



RTP
pela igualdade e inclusão

Relatório para a Igualdade de Género 2022



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 2022, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) assinalou o dia 13 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.

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

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.

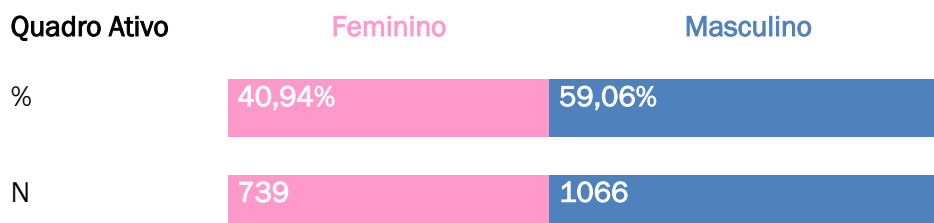
A RTP rege-se por práticas de gestão de recursos humanos estratégicas e sensíveis à correção dos enviesamentos de género nas fases de recrutamento e seleção, definição de postos e trabalho e análise de funções e sistema de benefícios, utilizando critérios transparentes no seu modelo de carreiras, bem 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 2022.

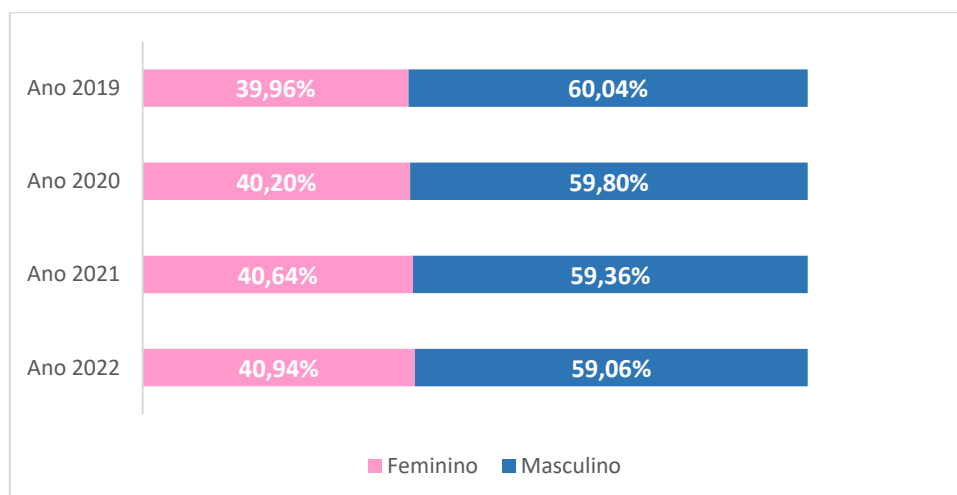
1.1. Total de Trabalhadores por Género



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 1805 trabalhadores.

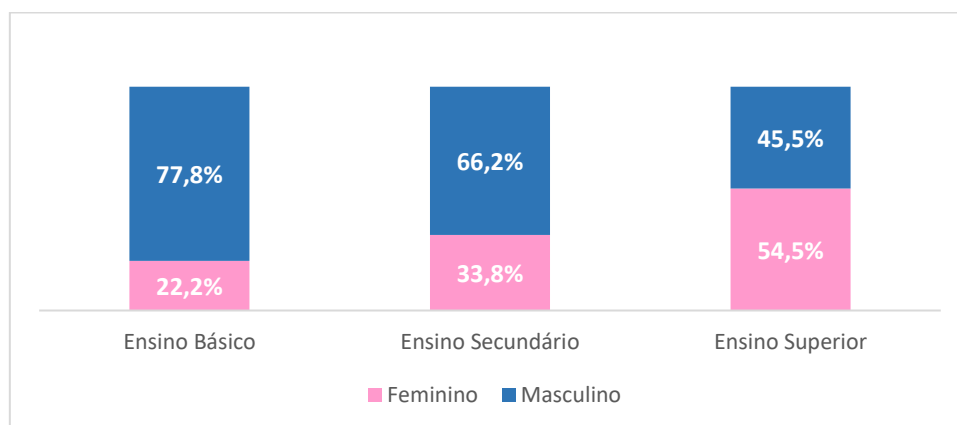
Do total, cerca de 4% apresentam um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

Da análise à evolução do quadro ativo dos últimos 4 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 54% 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 44% mulheres. De salientar ainda que no Porto e nos Açores a representação das mulheres é acima dos 35%.

