



**RTP**  
pela igualdade e inclusão

# Relatório para a Igualdade de Género 2025



## Índice

CONTEXTO.....	1
A RTP .....	2
OS NOSSOS INDICADORES .....	3
1.1. Total de Trabalhadores por Género .....	3
1.2. Idades por Género .....	3
1.3. Antiguidade na Empresa por Género .....	4
1.4. Habilitações Literárias por Género .....	5
1.5. Local por Género.....	5
1.6. Categorias Profissionais por Género .....	6
1.7. Cargos de Chefia por Género .....	7
1.8. Análise Remunerações.....	8
CONCLUSÃO.....	9

## CONTEXTO

Em 2025, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) assinalou o Dia Nacional da Igualdade Salarial a 16 de novembro – data simbólica que marca o momento do ano a partir do qual as mulheres deixam de ser remuneradas, quando comparadas com os homens. Este marco ilustra que as mulheres trabalham menos 45 dias pagos por ano, refletindo a persistência da diferença salarial entre géneros.

A Assembleia Geral das Nações Unidas reforça que o papel das empresas é determinante para eliminar as desigualdades salariais, reconhecendo-as como um dos principais agentes de transformação social. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 consagra a meta de alcançar, até 2030, a igualdade de género e o empoderamento.

A Igualdade de Género constitui um direito humano fundamental, consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e assumido pelo Estado Português, pela União Europeia e por diversas organizações internacionais com competência nestas matérias.

Neste contexto legislativo e social, destaca-se a Diretiva Europeia da Transparência Salarial (Diretiva (UE) 2023/970), representando um marco decisivo na luta pela igualdade salarial ao introduzir um conjunto de obrigações vinculativas para as empresas. Ao exigir transparência, critérios objetivos e estruturas salariais neutras do ponto de vista do género, a Diretiva constitui um instrumento essencial para acelerar o ritmo – ainda demasiado lento – de redução das desigualdades salariais na Europa.

Portugal ocupa atualmente o 15.º lugar no Índice Europeu de Igualdade de Género, elaborado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE). Este posicionamento resulta, em grande parte, das medidas legislativas implementadas para corrigir desequilíbrios e promover maior representação e equilíbrio de género, nomeadamente nas empresas e nos cargos de liderança.

A Lei n.º 60/2018, em vigor desde janeiro de 2019, veio reforçar a obrigação das entidades empregadoras garantirem a igualdade salarial entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. Esta legislação exige das organizações um diagnóstico rigoroso e transparente, capaz de identificar avanços, detetar eventuais assimetrias e fundamentar a definição de medidas concretas de correção e prevenção de discriminação.

Embora a diferença salarial entre mulheres e homens em Portugal tenha diminuído ao longo dos últimos anos, essa redução tem sido insuficiente. Torna-se, por isso, essencial mobilizar toda a sociedade – e em particular todas as organizações – para que se comprometam ativamente com a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho, contribuindo para um ambiente profissional mais justo, equilibrado e sustentável.

## A RTP

O respeito pelas pessoas, a igualdade de tratamento e a rejeição de qualquer forma de discriminação são princípios essenciais consagrados no Código de Ética e de Conduta Empresarial da RTP. Este compromisso traduz-se na promoção de um ambiente onde todas as pessoas têm igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho, na formação profissional, na progressão na carreira e numa política salarial justa e equilibrada. A RTP valoriza igualmente a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, assegurando condições de proteção na maternidade e na paternidade.

Desde 2013, A RTP é membro fundador do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, uma iniciativa que visa dinamizar, acompanhar e apoiar ações na área da igualdade de género. A participação neste fórum reforça a atuação da empresa na implementação de medidas e práticas que promovam a igualdade, apoiando simultaneamente o cumprimento dos compromissos assumidos pelos seus membros.

Em 2019, a RTP subscreveu a Carta Portuguesa para a Diversidade, assumindo o compromisso de reconhecer, valorizar e integrar a diversidade presente na organização. Esta adesão reflete o empenho em promover uma cultura inclusiva, combater estereótipos e prevenir qualquer forma de discriminação, valorizando o talento, as competências e as características únicas de cada pessoa.

