



GRUPO MÉDIA CAPITAL SGPS, SA

Sede: Rua Mário Castelhana, n.º 40, Barcarena, Oeiras

Matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Cascais

Pessoa Colectiva n.º 502 816 481

Capital Social: 89.583.970,80 euros

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

O Grupo Media Capital, SGPS, S.A. vem por este meio apresentar o Plano de Igualdade de Género para 2027, em anexo, em função das áreas prioritárias identificadas após diagnóstico global realizado em 2026.

Queluz de Baixo, 15 de setembro de 2026

A Entidade Emitente,



Media Capital

Plano para a igualdade de género 2027

Grupo Media Capital



O Grupo Media Capital

O Grupo Media Capital, SGPS, S.A. (doravante “Grupo Media Capital” ou “GMC”) é holding de um grupo empresarial que se destaca no mercado de *media* em que opera, focando-se nos segmentos de Televisão, Digital e Entretenimento e de Produção Audiovisual. Como suporte a estas atividades, o Grupo incorpora um entidade que faz a gestão dos serviços partilhados do Grupo e duas holdings que gerem centralmente a atividade.

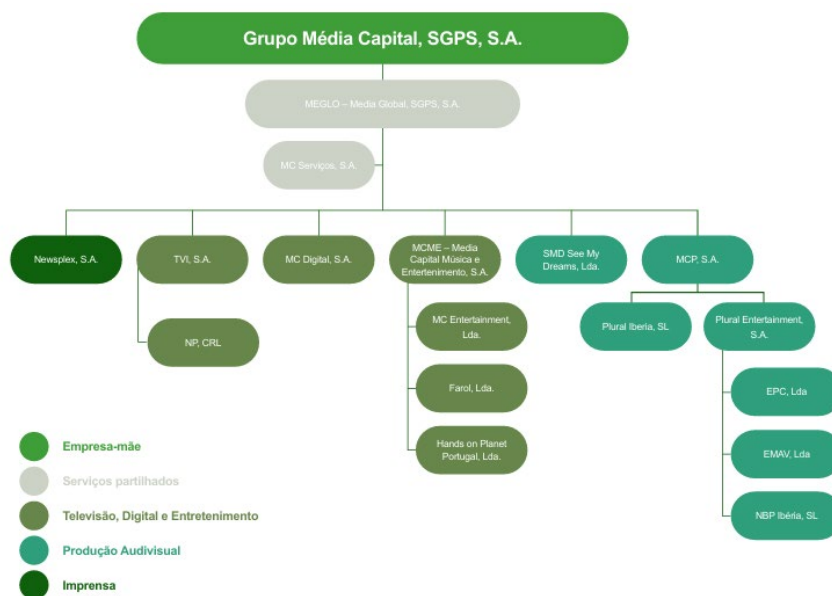
O GMC agrega a atividade de produção audiovisual (essencialmente nas áreas de ficção e entretenimento), emissão televisiva, seja em canal de FTA (Free to Air ou canais generalistas de televisão em sinal aberto), ou de *pay-tv* e atividade com presença digital.

Durante o ano 2025, o GMC integrou também a atividade de imprensa escrita em papel através da aquisição do semanário Nascer do Sol (detido pela Newsplex, S.A.).

Adicionalmente, desempenha também a sua atividade em Portugal na área de produção de cenários, assim como na prestação de serviços de apoio à produção audiovisual. Por último, possui áreas de apoio, transversais a toda as atividades desenvolvidas pelas várias áreas de negócio que integram o Grupo.

No início de 2026, o Grupo adquiriu uma participação maioritária da sociedade Inevitável & Fundamental, Lda., tendo agregado ao seu portefólio os títulos de publicação periódicas Polígrafo e Viral Check.

O Grupo Media Capital tem a seguinte estrutura societária:



Quotas de detenção equivalem a 100%, com a exceção da “NP, CRL”, a qual se encontra em liquidação, da “Hands On Planet” e da “Newsplex, S.A.”, que apresentam participações equivalentes a 3,75%, 50% e 98,21%, respetivamente.

