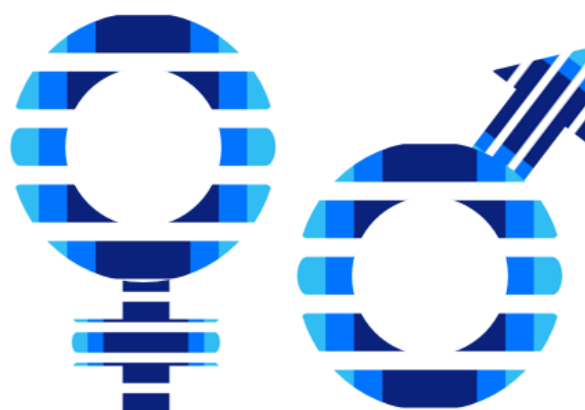




**RÁDIO E TELEVISÃO DE PORTUGAL**



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

**2017**

# ÍNDICE

CONTEXTO.....	1
ENQUADRAMENTO LEGAL .....	3
OS NOSSOS INDICADORES.....	5
1.1. Total de Trabalhadores por Género .....	5
1.2. Idades por Género.....	5
1.3. Antiguidade na Empresa por Género.....	6
1.4. Habilitações Literárias por Género.....	6
1.5. Categorias Profissionais por Género .....	7
1.6. Remuneração Base por Género .....	8
1.7. Remuneração Mensal Média por Género.....	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 1979 a legislação portuguesa concretizou, pela primeira vez, a proibição de discriminação e a promoção da igualdade no domínio do trabalho, do emprego e da formação profissional. Com a criação da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), no mesmo ano, foram introduzidos os conceitos de “salário igual para trabalho igual” e “proibição de discriminação indireta”.

O predomínio de interpretações sociais relativamente ao género cria um preconceito sobre a identidade de mulheres e homens quanto às suas orientações escolares e profissionais, influenciando as expectativas económicas e sociais, restringindo, deste modo, os seus papéis no mercado de trabalho.

A força de trabalho feminina é, em geral, percecionada como mais dispendiosa devido aos custos indiretos associados à maternidade. Desta forma, cria-se um ciclo vicioso que gera a divisão sexual no trabalho: a especialização das mulheres em tarefas domésticas leva à sua desvalorização no mercado de trabalho e, conseqüentemente, ao desencorajamento da sua participação nesse sector. Deste modo, as decisões laborais atuam no sentido de perpetuar o maior investimento nos homens, fortalecendo a sua situação privilegiada ao nível laboral.

A eliminação das desigualdades salariais em função do género depende da intervenção dos governos nacionais e dos mecanismos para a igualdade de géneros, assim como da intervenção das autoridades de inspeção do trabalho para o reforço da ação inspetiva do Estado no combate à discriminação em função do género nos locais de trabalho e, ainda, do papel dos parceiros sociais como os sindicatos.

Pode-se falar em dois tipos de segregação sexual do emprego: a horizontal, onde as mulheres tendem a estar concentradas num número mais restrito de ramos de atividade, socialmente tipificadas como femininas, mais desvalorizadas tanto a nível social como económico, sendo menos remuneradas. Na segregação vertical, as mulheres ocupam os lugares inferiores das hierarquias, que não só são menos remunerados como também apresentam menor segurança e estabilidade.



## IGUALDADE DE GÉNERO

Para mudar esta realidade, 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.

Aliás, desde que a RTP foi constituída como empresa pública que as boas práticas no campo da igualdade de género têm sido tratadas de forma continuada. Essas boas práticas tiveram um maior impulso a partir dos anos 80, não só com a participação ativa em projetos comunitários mas também e sobretudo em ações desenvolvidas internamente.

