

RELATÓRIO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2020



RÁDIO E TELEVISÃO DE PORTUGAL

ÍNDICE

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

Segundo o Gender Equality Index 2020, ferramenta de avaliação na área da Igualdade de Género lançada pelo EIGE, Portugal foi o país que mais progressos fez em direção à igualdade de género, comparativamente à média dos restantes países da União Europeia, onde os progressos têm sido mais lentos estando no 16º lugar do ranking em relação ao 21º lugar que ocupada em 2015.

No entanto, segundo o estudo do Instituto Europeu da Igualdade de Género, a pandemia de covid-19 está a aumentar a desigualdade entre homens e mulheres, com Portugal a registar o quinto maior impacto da pandemia no mercado de trabalho. Este estudo destaca as diferenças na perda de emprego, no número de horas trabalhadas, no teletrabalho, afetando de forma desproporcional as mulheres no local de trabalho.

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 Fórum Económico Mundial, só daqui 257 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 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.

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 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.

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.

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.

ENQUADRAMENTO LEGAL

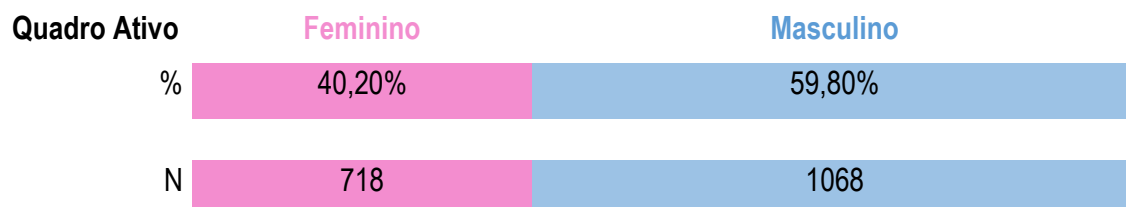
A Implementação do Plano para a Igualdade está em consonância com as seguintes disposições:

- 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, que 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. Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que 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

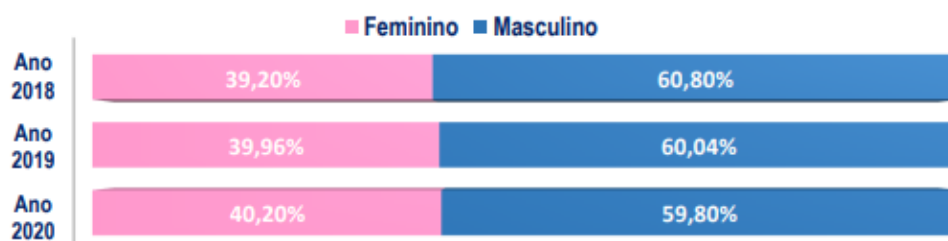
Os dados analisados são referentes a dezembro de 2020.

1.1. Total de Trabalhadores por Género

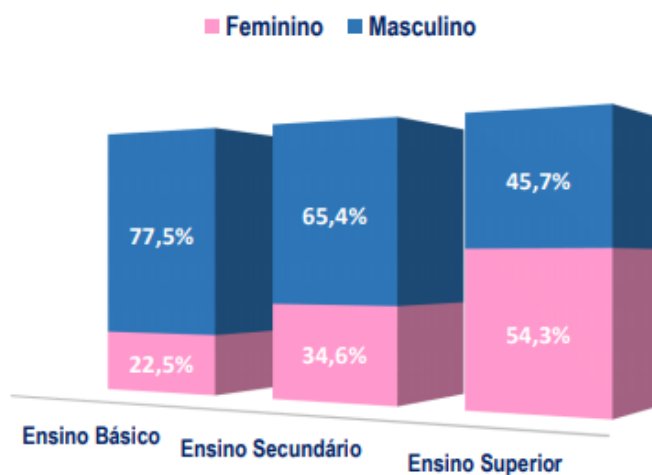


Após análise dos dados, verifica-se que, no Quadro Ativo, o número de trabalhadores do sexo feminino constitui cerca de 40% da amostra, estando os trabalhadores masculinos em maioria representando cerca de 60% dos 1786 trabalhadores. Do total, cerca de 3% apresentam um grau de incapacidade superior a 60%. Relativamente ao ano anterior, saíram 48 pessoas do quadro ativo e entraram 125 trabalhadores, dos quais aproximadamente 40% são do sexo feminino.

