RTP
pela igualdade e inclusão

Plano para a Igualdade de Género 2027

Índice

O compromisso da RTP com a igualdade de género.....2

Elaboração e acompanhamento do plano 3

Objetivos e medidas.....5

Caracterização da RTP.....6

Plano para a Igualdade de Género 2027.....9

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, sendo um dos pilares da união europeia para o trabalho digno e a coesão social.

É neste contexto europeu que o contexto regulatório se torna mais exigente, com a criação da Diretiva da Transparência Salarial da UE (2023/970) estabelece regras para garantir a igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho igual ou de valor igual, combatendo a opacidade salarial. A existência de preconceitos de género em sistemas de remuneração e classificação profissional que não valorizam o trabalho dos homens e das mulheres de forma equitativa e neutra em termos de género é muito comum. Uma vez que este preconceito é, muitas vezes, inconsciente, a transparência salarial pode contribuir para sensibilizar os empregadores para o problema, ajudando-os a identificar diferenças salariais discriminatórias em razão do género, que não sejam diferenças justificadas por critérios objetivos e neutros em termos de género e que não são, muitas vezes, intencionais.

Este novo paradigma vem reforçar um caminho que a RTP tem percorrido. O sector dos media de serviço público mantém-se, a nível europeu, marcado por uma sub-representação das mulheres nos conteúdos "on-air" e "onscreen" nos canais de rádio e de televisão, ainda que a tendência recente aponte para maior equilíbrio. Na RTP, essa tendência tem-se traduzido em avanços concretos, nomeadamente na representação feminina nas categorias profissionais core, e o desafio que se coloca para 2027 é o de consolidar esses avanços com instrumentos mais robustos de transparência e de correção de eventuais disparidades.

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.

Elaboração e acompanhamento do plano

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 das condições de trabalho.

A reflexão sobre o Plano para a Igualdade de Género 2026 permitiu identificar pontos passíveis de melhoria nas diversas dimensões que o plano cobre. Ao longo de 2026, foram concretizadas medidas em todas as áreas de intervenção: na estratégia, missão e valores, com a divulgação e o acompanhamento do Plano; na igualdade no acesso ao emprego, com a promoção de práticas de recrutamento não discriminatórias; na formação, com a realização de ações sobre igualdade de género e temas associados; na proteção da parentalidade e na conciliação, com iniciativas de proximidade e de apoio aos trabalhadores e trabalhadoras; e na prevenção do assédio e da violência. Estes resultados sustentam a continuidade das medidas em 2027, com os ajustamentos agora propostos.

Uma das áreas onde se destacam pontos fortes remete para o Quadro ativo da empresa, com as mulheres a representarem 48% das 202 contratações entre 2022 e 2025, e 57% das 44 contratações no primeiro 1º semestre de 2026.

No que respeita aos órgãos de administração, a RTP cumpre a representação de 33,3% de cada sexo, nos termos do artigo 4.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que 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. Nas estruturas de direção e chefia (Diretores e Chefias de Nível I e II), pelo menos 33% são ocupados por mulheres, em linha com o princípio da representação equilibrada.

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.

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 2027, que, desejando ser ambicioso, pretende igualmente ser exequível e passível de melhoria ao longo do seu percurso.

Objetivos e medidas

O Plano para a Igualdade de Género 2027 desloca o centro de gravidade da intervenção: se em 2026 o enfoque esteve na consolidação de boas práticas já existentes e na sensibilização, em 2027 a prioridade passa para a conformidade ativa com a transparência remuneratória e para a correção de disparidades identificadas, sem abandonar as restantes dimensões de intervenção previstas na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND 2018/2030).

Estas dimensões são compostas por 17 objetivos 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.

