

# RELATÓRIO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2019

## Índice

CONTEXTO	1
A RTP	2
ENQUADRAMENTO LEGAL	3
OS NOSSOS INDICADORES	4
1.1. Total de Trabalhadores por Género	4
1.2. Local por Género	4
1.3. Idades por Género	5
1.4. Antiguidade na Empresa por Género	5
1.5. Habilitações Literárias por Género	6
1.6. Categorias Profissionais por Género	7
1.7. Remuneração Mensal Total por Género	8
1.8. Remuneração Mensal Média por Género	9
CONCLUSÃO	9

## CONTEXTO

A igualdade de género é um direito fundamental, reconhecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos e adotado pelo Estado Português, União Europeia e pelas mais diversas declarações e compromissos mundiais.

Segundo o *Gender Equality Index 2019*, ferramenta de avaliação na área da Igualdade de Género lançada pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (IEIG), Portugal foi o país que mais progressos fez em direção à igualdade de género entre 2015 e 2017, comparativamente à média dos restantes países da União Europeia (UE28), onde os progressos têm sido mais lentos. No entanto, os dados revelados pelo IEIG coloca o nosso país apenas na 16ª posição.

Apesar dos avanços, a desigualdade entre trabalhadoras e trabalhadores é uma realidade: em 2019, nos cargos de administração das empresas cotadas na PSI-20 apenas 24,8% são ocupados 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, correspondendo a menos 59 dias de trabalho pago; e, segundo o Relatório sobre Desigualdade de Género de 2019, do Fórum Económico Mundial, só daqui 257 anos é que se atingirá a igualdade, tendo aumentado 55 anos em relação aos dados do ano anterior, com uma diferença salarial global de 40% no que diz respeito ao mercado de trabalho.

Na visão da Assembleia Geral das Nações Unidas, o papel das empresas é um interveniente fundamental na eliminação das desigualdades salariais, sendo um dos principais responsáveis por gerar mudanças. Nesse sentido, o Objetivo de Desenvolvimento (ODS) do Milénio número 5 define a meta de alcançar até 2030 a igualdade de género e reforça a necessidade de empoderar todas as mulheres, em qualquer parte do mundo, acabando com todas as formas de discriminação.

Em Portugal, 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 mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual, sendo fundamental realizar um diagnóstico profundo e transparente que permita perceber os avanços que se têm realizado assim como as áreas onde ainda é preciso um maior investimento e traçar medidas no sentido de colmatar eventuais discriminações que possam existir.

## A RTP

O respeito pelo próximo, a igualdade de tratamento e a não discriminação são valores que constam no código de ética e de conduta empresarial da RTP, assumindo o compromisso com o 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.

A RTP é membro fundador do *iGen* – Fórum Organizações para a Igualdade, criado em 2013 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, conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e a proteção na maternidade e paternidade.

Desde 2018, a RTP participa na PWN – *Professional Women's Network*, que tem como missão o progresso da carreira profissional das mulheres, de uma forma sustentável em todas as suas etapas, promovendo formação em liderança, *mentoring*, investigação, *networking* e partilha de modelos de excelência.

Em 2019, a assinatura e adesão à Carta Portuguesa para Diversidade teve como objetivo reconhecer a diversidade na organização, valorizar as características, as competências e o talento de cada pessoa e promover a igualdade de tratamento e de oportunidades, combatendo os estereótipos e as discriminações e fomentando uma cultura de inclusão.

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:

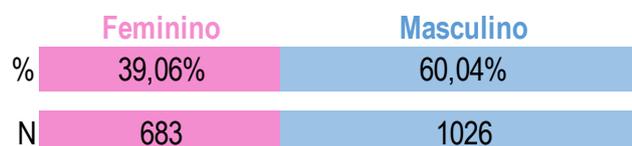
- a. Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril, que aprova os princípios e orientações de gestão para as empresas do Estado, tendo em vista uma gestão mais racional, eficaz, e transparente, bem como a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, a eliminação das discriminações e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- b. Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que determina a obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade em todas as empresas do Setor Empresarial do Estado (SEE) e a presença plural de mulheres e homens nas nomeações para cargos de administração e de fiscalização.
- c. Resolução do Conselho de Ministros n.º 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;
- d. Resolução do Conselho de Ministros n.º 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, determinando a elaboração de um relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.
- e. 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.
- f. Na Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que reconhece a Igualdade e a Não Discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal;

## OS NOSSOS INDICADORES

Os dados analisados são referentes a 31 de dezembro de 2019.

### 1.1. Total de Trabalhadores por Género

#### Quadro Ativo



### 1.2. Local por Género

Em dezembro de 2019, o sexo feminino representa cerca de 40% do total (683 trabalhadoras) considerando todas as geografias e cerca de 43% em Lisboa, sendo que Lisboa concentra cerca de dois terços do total de trabalhadoras e trabalhadores da empresa, seguido do Porto com 16%.

Do total, cerca de 3% apresentam um grau de incapacidade superior a 60%.

