



**RTP**  
pela igualdade e inclusão

# Plano para a Igualdade de Género 2026





## Índice

O compromisso da RTP com a igualdade de género .....	2
Elaboração e acompanhamento do plano .....	3
Objetivos e medidas .....	4
Caracterização da RTP .....	5
Plano para a Igualdade de Género 2026 .....	8



## O compromisso da RTP com a igualdade de género

A igualdade de género é um direito fundamental, reconhecido pelas mais diversas declarações e compromissos mundiais. No entanto, ressaltando que a taxa de emprego das mulheres na UE tem vindo a aumentar nos últimos anos, persistem os obstáculos à entrada, permanência e equidade de condições das mulheres no mercado de trabalho.

O Relatório “PSM Diversity Strategies” da EBU (Março, 2025), refere que 93% das organizações de serviço público de media reconhecem a importância da Diversidade, Equidade e Inclusão, com 73% a reportarem os dados relativamente ao género e 54% relativamente aos conteúdos. No entanto, e apesar da tendência de um maior equilíbrio de género no sector audiovisual, a 4ª Edição da “Igualdade de Género e Serviço Público de Media” da EBU reporta que, de forma geral, as mulheres continuam sub-representadas nos canais de rádio de televisão, entre 34% a 50% “*onscreen*” e “*on-air*”.

Na RTP, enquanto empresa de serviço público de media, contrariando as estatísticas do sector audiovisual predominantemente masculino, destacamos a importância da representação “*on-air*” na mudança de paradigmas e transformação dos papéis sociais, onde cerca de 57% de uma das categorias *core* da RTP – jornalistas redatores – são mulheres.

Reconhecendo que estes avanços são ténues e carecem de medidas efetivas, a Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, veio determinar a obrigatoriedade de adoção e implementação de um plano para a igualdade com foco na igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres; eliminar as discriminações; e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

A elaboração do Plano para a Igualdade tem permitido refletir o caminho percorrido, os avanços realizados e reconhecer os desafios que temos pela frente traçando medidas rumo à paridade, contribuindo para uma sociedade igualitária e a melhoria as condições de trabalho. Desta forma, a RTP, enquanto prestador de serviço público de difusão de rádio e televisão, assume como parte da sua missão a promoção da igualdade de direitos e liberdades para todos e para todas e a igual oportunidade e participação na vida profissional independentemente do género, num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o fim de todos os processos discriminatórios, reconhecendo e valorizando todos os nossos trabalhadores e trabalhadoras, atuais ou futuros.



## Elaboração e acompanhamento do plano

A elaboração do presente plano teve por base o Diagnóstico de Autoavaliação da Igualdade de Género e a Matriz de apoio ao diagnóstico constante no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, produzidos pela CITE e a reflexão sobre o Plano para a Igualdade de Género 2025, permitiram refletir sobre as medidas que servem de suporte ao presente plano, identificando pontos passíveis de melhoria nas diversas dimensões que cobre.

Uma das áreas onde se destacam pontos fortes remete para o Quadro ativo da empresa, com as mulheres a representarem 53% das novas contratações entre 2022 e 2024, representando atualmente 41% do quadro ativo. O Conselho de Administração é representado por 33% do género feminino, num compromisso com a Lei da Paridade e de modo a assegurar a representação mínima de ambos os sexos.

Existem áreas em que consideramos necessário um maior enfoque na sensibilização para a utilização da linguagem inclusiva, o desdobramento da informação estatística em função do género, assim como formações dirigidas à temática da igualdade e capacitação de trabalhadores/as sub-representados/as para cargos de chefia.

O domínio das remunerações é a nível global um dos fatores com maior peso nas diferenças entre homens e mulheres e que tem tido uma evolução menos favorável, derivado do facto da percentagem mais elevada de homens nos cargos de chefia ter influência na discrepância salarial.

No âmbito da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em particular nos benefícios diretos e na proteção na maternidade, paternidade e assistência à família a RTP conta já com inúmeras boas práticas, fruto da participação em grupos de trabalho em parceria com a CITE, o iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, a Carta Portuguesa para a Diversidade. De destacar ainda a colaboração com o Pacto Contra a Violência e o Pacto Mais e Melhores Empregos para Jovens.

Face aos resultados obtidos e a partir desta análise, foram traçados objetivos específicos para o presente Plano para a Igualdade de Género, num compromisso para 2026, que, desejando ser ambicioso, pretende igualmente ser exequível e passível de melhoria ao longo do seu percurso.



## Objetivos e medidas

Em linha com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND 2018/2030), e em particular com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (Resolução de Conselho de Ministros N.º 61/2018), o presente plano comporta um conjunto de propostas nas principais dimensões de intervenção: estratégia, missão e valores; igualdade no acesso ao emprego; formação inicial e contínua; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e a prevenção da prática de assédio no local de trabalho.