Local	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	N	%	N
Lisboa	534	44,4%	669	55,6%	1203	66,6%
Porto	111	36,5%	193	63,5%	304	16,8%
Açores	43	35,5%	78	64,5%	121	6,7%
Madeira	29	26,6%	80	73,4%	109	6,0%
Coimbra	7	35,0%	13	65,0%	20	1,1%
Estrangeiro	3	20%	12	80%	15	0,8%
Faro	6	46,2%	7	53,8%	13	0,7%
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%
Vila Real		0%	1	100%	1	0,1%
Total	739	40,94%	1066	59,06%	1805	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 45 e 59 anos, sendo que 76% 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 56% deste grupo são mulheres.

Idade	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
23-24 anos	1	100%		0%	1	0,1%
25-29 anos	29	67,4%	14	32,6%	43	2,4%
30-34 anos	52	51%	50	49%	102	5,7%
35-39 anos	48	52,2%	44	47,8%	92	5,1%
40-44 anos	67	34,4%	128	65,6%	195	10,8%
45-49 anos	101	35,6%	183	64,4%	284	15,7%
50-54 anos	129	35,9%	230	64,1%	359	19,9%
55-59 anos	185	43,6%	239	56,4%	424	23,5%
60-64 anos	107	42,6%	144	57,4%	251	13,9%
65-69 anos	20	37%	34	63%	54	3%
Total Geral	739	40,9%	1066	59,1%	1805	100%

1.5. Antiguidade na Empresa por Género

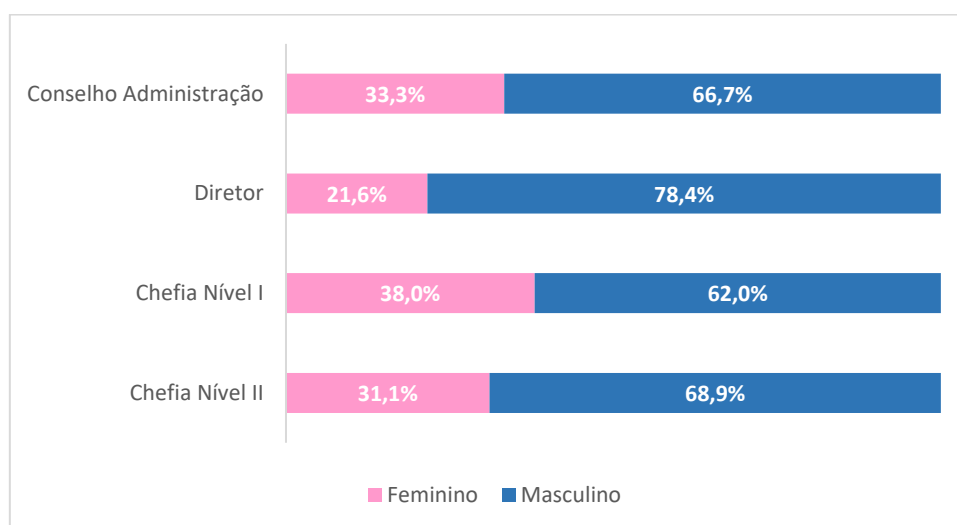
Ao efetuar a análise do gráfico conclui-se que em ambos os géneros a percentagem mais representativa dos trabalhadores é entre os 30-34 anos.

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 18% da empresa, as mulheres representam cerca de 49%, notando uma evolução para a equitatividade de representação de ambos os sexos.

Antiguidade	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
0-4 anos	37	57,8%	27	42,2%	64	3,5%
5-9 anos	118	46,8%	134	53,2%	252	14,0%
10-14 anos	36	33,3%	72	66,7%	108	6,0%
15-19 anos	60	34,9%	112	65,1%	172	9,5%
20-24 anos	96	34,2%	185	65,8%	281	15,6%
25-29 anos	67	35,3%	123	64,7%	190	10,5%
30-34 anos	169	43,1%	223	56,9%	392	21,7%
35-39 anos	102	42,7%	137	57,3%	239	13,2%
40-44 anos	53	54,1%	45	45,9%	98	5,4%
45-49 anos		0,0%	7	100,0%	7	0,4%
50 anos	1	50,0%	1	50,0%	2	0,1%
Total Geral	739	40,9%	1066	59,1%	1805	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 22%.

