



**RTP**  
pela igualdade e inclusão

# Relatório para a Igualdade de Género 2021



# 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.

Em 2021, Portugal subiu um lugar no Índice da Igualdade de Género para 15.º, tendo conquistado quatro lugares desde 2010, uma iniciativa do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE, na sigla em inglês). No entanto, continua abaixo da média da União Europeia, registando o quinto maior impacto da pandemia no mercado de trabalho em 2020.

Em 2021, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) assinalou o dia 11 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 51 dias de trabalho pago.

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.

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 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.

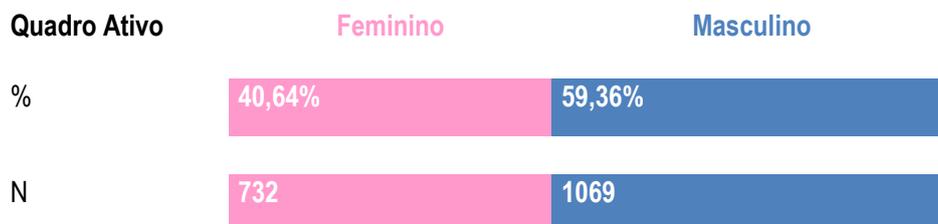
A RTP rege-se por práticas de gestão de recursos humanos estratégicas e sensíveis à correção dos enviesamentos de género nas fases de recrutamento e seleção, definição de postos e trabalho e análise de funções e sistema de benefícios, utilizando critérios transparentes no seu modelo de carreiras, bem 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 2021.

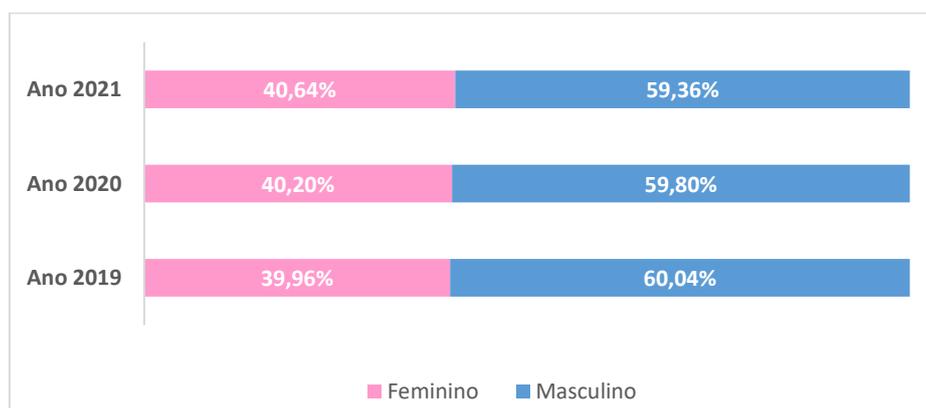
### 1.1. Total de Trabalhadores por Género



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 1801 trabalhadores.

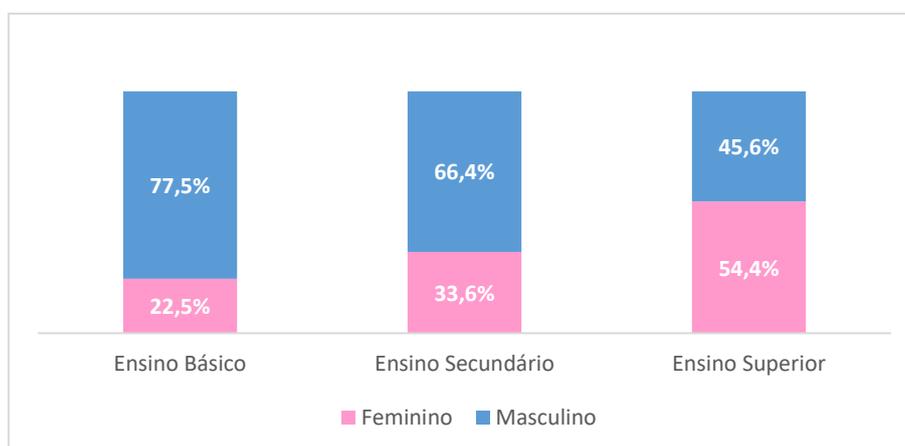
Do total, cerca de 3% apresentam um grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Relativamente ao ano anterior, saíram 37 pessoas do quadro ativo e entraram 50 trabalhadores/as, dos quais aproximadamente 56% são do sexo feminino.

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

Em relação à distribuição por local, a maioria dos/as trabalhadores/as encontra-se em Lisboa, representando 67% do quadro ativo, sendo 44,33% mulheres. De salientar ainda que no Porto e nos Açores a representação das mulheres é acima dos 33%.