Os Recursos Humanos no Grupo Media Capital

O Grupo Media Capital tem como propósito ser uma força influente na sociedade, comprometendo-se a defender causas relevantes com impacto positivo na vida das pessoas, promovendo uma conexão próxima e autêntica, ouvindo as suas necessidades e aspirações.

Os colaboradores do Grupo Media Capital são a base do seu sucesso, sendo valorizados como parte fundamental da sua trajetória e crescimento. Neste sentido, o Grupo procura garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado, onde as condições oferecidas promovam o bem-estar dos colaboradores e garantam uma experiência positiva para quem faz parte do Grupo.

Compromissos com os profissionais do Grupo Media Capital



Tendo como agregador de princípios o Código de Ética e Conduta do Grupo, são promovidos em todas as empresas do Grupo Media Capital os mesmos compromissos que se encontram em respeito com o previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Desde o processo de recrutamento, que é baseado no mérito e talento dos colaboradores e onde os aspetos de diversidade como o género, a religião ou a idade não são fatores relevantes que contribuam para o mesmo, até aos processos de avaliação, progressão e promoção os princípios de igualdade prevalecem sobre qualquer outro.

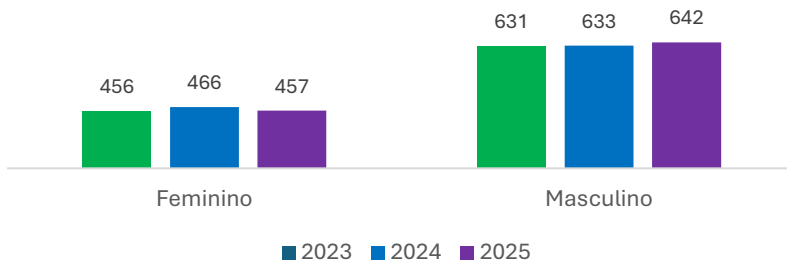
Apesar das particularidades do setor, verifica-se uma diferenciação na representatividade de género consoante a área de atuação. Observa-se uma maior presença de mulheres nas áreas de produção e realização, enquanto as funções de cariz mais técnico são predominantemente desempenhadas por homens. Ainda assim, o Grupo assume um compromisso com a inclusão social e o respeito mútuo, promovendo práticas que asseguram um desempenho positivo em matérias de igualdade, diversidade e inclusão. Paralelamente, o investimento contínuo na formação dos colaboradores representa uma oportunidade estratégica para o seu desenvolvimento, contribuindo para o aumento da qualidade e produtividade ao longo de toda a cadeia de valor.

Caracterização global a 31 de dezembro de 2025

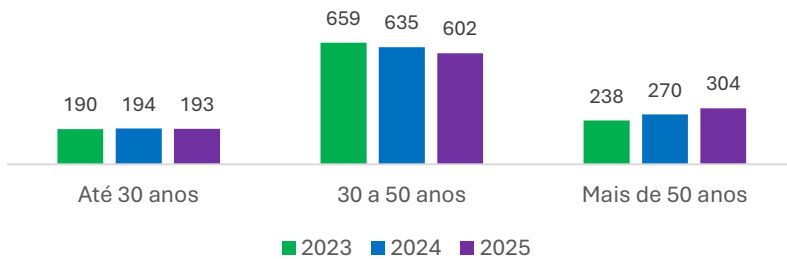
O Grupo Media Capital é composto, em 31 de dezembro de 2025, por 1099 colaboradores com contrato de trabalho, o que reflete uma manutenção do número total face a 2024, segmentados entre as funções de pessoal diretivo, quadros intermédios e pessoal técnico que trabalham nas instalações de Queluz de Baixo e Bucelas.

Em 2025, 235 entradas e 261 saídas de colaboradores assalariados, sendo que a taxa de rotatividade foi de 23,75%, representando uma redução da de 4 p.p. face a 2024.