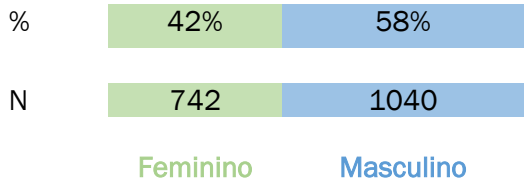
Assim, considerando a importância do contributo das organizações empresariais para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como as vantagens da integração de uma perspetiva de Igualdade de Género em todas as áreas da RTP, o Conselho de Administração compromete-se a:

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

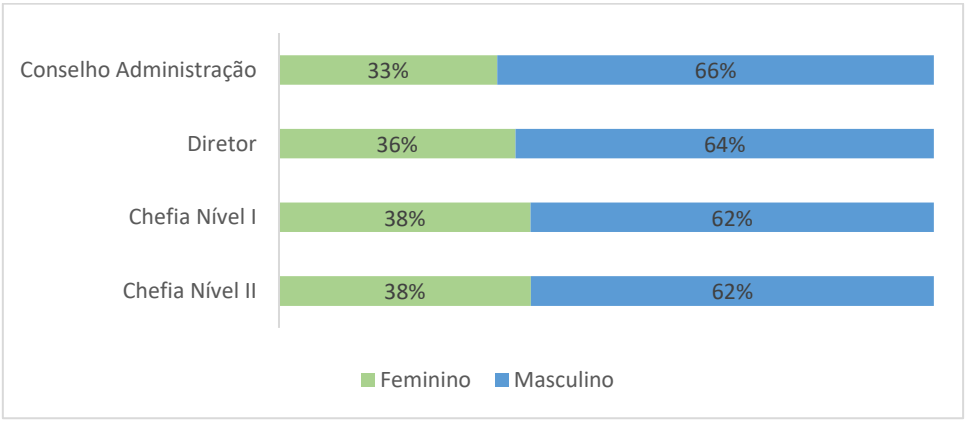
Caracterização da RTP

Em agosto de 2026, a RTP conta com 1782 trabalhadores e trabalhadoras, com médias de idade de 50 anos nos homens e 51 nas mulheres, e uma antiguidade média de 24 anos. As mulheres representam 42% do quadro ativo (742 trabalhadoras). Face ao plano anterior (745), o seu número manteve-se praticamente estável, num contexto de redução do quadro ativo total, o que se traduziu num aumento do seu peso relativo no conjunto da empresa.



Cargos estrutura

Verifica-se que os cargos de Administração são ocupados por dois homens e uma mulher. A nível dos Diretores e Diretores Adjuntos, as mulheres representam 36% (13 em 36), face a 27% (10 em 37) em 2025. Nos cargos de Chefia Nível I (Subdiretor, Responsável de Área, Coordenador A), as trabalhadoras representam 38% (58 em 151), uma ligeira diminuição face aos 39% (54 em 139) do plano anterior, embora o número de mulheres tenha aumentado. Nos cargos de Chefia Nível II (Coordenadores B, C e D), representam 38% (50 em 130), prosseguindo a tendência de aumento pelo segundo ano consecutivo.



Categorias profissionais

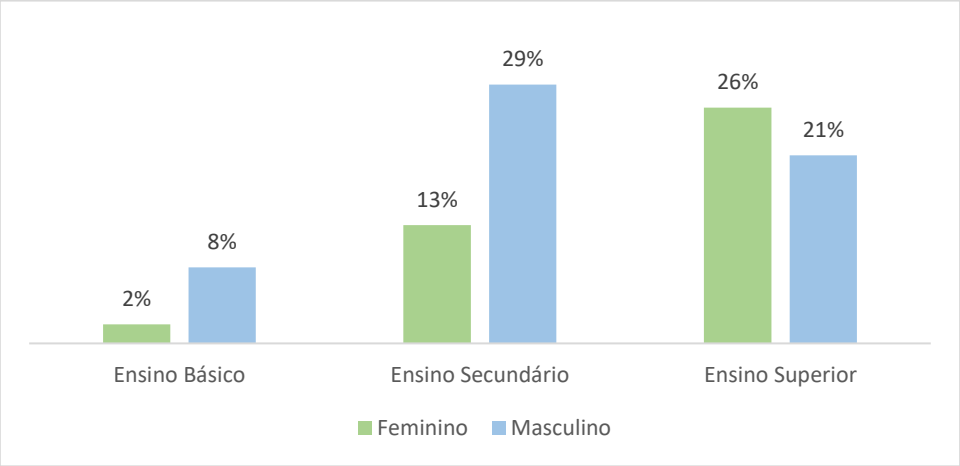
Destaca-se ainda que numa das categorias profissionais core da Empresa, Jornalista – redator, as trabalhadoras representam cerca de 57%, enquanto nas restantes categorias mais significativas, especialista, produtor e técnico administrativo, representam cerca de 42%, 73% e 78%, respetivamente. Destaque ainda para a categoria de Locutor/Apresentador onde 50% são trabalhadoras.