Recentemente, em 2023, a RTP assinou o Pacto Contra a Violência Doméstica, reforçando o seu papel na prevenção e combate a este fenómeno. Esta iniciativa visa promover práticas internas de gestão que assegurem um acompanhamento mais sistemático, sensível e eficaz em situações de risco, contribuindo para a proteção e segurança das vítimas.

A atuação da RTP assenta em práticas de gestão de recursos humanos estratégicas e sensíveis às questões de género, atuando desde o recrutamento e seleção até à definição de funções, sistemas de compensação e progressão de carreira. Os critérios utilizados são transparentes e orientados para a promoção da igualdade, apoiados por políticas de formação e por medidas de conciliação que fortalecem o desenvolvimento pessoal e profissional de todas as pessoas colaboradoras.

Guiada pelo princípio “de todos, para todos”, a RTP procura refletir estes valores não só na diversidade e rigor da sua oferta de conteúdos, mas também na implementação de boas práticas organizacionais que contribuam para o crescimento social, a inclusão e a transformação positiva do país.

## OS NOSSOS INDICADORES

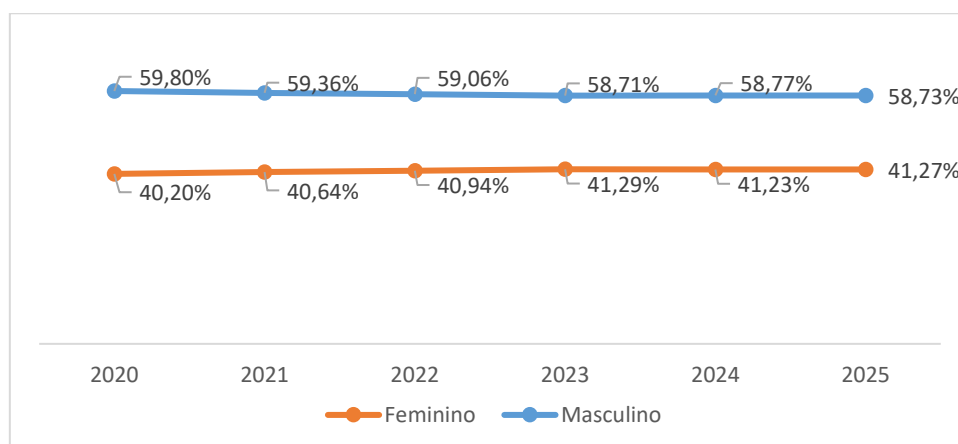
Os dados analisados são referentes a dezembro de 2025.

### 1.1. Total de Trabalhadores por Género

Quadro Ativo	Feminino	Masculino
%	41,27%	58,73%
N	723	1029

Após análise dos dados, verifica-se que, no Quadro Ativo, o número de trabalhadoras do sexo feminino constitui cerca de 41% dos 1752 trabalhadores. Do total, cerca de 4% apresentam um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

Da análise à evolução do quadro ativo dos últimos 5 anos, vem-se constatando um ligeiro crescimento na quota de mulheres na Empresa.



### 1.2. Idades por Género

A média de idades do quadro ativo desceu um ano relativamente ao relatório anterior, com 50 anos para as trabalhadoras e 51 para os trabalhadores.

De salientar que os trabalhadores até aos 39 anos representam 17% do quadro ativo. Esta distribuição representa a aposta numa equipa mais jovem e homogénea, onde cerca de 56% deste grupo são mulheres.

É possível observar que a maioria dos/as trabalhadores/as se encontra nos escalões etários entre os 50 e 64 anos, sendo que 62% do quadro ativo têm idade igual ou superior a 50 anos.