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 38% e 31%, respetivamente.

1.7. Categorias Profissionais por Género

Categoria	Feminino	Masculino	Total	
	N	N	N	%
Assist.Apoio aos Serviços	2	8	10	0,6%
Assist.de Artes Visuais	1	10	11	0,6%
Assist.de Documentalista	2	4	6	0,3%
Assist.de Operações	1	27	28	1,6%
Assist.de Programas/Informação	50	26	76	4,2%
Assist.Manut.Infra-Estruturas		3	3	0,2%
Coordenador Técnico		1	1	0,1%
Documentalista	22	10	32	1,8%
Editor de Imagem	17	46	63	3,5%
Eletricista		10	10	0,6%
Especialista	88	118	206	11,4%
Jornalista - Realizador		1	1	0,1%
Jornalista - Redator	206	170	376	20,8%
Jornalista - Repórter	1	80	81	4,5%
Locutor/Apresentador	10	5	15	0,8%
Produtor	72	39	111	6,1%
Quadro	30	36	66	3,7%
Quadro Superior	35	62	97	5,4%
Realizador	20	49	69	3,8%
Responsável Operacional		17	17	0,9%
Responsável Técnico		1	1	0,1%
Sonorizador	1	12	13	0,7%
Téc.de Gestão de Sistemas	5	25	30	1,7%
Téc.de Plane. e Gestão de Meios	26	6	32	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	17	20	1,1%
Téc.de Sistemas de Informação		15	15	0,8%
Técnico Administrativo	100	34	134	7,4%
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	42	44	2,4%
Técnico de Gestão de Emissão	12	20	32	1,8%
Técnico de Grafismo	6	16	22	1,2%
Técnico de Iluminação	1	14	15	0,8%
Técnico de Imagem	10	58	68	3,8%
Técnico de Som	2	60	62	3,4%
Total Geral	739	1066	1805	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 cerca de 21% do quadro ativo e é desempenhada por cerca de 55% de mulheres.

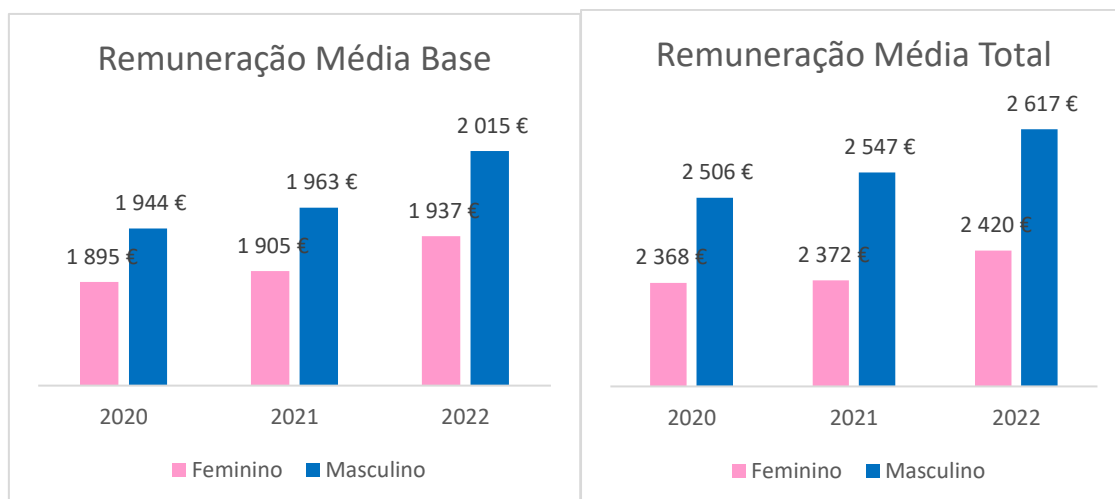
Numa visão global, o género feminino ocupa maioritariamente funções administrativas (cerca de 75% dos 134 trabalhadores), enquanto as áreas operacionais e técnicas são executadas maioritariamente pela população masculina.

Nos níveis Quadro e Quadro Superior, verifica-se que 40% dos cargos são preenchidos pelo género feminino e 60% 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 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.

É ainda de assinalar o aumento das remunerações base mensal e global mensal em 2022 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 2023