Categoria Profissional	Feminino	Masculino	Total Geral
Assist.Apoio aos Serviços	*%	100%	0,3%
Assist.de Artes Visuais	17%	83%	0,3%
Assist.de Documentalista	40%	60%	0,3%
Assist.de Operações	*%	100%	1,2%
Assist.de Programas/Informação	67%	33%	4,1%
Assist.Manut.Infra-Estruturas	*%	100%	0,1%
Documentalista	69%	31%	1,6%
Editor de Imagem	33%	67%	3,8%
Eletricista	*%	100%	0,7%
Especialista	42%	58%	12,1%
Jornalista - Realizador	*%	100%	0,1%
Jornalista - Redator	57%	43%	21,8%
Jornalista - Repórter	4%	96%	4,8%
Locutor/Apresentador	50%	50%	1,1%
Produtor	73%	27%	6,6%
Quadro	40%	60%	3,6%
Quadro Superior	40%	60%	5,2%
Realizador	25%	75%	4,2%
Responsável Operacional	5%	95%	1,2%
Responsável Técnico	*%	100%	0,6%
Sonorizador	7%	93%	0,8%
Téc.de Gestão de Sistemas	19%	81%	1,5%
Téc.de Plane. e Gestão de Meios	81%	19%	1,5%
Téc.de Plataformas Multimédia	67%	33%	0,5%
Téc.de Promoção de Programas	25%	75%	0,2%
Téc.de Sistemas Audiovisuais	19%	81%	1,5%
Téc.de Sistemas de Informação	*%	100%	0,8%
Técnico Administrativo	78%	22%	5,8%
Técnico de Artes Visuais	100%	*%	0,3%
Técnico de Cenografia	25%	75%	0,2%
Técnico de Comunicações	*%	100%	1,1%
Técnico de Eletrónica	3%	97%	1,6%
Técnico de Gestão de Emissão	32%	68%	1,7%
Técnico de Grafismo	23%	77%	1,2%
Técnico de Iluminação	8%	92%	0,7%
Técnico de Imagem	15%	85%	3,4%
Técnico de Som	3%	97%	3,5%
Total Geral	**42%**	**58%**	**100,0%**

É, no entanto, possível observar algumas categorias em que um dos géneros não se encontra representado (assinaladas com *). O presente Plano e as suas medidas pretendem compreender esta realidade ao longo dos anos e contribuir, de forma gradual, para um maior equilíbrio, através da formação, do recrutamento e da mobilidade interna.

Habilitações Literárias

A distribuição por habilitações literárias é apresentada no gráfico abaixo, em percentagem do total do quadro ativo. No ensino superior constata-se que, dos 843 trabalhadores e trabalhadoras com este nível de habilitações, 469 são mulheres (56%), o que corresponde a 26% do total do quadro ativo. No ensino secundário contam-se 235 trabalhadoras (13%) e 515 trabalhadores (29%), e no ensino básico 38 trabalhadoras (2%) e 151 trabalhadores (8%), permitindo afirmar que as trabalhadoras apresentam um nível de escolaridade superior, nomeadamente na formação superior.



Remuneração

Os valores apresentados reportam-se ao mês completo de agosto de 2026 e abrangem a totalidade do quadro ativo. Verificam-se diferenças entre mulheres e homens em ambas as médias, mais acentuadas na remuneração global (6,7%) do que na base (4,9%), o que sugere que parte da diferença decorre das componentes complementares e não apenas do vencimento base. Para estas diferenças contribuem ainda a antiguidade, a categoria profissional e a maior percentagem de homens em cargos de chefia. O presente Plano pretende compreender estas diferenças, em linha com a Diretiva (UE) 2023/970 relativa à transparência salarial, através de um diagnóstico salarial e da sua correção faseada.

