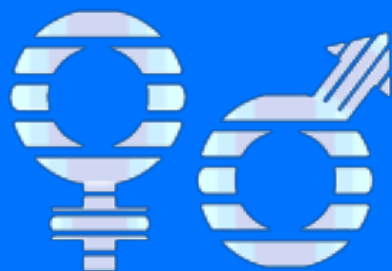


Plano de Igualdade de Género 2020



Índice

Índice.....	1
Contexto e enquadramento legal	2
Caracterização da RTP.....	4
Síntese global dos resultados do diagnóstico de necessidades	7
Objetivos e medidas.....	8
1. Missão e Valores da empresa	7
2. Recrutamento e Seleção de pessoal	8
3. Investimento no Capital Humano através da Formação e Educação	9
4. Remuneração e Gestão de Carreiras.....	10
5. Diálogo social e participação de trabalhadores/as e/ou suas organizações representativas	11
6. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.....	12
7. Informação, Comunicação e Imagem.....	13
8. Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras	14
9. Proteção na Maternidade, Paternidade e Assistência à família.....	15
Implementação, acompanhamento, avaliação e revisão	7

Contexto e enquadramento legal

Falar de igualdade de género é reconhecer um direito fundamental para todos os homens e mulheres, reconhecido pelas mais diversas declarações e compromissos mundiais, a destacar, entre outros, na Declaração Universal dos Direitos Humanos adotado pelo Estado Português.

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.

A atual existência de desigualdades de género não é um mito. 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 a existência 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.

No sentido de combater esta problemática, a Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, publicada no *Diário da República*, 1ª série, de 8 de março de 2012, veio determinar a obrigatoriedade de adoção e implementação de um plano para a igualdade, em todas as entidades do setor empresarial do Estado. No mesmo seguimento, a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto (n.º7) e a Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2013, de 31 de dezembro, estabelece o princípio da elaboração e afixação de planos para igualdade com foco nos seguintes objetivos:

- a) Igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres;
- b) Eliminar as discriminações;
- c) Facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Neste sentido, nos artigos 10º e 11º da referida lei, foi recentemente publicado o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina, entre outras obrigações, a comunicação do plano para a igualdade relativo a cada ano até 15 de setembro do ano anterior a que dizem respeito.

O respeito pelo próximo e a igualdade de tratamento e não discriminação são valores que constam nos códigos de ética e de conduta empresarial da Rádio e Televisão de Portugal, doravante designada por RTP, incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade entre os géneros, num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o fim de todos os processos discriminatórios.

De forma a seguir as orientações legais e assumir a responsabilidade social, a elaboração do presente Plano para a Igualdade de Género seguiu as orientações contantes nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, aplicando o autodiagnóstico tendo em vista a identificação da existência de políticas e práticas no domínio da igualdade de género.

De seguida, o estabelecimento e concretização formal do Plano para a Igualdade de Género na RTP pressupõe a existência de ações que ambicionem introduzir mudanças organizacionais no âmbito da igualdade, para além das boas práticas já existentes, fruto de um longo percurso nesta matéria.

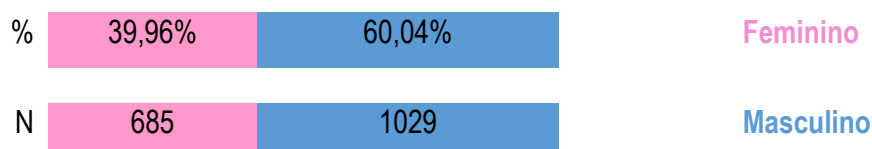
Por último, a implementação do presente plano para a igualdade surge no sentido de colmatar os desequilíbrios que possam existir, contribuindo para uma sociedade igualitária nas oportunidades entre homens e mulheres, assim como aposta simultânea na melhoria das condições de trabalho e na valorização do capital humano de todos os trabalhadores e trabalhadoras da RTP.

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 de igual oportunidade e participação na vida profissional independentemente do género, reconhecendo e valorizando todos os nossos trabalhadores e trabalhadoras, atuais ou futuros.

Caracterização da RTP

Em Setembro de 2019, a RTP apresenta 1714 trabalhadores e trabalhadoras com média de idades de 49,26 anos e uma antiguidade média na Empresa a rondar os 23,32 anos. O sexo feminino é representado por 685 trabalhadoras (39,96%), sendo que em Lisboa, que representa 66,51% dos trabalhadores da RTP, o sexo feminino é representado por 42,72%.