Idade	Feminino %	Masculino %	Nº Total	% Total
20-24	60%	40%	10	0,57%
25-29	54,90%	45,10%	51	2,91%
30-34	59,66%	40,34%	119	6,79%
35-39	51,79%	48,21%	112	6,39%
40-44	35,54%	64,46%	121	6,91%
45-49	35,77%	64,23%	260	14,84%
50-54	34,45%	65,55%	328	18,72%
55-59	40,97%	59,03%	393	22,43%
60-64	41,61%	58,39%	310	17,69%
65-69	43,75%	56,25%	47	2,68%
70-74	100,00%	0,00%	1	0,06%
<b>Total Geral</b>	<b>41,27%</b>	<b>58,73%</b>	<b>1752</b>	<b>100%</b>

### 1.3. Antiguidade na Empresa por Género

Ao efetuar a análise do gráfico conclui-se que em ambos os géneros, verifica-se uma maior concentração nos escalões de antiguidade entre os 20 e os 39 anos de antiguidade, representado cerca de 58% da população da Empresa.

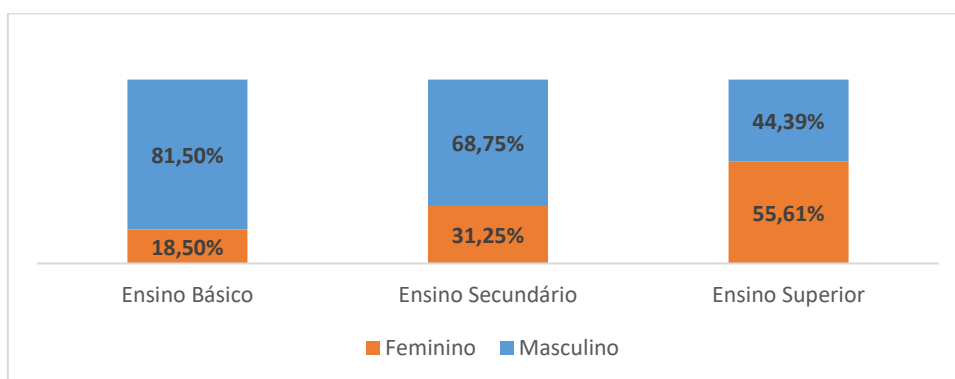
É ainda de salientar que até aos 14 anos de antiguidade, que representa cerca de 29% do quadro ativo, as mulheres representam cerca de 47%, notando uma evolução para a equitatividade de representação de ambos os sexos.

Antiguidade	Feminino %	Masculino %	Nº Total	% Total
0-4	52%	48%	152	8,68%
5-9	34,85%	65,15%	220	12,56%
10-14	43,15%	56,85%	132	7,53%
15-19	31,44%	68,56%	146	8,33%
20-24	35,08%	64,92%	194	11,07%
25-29	34,94%	65,06%	249	14,21%
30-34	46,69%	53,31%	256	14,61%
35-39	39,74%	60,26%	317	18,09%
40-44	25,00%	75,00%	78	4,45%
45-49	50,45%	49,55%	8	0,46%
<b>Total Geral</b>	<b>41,27%</b>	<b>58,73%</b>	<b>1752</b>	<b>100%</b>

#### 1.4. 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 56% do total deste grupo. No patamar do Ensino Básico, verifica-se o oposto, com o sexo masculino a representar mais de 81%.

Este indicador evidencia uma forte presença feminina entre os trabalhadores com formação superior, constituindo um fator relevante para o reforço da participação das mulheres em funções de maior responsabilidade e especialização no futuro da organização.



#### 1.5. Local por Género

Em relação à distribuição por local, a maioria do quadro ativo encontra-se em Lisboa, representando 65% do quadro ativo, sendo cerca de 45% mulheres. De salientar ainda que no Porto e Açores a representação das mulheres é acima dos 35%.

