



RTP
pela igualdade e inclusão

Relatório para a Igualdade de Género 2023



Índice

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

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.

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 Sustentável (ODS) 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.

Portugal ocupa o 15º lugar no ranking do Índice de Igualdade de Género, uma iniciativa do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE, na sigla em inglês), tendo contribuído para este lugar as medidas legislativas para retificar o desequilíbrio de género nas principais empresas.

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, 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.

Em 2023, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) assinalou o dia 14 de novembro como o Dia Nacional da Igualdade Salarial, a partir do qual 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 49 dias de trabalho pago.

Apesar desta diferença salarial ter vindo a diminuir em Portugal ao longo dos últimos anos, tem sido uma diminuição muito lenta e muito aquém dos objetivos pretendidos. Por isso é fundamental a mobilização de toda a sociedade e em particular de todas as organizações, para que se empenhem em promover a Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho.

A RTP

O respeito pelo próximo e a igualdade de tratamento e não discriminação são valores que constam no Código de ética e de conduta empresarial, num compromisso com o respeito pelas pessoas e pela diversidade, não aceitando qualquer tipo de discriminação e promovendo a igualdade de oportunidades no 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 e a proteção na maternidade e paternidade.

A RTP é membro fundador do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade desde 2013, 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 assinatura e adesão à Carta Portuguesa para Diversidade em 2019 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.

Em 2023 assinamos o “Pacto Contra a Violência Doméstica”, com o objetivo de potenciar e promover um trabalho mais estreito e sistemático na promoção de práticas internas de gestão de prevenção e combate à violência doméstica.

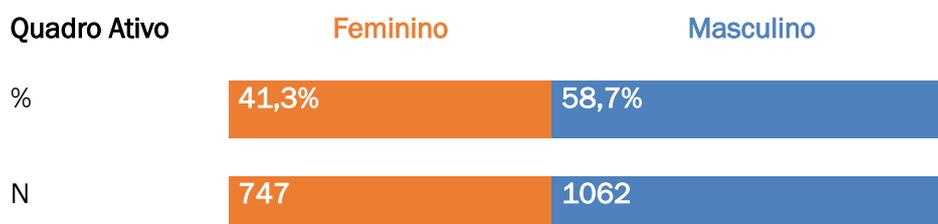
A RTP rege-se por práticas de gestão de recursos humanos estratégicas e sensíveis à correção dos enviesamentos de género nas fases de recrutamento e seleção, definição de postos e trabalho e análise de funções e sistema de benefícios, utilizando critérios transparentes no seu modelo de carreiras, bem 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.

OS NOSSOS INDICADORES

Os dados analisados são referentes a dezembro de 2023.

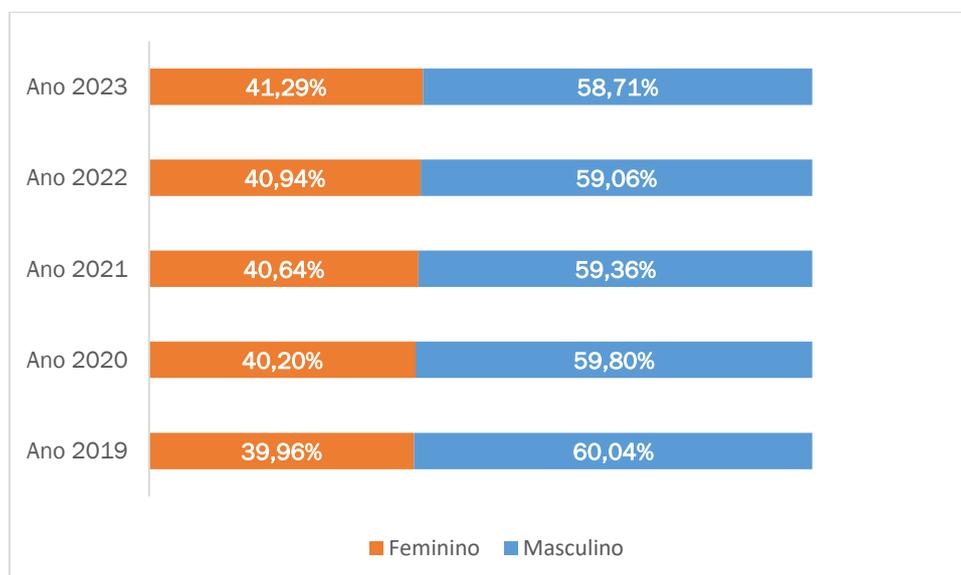
1.1. Total de Trabalhadores por Género



Após análise dos dados, verifica-se que, no Quadro Ativo, o número de trabalhadoras do sexo feminino constitui cerca de 41% da amostra, estando os trabalhadores masculinos em maioria representando cerca de 59% dos 1809 trabalhadores.