Quadro Ativo

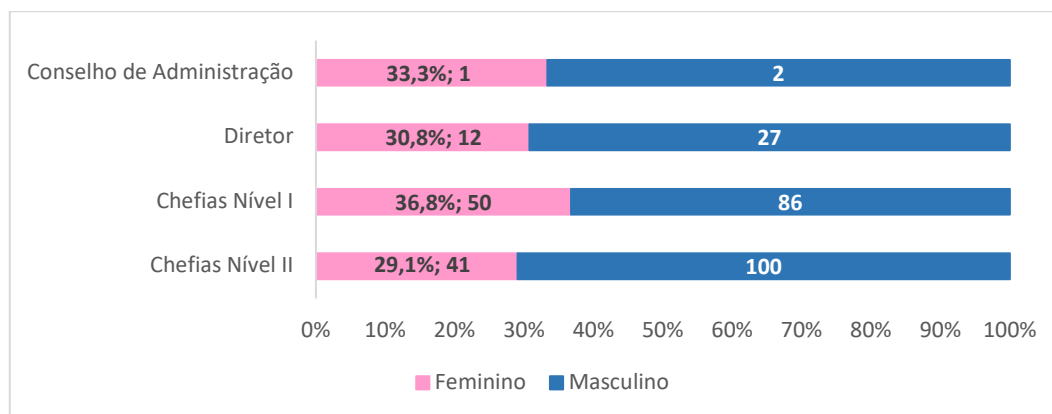


Locais

Local	Feminino	% Feminino	Masculino	% Masculino
Açores	44	34,65%	83	65,35%
Centro	8	23,53%	26	76,47%
Estrangeiro	3	27,27%	8	72,73%
Lisboa	487	42,72%	653	57,28%
Madeira	28	25,69%	81	74,31%
Porto	109	38,79%	172	61,21%
Sul	6	50%	6	50%

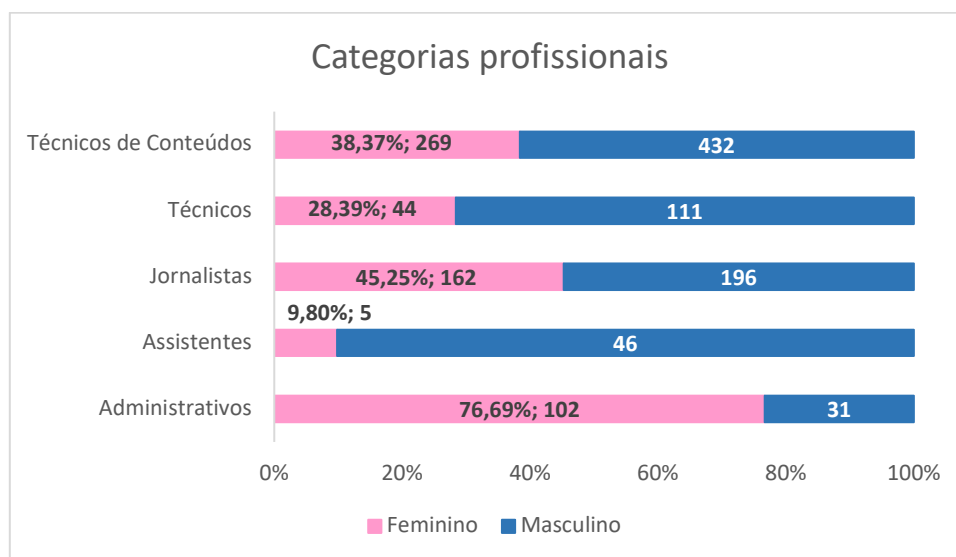
Categoria

Na caracterização da população da RTP, verifica-se que os cargos de administração são ocupados por 2 homens e 1 mulher. Nos cargos de Diretor as mulheres são representadas por cerca de 30,8%, enquanto nos restantes cargos de Chefia Nível I (Subdiretor, Responsável de Área e Coordenador A) e de chefia Nível II (Coordenadores B, C e D) o sexo feminino é representado por 36,8% e 29,1%, respetivamente.



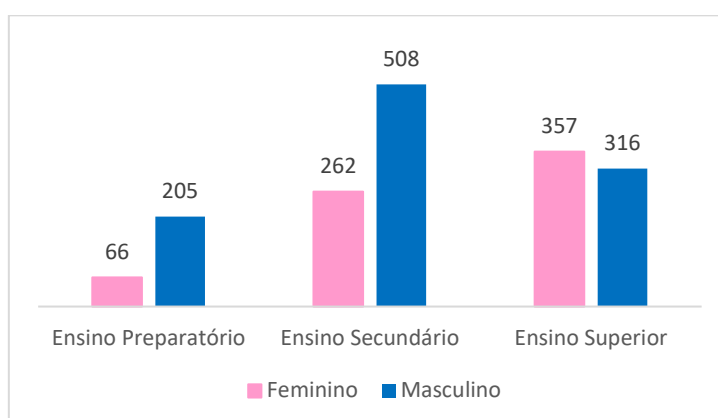
Categorias profissionais

É possível ainda destacar que a categoria profissional core da Empresa, Jornalistas (jornalista realizador, jornalista redator, jornalista repórter, especialista, quadro e quadro superior), é caracterizado por 45,25% de mulheres. É, no entanto, possível observar outras 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 a população feminina apresenta um nível de literacia superior, nomeadamente na formação superior.