Local	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Lisboa	532	29,54%	668	37,09%	1200	66,63%
Porto	109	6,05%	194	10,77%	303	16,82%
Açores	41	2,28%	79	4,39%	120	6,66%
Madeira	30	1,67%	81	4,50%	111	6,16%
Estrangeiro	9	0,50%	20	1,11%	28	1,55%
Coimbra	5	0,28%	13	0,72%	18	1%
Évora	1	0,06%	4	0,22%	5	0,28%
Castelo Branco			4	0,22%	4	0,22%
Bragança	2	0,11%	1	0,06%	3	0,17%
Guarda			2	0,11%	2	0,11%
Viana Castelo	1	0,06%	1	0,06%	2	0,11%
Viseu	1	0,06%	1	0,06%	2	0,11%
Braga	1	0,06%		0,00%	1	0,06%
Vila Real		0,00%	1	0,06%	1	0,06%
<b>Total</b>	<b>732</b>	<b>40,64%</b>	<b>1069</b>	<b>59,36%</b>	<b>1801</b>	<b>100%</b>

#### 1.4. Idades por Género

A análise da distribuição dos géneros pelos escalões etários revela homogeneidade nos dados, com uma média de idades de 50 anos. 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 cerca de 73% 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 cerca de 8% do quadro ativo. Esta distribuição representa a aposta numa equipa mais jovem e homogênia, onde cerca de 55% deste grupo são mulheres.

Idade	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
20-24 anos		0%	1	0,06%	1	0,06%
25-29 anos	39	2,17%	24	1,33%	63	3,50%
30-34 anos	45	2,50%	43	2,39%	88	4,89%
35-39 anos	40	2,22%	59	3,28%	99	5,50%
40-44 anos	80	4,44%	145	8,05%	225	12,49%
45-49 anos	99	5,50%	195	10,83%	294	16,32%
50-54 anos	153	8,50%	238	13,21%	391	21,71%
55-59 anos	166	9,22%	217	12,05%	383	21,27%
60-64 anos	95	5,27%	123	6,83%	218	12,10%
65-69 anos	15	0,83%	24	1,33%	39	2,17%
<b>Total Geral</b>	<b>732</b>	<b>40,64%</b>	<b>1069</b>	<b>59,36%</b>	<b>1801</b>	<b>100%</b>

#### 1.5. Antiguidade na Empresa por Género

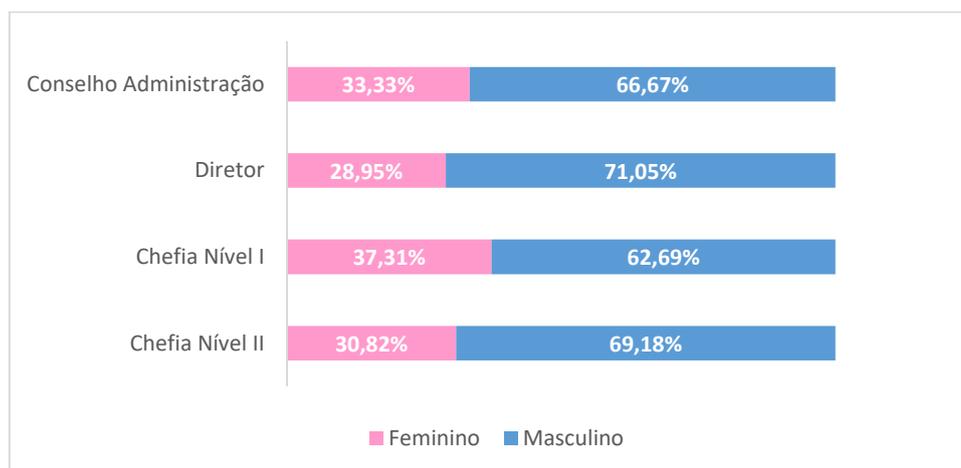
Ao efetuar a análise do gráfico conclui-se que a percentagem mais representativa das trabalhadoras é entre os 30-34 anos e dos trabalhadores entre os 20-24 anos.

Em ambos os géneros verifica-se uma maior concentração nos escalões de antiguidade entre os 20 e os 34 anos de antiguidade, representado mais de metade da população da Empresa com cerca de 51%.

É ainda de salientar que até aos 9 anos de antiguidade, as mulheres representam cerca de 47%, notando uma evolução para a equitatividade de representação de ambos os sexos.

