



**RTP**  
pela igualdade e inclusão

# Plano para a Igualdade de Género 2024





## 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 2024 .....         | 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, 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.

A 4ª Edição da “Igualdade de Género e Serviço Público de Media” da EBU (*European Broadcasting Union*) reporta que, de forma geral, as mulheres continuam sub-representadas nos canais europeus de rádio de televisão, entre 34% a 50% “*onscreen*” e “*on-air*”, e com ainda menos tempo de antena. Por outro lado, destaca-se que 67% das PSM (*Public Service Media*) assumem a dimensão da igualdade de género, diversidade e inclusão como uma das maiores prioridades das empresas.

Na RTP, contrariando as estatísticas do sector audiovisual predominantemente masculino, destacamos o crescimento na 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 55% da categoria core da RTP – jornalistas redatores – são mulheres.

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 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 2023, permitiram refletir sobre as medidas que servem de suporte ao presente plano, identificando pontos passíveis de melhoria nas diversas dimensões que cobre.

Uma das áreas onde se destacam pontos fortes remete para o Quadro ativo da empresa, com as mulheres a representarem 56% e 62% das novas contratações em 2021 e 2022 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 e de modo a assegurar a representação mínima de ambos os sexos.

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 para ambos os sexos 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. De destacar ainda a assinatura em 2023 do Pacto Contra a Violência e o Pacto Mais e Melhores Empregos para Jovens.

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 2024, 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 **20 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:

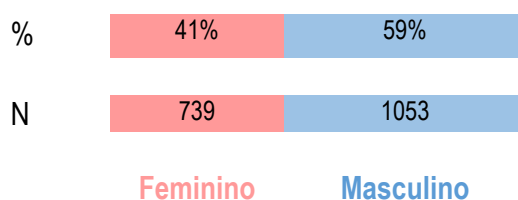
1. Implementar o presente Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
2. Alocar todos os recursos necessários para a execução deste Plano.

O Conselho de Administração



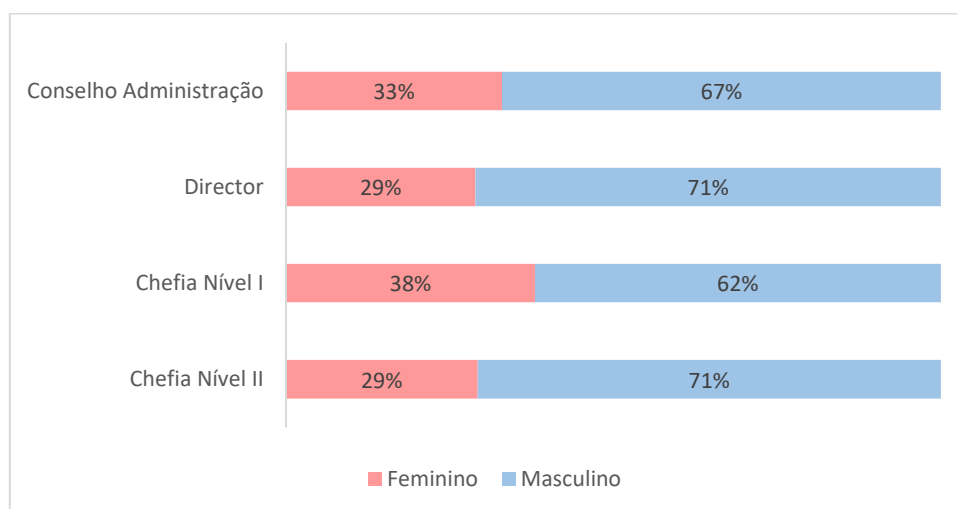
## Caracterização da RTP

A setembro de 2023, a média de idades dos 1792 trabalhadores e trabalhadoras é de 51 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 Directores as mulheres representam cerca de 29%. 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 29%, respetivamente.