Local	Feminino %	Masculino %	Nº Total	% Total
Lisboa	44,76%	55,24%	1144	65,30%
Monte da Virgem	38,08%	61,92%	302	17,24%
Açores	35,54%	64,46%	121	6,91%
Madeira	26,67%	73,33%	120	6,85%
Coimbra	30,00%	70,00%	20	1,14%
Faro	38,46%	61,54%	13	0,74%
Estrangeiro	33,33%	66,67%	12	0,68%
Évora	25%	75%	4	0,23%
Castelo Branco	0%	100%	4	0,23%
Bragança	66,67%	33,33%	3	0,17%
Guarda	0%	100%	2	0,11%
Viseu	50%	50%	2	0,11%
Viana Castelo	50%	50%	2	0,11%
Vila Real	0%	100%	2	0,11%
Braga	100%	0%	1	0,06%
<b>Total Geral</b>	<b>41,27%</b>	<b>58,73%</b>	<b>1752</b>	<b>100%</b>

## 1.6. Categorias Profissionais por Género

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Feminino %</b>	<b>Masculino %</b>	<b>Nº Total</b>	<b>% Total</b>
<b>JORNALISMO</b>	<b>47,72%</b>	<b>52,28%</b>	<b>461</b>	<b>26,31%</b>
Jornalista - Realizador	0%	100%	1	0,06%
Jornalista - Redator	57,71%	42,29%	376	21,46%
Jornalista - Repórter	3,57%	96,43%	84	4,79%
<b>OPERACAO E SISTEMAS</b>	<b>14,53%</b>	<b>85,47%</b>	<b>296</b>	<b>16,89%</b>
Assist.de Operações	0,00%	100,00%	22	1,26%
Editor de Imagem	32,84%	67,16%	67	3,82%
Responsável Operacional	0%	100%	20	1,14%
Téc.de Gestão de Sistemas	19,23%	80,77%	26	1,48%
Téc.de Sistemas Audiovisuais	12,50%	87,50%	24	1,37%
Técnico de Iluminação	7,69%	92,31%	13	0,74%
Técnico de Imagem	17,74%	82,26%	62	3,54%
Técnico de Som	1,61%	98,39%	62	3,54%
<b>PRODUÇÃO DE PROGRAMA</b>	<b>54,13%</b>	<b>45,87%</b>	<b>351</b>	<b>20,03%</b>
Assist.de Programas/Informação	65,75%	34,25%	73	4,17%
Locutor/Apresentador	52,63%	47,37%	19	1,08%
Produtor	71,05%	28,95%	114	6,51%
Realizador	24,66%	75,34%	73	4,17%
Sonorizador	7,14%	92,86%	14	0,80%
Téc.de Plane. e Gestão de Meios	83,33%	16,67%	24	1,37%
Téc.de Promoção de Programas	25,00%	75,00%	4	0,23%
Técnico de Gestão de Emissão	36,67%	63,33%	30	1,71%
<b>SIST.INFO. E MULTIMÉDIA</b>	<b>21,74%</b>	<b>78,26%</b>	<b>23</b>	<b>1,31%</b>
Téc.de Plataformas Multimédia	62,50%	37,50%	8	0,46%
Téc.de Sistemas de Informação	0%	100%	15	0,86%
<b>MAN.INFRA-EST.AP SER</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>8</b>	<b>0,46%</b>
Assist.Apoio aos Serviços	0%	100%	6	0,34%
Assist.Manut.Infra-Estruturas	0%	100%	2	0,11%
<b>MANUTENCAO TÉCNICA</b>	<b>1,39%</b>	<b>98,61%</b>	<b>72</b>	<b>4,11%</b>
Eletricista	0%	100%	12	0,68%
Responsável Técnico	0%	100%	9	0,51%
Técnico de Comunicações	0%	100%	20	1,14%
Técnico de Eletrónica	3,23%	96,77%	31	1,77%