Desde 2013 a RTP tornou-se membro fundador do iGen - Fórum Empresas para a Igualdade, criado nesse mesmo ano pela CITE, 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 RTP pretende 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 nº 49/2007, de 28 de março, que visa os princípios de bom governo das empresas do Setor Empresarial do Estado (SEE);
- b. Resolução do Conselho de Ministros nº 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;
- c. Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março, que determina a obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade em todas empresas do Setor Empresarial do Estado (SEE) com dever de reportar semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade. Determina, ainda, a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização. O Estado enquanto acionista de empresas privadas, dever propor aos restantes acionistas adoção de políticas de promoção da igualdade de género;
- d. Resolução do Conselho de Ministros nº 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;
- e. Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro, que aprovou o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014/2017) e que, na medida 13, refere o papel das empresas na prevenção e combate à violência doméstica e de género, no âmbito do Prémio PIQ (Prémio Igualdade é Qualidade que pretende distinguir boas práticas na área da violência doméstica e de género);
- f. Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2013, de 31 de dezembro, que aprova o Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017), e refere na área estratégica n.º 3 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, medida 42: “Monitorizar a aplicação do regime jurídico do Setor Empresarial do Estado, no que se refere à

- implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração”.
- g. Resolução do Conselho de Ministros nº 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. Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve, na medida 3: “Determinar que as empresas do Setor Empresarial do Estado promovam, de três em três anos, a elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações”.
  - h. 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, e é aplicável, com as necessárias adaptações, ao setor empresarial local e ainda ao setor público empresarial das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

O estabelecimento e concretização formal do Plano para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação na RTP pressupõe a existência de ações que ambicionem introduzir mudanças organizacionais no âmbito da igualdade.

A Empresa está consciente da responsabilidade social de estar entre os pares do Fórum IGEN, criado pela CITE, permitindo a dinamização, acompanhamento e apoio nas ações de promoção de igualdade de género, reforçando os mecanismos de atuação nesta área, permitindo a todos os membros uma partilha e troca de experiências sobre os seus compromissos em matéria de igualdade de género.

O Fórum é reconhecido na União Europeia como um dos 26 exemplos de boas práticas em matéria de conciliação trabalho/família.

O respeito pelo próximo e a igualdade de tratamento e não discriminação são valores que constam nos códigos de ética e de conduta empresarial, incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade entre os géneros, num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o fim de todos os processos discriminatórios.

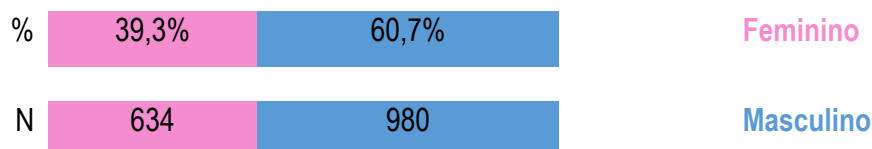
No que se refere à eliminação de eventuais discriminações, ressalva-se que a RTP tem realizado um esforço e consciência no incremento progressivo do género feminino ao topo das carreiras e a posições de chefia e cargos de responsabilidade estratégica.

## OS NOSSOS INDICADORES

Os dados analisados são referentes a 31 de dezembro de 2017.

### 1.1. Total de Trabalhadores por Género

#### Quadro Ativo



Após análise dos dados, verifica-se que, no Quadro Ativo, o número de trabalhadores do sexo feminino constitui quase 40% da amostra, estando os trabalhadores masculinos em maioria com mais de 60% da amostra. Relativamente ao ano anterior, saíram 19 pessoas do quadro ativo, sendo 12 do sexo masculino e 7 do sexo feminino.

### 1.2. Idades por Género

Idade por Escalões Etários	Feminino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
25 - 29 anos	2	0,1%	6	0,4%	8	0,5%
30 - 34 anos	16	1,0%	18	1,1%	34	2,1%
35 - 39 anos	50	3,1%	99	6,1%	149	9,2%
40 - 44 anos	96	5,9%	163	10,1%	259	16,0%
45 - 49 anos	126	7,8%	227	14,1%	353	21,9%
50 - 54 anos	185	11,5%	246	15,2%	431	26,7%
55 - 59 anos	118	7,3%	166	10,3%	284	17,6%
60 - 64 anos	40	2,5%	51	3,2%	91	5,6%
65 - 69 anos	1	0,1%	4	0,2%	5	0,3%
<b>Total Geral</b>	<b>634</b>	<b>39,3%</b>	<b>980</b>	<b>60,7%</b>	<b>1614</b>	<b>100%</b>

A análise da distribuição dos escalões etários revela homogeneidade nos dados, observando-se que a maioria dos trabalhadores se encontra nos escalões etários entre os 45 e 54 anos, sendo que 72,1% dos trabalhadores têm idade igual ou superior a 45 anos.