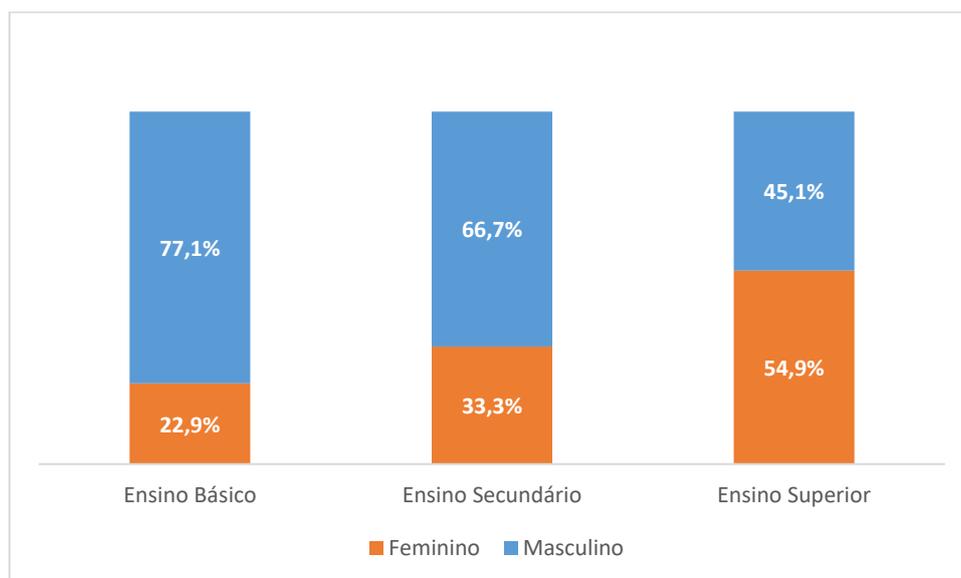
Do total, cerca de 4% apresentam um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

Da análise à evolução do quadro ativo dos últimos 5 anos, vem-se constatando um ligeiro crescimento na quota de mulheres na Empresa.



1.2. Habilitações Literárias por Género

Verifica-se que a percentagem de trabalhadoras com grau de habilitações académicas de Ensino Superior é mais elevada do que a dos trabalhadores. O sexo feminino representa cerca de 55% do total deste grupo. No patamar do Ensino Básico, verifica-se o oposto, com o sexo masculino a representar mais de 77% deste universo.



1.3. Local por Género

Em relação à distribuição por local, a maioria dos/as trabalhadores/as encontra-se em Lisboa, representando 67% do quadro ativo, sendo cerca de 45% mulheres. De salientar ainda que no Porto a representação das mulheres é acima dos 35%.

Local	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	N	%	N
Lisboa	544	44,9%	667	55,1%	1211	66,9%
Porto	111	36,5%	193	63,5%	304	16,8%
Açores	41	34,2%	79	65,8%	120	6,6%
Madeira	29	26,6%	80	73,4%	109	6,0%
Coimbra	7	35%	13	65%	20	1,1%
Estrangeiro	3	25%	9	75%	12	0,7%
Faro	6	42,9%	8	57,1%	14	0,8%
Évora	1	20%	4	80%	5	0,3%
Castelo Branco		0%	4	100%	4	0,2%
Bragança	2	66,7%	1	33,3%	3	0,2%
Guarda		0%	2	100%	2	0,1%
Viseu	1	50%	1	50%	2	0,1%
Viana Castelo	1	50%	1	50%	2	0,1%
Braga	1	100%		0%	1	0,1%
Total	747	41,3%	1062	58,7%	1809	100%

1.4. Idades por Género

A análise da distribuição dos géneros pelos escalões etários revela homogeneidade nos dados, com uma média de idades de 51. É possível observar que a maioria dos/as trabalhadores/as, tanto do universo feminino quanto masculino, se encontra nos escalões etários entre os 50 e 64 anos, sendo que 78% do quadro ativo têm idade igual ou superior a 45 anos.

De salientar que os/as trabalhadores/as nos três primeiros escalões, até aos 34 anos, representam 8% do quadro ativo. Esta distribuição representa a aposta numa equipa mais jovem e homogênea, onde cerca de 61% deste grupo são mulheres.