Número de colaboradores por género

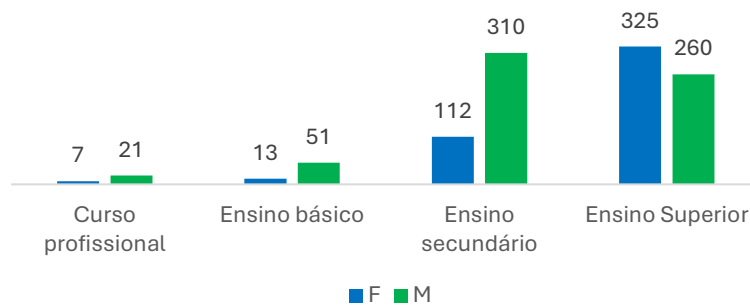


Número de colaboradores por faixa etária



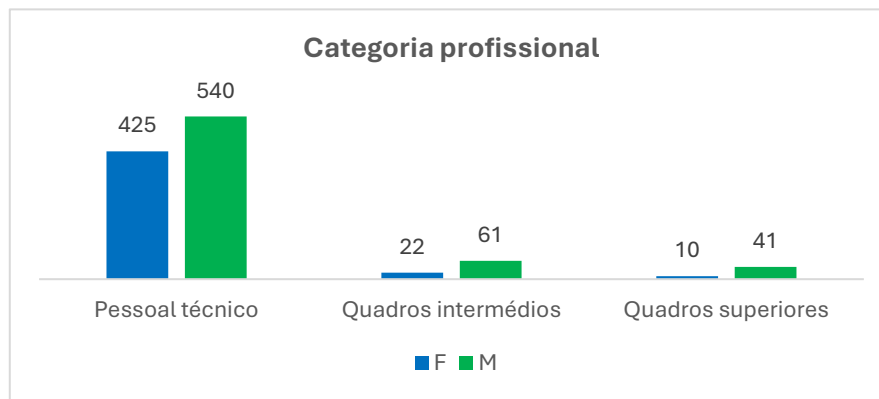
Nível de escolaridade

Nível de escolaridade



No que se refere ao nível de escolaridade, o Grupo Media Capital apresenta uma prevalência de colaboradores com o ensino superior (53%, mais 1 p.p. que em 2024), sendo que destes a maioria são colaboradores do sexo feminino.

Categoria profissional



No que se refere à categoria profissional, as mesmas encontram-se agregadas em 3 tipos: pessoal técnico, quadros intermédios e quadros superiores.

Dentro das diversas categorias, os colaboradores apresentam cargos distintos, em função das unidades de negócio em que estão inseridos e dos diversos departamentos com que colaboram. O Grupo tem cerca de 145 tipologias de cargos, dos quais se destacam em termos de números de colaboradores, os que desempenham funções relacionadas com a produção de informação e entretenimento (jornalista, operador de câmara, produtores, entre outros).

Disparidade salarial (consolidado)

No que se refere à disparidade salarial, o Grupo Media Capital apresente um **Salário médio mensal**¹ (inclui todos os componentes de salário fixos incluindo subsídio de refeição ou acesso gratuito à refeição) atingiu em 31 de dezembro de 2025, o salário médio bruto mensal era de 2.320€, refletindo um aumento de 5,4% face ao exercício anterior.

No que se refere aos indicadores de disparidade salarial² verificou-se uma estabilização no Pessoal Técnico (a categoria que representa 88% dos colaboradores do Grupo). Este indicador reflete o esforço de harmonização e progressão de salários que está patente nas diversas decisões do Grupo. A mesma tendência se verificou nos Quadros Superiores.

A disparidade salarial no Grupo Media Capital resulta apenas de fatores de discriminação positiva que advêm da experiência profissional, mérito ou responsabilidade das funções que desempenham.

¹ Os montantes apresentados no presente relatório referentes a remunerações diferem dos apresentados no Relatório de Sustentabilidade do Grupo Media Capital com referência a 31 de dezembro de 2024, uma vez que o mesmo obedece a critérios específicos de cálculo definidos nas ESRS.