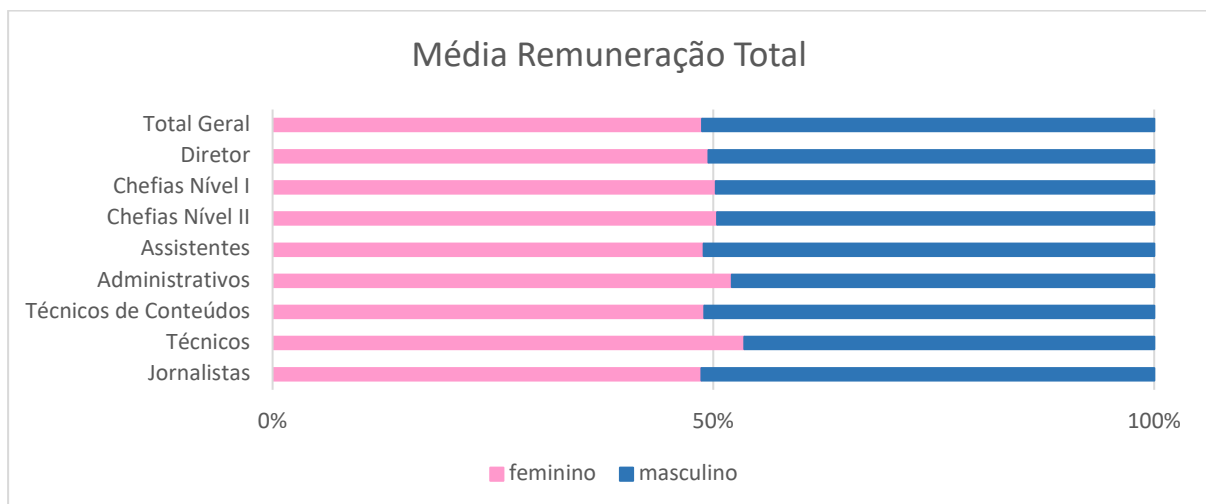
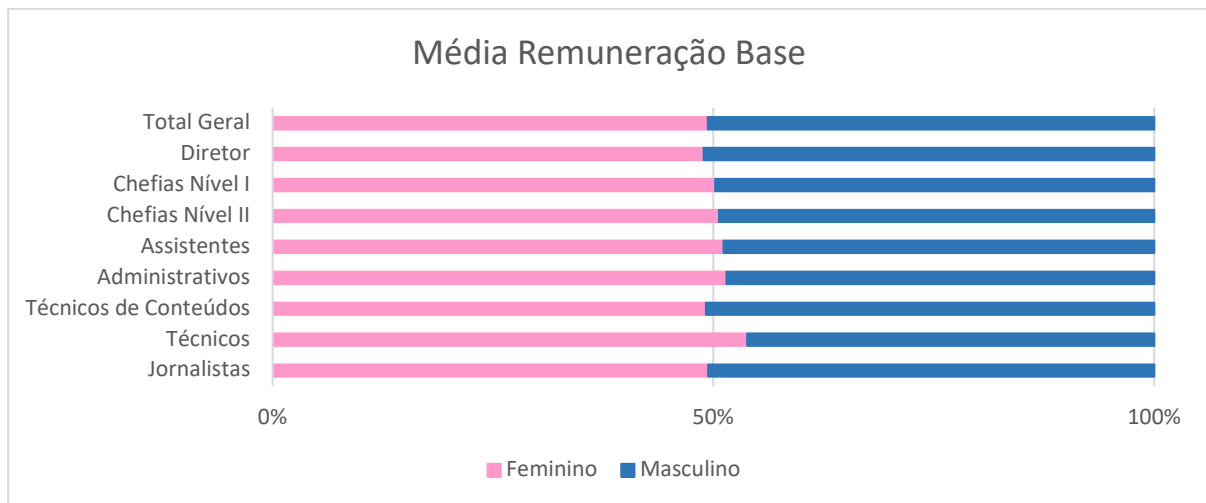


Remuneração

Relativamente à remuneração, verifica-se uma ligeira diferença 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	1.923,66 €	1.973,84 €
Média Rem. Global	2.412,29 €	2.539,60 €

É possível fazer uma análise mais discriminada por agrupamento de categorias, tanto ao nível da média da remuneração base quanto da média da remuneração global total.