Do universo feminino constata-se que 11,5% (percentagem mais representativa) da amostra está na faixa etária dos 50-54 anos. De igual forma, a percentagem mais significativa na amostra do universo masculino (15,2%) encontra-se no mesmo escalão etário. De modo geral, os géneros

masculino e feminino estão distribuídos de forma semelhante, entre si, pelos vários escalões etários.

### 1.3. Antiguidade na Empresa por Género

Escalões Antiguidade na Empresa	Feminino		Masculino		Total Geral	
	N	%	N	%	N	%
0 - 5	11	0,7%	21	1,3%	32	2,0%
6 - 10	44	2,7%	64	4,0%	108	6,7%
11 - 15	57	3,5%	123	7,6%	180	11,2%
16 - 20	113	7,0%	209	12,9%	322	20,0%
21 - 25	83	5,1%	163	10,1%	246	15,2%
26 - 30	181	11,2%	209	12,9%	390	24,2%
31 - 35	94	5,8%	130	8,1%	224	13,9%
36 - 40	46	2,9%	43	2,7%	89	5,5%
41 - 45	5	0,3%	18	1,1%	23	1,4%
<b>Total Geral</b>	<b>634</b>	<b>39,3%</b>	<b>980</b>	<b>60,7%</b>	<b>1614</b>	<b>100,0%</b>

Ao efetuar a análise do gráfico conclui-se que 11,2% da população feminina (percentagem mais representativa) tem antiguidade entre os 26-30 anos. Da mesma forma a percentagem da amostra masculina (12,9%) é das mais significativas, perfazendo um total de 24,2% da população total da Empresa. De ressaltar idêntica percentagem nos trabalhadores com a antiguidade entre os 16-20 anos (12,9%).

Em ambos os géneros verifica-se uma maior concentração nos escalões de antiguidade entre os 16 e os 30 anos de antiguidade, representado mais de metade da população da Empresa com 59,4%.

### 1.4. Habilitações Literárias por Género

Habilitações Literárias	Feminino		Masculino		Total Geral	
	N	%	N	%	N	%
≤ 2º Ciclo	8	0,5%	72	4,5%	80	5,0%
3º Ciclo	55	3,4%	116	7,2%	171	10,6%
12º ano ou equivalente	262	16,2%	508	31,5%	770	47,7%
Bacharelato	27	1,7%	34	2,1%	61	3,8%
Curso Profissional	9	0,6%	17	1,1%	26	1,6%
Licenciatura	251	15,6%	211	13,1%	462	28,6%
Mestrado	18	1,1%	19	1,2%	37	2,3%
Doutoramento	4	0,2%	3	0,2%	7	0,4%
<b>Total Geral</b>	<b>634</b>	<b>39,3%</b>	<b>980</b>	<b>60,7%</b>	<b>1614</b>	<b>100%</b>



O gráfico das habilitações literárias por género permite concluir que quase metade dos trabalhadores tem como nível escolar o 12º ano ou equivalente, representando 47,7% da população. De ressaltar que na habilitação literária referente à licenciatura, detida por 28,6% dos trabalhadores da Empresa, 15,6% corresponde ao género feminino e 13,1% ao género masculino, permitindo afirmar que a população feminina apresenta um nível de literacia superior.

