



RELATÓRIO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO DISCRIMINAÇÃO

2018

ÍNDICE

CONTEXTO.....	1
ENQUADRAMENTO LEGAL	3
OS NOSSOS INDICADORES.....	5
1.1. Total de Trabalhadores por Género	5
1.2. Idades por Género.....	5
1.3. Antiguidade na Empresa por Género.....	6
1.4. Habilitações Literárias por Género.....	7
1.5. Categorias Profissionais por Género	8
1.6. Remuneração Mensal por Género	9
1.7. Remuneração Mensal Média por Género.....	10
CONCLUSÃO	10

CONTEXTO

A Igualdade de Género é um direito fundamental, previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos e adotado pelo Estado Português, União Europeia e pelas instâncias internacionais com direito de decisão nestas matérias.

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, com entrada em vigor a janeiro de 2019, obriga as empresas à igualdade salarial entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual. A necessidade de existir esta lei é evidenciada face à diferença de menos 16,7% da remuneração média mensal base das mulheres relativamente aos homens, sendo ainda mais acentuada quando se considera o ganho médio mensal, segundo dados mais recentes do Eurostat referentes a 2015.

A desigualdade entre trabalhadores e trabalhadoras é real: em 2018, nos 204 cargos de administração das empresas cotadas na PSI-20 apenas 20,6% é ocupado por mulheres; segundo a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a partir do dia 3 de novembro de cada ano, Dia Europeu da Igualdade Salarial, as mulheres acabam por trabalhar de forma não remunerada até ao final do ano para ganharem exatamente o mesmo que os homens, o que corresponde a menos 59 dias de trabalho pago; e, segundo o Relatório sobre Desigualdade de Género de 2018 do Fórum Económico Mundial só daqui 202 anos é que se **atingirá a igualdade**.

Na visão da Assembleia Geral das Nações Unidas, o papel das empresas é um interveniente fundamental na eliminação das desigualdades salariais, sendo um dos agentes principais no palco das mudanças. Nesse sentido, o Objetivo de Desenvolvimento (ODS) do Milénio 5 vem pôr na agenda o objetivo de alcançar até 2030 a igualdade de género e a necessidade de empoderar todas as mulheres, em qualquer parte do mundo, acabando com todas as formas de discriminação.

A Rádio e Televisão de Portugal, doravante designada RTP, alinha-se com este objetivo comprometendo-se desde logo à partida no Código de Ética e Conduta uma cultura de respeito pelas pessoas e pela diversidade, não aceitando qualquer tipo de discriminação e promovendo a igualdade de oportunidades no que se refere ao acesso ao trabalho, à ocupação efetiva, à formação profissional, à progressão na carreira e a uma política salarial justa e equilibrada. Promovemos também a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos nossos trabalhadores e a sua proteção na maternidade e paternidade.



IGUALDADE DE GÉNERO

A par da participação e contato regular com a CITE que desde de 1979 defende os conceitos de “salário igual para trabalho igual” e “proibição de discriminação indireta”, a RTP é membro fundador do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, criado com o objetivo de dinamizar, acompanhar e apoiar ações de promoção de igualdade de género, reforçando os mecanismos de atuação nesta área, auxiliando todos os membros no cumprimento dos seus compromissos em matéria de igualdade de género.

A RTP rege-se por práticas de gestão de recursos humanos estratégicas e sensíveis à correção dos enviesamentos de género nas fases de recrutamento e seleção, definição de postos e trabalho e análise de funções e sistema de benefícios, utilizando critérios transparentes no seu modelo de carreiras, bem como nos procedimentos de desenvolvimento pessoal e integração, através de políticas de formação e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Pretendemos seguir a máxima “de todos, para todos”, não só através da oferta rigorosa e diversificada dos seus conteúdos programáticos, mas também através da promoção de políticas de boas práticas que permitem fazer a diferença ajudando no crescimento e transformação social.

ENQUADRAMENTO LEGAL

A Implementação de Plano para a Igualdade está em consonância com as seguintes disposições:

