

RELATÓRIO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016



RÁDIO E TELEVISÃO DE PORTUGAL

ÍNDICE

CONTEXTO	5
ENQUADRAMENTO LEGAL	6
OS NOSSOS INDICADORES	8
1.1. Total de Trabalhadores por Género	8
1.2. Idades por Género	8
1.3. Antiguidade na Empresa por Género	9
1.4. Habilitações Literárias por Género	9
1.5. Categorias Profissionais por Género	10
1.6. Remuneração Base por Género	11
1.7. Remuneração Mensal Média por Género	11

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 expetativas 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, consequentemente, 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.

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.

Recentemente, no ano de 2013, a RTP tornou-se membro fundador do fórum 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”.

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 apesar de não mostrar evidências, 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 2016

2016

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.

1.2. Idades por Género

Idade por Escalões Etários	Feminino		Masculino		Total Geral	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
25 - 29 anos	3	0,2%	9	0,6%	12	0,7%
30 - 34 anos	15	0,9%	27	1,7%	42	2,6%
35 - 39 anos	65	4,0%	117	7,2%	182	11,1%
40 - 44 anos	95	5,8%	182	11,1%	277	17,0%
45 - 49 anos	151	9,2%	238	14,6%	389	23,8%
50 - 54 anos	168	10,3%	223	13,7%	391	23,9%
55 - 59 anos	116	7,1%	153	9,4%	269	16,5%
60 - 64 anos	26	1,6%	37	2,3%	63	3,9%
65 - 69 anos	2	0,1%	6	0,4%	8	0,5%
Total Geral	641	39,3%	992	60,7%	1633	100%

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 68,6% dos trabalhadores têm idade igual ou superior a 45 anos.

Do universo feminino retira-se que 10,3% (percentagem mais representativa) da amostra está na faixa etária dos 50-54 anos, enquanto a percentagem mais significativa na amostra do universo masculino (14,6%) se encontra no escalão dos 45-49 anos. 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 de Antiguidade na empresa	Feminino		Masculino		Total Geral	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0 - 5 anos	15	0,9%	31	1,9%	46	2,8%
6 - 10 anos	61	3,7%	78	4,8%	139	8,5%
11 - 15 anos	65	4,0%	141	8,6%	206	12,6%
16 - 20 anos	93	5,7%	184	11,3%	277	17,0%
21 - 25 anos	102	6,2%	186	11,4%	288	17,6%
26 - 30 anos	192	11,8%	214	13,1%	406	24,9%
31 - 35 anos	74	4,5%	103	6,3%	177	10,8%
36 - 40 anos	36	2,2%	49	3,0%	85	5,2%
41 - 45 anos	3	0,2%	6	0,4%	9	0,6%
Total Geral	641	39,3%	992	60,7%	1633	100%

Da análise do gráfico, na população feminina, 11,8% (percentagem mais representativa) tem antiguidade entre os 26-30 anos; da mesma forma a percentagem mais significativa da amostra masculina (13,1%) também se encontra no mesmo escalão de antiguidade, perfazendo um total de 24,9% da população total da empresa. Em ambos os géneros verifica-se uma maior concentração nos escalões de antiguidade entre os 16 e os 30 anos, representando mais de metade da população da empresa com 59,5%.

1.4. Habilitações Literárias por Género

Habilitações Literárias	Feminino		Masculino		Total Geral	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
≤ 2º Ciclo	9	0,6%	75	4,6%	84	5,1%
3º Ciclo	58	3,6%	119	7,3%	177	10,8%
12º ano ou equivalente	267	16,4%	518	31,7%	785	48,1%
Curso Profissional	3	0,2%	9	0,6%	12	0,7%
Bacharelato	33	2,0%	42	2,6%	75	4,6%
Licenciatura	245	15,0%	204	12,5%	449	27,5%
Mestrado	22	1,3%	23	1,4%	45	2,8%
Doutoramento	4	0,2%	2	0,1%	6	0,4%
Total Geral	641	39,3%	992	60,7%	1633	100,0%

O gráfico das habilitações literárias por género permite concluir que metade dos trabalhadores tem como nível escolar o 12º ano ou equivalente, representando 48,1% da população. De ressaltar que na habilitação literária referente à licenciatura detida por 27,5% dos trabalhadores da Empresa, 15,0% corresponde ao género feminino e 12,5% ao género masculino, permitindo afirmar que a população feminina apresenta um nível de literacia superior.