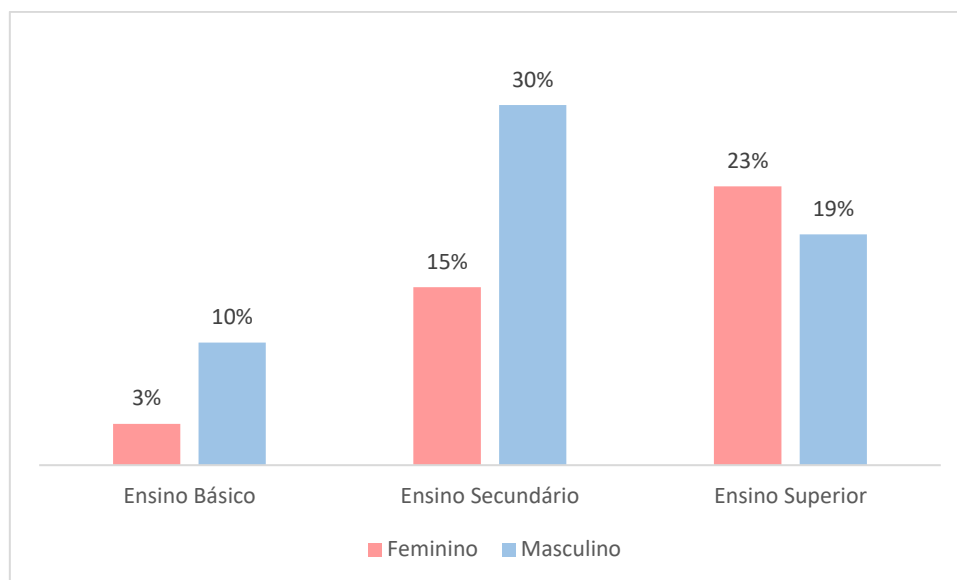
### Categorias profissionais

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 76%, 65% e 43%, 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 |
|--------------------------|----------|-----------|
| <b>Média Rem. Base</b>   | 2.036 €  | 2.118 €   |
| <b>Média Rem. Global</b> | 2.540 €  | 2.728 €   |



## Plano para a Igualdade de Género 2024

| 1. Estratégia, missão e valores |                                                                                                             |                                                                                                                                                                           |       |                                                                                                                 |                                                                                                                  |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                 | Objetivos                                                                                                   | Medidas                                                                                                                                                                   | Áreas | Indicador                                                                                                       | Meta                                                                                                             |
| 1                               | 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 2024                 | Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio Eletrónico, no 1º trimestre de 2024 |
| 2                               | Transparência dos recursos humanos da empresa                                                               | Elaboração do Relatório para a Igualdade de Género anualmente com a informação estatística desagregada por sexo nos indicadores de RH.                                    | DRH   | Elaboração e publicação do Relatório para a Igualdade de Género 2024                                            | Elaboração e publicação do Relatório no primeiro trimestre de 2024                                               |
| 3                               | 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 de igualdade de género e responsabilidade social | Criação de uma área na intranet destinada à comunicação e divulgação de ações.                                   |





| 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 estágios profissionais isentos de qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, 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 sexo, redigida de forma comum com a indicação M/F apresentada de forma visível em 2024. |

| 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<br>CITE<br>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 2024 |



| 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 2024                           | 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. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho |                                                                        |                                                                                                                                                                                                               |       |                        |                 |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------------------|-----------------|
|                                                         | Objetivos                                                              | Medidas                                                                                                                                                                                                       | Áreas | Indicador              | Meta            |
| 8                                                       | 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   | Implementação de ações | Número de ações |
| 9                                                       | 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   | Implementação de ações | Número de ações |



| 6. Proteção na Parentalidade |                                                                    |                                                                                                                                                                                                        |       |                                   |                                |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------------------------|--------------------------------|
|                              | Objetivos                                                          | Medidas                                                                                                                                                                                                | Áreas | Indicador                         | Meta                           |
| 10                           | Promover uma cultura de incentivo à parentalidade e de proximidade | 10.1 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 2024            |
|                              |                                                                    | 10.2 Oferta de um cartão de felicitações e presente (“BabyBox”) para todos os novos pais e mães.                                                                                                       | DRH   | Número de presentes oferecidos    | Número de presentes oferecidos |
|                              |                                                                    | 10.3 Comemoração de dias festivos alusivos à família (Dia da Mãe, Dia o Pai, Dia dos Avós) com iniciativas na empresa                                                                                  | DRH   | Número de iniciativas             | Número de iniciativas          |
| 11                           | Incentivo à participação do pai na vida familiar                   | Divulgar depoimentos/vídeos de trabalhadores 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 2024            |



| 7. Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal |                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |       |                                                                |                     |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------|---------------------|
|                                                         | Objetivos                                                           | Medidas                                                                                                                                                                                                                                                                                | Áreas | Indicador                                                      | Meta                |
| 12                                                      | Promoção da saúde                                                   | 12.1 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                              | Ano de 2024         |
|                                                         |                                                                     | 12.2 Disponibilizar consultas aos trabalhadores/as                                                                                                                                                                                                                                     | DRH   | Número de consultas                                            | Ano de 2024         |
| 13                                                      | Promover a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal. | 13.1 Promover a informação e incentivar o benefício das políticas internas e boas práticas na RTP                                                                                                                                                                                      | DRH   | Número de ações de sensibilização                              | 1º Semestre de 2024 |
|                                                         |                                                                     | 13.2. 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 2024 |
|                                                         |                                                                     | 13.3. 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 2024 |
| 14                                                      | 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 2024         |
| 15                                                      | Divulgar iniciativas de responsabilidade social                     | Divulgar depoimentos/vídeos de iniciativas de responsabilidade social realizadas pelos trabalhadores no âmbito de boas práticas                                                                                                                                                        | DRH   | Campanha de sensibilização                                     | Ano de 2024         |