Da análise à evolução do quadro ativo dos últimos 3 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

Local	Feminino	Masculino	Total	
	N	N	N	%
Lisboa	516	663	1179	66,01%
Porto	111	194	305	17,08%
Açores	42	83	125	7,00%
Madeira	30	82	112	6,27%
Coimbra	4	15	19	1,06%
Estrangeiro	3	10	13	0,73%
Faro	5	7	12	0,67%
Castelo Branco	1	4	5	0,28%
Évora	1	4	5	0,28%
Bragança	2	2	4	0,22%
Guarda		2	2	0,11%
Viseu	1	1	2	0,11%
Viana Castelo	1	1	2	0,11%
Braga	1		1	0,06%
Total Geral	718	1068	1786	100%

Em relação à distribuição por local, a maioria dos trabalhadores encontra-se em Lisboa, representando 66% do quadro ativo e de seguida no Porto, com 17%.

É ainda de salientar que na região dos Açores e do Porto a representação das mulheres é acima dos 33% e em Lisboa e no Sul acima dos 40%.

1.4. Idades por Género

Idade por Escalões Etários	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
20 – 24 anos	1	0,06%	3	0,17%	4	0,22%
25 - 29 anos	29	1,62%	21	1,18%	50	2,80%
30 - 34 anos	47	2,63%	44	2,46%	91	5,10%
35 - 39 anos	37	2,07%	60	3,36%	97	5,43%
40 - 44 anos	90	5,04%	153	8,57%	243	13,61%
45 - 49 anos	108	6,05%	210	11,76%	318	17,81%
50 - 54 anos	157	8,79%	236	13,21%	393	22,00%
55 - 59 anos	161	9,01%	217	12,15%	378	21,16%
60 - 64 anos	72	4,03%	106	5,94%	178	9,97%
65 - 69 anos	16	0,90%	18	1,01%	34	1,90%
Total Geral	718	40,2%	1068	59,8%	1786	100%

A análise da distribuição dos géneros pelos escalões etários revela homogeneidade nos dados, com uma média de idades de 49 anos. É possível observar que a maioria dos trabalhadores, tanto do universo feminino quanto masculino, se encontra nos escalões etários entre os 45 e 59 anos, sendo que cerca de 73% dos trabalhadores têm idade igual ou superior a 45 anos.

De salientar que os trabalhadores nos três primeiros escalões, até aos 35 anos, passaram a representar cerca de 8% do quadro ativo, registando um acréscimo de 2% face a 2019 e 6% face a 2018. Esta distribuição representa a aposta numa equipa mais jovem e homogeneia, onde cerca de 53% deste grupo são mulheres.

1.5. Antiguidade na Empresa por Género

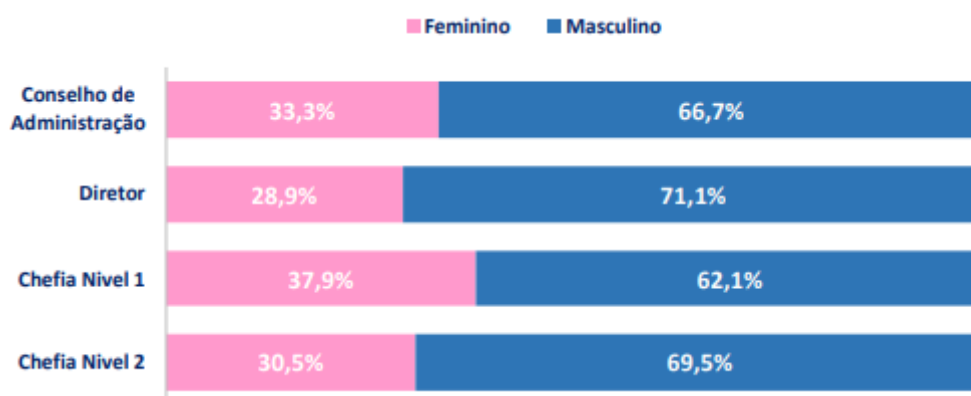
Escalões Antiguidade	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
0-5 anos	95	5,32%	114	6,38%	209	11,70%
6-10 anos	43	2,41%	58	3,25%	101	5,66%
11-15 anos	64	3,58%	98	5,49%	162	9,07%
16-20 anos	65	3,64%	121	6,77%	186	10,41%
21-25 anos	90	5,04%	186	10,41%	276	15,45%
26-30 anos	122	6,83%	202	11,31%	324	18,14%
31-35 anos	160	8,96%	195	10,92%	355	19,88%
36-40 anos	61	3,42%	64	3,58%	125	7,00%
41-45 anos	17	0,95%	29	1,62%	46	2,58%
46-49 anos	1	0,06%	1	0,06%	2	0,11%
Total Geral	718	40,20%	1068	59,80%	1786	100,00%

Ao efetuar a análise do gráfico conclui-se que a percentagem mais representativa das trabalhadoras é entre os 31-35 anos e dos trabalhadores entre os 26-30 anos.

Em ambos os géneros verifica-se uma maior concentração nos escalões de antiguidade entre os 21 e os 35 anos de antiguidade, representado mais de metade da população da Empresa com cerca de 53%.