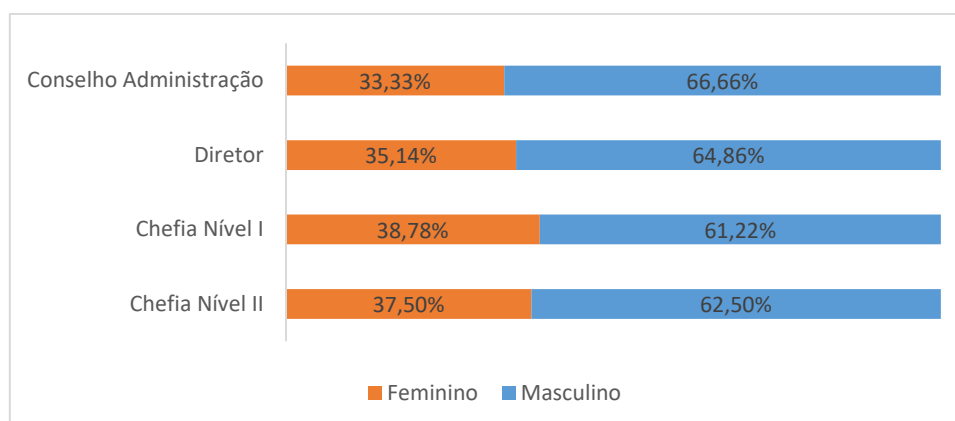
Analisando os dados sobre as categorias profissionais por género, verifica-se que existe homogeneidade numa das profissões core da Empresa, jornalista redator, que representa 21% do quadro ativo e é desempenhada por cerca de 58% de mulheres.

Categoria Profissional	Feminino %	Masculino %	Nº Total	% Total
<b>ARTES VISUAIS</b>	<b>32,43%</b>	<b>67,57%</b>	<b>37</b>	<b>2,11%</b>
Assist.de Artes Visuais	16,67%	83,33%	6	0,34%
Técnico de Artes Visuais	100%	0%	5	0,29%
Técnico de Cenografia	25%	75%	4	0,23%
Técnico de Grafismo	22,73%	77,27%	22	1,26%
<b>DOCUMENTACAO E ARQUIVO</b>	<b>61,76%</b>	<b>38,24%</b>	<b>34</b>	<b>1,94%</b>
Assist.de Documentalista	40%	60%	5	0,29%
Documentalista	65,52%	34,48%	29	1,66%
<b>Técnico Administrativo</b>	<b>78,22%</b>	<b>21,78%</b>	<b>101</b>	<b>5,76%</b>
<b>Especialista</b>	<b>41,59%</b>	<b>58,41%</b>	<b>214</b>	<b>12,21%</b>
<b>GESTÃO</b>	<b>40,65%</b>	<b>59,35%</b>	<b>155</b>	<b>8,85%</b>
Quadro	40,63%	59,38%	64	3,65%
Quadro Superior	40,66%	59,34%	91	5,19%
<b>Total Geral</b>	<b>41,27%</b>	<b>58,73%</b>	<b>1752</b>	<b>100,00%</b>

Numa visão global, o género feminino ocupa maioritariamente funções de técnico administrativo (cerca de 78% dos 101 trabalhadores), enquanto as áreas operacionais e técnicas são executadas maioritariamente pela população masculina.

Nas categorias Quadro e Quadro Superior, verifica-se que 40% dos cargos são preenchidos pelo género feminino, constatando-se que a maioria das posições mais elevadas na hierarquia é ocupada por homens.

### 1.7. Cargos de Chefia por Género



Destaca-se a evolução positiva verificada ao nível dos cargos de Diretor e Diretor Adjunto, onde a representação feminina aumentou de 28% para cerca de 35%, refletindo uma tendência de maior equilíbrio na ocupação de posições de liderança e evidenciando o impacto das políticas de valorização e desenvolvimento de talento interno.