Idade	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
23-24 anos	1	100%		0%	1	0,1%
25-29 anos	21	72,4%	8	27,6%	29	1,6%
30-34 anos	61	57%	46	43%	107	5,9%
35-39 anos	49	51,6%	46	48,4%	95	5,3%
40-44 anos	55	34,4%	105	65,6%	160	8,8%
45-49 anos	108	37,4%	181	62,6%	289	16%
50-54 anos	119	34,5%	226	65,5%	345	19,1%
55-59 anos	179	44%	228	56%	407	22,5%
60-64 anos	128	41%	184	59%	312	17,2%
65-69 anos	25	39,7%	38	60,3%	63	3,5%
70 anos	1	100%		0%	1	0,1%
Total Geral	747	41,3%	1062	58,7%	1809	100%

1.5. Antiguidade na Empresa por Género

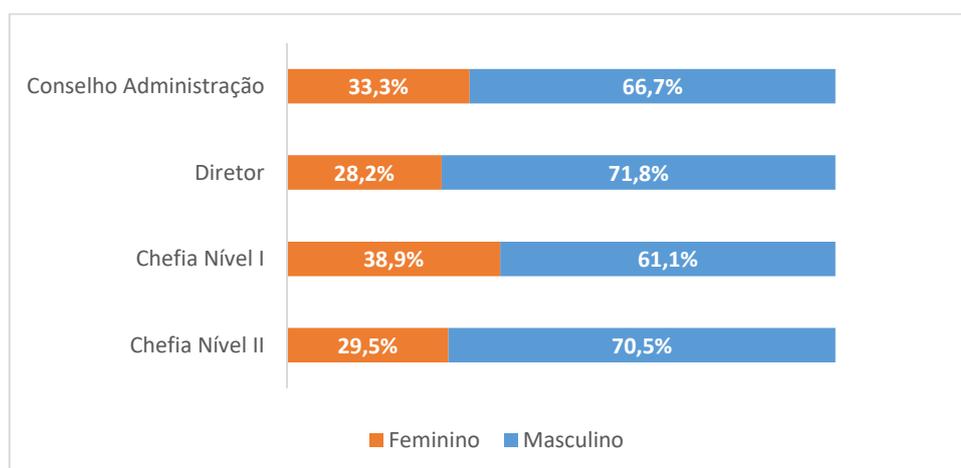
Ao efetuar a análise do gráfico conclui-se que em ambos os géneros a percentagem mais representativa dos trabalhadores é entre os 30-34 anos.

Verifica-se uma maior concentração nos escalões de antiguidade entre os 20 e os 39 anos de antiguidade, representado mais de metade da população da Empresa com cerca de 61%.

É ainda de salientar que até aos 9 anos de antiguidade, que representa cerca de 19% da empresa, as mulheres representam cerca de 51%, notando uma evolução para a equitatividade de representação de ambos os sexos.

Antiguidade	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
0-4 anos	39	55,7%	31	44,3%	70	3,9%
5-9 anos	131	49,2%	135	50,8%	266	14,7%
10-14 anos	28	37,3%	47	62,7%	75	4,1%
15-19 anos	57	32,2%	120	67,8%	177	9,8%
20-24 anos	84	40,0%	126	60,0%	210	11,6%
25-29 anos	71	30,6%	161	69,4%	232	12,8%
30-34 anos	147	39,5%	225	60,5%	372	20,6%
35-39 anos	129	45,6%	154	54,4%	283	15,6%
40-44 anos	57	51,8%	53	48,2%	110	6,1%
45-49 anos	4	30,8%	9	69,2%	13	0,7%
50-51 anos			1	100,0%	1	0,1%
Total Geral	747	41,3%	1062	58,7%	1809	100%

1.6. Cargos de Chefia por Género



Os cargos do Conselho de Administração são exercidos por dois homens e uma mulher. No cargo de Diretor e Diretor Adjunto as mulheres representam aproximadamente 28%.

Nos 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 39% e 30%, respetivamente.