- a. Resolução do Conselho de Ministros nº 49/2007, de 28 de março, que visa os princípios de bom governo das empresas do Setor Empresarial do Estado (SEE);
- b. Resolução do Conselho de Ministros nº 70/2008, de 22 de abril, que aprova os princípios e orientações de gestão para as empresas do Estado, tendo em vista uma gestão mais racional, eficaz, e transparente, bem como a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, a eliminação das discriminações e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- c. Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março, que determina a obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade em todas empresas do Setor Empresarial do Estado (SEE) com dever de reportar semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade. Determina, ainda, a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização. O Estado, enquanto acionista de empresas privadas, deve propor aos restantes acionistas adoção de políticas de promoção da igualdade de género;
- d. Resolução do Conselho de Ministros nº 13/2013, de 8 de março, que aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, nomeadamente na eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras discriminações;
- e. Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro, que aprovou o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014/2017) e que, na medida 13, refere o papel das empresas na prevenção e combate à violência doméstica e de género, no âmbito do Prémio PIQ (“Prémio Igualdade é Qualidade” que pretende distinguir boas práticas na área da violência doméstica e de género);
- f. Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2013, de 31 de dezembro, que aprova o Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017), e refere na área estratégica n.º 3 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, medida 42: “Monitorizar a aplicação do regime jurídico do Setor Empresarial do Estado, no que se refere à

- implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração”.
- g. Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de Março, refere a necessidade de se intensificar medidas específicas que possam contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres. Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve, na medida 3: “Determinar que as empresas do Setor Empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações”.
 - h. A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, e é aplicável, com as necessárias adaptações, ao setor empresarial local e ainda ao setor público empresarial das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

A Empresa está consciente da responsabilidade social de estar entre os pares do iGen – Fórum empresas para a igualdade, criado pela CITE, permitindo a dinamização, acompanhamento e apoio nas ações de promoção de igualdade de género, reforçando os mecanismos de atuação nesta área, permitindo a todos os membros uma partilha e troca de experiências sobre os seus compromissos em matéria de igualdade de género.

O Fórum é reconhecido na União Europeia como um dos 26 exemplos de boas práticas em matéria de conciliação trabalho/família.

O respeito pelo próximo e a igualdade de tratamento e não discriminação são valores que constam nos códigos de ética e de conduta empresarial, 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.

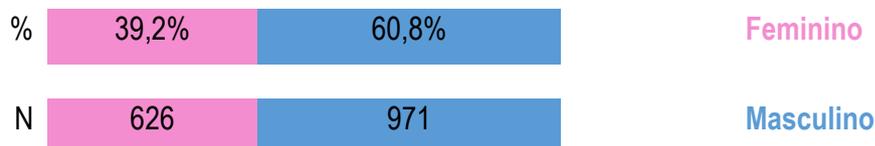
No que se refere à eliminação de eventuais discriminações, ressalva-se que a RTP tem realizado um esforço e consciência no incremento progressivo do género feminino ao topo das carreiras e a posições de chefia e cargos de responsabilidade estratégica.

OS NOSSOS INDICADORES

Os dados analisados são referentes a 31 de dezembro de 2018.

1.1. Total de Trabalhadores por Género

Quadro Ativo



Após análise dos dados, verifica-se que, no Quadro Ativo, o número de trabalhadores do sexo feminino constitui quase 40% da amostra, estando os trabalhadores masculinos em maioria representando cerca de 60% dos 1597 trabalhadores. Relativamente ao ano anterior, saíram 25 pessoas do quadro ativo, sendo 15 do sexo masculino e 10 do sexo feminino.

1.2. Idades por Género

Idade por Escalões Etários	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
25 - 29 anos	0	0,00%	5	0,31%	5	0,31%
30 - 34 anos	13	0,81%	13	0,81%	26	1,63%
35 - 39 anos	36	2,25%	76	4,76%	112	7,01%
40 - 44 anos	102	6,39%	154	9,64%	256	16,03%
45 - 49 anos	116	7,26%	213	13,34%	329	20,60%
50 - 54 anos	179	11,21%	233	14,59%	412	25,80%
55 - 59 anos	129	8,08%	206	12,90%	335	20,98%
60 - 64 anos	46	2,88%	67	4,20%	113	7,08%
65 - 69 anos	5	0,31%	4	0,25%	9	0,56%
Total Geral	626	39,20%	971	60,80%	1597	100,00%

A análise da distribuição dos escalões etários revela homogeneidade nos dados, observando-se que a maioria dos trabalhadores se encontra nos escalões etários entre os 45 e 59 anos, sendo que 75,02% dos trabalhadores têm idade igual ou superior a 45 anos.

Do universo feminino constata-se que 11,21% (percentagem mais representativa) da amostra está na faixa etária dos 50-54 anos. De igual forma, a percentagem mais significativa na amostra do universo masculino (14,59%) encontra-se no mesmo escalão etário. De modo geral, os géneros masculino e feminino estão distribuídos de forma semelhante, entre si, pelos vários escalões etários.