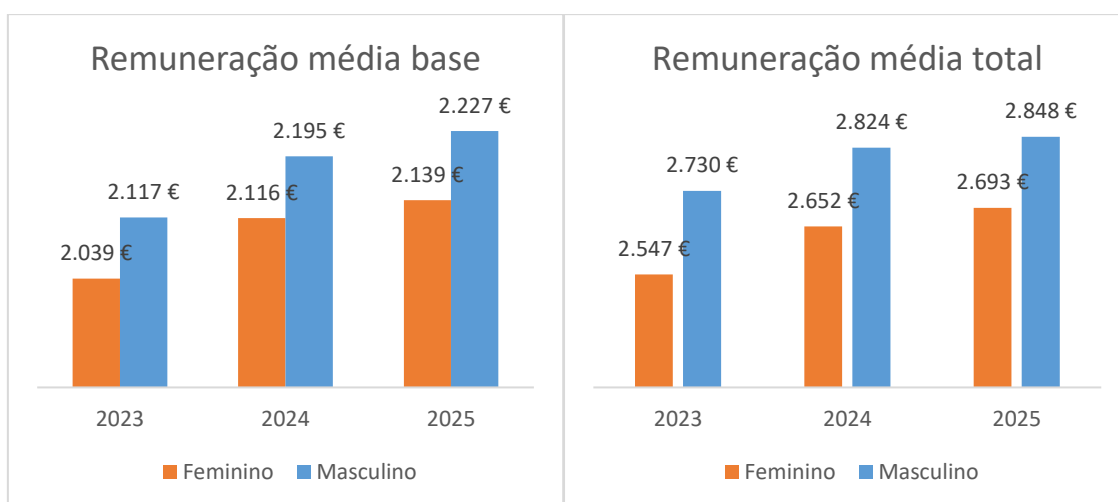
Nos cargos de Chefia Nível I (Subdiretor, Responsável de Área, Coordenador A) e de chefia Nível II (Coordenadores B, C e D) o sexo feminino é representado por cerca de 39% e 38%, comparativamente com os 40% e 30% de 2024.

### 1.8. Análise Remunerações

Relativamente à remuneração, verifica-se uma 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.

Indicador	Feminino	Masculino	Diferença %
<b>Média Rem. base</b>	<b>2 139,04 €</b>	<b>2 226,55 €</b>	<b>3,93%</b>
Mediana Rem. Base	2 049,84 €	2 136,26 €	4,05%
<b>Média Rem. Total</b>	<b>2 692,54 €</b>	<b>2 848,27 €</b>	<b>5,47%</b>
Mediana Rem. Total	2 389,13 €	2 532,41 €	5,66%

É ainda de assinalar o aumento das remunerações base mensal e global mensal nos últimos três anos, tanto nos trabalhadores quanto nas trabalhadoras.



Importa ainda referir que a diferença observada nas remunerações não resulta de critérios remuneratórios diferenciados para funções equivalentes, mas está essencialmente associada à distribuição de homens e mulheres pelas diferentes categorias profissionais e níveis de responsabilidade. A RTP tem vindo a acompanhar de forma sistemática estes indicadores, promovendo políticas de recrutamento, formação e progressão que favorecem uma maior representação feminina em áreas técnicas e em posições de liderança, contribuindo progressivamente para reduzir este diferencial estrutural.

## CONCLUSÃO

Para que a igualdade de género se torne uma realidade efetiva, é indispensável que o princípio da igualdade se traduza em ações concretas e consistentes. As empresas desempenham um papel central neste processo, assumindo responsabilidades estratégicas na eliminação de desigualdades e na promoção de culturas organizacionais mais justas e inclusivas.

A RTP, comprometida com estes valores, tem vindo a reforçar a sua atuação nesta matéria, dedicando recursos, políticas e práticas que assegurem a identificação e eliminação de eventuais discriminações, evitando que se perpetuem desigualdades ou se aprofunde o fosso entre mulheres e homens. Acreditamos que organizações verdadeiramente igualitárias contribuem não só para o desenvolvimento económico e social, mas também para a melhoria contínua do serviço público que prestamos.

Como prestador de serviço público de rádio e televisão, a RTP assume plenamente a sua missão de promover a igualdade de direitos, liberdades e oportunidades para todas as pessoas, independentemente do género. Procura garantir que mulheres e homens tenham acesso equitativo à participação profissional, à progressão na carreira e à valorização do seu talento. Reconhece e valoriza ainda cada trabalhadora e cada trabalhador como parte fundamental da construção de uma empresa mais inclusiva, representativa e orientada para o bem comum.

Neste contexto, a RTP continuará a acompanhar de forma sistemática os indicadores de igualdade de género, preparando-se também para os novos requisitos de transparência e monitorização previstos na Diretiva Europeia da Transparência Salarial, reforçando os seus mecanismos de análise e promoção da equidade.

Lisboa, março de 2026

Conselho de Administração