	Feminino	Masculino
Média Rem. Base	2.189 €	2.302 €
Média Rem. Global	2.750 €	2.949 €

Plano para a Igualdade de Género 2027

1. Estratégia, missão e valores					
	Objetivos	**Medidas**	**Áreas**	**Indicador**	**Meta**
1	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade através da sua divulgação a todos os trabalhadores e trabalhadoras, em articulação com o Grupo de Acompanhamento.	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.	Plano divulgado no sítio eletrónico da empresa, intranet e correio eletrónico até ao final do 1.º trimestre de 2027
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 2027	Elaboração e publicação do Relatório no primeiro trimestre de 2027
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	N.º de conteúdos/publicações divulgados na área da intranet dedicada à igualdade de género.	4 publicações em 2027

4.	Reforçar a estrutura de acompanhamento da Igualdade de Género na empresa	Criação de um Grupo de Acompanhamento da Igualdade, com o objetivo anual de monitorizar a execução do Plano para a Igualdade, com coordenação da Direção de Recursos Humanos e integrando representantes da Direção Jurídica e Compliance e da Direção de Marketing e Comunicação, reportando ao Conselho de Administração um relatório anual. A composição do grupo será revista anualmente. O acompanhamento da execução do Plano poderá integrar mecanismos de auscultação dos trabalhadores e, quando adequado, das respetivas estruturas representativas, no âmbito das matérias abrangidas pelo Plano.	DRH	Grupo constituído; nº de reuniões de acompanhamento	Grupo constituído no 1º trimestre de 2027; 2 reuniões de balanço;

2. Igualdade no acesso ao emprego					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
5	Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de concursos internos, de recrutamento externo e de estágios profissionais, ao longo das várias fases de seleção (triagem, entrevistas, decisão final) de forma a garantir que não contêm qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, que são redigidos de forma comum a ambos os sexos, com linguagem inclusiva e indicação expressa M/F. Acompanhamento da igualdade de oportunidades através da recolha de dados desagregados por sexo.	DRH	Percentagem de anúncios (concursos internos, recrutamento externo e estágios) em conformidade.	100% dos concursos internos, recrutamento externo e estágios em conformidade em 2027
6	Divulgar informação salarial nas ofertas de emprego, conforme a legislação em vigor;	Inclusão da faixa salarial em todas as ofertas de emprego e concursos internos, em cumprimento do artigo 5.º da Diretiva (UE) 2023/970 e da legislação nacional de transposição.	DRH	% de ofertas de emprego com faixa salarial ou critério remuneratório indicado	100% das ofertas e concursos publicados a partir do 2.º trimestre de 2027 ou, se anterior, da data de entrada em vigor da legislação de transposição

3. Formação Inicial e Contínua					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
7	Promover a integração no plano de formação de ações na área de igualdade de género	Integração no plano de formação de 2027 de um módulo sobre igualdade de género e questões associadas, alargando-a a trabalhadores que ainda não realizaram e assegurando a participação das chefias.	DRH CITE CIG	N.º de edições do módulo realizadas; % de trabalhadores e trabalhadoras que participaram, desagregada por sexo; % de dirigentes e chefias.	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, até 2027.

4. Igualdade nas condições de trabalho					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
8	Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de networking e entidades que apoiem o desenvolvimento da carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia. Os protocolos preveem iniciativas como mentoria, programas de liderança, ações de networking, dirigidas a trabalhadores/as do sexo sub-representado.	DRH	N.º de protocolos celebrados; n.º de iniciativas realizadas; n.º de participantes, desagregado por sexo e por nível funcional;	2 protocolos celebrados e 2 iniciativas realizadas em 2027;
9	Cumprir os requisitos da Diretiva (UE) 2023/970 sobre	Elaboração e divulgação do relatório de diagnóstico salarial, com análise por categoria de trabalhadores	DRH	Divulgação do relatório; diferencial	Relatório divulgado no 1º semestre de 2027 ou no

	transparência salarial, analisar as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens e corrigir, de forma faseada, as que não se mostrem justificadas por critérios objetivos e neutros em termos de género	que exercem trabalho igual ou de valor igual; identificação das diferenças não justificadas; definição e execução faseada de um plano de correção dessas situações.		global não ajustado (acompanhamento anual, como indicador de contexto); n.º de situações injustificadas identificadas e n.º corrigidas	prazo que a legislação de transposição venha a fixar. Execução do plano de acordo com o calendário nele fixado.

5. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho					
	Objetivos	**Medidas**	**Áreas**	**Indicador**	**Meta**
10	Garantir a prevenção e o combate ao assédio sexual e moral no trabalho	Implementação de ações concretas (ações de sensibilização e formação, divulgação do canal de denúncia, entre outras) com vista à identificação do potencial e fatores de risco para a ocorrência de assédio, conforme o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio.	DRH	Nº de ações implementadas	Realização de 2 ações em 2027.
11	Combate a todas as formas de violência	No âmbito da assinatura do Pacto Contra a Violência, promoção de práticas internas de prevenção e combate à violência doméstica, nomeadamente divulgação de informação e de contactos de apoio e articulação com entidades de apoio à vítima, entre outras.	DRH	Nº de ações implementadas	Realização de 2 ações em 2027.

6. Proteção na Parentalidade					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
12	Promover uma cultura de incentivo à parentalidade e de proximidade, reforçando a divulgação.	Divulgação, nos canais de comunicação internos existentes, dos direitos e serviços em matéria de proteção da maternidade e da parentalidade, nomeadamente licenças parentais e modalidades de partilha, dispensas, regimes de horário, apoios sociais da empresa, entre outros	DRH	Nº de ações de sensibilização	Realização de 2 ações em 2027.
		Oferta de um cartão de felicitações e de um presente ("BabyBox") a todos os trabalhadores e trabalhadoras que sejam pais ou mães, por nascimento, adoção ou outra situação de parentalidade legalmente reconhecida, como gesto de proximidade e complementar às medidas de proteção na parentalidade previstas na lei e no Acordo de Empresa.	DRH	Nº de presentes oferecidos	100% dos novos pais e mães elegíveis
		Comemoração de dias alusivos à família (Dia da Mãe, Dia do Pai, Dia dos Avós e Dia Internacional da Família) com iniciativas na empresa que promovam a partilha dos cuidados entre mulheres e homens e o reconhecimento da diversidade familiar.	DRH	Nº de iniciativas	Realização de 2 iniciativas em 2027.
13	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 (licença parental exclusiva do pai e partilha da licença parental). Acompanhamento anual da utilização de cada uma, de forma distinta, face ao universo de pessoas elegíveis.	DRH	N.º de depoimentos/vídeos divulgados; % de pais elegíveis que gozaram a licença parental exclusiva; % de pais elegíveis que partilharam a licença parental.	Realização de uma campanha e divulgação no 2.º semestre de 2027.

7. Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal					
	Objetivos	Medidas	Áreas	Indicador	Meta
14	Promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras, com ações orientadas para as necessidades identificadas em matéria de igualdade de género.	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	Nº de ações de sensibilização	Realização de 2 ações de sensibilização em 2027.
		Disponibilizar consultas aos trabalhadores/as, orientadas para as necessidades identificadas em matéria de igualdade de género.	DRH	Disponibilização do serviço durante todo o ano de 2027 e monitorização anual da adesão.	Realização de consultas sempre que identificada necessidade.
15	Promover a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, considerando trabalhadores com diferentes funções e regimes de horário	Promover a informação e incentivar o benefício das políticas internas e boas práticas na RTP.	DRH	Nº de ações de sensibilização	Realização de 2 ações de sensibilização em 2027.
		Promoção do benefício da dispensa de serviço no dia de aniversário a todos os trabalhadores e trabalhadoras, com avaliação anual da sua eficácia, nomeadamente quanto ao acesso efetivo por trabalhadores com diferentes funções e regimes de horário e à perceção do seu contributo para o bem-estar e a conciliação.	DRH	% de trabalhadores/as que usufruíram da dispensa, por função e regime horário;	Relatório de análise de eficácia no 2º semestre de 2027

		Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio profissional, familiar e pessoal e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia nesta relação.	DRH	Nº de ações de sensibilização	Realização de 2 ações em 2027.
16	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/as trabalhadores/as, a serem respondidas e analisadas pelo Grupo de Acompanhamento da Igualdade, para eventual ajustamento das medidas do Plano.	DRH	Nº de iniciativas do Projeto RTP Pela Igualdade e Inclusão	Realização de 2 iniciativas em 2027.
17	Divulgar iniciativas de responsabilidade social, privilegiando as que contribuam diretamente para a igualdade de género.	Divulgar depoimentos/vídeos de iniciativas de responsabilidade social realizadas pelos trabalhadores e trabalhadoras no âmbito de boas práticas, privilegiando as que contribuam para a igualdade de género e explicitando esse contributo.	DRH	Nº de campanhas de sensibilização	Realização de 2 campanhas em 2027.