1.3. Antiguidade na Empresa por Género

Escalões Antiguidade na Empresa	Feminino		Masculino		Total Geral	
	N	%	N	%	N	%
0-5 anos	8	0,50%	13	0,81%	21	1,31%
6-10 anos	37	2,32%	67	4,20%	104	6,51%
11-15 anos	58	3,63%	116	7,26%	174	10,90%
16-20 anos	103	6,45%	187	11,71%	290	18,16%
21-25 anos	69	4,32%	133	8,33%	202	12,65%
26-30 anos	173	10,83%	230	14,40%	403	25,23%
31-35 anos	108	6,76%	151	9,46%	259	16,22%
36-40 anos	65	4,07%	55	3,44%	120	7,51%
41-45 anos	4	0,25%	18	1,13%	22	1,38%
46-49 anos	1	0,06%	1	0,06%	2	0,13%
Total Geral	626	39,20%	971	60,80%	1597	100,00%

Ao efetuar a análise do gráfico conclui-se que 10,83% da população feminina (percentagem mais representativa) tem antiguidade entre os 26-30 anos. Da mesma forma a percentagem da amostra masculina (14,40%) é das mais significativas no mesmo escalão, perfazendo um total de 25,23% da população total da Empresa.

Em ambos os géneros verifica-se uma maior concentração nos escalões de antiguidade entre os 26 e os 30 anos de antiguidade, representado mais de metade da população da Empresa com 56,40%.

1.4. Habilitações Literárias por Género

Habilitações Literárias	Feminino		Masculino		Total Geral	
	N	%	N	%	N	%
≤ 2º Ciclo	8	0,50%	71	4,45%	79	4,95%
3º Ciclo	58	3,63%	134	8,39%	192	12,02%
12º ano ou equivalente	249	15,59%	460	28,80%	709	44,40%
Bacharelato	28	1,75%	35	2,19%	63	3,94%
Curso Profissional	11	0,69%	39	2,44%	50	3,13%
Licenciatura	249	15,59%	212	13,27%	461	28,87%
Mestrado	17	1,06%	18	1,13%	35	2,19%
Doutoramento	6	0,38%	2	0,13%	8	0,50%
Total Geral	626	39,20%	971	60,80%	1597	100%

O gráfico das habilitações literárias por género permite concluir que quase metade dos trabalhadores tem como nível escolar o 12º ano ou equivalente, representando 44,40% da população. De ressaltar que na habilitação literária referente à licenciatura, detida por 28,87% dos trabalhadores da Empresa, 15,59% corresponde ao género feminino permitindo afirmar que a população feminina apresenta um nível de literacia ligeiramente superior.

1.5. Categorias Profissionais por Género

Categoria profissional	Feminino		Masculino		Total Geral	
	N	%	N	%	N	%
Assist.Apoio aos Serviços	2	0,13%	9	0,56%	11	0,69%
Assist.de Artes Visuais			9	0,56%	9	0,56%
Assist.de Documentalista	4	0,25%	4	0,25%	8	0,50%
Assist.de Operações			19	1,19%	19	1,19%
Assist.de Programas/Informação	34	2,13%	15	0,94%	49	3,07%
Assist.Manut.Infra-Estruturas			4	0,25%	4	0,25%
Coordenador Técnico			2	0,13%	2	0,13%
Documentalista	21	1,31%	10	0,63%	31	1,94%
Editor de Imagem	11	0,69%	44	2,76%	55	3,44%
Electricista			8	0,50%	8	0,50%
Especialista	64	4,01%	92	5,76%	156	9,77%
Jornalista - Realizador			2	0,13%	2	0,13%
Jornalista - Redactor	178	11,15%	154	9,64%	332	20,79%
Jornalista - Repórter	1	0,06%	72	4,51%	73	4,57%
Locutor/Apresentador	10	0,63%	8	0,50%	18	1,13%
Produtor	57	3,57%	37	2,32%	94	5,89%
Quadro	26	1,63%	39	2,44%	65	4,07%
Quadro Superior	32	2,00%	61	3,82%	93	5,82%
Realizador	16	1,00%	47	2,94%	63	3,94%
Responsável Operacional			18	1,13%	18	1,13%
Responsável Técnico			1	0,06%	1	0,06%
Sonorizador	1	0,06%	10	0,63%	11	0,69%
Téc.de Gestão de Sistemas	2	0,13%	19	1,19%	21	1,31%
Téc.de Plane. e Gestão de Meios	21	1,31%	6	0,38%	27	1,69%
Téc.de Plataformas Multimédia	5	0,31%	1	0,06%	6	0,38%
Téc.de Promoção de Programas	3	0,19%	2	0,13%	5	0,31%
Téc.de Sistemas Audiovisuais	3	0,19%	19	1,19%	22	1,38%
Téc.de Sistemas de Informação			17	1,06%	17	1,06%
Técnico Administrativo	98	6,14%	35	2,19%	133	8,33%
Técnico de Artes Visuais	5	0,31%			5	0,31%
Técnico de Cenografia	1	0,06%	3	0,19%	4	0,25%
Técnico de Comunicações			24	1,50%	24	1,50%
Técnico de Electrónica	2	0,13%	42	2,63%	44	2,76%
Técnico de Gestão de Emissão	11	0,69%	20	1,25%	31	1,94%
Técnico de Grafismo	5	0,31%	10	0,63%	15	0,94%
Técnico de Iluminação	2	0,13%	10	0,63%	12	0,75%
Técnico de Imagem	8	0,50%	41	2,57%	49	3,07%
Técnico de Som	3	0,19%	57	3,57%	60	3,76%
Total Geral	626	39,20%	971	60,80%	1597	100%