Estas dimensões são compostas por **15 objetivos estratégicos** e **20 medidas** de intervenção com o intuito de suprimir eventuais desequilíbrios e desigualdades e melhorar as práticas organizacionais, reforçando a igualdade de género e a responsabilidade social da empresa.

Sendo uma Empresa com um elevado número de trabalhadoras e trabalhadores e em constante mudança e inovação, torna-se essencial o acompanhamento e revisão anual do plano e das medidas previstas, permitindo perceber o cumprimento dos objetivos definidos para cada uma das áreas assim como a possibilidade de propor e implementar melhorias ou novas medidas sempre que tal responda às necessidades sentidas.

Com a execução deste plano será possível ter indicadores específicos sobre a evolução da Empresa nas várias matérias no âmbito da igualdade, reavaliar e promover um novo diagnóstico e fazer o balanço necessário para o futuro.

Assim, considerando a importância do contributo das organizações empresariais para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como as vantagens da integração de uma perspetiva de Igualdade de Género em todas as áreas da RTP, o Conselho de Administração compromete-se a:

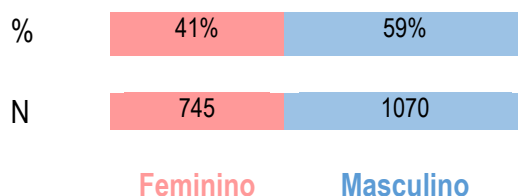
1. Implementar o presente Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
2. Alocar todos os recursos necessários para a execução deste Plano.

O Conselho de Administração



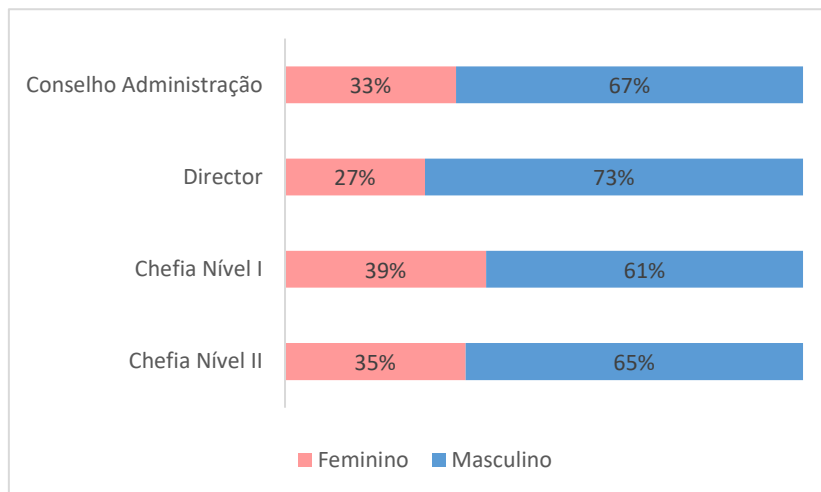
## Caracterização da RTP

A julho de 2025, a média de idades dos 1815 trabalhadores e trabalhadoras é de 51 anos e a antiguidade média na empresa de 24 anos. No quadro ativo da empresa, o sexo feminino é representado por cerca de 41% do total.



## Cargos estrutura

Verifica-se que os cargos de Administração são ocupados por dois homens e uma mulher, e a nível dos Diretores e Diretores Adjuntos as mulheres representam cerca de 27%. Nos restantes cargos de Chefia Nível I (Subdiretor, Responsável de Área, Coordenador A) as trabalhadoras representam 39% e nos cargos de chefia Nível II (Coordenadores B, C e D) 35%, representando um aumento significativo comparativamente com os 29% face ao ano anterior.



## Categorias profissionais

Destaca-se ainda que numa das categorias profissionais *core* da Empresa, Jornalista – redator, as trabalhadoras representam cerca de 57%, enquanto nas restantes categorias mais significativas, especialista, produtor e técnico administrativo, representam cerca de 42%, 69% e 76%, respetivamente. Destaque ainda para a categoria de Locutor/Apresentador onde 53% são trabalhadoras. É, no entanto, possível observar algumas categorias em que um dos géneros não se encontra suficientemente representado.