1.7. Categorias Profissionais por Género

Categoria	Feminino	Masculino	Total	
	N	N	N	%
Assist.Apoio aos Serviços	2	7	9	0,5%
Assist.de Artes Visuais	1	10	11	0,6%
Assist.de Documentalista	2	4	6	0,3%
Assist.de Operações		25	25	1,4%
Assist.de Programas/Informação	47	24	71	3,9%
Assist.Manut.Infra-Estruturas		3	3	0,2%
Coordenador Técnico		1	1	0,1%
Documentalista	22	10	32	1,8%
Editor de Imagem	17	45	62	3,4%
Eletricista		10	10	0,6%
Especialista	90	121	211	11,7%
Jornalista - Realizador		1	1	0,1%
Jornalista - Redator	209	171	380	21,0%
Jornalista - Repórter	2	82	84	4,6%
Locutor/Apresentador	8	5	13	0,7%
Produtor	75	41	116	6,4%
Quadro	30	36	66	3,6%
Quadro Superior	37	61	98	5,4%
Realizador	21	48	69	3,8%
Responsável Operacional		16	16	0,9%
Responsável Técnico		1	1	0,1%
Sonorizador	1	13	14	0,8%
Téc.de Gestão de Sistemas	6	22	28	1,5%
Téc.de Plane. e Gestão de Meios	27	6	33	1,8%
Téc.de Plataformas Multimédia	6	1	7	0,4%
Téc.de Promoção de Programas	2	2	4	0,2%
Téc.de Sistemas Audiovisuais	3	16	19	1,1%
Téc.de Sistemas de Informação		14	14	0,8%
Técnico Administrativo	98	32	130	7,2%
Técnico de Artes Visuais	5		5	0,3%
Técnico de Cenografia	1	3	4	0,2%
Técnico de Comunicações		18	18	1,0%
Técnico de Eletrónica	2	41	43	2,4%
Técnico de Gestão de Emissão	12	21	33	1,8%
Técnico de Grafismo	6	16	22	1,2%
Técnico de Iluminação	1	14	15	0,8%
Técnico de Imagem	12	60	72	4,0%
Técnico de Som	2	61	63	3,5%
Total Geral	747	1062	1809	100%

Analisando os dados sobre as categorias profissionais por género, verifica-se que existe homogeneidade numa das profissões core da Empresa, jornalista redator, que representa 21% do quadro ativo e é desempenhada por cerca de 55% de mulheres.

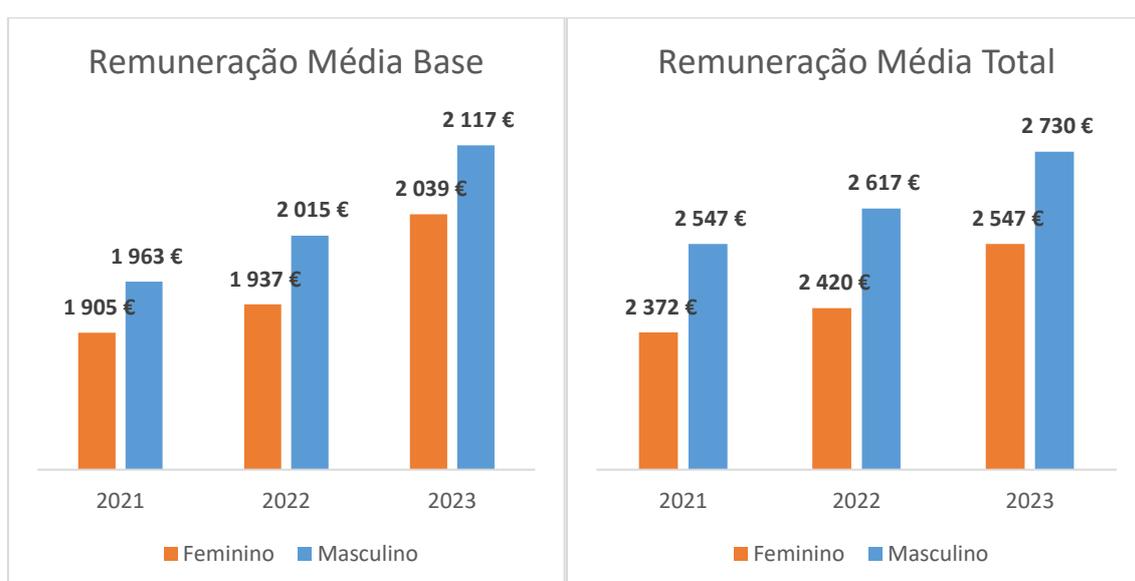
Numa visão global, o género feminino ocupa maioritariamente funções administrativas (cerca de 75% dos 130 trabalhadores), enquanto as áreas operacionais e técnicas são executadas maioritariamente pela população masculina.

Nos níveis Quadro e Quadro Superior, verifica-se que 41% dos cargos são preenchidos pelo género feminino e 59% pelo género masculino, constatando-se que a maioria das posições mais elevadas na hierarquia é ocupada por homens.

1.8. Remuneração Base e Remuneração Global por Género

Relativamente à remuneração, verifica-se uma 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.

É ainda de assinalar o aumento das remunerações base mensal e global mensal em 2023 tanto nos trabalhadores quanto nas trabalhadoras, comparativamente com os anos anteriores.



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 fundamental neste caminho.

A RTP, assumindo esse compromisso e dando especial atenção a este tema, aplica os recursos necessários para que eventuais discriminações sejam erradicadas, não permitindo que se alargue ainda mais o fosso entre homens e mulheres.

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.

Lisboa, fevereiro de 2024