### 1.5. Categorias Profissionais por Género

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total Geral</b>
Assist. Apoio aos Serviços	2	8	10
Assist.de Artes Visuais		9	9
Assist.de Documentalista	4	4	8
Assist.de Operações		20	20
Assist.de Programas/ Informação	36	15	51
Assist. Manut. Infra-Estruturas		4	4
Coordenador Técnico		2	2
Documentalista	21	10	31
Editor de Imagem	11	45	56
Eletricista		8	8
Especialista	64	89	153
Jornalista - Realizador		3	3
Jornalista - Redator	178	157	335
Jornalista - Repórter	1	73	74
Locutor/Apresentador	11	8	19
Produtor	57	30	87
Quadro	26	41	67
Quadro Superior	32	67	99
Realizador	17	46	63
Responsável Operacional		19	19
Responsável Técnico		1	1
Sonorizador	1	11	12
Téc.de Gestão de Sistemas	2	20	22
Téc.de Plane. e Gestão de Meios	22	6	28
Téc.de Plataformas Multimédia	6	1	7
Téc.de Promoção de Programas	3	2	5
Téc.de Sistemas Audiovisuais	2	18	20
Téc.de Sistemas de Informação		18	18
Técnico Administrativo	100	36	136
Técnico de Artes Visuais	5		5
Técnico de Cenografia	1	3	4
Técnico de Comunicações		24	24
Técnico de Eletrónica	2	43	45
Técnico de Gestão de Emissão	11	20	31
Técnico de Grafismo	5	10	15
Técnico de Iluminação	2	10	12
Técnico de Imagem	8	42	50
Técnico de Som	4	57	61
<b>Total Geral</b>	<b>634</b>	<b>980</b>	<b>1614</b>

Analisando os dados sobre as categorias profissionais por género, verifica-se que existe homogeneidade numa das profissões core da Empresa, jornalista redator, desempenhada por 335 trabalhadores. Na visão global, o género feminino ocupa maioritariamente funções administrativas (100 mulheres versus 36 homens), enquanto as áreas operacionais e técnicas são executadas maioritariamente pela população masculina.

Nos níveis Quadro e Quadro Superior, verifica-se que 58 cargos são preenchidos pelo género feminino e 108 pelo género masculino, constatando-se que a maioria das posições mais elevadas na hierarquia é ocupada por homens.

### 1.6. Remuneração Base por Género

Remuneração Base	Feminino		Masculino		Total Geral	
	N	%	N	%	N	%
501€ - 1.000€	2	0,1%	4	0,2%	6	0,4%
1.001€ - 1.500€	85	5,3%	111	6,9%	196	12,1%
1.501€ - 2.000€	247	15,3%	349	21,6%	596	36,9%
2.001€ - 2.500€	137	8,5%	225	13,9%	362	22,4%
2.501€ - 3.000€	71	4,4%	131	8,1%	202	12,5%
3.001€ - 3.500€	30	1,9%	51	3,2%	81	5,0%
3.501€ - 4.000€	23	1,4%	28	1,7%	51	3,2%
4.001€ - 4.500€	10	0,6%	16	1,0%	26	1,6%
Mais de 4.500€	29	1,8%	65	4,0%	94	5,8%
<b>Total Geral</b>	<b>634</b>	<b>39,3%</b>	<b>980</b>	<b>60,7%</b>	<b>1614</b>	<b>100%</b>

Relativamente ao ano de 2016 constata-se um incremento nos valores das remunerações base no escalão entre 2.001€ e 3.000€, passando de 11% do quadro ativo para 22,4% no ano de 2017. Verifica-se simultaneamente uma redução nos escalões de remuneração entre 1.001€ e 1.500€.

Desta forma apura-se que cerca de mais de metade da população da Empresa (59,3%) auferem uma remuneração base situada entre os 1.501€ e 2.500€. Por sua vez, 12,5% 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 10,6% do total), constata-se que 3,8% são auferidos por mulheres e 6,7% por homens.

Estes dados permitem corroborar a leitura feita no quadro 1.5. “Categorias Profissionais por Género”, concluindo que o género masculino beneficia de rendimentos superiores, devido à sua ocupação maioritária nas posições mais elevadas na hierarquia.

1.7. Remuneração Mensal Média por Género

Feminino	Masculino
2.283,50	2.411,71

Analisando o valor médio da remuneração mensal auferida pelos trabalhadores da Empresa, verifica-se que o género feminino recebe 2.283,50€ e o género masculino 2.411,71€, sendo que, comparando com o ano de 2016, regista-se um aumento de 2,9% no rendimento mensal médio para ambos os sexos. Pode-se assim concluir que não existem discrepâncias significativas entre os valores médios auferidos por homens e mulheres.