Síntese global dos resultados do diagnóstico de necessidades

Os resultados finais obtidos no Diagnóstico de Autoavaliação da Igualdade de Género e na Matriz de apoio ao diagnóstico constante no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, produzidos pela CITE e aplicados em Julho de 2019 na RTP, permitiram refletir sobre medidas que servem de suporte ao presente plano. Estes questionários cobriram várias dimensões, e permitiu, por um lado, reconhecer o empenho realizado pela Empresa na implementação de boas práticas, e, por outro, identificar pontos fracos e passíveis de melhoria.

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 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 e a participação de todos, assim como o respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho refletem o trabalho da RTP em ouvir e atentar as preocupações dos trabalhadores e trabalhadoras e responder de forma eficaz, sendo um objetivo constante a promoção da comunicação entre os trabalhadores/as e as organizações representativas.

Também 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 do empenho e participação ao longo dos anos em grupos de trabalho em organizações externas como a CITE, o iGen – Fórum Organizações para a Igualdade e o CEEP – Serviços de Interesse Geral e, no ultimo ano, a assinatura da Carta Portuguesa para a Diversidade.

Contudo, sendo uma temática à qual a RTP é particularmente sensível, existe sempre vontade para refletir e melhorar o bem-estar no local de trabalho.

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 2020, que, desejando ser ambicioso, pretende igualmente ser exequível e sempre passível de análise e melhoria ao longo do seu percurso.

Objetivos e medidas

O presente plano comporta a concretização de um conjunto de propostas, divididas em 9 eixos de intervenção:

- 1) Missão e Valores da empresa;
- 2) Recrutamento e seleção de pessoal;
- 3) Investimento no Capital Humano através da Formação e Educação;
- 4) Renumeração e Gestão de Carreiras;
- 5) Diálogo Social e participação de trabalhadores/as e/ou suas organizações representativas;
- 6) Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho;
- 7) Informação, Comunicação e Imagem;
- 8) Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras;
- 9) Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família.

Estes eixos são compostos 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.

1. Missão e Valores da empresa

	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, DC. Mark. e 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 2020, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres
2	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	DRH, DC. Mark. e D. Jurídica	Não envolve custos específicos	Incremento de 5% dos trabalhadores/as com funções de Responsável de área do género feminino (sub-representado)	A definir

2. Recrutamento e Seleção de pessoal

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
3	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 2020.

3. Investimento no Capital Humano através da Formação e Educação

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
4	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. e-learning.	DRH Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação 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. Remuneração e Gestão de Carreiras

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
5	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 no ano de referência	A definir

5. Diálogo social e participação de trabalhadores/as e/ou suas organizações

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
6	Promover a comunicação interna e a participação de trabalhadores/as na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres.	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 limitado no tempo.	DRH	Não envolve custos específicos	Concretização deste banco de ideias/e-mail para o envio de sugestões.	Primeiro semestre de 2020
7	Diálogo com as organizações representativas dos/as trabalhadores/as.	Incluir o tema da conciliação da vida pessoal e familiar e a igualdade de género, de forma a recolher sugestões de melhoria, nas reuniões com as estruturas representativas, nomeadamente Reuniões com os sindicatos.	DRH Conselho de Administração Comissão de Trabalhadores e Sindicatos	Não envolve custos específicos	Identificação em atas – periodicidade semestral	Primeiro semestre de 2020

6. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
8	Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	8.1 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 2020	Procedimento interno criado e implementado no primeiro semestre de 2020
		8.2 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

7. Informação, Comunicação e Imagem

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
9	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 2020
10	Transparência dos recursos humanos da empresa / Relatório para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação	10.1 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	Elaboração e publicação do Relatório no primeiro trimestre de 2020
		10.2 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. Repetido?	DRH	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio Eletrónico em 2020	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio Eletrónico, no 1º trimestre de 2020
11	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.

8. Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
12	Promoção da saúde	12.1 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 Trimestre de 2020
		12.2 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 ações de sensibilização	1º Trimestre de 2020
13	Promover a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.	13.1 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	3º Trimestre de 2020
		13.2 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	2º Trimestre de 2020

9. Proteção na Maternidade, Paternidade e Assistência à família

	Objetivos	Medidas	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta
14	Divulgar os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família.	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 <i>sensibilização</i>	2º Trimestre de 2020
15	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	Nº de trabalhadores que gozaram de licença parental em 2020	4º Trimestre de 2020

Implementação, acompanhamento, avaliação e revisão

O Plano para a Igualdade aqui apresentado representa o compromisso da Rádio e Televisão de Portugal para o ano 2020.

Sendo uma Empresa com um elevado número de trabalhadores e trabalhadoras 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.

Aquando o fim do plano será possível ter indicadores específicos sobre a evolução da Empresa nas matérias onde apresentava um défice de medidas no âmbito da igualdade, reavaliar e promover um novo diagnóstico e fazer o balanço necessário para um plano futuro.