Relativamente ao ano anterior, saíram 21 pessoas do quadro ativo e entraram 133 trabalhadores, dos quais aproximadamente 51% são do sexo feminino.

Local	Feminino	Masculino	Total	
	N	N	N	%
Lisboa	485	650	1135	66,41%
Porto	105	169	274	16,03%
Açores	44	83	127	7,43%
Madeira	28	80	108	6,32%
Coimbra	5	15	20	1,17%
Estrangeiro	3	9	12	0,70%
Faro	6	6	12	0,70%
Castelo Branco	1	4	5	0,29%
Évora	1	4	5	0,29%
Bragança	2	2	4	0,23%
Guarda		2	2	0,12%
Viseu	1	1	2	0,12%
Viana Castelo	1	1	2	0,12%
Braga	1		1	0,06%
<b>Total Geral</b>	<b>683</b>	<b>1026</b>	<b>1709</b>	<b>100%</b>

### 1.3. Idades por Género

Idade por escalões etários	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
22 – 24 anos	2	0,12%	1	0,06%	3	0,18%
25 - 29 anos	20	1,17%	17	0,99%	37	2,17%
30 - 34 anos	32	1,87%	32	1,87%	64	3,74%
35 - 39 anos	33	1,93%	60	3,51%	93	5,44%
40 - 44 anos	95	5,56%	156	9,13%	251	14,69%
45 - 49 anos	111	6,50%	219	12,81%	330	19,31%
50 - 54 anos	173	10,12%	227	13,28%	400	23,41%
55 - 59 anos	137	8,02%	224	13,11%	361	21,12%
60 - 64 anos	69	4,04%	84	4,92%	153	8,95%
65 - 69 anos	11	0,64%	6	0,35%	17	0,99%
<b>Total Geral</b>	<b>683</b>	<b>39,96%</b>	<b>1026</b>	<b>60,04%</b>	<b>1709</b>	<b>100%</b>

A média de idades é superior a 49 anos, apresentando uma distribuição homogénea por todos os escalões etários independentemente do género. Cerca de 74% das trabalhadoras e dos trabalhadores têm idade igual ou superior, sendo que a maioria se encontra nos escalões etários entre os 45 e os 59 anos.

De salientar que as trabalhadoras e trabalhadores até aos 35 anos passaram a apresentar cerca de 6% do quadro ativo comparativamente aos 1,94% no ano anterior, representando a aposta numa equipa mais jovem e homogenia, onde cerca de 52% deste grupo são mulheres.

### 1.4. Antiguidade na Empresa por Género

Escalões Antiguidade	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
0-5 anos	67	3,92%	71	4,15%	138	8,07%
6-10 anos	32	1,87%	41	2,40%	73	4,27%
11-15 anos	57	3,34%	120	7,02%	177	10,36%
16-20 anos	89	5,21%	128	7,49%	217	12,70%
21-25 anos	73	4,27%	166	9,71%	239	13,98%
26-30 anos	149	8,72%	239	13,98%	388	22,70%
31-35 anos	136	7,96%	169	9,89%	305	17,85%
36-40 anos	69	4,04%	65	3,80%	134	7,84%
41-45 anos	10	0,59%	26	1,52%	36	2,11%
46-49 anos	1	0,06%	1	0,06%	2	0,12%
<b>Total Geral</b>	<b>683</b>	<b>39,96%</b>	<b>1026</b>	<b>60,04%</b>	<b>1709</b>	<b>100%</b>

Em ambos os géneros verifica-se uma maior concentração nos escalões de antiguidade entre os 16 e os 35 anos de antiguidade, representado mais de metade da população da Empresa com cerca de 67%. Destaca-se ainda que a percentagem mais representativa de ambos os sexos encontra-se entre os 26 e os 30 anos, perfazendo um total de cerca de 23% do quadro ativo.

Relativamente ao ano de 2018 verifica-se um aumento do número de trabalhadoras e trabalhadores até aos 10 anos de antiguidade, passando de 7,82% para 12,34%, representado por quase 47% do sexo feminino.

### 1.5. Habilitações Literárias por Género

Habilitações Literárias	Feminino		Masculino		Total Geral	
	N	%	N	%	N	%
≤ 2º Ciclo	8	0,47%	70	4,10%	78	4,56%
3º Ciclo	56	3,28%	135	7,90%	191	11,18%
12º ano ou equivalente	252	14,75%	454	26,57%	706	41,31%
Ensino secundário profissional	13	0,76%	55	3,22%	68	3,98%
Bacharelato	30	1,76%	36	2,11%	66	3,86%
Licenciatura	295	17,26%	249	14,57%	544	31,83%
Mestrado	23	1,35%	25	1,46%	48	2,81%
Doutoramento	6	0,35%	2	0,12%	8	0,47%
<b>Total Geral</b>	<b>683</b>	<b>39,96%</b>	<b>1026</b>	<b>60,04%</b>	<b>1709</b>	<b>100%</b>

A distribuição da taxa de escolaridade permite concluir que cerca de 45% das trabalhadoras e trabalhadores tem o ensino secundário ou equivalente concluído.