OS NOSSOS INDICADORES

1.5. Categorias Profissionais por Género

Quadro Ativo - nº de trabalhadores

Categorias	Feminino	Masculino	Total Geral
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	38	15	53
Assist.Manut.Infra-Estruturas		4	4
Coordenador Técnico		3	3
Documentalista	22	10	32
Editor de Imagem	11	46	57
Electricista		8	8
Especialista	62	87	149
Jornalista - Realizador	1	3	4
Jornalista - Redactor	180	162	342
Jornalista - Repórter	1	76	77
Locutor/Apresentador	11	9	20
Produtor	58	30	88
Quadro	26	37	63
Quadro Superior	31	66	97
Realizador	15	42	57
Responsável Operacional		21	21
Sonorizador	1	13	14
Téc.de Gestão de Sistemas	2	21	23
Téc.de Plano e Gestão de Meios	23	6	29
Téc.de Plataformas Multimédia	7	1	8
Téc.de Promoção de Programas	3	4	7
Téc.de Sistemas Audiovisuais	2	17	19
Téc.de Sistemas de Informação		18	18
Técnico Administrativo	104	37	141
Técnico de Artes Visuais	5		5
Técnico de Cenografia	1	3	4
Técnico de Comunicações		23	23
Técnico de Electrónica	2	47	49
Técnico de Gestão de Emissão	11	21	32
Técnico de Grafismo	4	9	13
Técnico de Iluminação	2	11	13
Técnico de Imagem	8	44	52
Técnico de Som	4	57	61
Total Geral	641	992	1633

Analisando os dados sobre as categorias profissionais por género, verifica-se que existe homogeneidade numa das profissões core da Empresa, jornalista redator, desempenhada por 342 trabalhadores.

Na visão global, o género feminino ocupa maioritariamente funções administrativas (104 mulheres versus 37 homens), enquanto as áreas operacionais e técnicas são executadas maioritariamente pela população masculina.

Nos níveis Quadro e Quadro Superior verifica-se que 57 cargos são preenchidos pelo género feminino e 103 pelo género masculino, constatando-se que a maioria das posições mais elevadas na hierarquia são ocupadas por homens.

1.6. Remuneração Base por Género

Idade por Escalões						
Etários	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0€ - 500€	0	0,0%	1	0,1%	1	0,1%
501€ - 1.000€	6	0,4%	19	1,2%	25	1,5%
1.001€ - 1.500€	226	13,8%	321	19,7%	547	33,5%
1.501€ - 2.000€	272	16,7%	427	26,1%	699	42,8%
2.001€ - 2.500€	74	4,5%	106	6,5%	180	11,0%
2.501€ - 3.000€	39	2,4%	54	3,3%	93	5,7%
3.001€ - 3.500€	8	0,5%	25	1,5%	33	2,0%
3.501€ - 4.000€	8	0,5%	24	1,5%	32	2,0%
4.001€ - 4.500€	7	0,4%	11	0,7%	18	1,1%
Mais de 4.500€	1	0,1%	4	0,2%	5	0,3%
Total Geral	641	39,3%	992	60,7%	1633	100%

Analisando o gráfico referente às remunerações base auferidas, verifica-se que cerca de metade da população da Empresa (42,8%) auferem uma remuneração base situada entre os 1.501€ e 2.000€. Por sua vez, 33,5% dos trabalhadores encontram-se no escalão imediatamente inferior, auferindo entre 1.001€ e 1.500€.

Examinando os escalões de remuneração base mais elevados do gráfico (valores superiores a 3.001€, correspondentes a 5,4% do total), constata-se que 1,5% são auferidos por mulheres e 3,9% 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

Remuneração Mensal Média

Feminino	Masculino
2.219,99€	2.344,33€

Analisando o valor médio da remuneração mensal auferida pelos trabalhadores da Empresa, verifica-se que o género feminino recebe 2.219,99€ e o género masculino 2.344,37€. Pode-se assim concluir que não existem discrepâncias entre os valores médios auferidos por homens e mulheres.

RELATÓRIO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016



RÁDIO E TELEVISÃO DE PORTUGAL