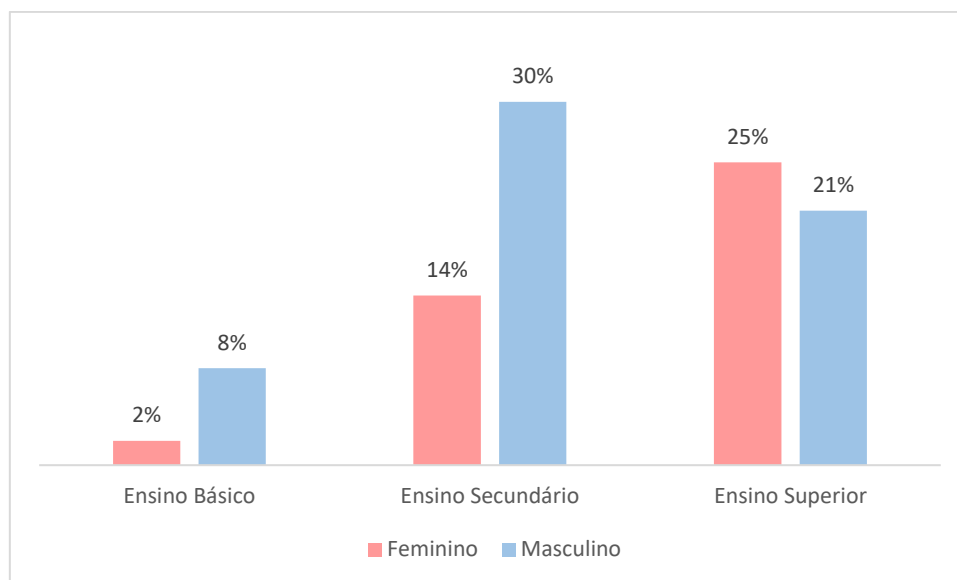


<b>Categoria Profissional</b>	<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total Geral</b>
Assist.Apoio aos Serviços	0%	100%	0,33%
Assist.de Artes Visuais	17%	83%	0,33%
Assist.de Documentalista	40%	60%	0,28%
Assist.de Operações	0%	100%	1,21%
Assist.de Programas/Informação	64%	36%	3,80%
Assist.Manut.Infra-Estruturas	0%	100%	0,11%
Documentalista	70%	30%	1,82%
Editor de Imagem	30%	70%	3,69%
Eletricista	0%	100%	0,61%
Especialista	42%	58%	12,07%
Jornalista - Realizador	0%	100%	0,06%
Jornalista - Redator	57%	43%	21,21%
Jornalista - Repórter	3%	97%	4,79%
Locutor/Apresentador	53%	47%	1,05%
Produtor	69%	31%	6,67%
Quadro	43%	57%	3,80%
Quadro Superior	37%	63%	5,18%
Realizador	25%	75%	3,97%
Responsável Operacional	0%	100%	1,21%
Responsável Técnico	0%	100%	0,55%
Sonorizador	7%	93%	0,77%
Téc.de Gestão de Sistemas	21%	79%	1,54%
Téc.de Plane. e Gestão de Meios	83%	17%	1,60%
Téc.de Plataformas Multimédia	63%	38%	0,44%
Téc.de Promoção de Programas	25%	75%	0,22%
Téc.de Sistemas Audiovisuais	13%	88%	1,32%
Téc.de Sistemas de Informação	0%	100%	0,83%
Técnico Administrativo	76%	24%	6,39%
Técnico de Artes Visuais	100%	0%	0,28%
Técnico de Cenografia	25%	75%	0,22%
Técnico de Comunicações	0%	100%	1,10%
Técnico de Eletrónica	6%	94%	1,87%
Técnico de Gestão de Emissão	34%	66%	1,76%
Técnico de Grafismo	23%	77%	1,21%
Técnico de Iluminação	7%	93%	0,77%
Técnico de Imagem	17%	83%	3,47%
Técnico de Som	2%	98%	3,47%
<b>Total Geral</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>



## Habilitações Literárias

A taxa de escolaridade distribui-se da forma abaixo apresentada no gráfico, permitindo afirmar que as trabalhadoras apresentam um nível de literacia superior, nomeadamente na formação superior.



## Remuneração

É possível verificar diferenças relativamente à média da remuneração global, onde a antiguidade, a categoria profissional e uma percentagem mais elevada de homens nos cargos de chefia tem impacto na discrepância salarial.

	Feminino	Masculino
Média Rem. Global	2.692 €	2.859 €



## Plano para a Igualdade de Género 2026

1. Estratégia, missão e valores					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
1	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet e por correio eletrónico.	DRH	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio Eletrónico em 2026	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio Eletrónico, no 1º trimestre de 2026
2	Transparência dos recursos humanos da empresa	Elaboração do Relatório para a Igualdade de Género anualmente com a informação estatística desagregada por sexo nos indicadores de RH.	DRH	Elaboração e publicação do Relatório para a Igualdade de Género 2026	Elaboração e publicação do Relatório no primeiro trimestre de 2026
3	Comunicação interna da empresa	Divulgar informação e documentação sobre igualdade de oportunidades, igualdade de género, cidadania e não discriminação na intranet e canais comunicacionais da Empresa.	DRH	Área na intranet destinada à comunicação e divulgação de ações de igualdade de género e responsabilidade social	Criação de uma área na intranet destinada à comunicação e divulgação de ações.