Analisando os dados sobre as categorias profissionais por género, verifica-se que existe homogeneidade numa das profissões core da Empresa, jornalista redator, desempenhada por 332 trabalhadores, sendo 53,61% do género feminino.

Na visão global, o género feminino ocupa maioritariamente funções administrativas (98 mulheres versus 35 homens), enquanto as áreas operacionais e técnicas são executadas maioritariamente pela população masculina.

Nos níveis Quadro e Quadro Superior, verifica-se que 36,70% dos cargos são preenchidos pelo género feminino e 63,3% pelo género masculino, constatando-se que a maioria das posições mais elevadas na hierarquia é ocupada por homens.

1.6. Remuneração Mensal por Género

Remuneração Mensal	Feminino		Masculino		Total Geral	
	N	%	N	%	N	%
501€ - 1.000€	2	0,13%	3	0,19%	5	0,31%
1.001€ - 1.500€	48	3,01%	87	5,45%	135	8,45%
1.501€ - 2.000€	222	13,90%	293	18,35%	515	32,25%
2.001€ - 2.500€	164	10,27%	245	15,34%	409	25,61%
2.501€ - 3.000€	73	4,57%	147	9,20%	220	13,78%
3.001€ - 3.500€	41	2,57%	68	4,26%	109	6,83%
3.501€ - 4.000€	25	1,57%	44	2,76%	69	4,32%
4.001€ - 4.500€	20	1,25%	14	0,88%	34	2,13%
Mais de 4.500€	31	1,94%	70	4,38%	101	6,32%
Total Geral	626	39,20%	971	60,80%	1597	100,00%

Apura-se que cerca de mais de metade da população da Empresa (57,86%) auferem uma remuneração mensal situada entre os 1.501€ e 2.500€. Por sua vez, 13,78% dos trabalhadores encontram-se no escalão imediatamente acima, auferindo entre 2.501€ e 3.000€.

Examinando os escalões de remuneração base mais elevados do gráfico (valores superiores a 3.001€, o que corresponde a 19,6% do total), constata-se que 37,38% são auferidos por mulheres e 62,62% por homens.

Estes dados permitem corroborar a leitura feita no quadro 1.5. “Categorias Profissionais por Género”, concluindo que o género masculino beneficia de rendimentos superiores, devido à sua ocupação maioritária nas posições mais elevadas na hierarquia.

1.7. Remuneração Mensal Média por Género

Feminino	Masculino
2.433,17 €	2.551,77 €

Analisando o valor médio da remuneração mensal auferida pelos trabalhadores da Empresa, verifica-se que o género feminino recebe 2.433,17€ e o género masculino 2.551,77€, sendo que, comparando com o ano de 2017, regista-se um aumento de cerca de 5,80% no rendimento mensal médio masculino e 6,55% no rendimento mensal médio feminino. Pode-se assim concluir que não existem discrepâncias significativas entre os valores médios auferidos por homens e mulheres.

CONCLUSÃO

Para que a igualdade de género seja uma realidade, é imprescindível que o respeito pelo princípio da igualdade se concretize, sendo o papel das empresas enquanto atores sociais fundamental.

A RTP, assumindo esse compromisso e dando especial atenção a este tema, aplica os recursos necessários para que eventuais discriminações sejam erradicadas.

Empresas igualitárias são um fator de desenvolvimento e de melhoria contínua do serviço público, do respeito pela igualdade de género, e o acesso de oportunidades para todas as mulheres e homens em todas as dimensões da vida pública e privada.

Enquanto prestador de serviço público de difusão de rádio e televisão, a RTP assume como parte da sua missão a promoção da igualdade de direitos e liberdades para todos e todas e de igual oportunidade e participação na vida profissional independentemente do género, reconhecendo e valorizando todos os trabalhadores e trabalhadoras.