos e 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 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 2023.
3. Formação Inicial e Contínua					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	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	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 2023

4. Igualdade nas condições de trabalho					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	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	Número de protocolos/parcerias estabelecidas em 2023	Uma por semestre
7	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. Proteção na Parentalidade					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
8	Promover uma cultura de incentivo à parentalidade	Divulgação dos serviços e direitos existentes em matéria de proteção da maternidade e parentalidade, nos canais de comunicação internos existentes	DRH	Número de ações de sensibilização	1º Semestre de 2023
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	Campanha de sensibilização	2º Semestre de 2023

6. Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
10	Promoção da saúde	10.1 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	Número de ações de sensibilização	1º Semestre de 2023
		10.2 Disponibilizar consultas aos trabalhadores/as	DRH	Número de consultas	1º Semestre de 2023
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	Número de ações de sensibilização	1º Semestre de 2023
		11.2. Promover o benefício da dispensa de serviço no dia de aniversário aos trabalhadores/as e análise da eficácia da medida.	DRH	Número de dias usufruídos	1º Semestre de 2023
		11.3. Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio profissional, familiar e pessoal e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia nesta relação.	DRH	Número de ações de sensibilização	2º Semestre de 2023
12	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	Número de iniciativas do Projeto RTP Pela Igualdade e Inclusão	Ano de 2023

7. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
13	Garantir a prevenção e o combate ao assédio sexual e moral no trabalho	13.1 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	Implementação de ações	Número de ações
		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.Mark.	Nº de campanhas	2 Campanhas por ano
8. Outras medidas					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	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	Criação de documento de linguagem inclusiva	Criação de documento de linguagem inclusiva no primeiro semestre de 2023
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	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.