2. Igualdade no acesso ao emprego					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
4	Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os concursos internos e estágios profissionais de forma a garantir que não contêm qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, sendo redigida de forma comum a ambos os sexos, a utilização de linguagem inclusiva e a indicação expressa da aceitação da candidatura de ambos os sexos	DRH	Concursos internos e estágios profissionais isentos de qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, redigida de forma comum com a indicação M/F apresentada de forma bem visível.	Todos os concursos isentos de qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, redigida de forma comum com a indicação M/F apresentada de forma visível em 2026.

3. Formação Inicial e Contínua					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
5	Promover a integração no plano de formação de ações na área de igualdade de género	Integração no plano de formação de um módulo da temática de Igualdade de Género e questões associadas (liderança no feminino, sensibilização para a violência de género e doméstica, equidade nas horas para além do trabalho, estereótipos de género, linguagem inclusiva, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assédio moral e sexual no trabalho), assegurando a participação de todos/as.	DRH CITE CIG	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, até 2026



4. Igualdade nas condições de trabalho					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
6	Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão.	Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de <i>networking</i> e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança	DRH	Número de protocolos/ parcerias estabelecidas em 2026	Uma por semestre
7	Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens, promovendo a transparência interna sobre a política salarial	Elaboração e divulgação interna de um relatório de diagnóstico sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações e disponibilização no respetivo sítio da internet	DRH	Divulgação do relatório efetuado no sítio da internet, no período de referência	Divulgação do relatório efetuada no sítio da internet

5. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
8	Garantir a prevenção e o combate ao assédio sexual e moral no trabalho	Implementação de ações concretas com vista à identificação do potencial e de fatores de risco para a ocorrência de assédio, conforme definido no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio.	DRH	Implementação de ações	Número de ações
9	Combate a todas as formas de violência	No âmbito da assinatura do Pacto Contra a Violência, promoção de práticas internas de gestão de prevenção e combate à violência doméstica.	DRH	Implementação de ações	Número de ações



6. Proteção na Parentalidade					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
10	Promover uma cultura de incentivo à parentalidade e de proximidade	<b>10.1</b> Divulgação dos serviços e direitos existentes em matéria de proteção da maternidade e parentalidade, nos canais de comunicação internos existentes	DRH	Número de ações de sensibilização	1º Semestre de 2026
		<b>10.2</b> Oferta de um cartão de felicitações e presente (“BabyBox”) para todos os novos pais e mães.	DRH	Número de presentes oferecidos	Número de presentes oferecidos
		<b>10.3</b> Comemoração de dias festivos alusivos à família (Dia da Mãe, Dia o Pai, Dia dos Avós) com iniciativas na empresa	DRH	Número de iniciativas	Número de iniciativas
11	Incentivo à participação do pai na vida familiar	Divulgar depoimentos/vídeos de trabalhadores que assumem a partilha dos cuidados familiares e os direitos de parentalidade (gozo da partilha da licença parental ou licença parental exclusiva do pai)	DRH	Campanha de sensibilização	2º Semestre de 2026



7. Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
12	Promoção da saúde	12.1 Realizar ações de promoção e prevenção dos riscos psicossociais, com foco na saúde mental e doenças profissionais, promovendo iniciativas que proporcionem saúde e bem-estar no local de trabalho.	DRH	Número de ações de sensibilização	Ano de 2026
		12.2 Disponibilizar consultas aos trabalhadores/as	DRH	Número de consultas	Ano de 2026
13	Promover a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.	13.1 Promover a informação e incentivar o benefício das políticas internas e boas práticas na RTP	DRH	Número de ações de sensibilização	1º Semestre de 2026
		13.2. Promover o benefício da dispensa de serviço no dia de aniversário aos trabalhadores/as e análise da eficácia da medida.	DRH	Número de dias usufruídos	1º Semestre de 2026
		13.3. Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio profissional, familiar e pessoal e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia nesta relação.	DRH	Número de ações de sensibilização	2º Semestre de 2026
14	Promover a comunicação interna e a participação de trabalhadores/as	Continuação do Projeto RTP Pela Igualdade e Inclusão, através do e-mail e projeto para promoção da igualdade e inclusão e auscultação das sugestões dos trabalhadores/as relacionadas com a igualdade de género e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e profissional	DRH	Número de iniciativas do Projeto RTP Pela Igualdade e Inclusão	Ano de 2026
15	Divulgar iniciativas de responsabilidade social	Divulgar depoimentos/vídeos de iniciativas de responsabilidade social realizadas pelos trabalhadores no âmbito de boas práticas	DRH	Campanha de sensibilização	Ano de 2026