Antiguidade	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
0-4 anos	35	1,94%	44	2,44%	79	4,39%
5-9 anos	108	6%	120	6,66%	228	12,66%
10-14 anos	47	2,61%	74	4,11%	121	6,72%
15-19 anos	57	3,16%	119	6,61%	176	9,77%
20-24 anos	110	6,11%	203	11,27%	313	17,38%
25-29 anos	81	4,50%	154	8,55%	235	13,05%
30-34 anos	175	9,72%	198	10,99%	373	20,71%
35-39 anos	81	4,50%	116	6,44%	197	10,94%
40-44 anos	35	1,94%	34	1,89%	69	3,83%
45-49 anos	3	0,17%	7	0,39%	10	0,56%
<b>Total Geral</b>	<b>732</b>	<b>40,64%</b>	<b>1069</b>	<b>59,36%</b>	<b>1801</b>	<b>100%</b>

## 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 37% e 31%, respetivamente.

## 1.7. Categorias Profissionais por Género

Categoria	Feminino	Masculino	Total Geral	
	N	N	N	%
Assist.Apoio aos Serviços	2	8	10	0,56%
Assist.de Artes Visuais	1	10	11	0,61%
Assist.de Documentalista	3	4	7	0,39%
Assist.de Operações	1	29	30	1,67%
Assist.de Programas/Informação	50	27	77	4,28%
Assist.Manut.Infra-Estruturas		3	3	0,17%
Coordenador Técnico		1	1	0,06%
Documentalista	23	10	33	1,83%
Editor de Imagem	17	47	64	3,55%
Eletricista		8	8	0,44%
Especialista	87	116	203	11,27%
Jornalista - Realizador		1	1	0,06%
Jornalista - Redator	202	170	372	20,66%
Jornalista - Repórter	1	81	82	4,55%
Locutor/Apresentador	10	5	15	0,83%
Produtor	70	41	111	6,16%
Quadro	30	38	68	3,78%
Quadro Superior	36	62	98	5,44%
Realizador	19	49	68	3,78%
Responsável Operacional		17	17	0,94%
Responsável Técnico		1	1	0,06%
Sonorizador	1	12	13	0,72%
Téc.de Gestão de Sistemas	5	23	28	1,55%
Téc.de Plane. e Gestão de Meios	26	6	32	1,78%
Téc.de Plataformas Multimédia	6	1	7	0,39%
Téc.de Promoção de Programas	2	2	4	0,22%
Téc.de Sistemas Audiovisuais	3	18	21	1,17%
Téc.de Sistemas de Informação		15	15	0,83%
Técnico Administrativo	98	34	132	7,33%
Técnico de Artes Visuais	5		5	0,28%
Técnico de Cenografia	1	3	4	0,22%
Técnico de Comunicações		21	21	1,17%
Técnico de Eletrónica	2	41	43	2,39%
Técnico de Gestão de Emissão	11	20	31	1,72%
Técnico de Grafismo	6	16	22	1,22%
Técnico de Iluminação	1	13	14	0,78%
Técnico de Imagem	11	56	67	3,72%
Técnico de Som	2	60	62	3,44%
<b>Total Geral</b>	<b>732</b>	<b>1069</b>	<b>1801</b>	<b>100%</b>

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.

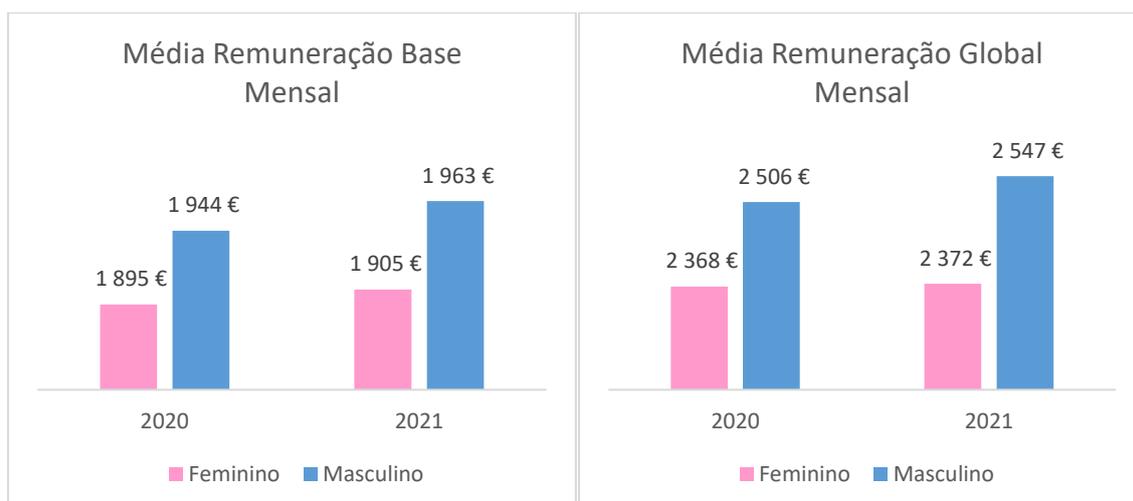
Numa visão global, o género feminino ocupa maioritariamente funções administrativas (cerca de 74% dos 132 trabalhadores), enquanto as áreas operacionais e técnicas são executadas maioritariamente pela população masculina.

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 2021 tanto nos trabalhadores quanto nas trabalhadoras, comparativamente com o ano anterior.



## 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, 14-03-2022