Relativamente ao ano de 2019 é de salientar o aumento de representação do quadro ativo até 10 anos de antiguidade de 12,34% para 17,36%, representado por cerca de 45% do sexo feminino.

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 as mulheres representam aproximadamente 29%.

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

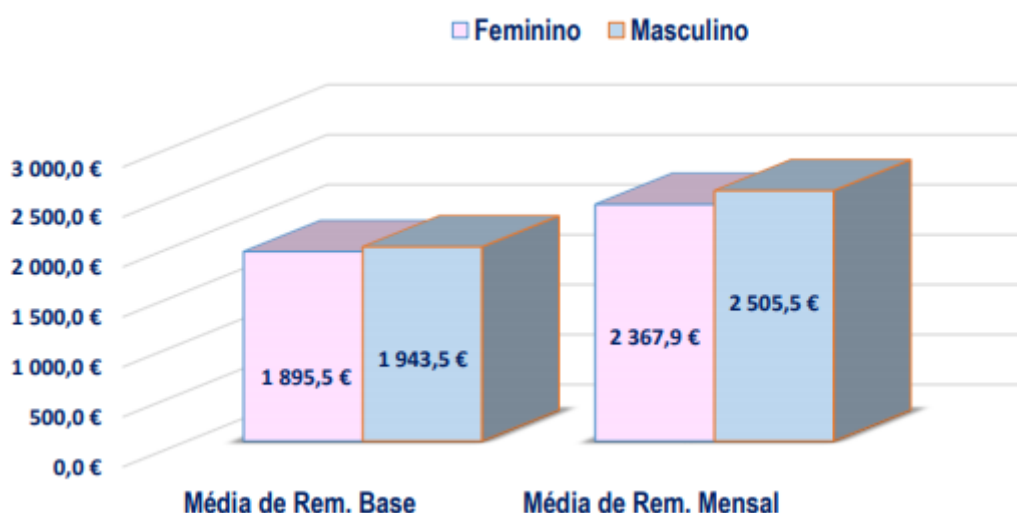
Categoria	Feminino	Masculino	Total	%
	N	N	N	
Assist.Apoio aos Serviços	2	8	10	0,56%
Assist.de Artes Visuais	2	9	11	0,62%
Assist.de Documentalista	3	4	7	0,39%
Assist.de Operações	1	31	32	1,79%
Assist.de Programas/Informação	47	24	71	3,98%
Assist.Manut.Infra-Estruturas		3	3	0,17%
Coordenador Técnico		2	2	0,11%
Documentalista	23	10	33	1,85%
Editor de Imagem	14	47	61	3,42%
Electricista		8	8	0,45%
Especialista	82	118	200	11,20%
Jornalista - Realizador		2	2	0,11%
Jornalista - Redactor	201	169	370	20,72%
Jornalista - Repórter	1	79	80	4,48%
Locutor/Apresentador	12	5	17	0,95%
Produtor	66	43	109	6,10%
Quadro	31	36	67	3,75%
Quadro Superior	33	60	93	5,21%
Realizador	19	50	69	3,86%
Responsável Operacional		18	18	1,01%
Responsável Técnico		1	1	0,06%
Sonorizador	1	12	13	0,73%
Téc.de Gestão de Sistemas	7	23	30	1,68%
Téc.de Plane. e Gestão de Meios	24	6	30	1,68%
Téc.de Plataformas Multimédia	5	1	6	0,34%
Téc.de Promoção de Programas	3	2	5	0,28%
Téc.de Sistemas Audiovisuais	3	19	22	1,23%
Téc.de Sistemas de Informação		17	17	0,95%
Técnico Administrativo	100	34	134	7,50%
Técnico de Artes Visuais	5		5	0,28%
Técnico de Cenografia	1	3	4	0,22%
Técnico de Comunicações		22	22	1,23%
Técnico de Electrónica	2	41	43	2,41%
Técnico de Gestão de Emissão	11	19	30	1,68%
Técnico de Grafismo	5	17	22	1,23%
Técnico de Iluminação	2	9	11	0,62%
Técnico de Imagem	11	55	66	3,70%
Técnico de Som	1	61	62	3,47%
Total Geral	718	1068	1786	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 54% 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. Média Remuneração Base e Mensal total por Género



Analisando o valor médio da remuneração base auferida pelos trabalhadores da Empresa, conclui-se que não existem discrepâncias significativas entre os valores auferidos por homens e mulheres.

Constata-se que a Remuneração Média Mensal auferida pelo sexo feminino é ligeiramente inferior à auferida pelo sexo masculino.

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.

A importância dos esforços para a igualdade de género no local de trabalho ganha ainda mais importância no momento de crise pandémica, não permitindo que se alargue ainda mais o fosso entre homens e mulheres.

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, 05-03-2021