De ressaltar que dos cerca de 40% do total que apresentam formação superior, cerca de 53% corresponde ao género feminino permitindo afirmar que as trabalhadoras apresentam um nível de literacia ligeiramente superior.

## 1.6. Categorias Profissionais por Género

Categoria	Feminino	Masculino	Total	
	N	N	N	%
Jornalista - Redactor	201	170	371	21,71%
Especialista	77	113	190	11,12%
Técnico Administrativo	102	35	137	8,02%
Produtor	60	38	98	5,73%
Quadro Superior	35	62	97	5,68%
Jornalista - Repórter	1	78	79	4,62%
Quadro	29	39	68	3,98%
Realizador	18	49	67	3,92%
Técnico de Som	2	59	61	3,57%
Assist.de Programas/Informação	37	18	55	3,22%
Editor de Imagem	11	44	55	3,22%
Técnico de Imagem	8	41	49	2,87%
Técnico de Electrónica	2	42	44	2,57%
Documentalista	23	10	33	1,93%
Técnico de Gestão de Emissão	10	19	29	1,70%
Téc.de Plane. e Gestão de Meios	22	6	28	1,64%
Téc.de Gestão de Sistemas	6	21	27	1,58%
Técnico de Comunicações		23	23	1,35%
Téc.de Sistemas Audiovisuais	3	19	22	1,29%
Assist.de Operações		21	21	1,23%
Técnico de Grafismo	5	15	20	1,17%
Responsável Operacional		18	18	1,05%
Téc.de Sistemas de Informação		16	16	0,94%
Locutor/Apresentador	10	5	15	0,88%
Sonorizador	1	11	12	0,70%
Técnico de Iluminação	2	10	12	0,70%
Assist.Apoio aos Serviços	2	9	11	0,64%
Electricista		9	9	0,53%
Assist.de Artes Visuais		8	8	0,47%
Assist.de Documentalista	3	4	7	0,41%
Téc.de Promoção de Programas	3	2	5	0,29%
Técnico de Artes Visuais	5		5	0,29%
Assist.Manut.Infra-Estruturas		4	4	0,23%
Téc.de Plataformas Multimédia	4		4	0,23%
Técnico de Cenografia	1	3	4	0,23%
Coordenador Técnico		2	2	0,12%
Jornalista - Realizador		2	2	0,12%
Responsável Técnico		1	1	0,06%
<b>Total Geral</b>	<b>683</b>	<b>1026</b>	<b>1709</b>	<b>100%</b>

Relativamente às categorias profissionais, verifica-se que existe homogeneidade numa das profissões core da Empresa, jornalista redator, que representa 21,71% do quadro ativo e é desempenhada por cerca de 54% de mulheres.

Numa visão global, o género feminino ocupa maioritariamente funções administrativas (74,45% dos 137 trabalhadores), enquanto as áreas operacionais e técnicas são executadas maioritariamente pela população masculina.

Nos níveis Quadro e Quadro Superior, verifica-se que 38,8% dos cargos são preenchidos pelo género feminino e 61,2% pelo género masculino, constatando-se que a maioria das posições mais elevadas na hierarquia é ocupada por homens.

### 1.7. Remuneração Mensal Total por Género

Remuneração Mensal	Feminino		Masculino		Total Geral	
	N	%	N	%	N	%
501€ - 1.000€	1	0,06%	4	0,23%	5	0,29%
1.001€ - 1.500€	78	4,56%	96	5,62%	174	10,18%
1.501€ - 2.000€	220	12,87%	313	18,31%	533	31,19%
2.001€ - 2.500€	194	11,35%	273	15,97%	467	27,33%
2.501€ - 3.000€	61	3,57%	127	7,43%	188	11,00%
3.001€ - 3.500€	47	2,75%	77	4,51%	124	7,26%
3.501€ - 4.000€	27	1,58%	44	2,57%	71	4,15%
4.001€ - 4.500€	17	0,99%	16	0,94%	33	1,93%
Mais de 4.500€	38	2,22%	76	4,45%	114	6,67%
<b>Total Geral</b>	<b>683</b>	<b>39,96%</b>	<b>1026</b>	<b>60,04%</b>	<b>1709</b>	<b>100%</b>

Apura-se que cerca de mais de metade da população da Empresa (58,51%) auferem uma remuneração mensal situada entre os 1.501€ e 2.500€. Por sua vez, 11% 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 20,01% do total), constata-se que 37,72% são auferidos por mulheres e 62,28% por homens.

## 1.8. Remuneração Mensal Média por Género

Feminino	Masculino
2.419,48 €	2.547,32 €

Analisando o valor médio da remuneração mensal auferida pelos trabalhadores da Empresa, verifica-se que o género feminino recebe 2.419,48€ e o género masculino 2.547,32€, concluindo-se que não existem discrepâncias significativas entre os valores médios totais 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 todas/os as/os trabalhadoras e trabalhadores.