² Conforme Relatório de Sustentabilidade do Grupo Media Capital com referência a 31 de dezembro de 2024

Principais medidas do Plano de Ação para 2027

Estratégia, Missão e Valores da Empresa

- Concluir a implementação do portal de colaborador, que visa agregar a informação, facilitar a comunicação e promover a transparência da relação entre o Grupo Media Capital e todos os trabalhadores;
- Rever as políticas e normas internas decorrentes das evolução dos seus processos;
- Manter uma comunicação aberta com os seus colaboradores, Comissão de Trabalhadores e estruturas sindicais que promovam um diálogo construtivo e colaborativo;
- Manter o acompanhamento do canal de denúncias do Grupo, como forma de garantir uma comunicação protegida por parte de colaboradores mais vulneráveis.

Igualdade no acesso ao emprego

- Continuar a garantir práticas muito robustas de não discriminação em processos de recrutamento e seleção, que garantam apenas a análise com base no mérito, experiência e adequação às funções.

Formação Inicial e Contínua

- Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma, assente em formação contínua que promova o diálogo e respeito entre todos.
- Continuar a promover a formação inicial e contínua dos colaboradores, para alteração e melhoria relativa à qualificação profissional.

Igualdade nas Condições de Trabalho

- Comunicar e implementar a revisão do Plano de Carreiras e enquadramento salarial respetivo, de forma a garantir um adequado desenvolvimento assente no mérito e desempenho, excluindo todos os potenciais factores de discriminação;
- Comunicar e implementar a revisão do Modelo de Avaliação de Desempenho, garantindo que o mesmo é assente em princípios respeitadores e justos para todos os colaboradores, independentemente do seu género.
- Garantir planos de desenvolvimento a todos os colaboradores que sejam identificados para o efeito com vista à valorização profissional, assegurando a igualdade de oportunidades no domínio da promoção e da progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas.

Proteção na Parentalidade

- Manter o cumprimento integral das obrigações legais relativas à proteção na parentalidade, assegurando aos trabalhadores os direitos previstos na legislação laboral, como licenças, dispensas e adaptações de horário, independentemente do seu género.

Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

- Promover a existência de protocolos com entidades que prestem serviços de apoio para os colaboradores e respetivas famílias, com vista a aumentar a oferta já existente;
- Manter o acesso a serviços de saúde (geral e mental) e bem estar aos colaboradores nas instalações da empresa;
- Promover a conciliação da vida profissional e pessoal através de meios trabalho flexível e teletrabalho, quando compatível com as funções e requerido pelo colaborador.

ANEXOS



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Instituto de Saúde, Segurança e Segurança Social

EMPRESA	GRUPO MEDIA CAPITAL
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2026
SETOR	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço
A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	X		
A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	X		De acordo com o Código de Ética e Conduta do Grupo Media Capital.
Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa? (Fontes 1,7)	X		
A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)		X	
A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?		X	
Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo? (Fonte 1)		X	Contemplado em todos os documentos da Direção de Recursos Humanos.
No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)		X	
A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?		X	
A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)	X		Consta no Código de Ética e Conduta do Grupo Media Capital assim como no Relatório de Sustentabilidade.
A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)		X	
Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade? (Fonte 3)	X		De acordo com o previsto na Lei.
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial? (Fonte 6, 7, 8)	X		
A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?	X		
Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X		
A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade? (Fontes 1,7)	X		
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)? (Fontes 1,8)		X	
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços? (Fontes 1,8)		X	
Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens? (Fonte 3)		X	
Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 3)		X	

Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	X		

Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego			
Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço
Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente? (Fonte 7)	X		
Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento? (Fonte 4)	X		
A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género? (Fonte 1)	X		
Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? (Fontes 1, 7)	X		
Caso a empresa recorra a empresas especializadas de seleção e recrutamento, são-lhes fornecidas orientações no sentido de assegurar uma representação equilibrada de mulheres e homens entre as pessoas candidatas? (Fontes 1, 8)	X		
A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as? (Fontes 1, 7)	X		
Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	X		
Os anúncios contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível?	X		
A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?	X		
O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?	X		
Subdimensão: Período experimental			
No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	X		
Subdimensão: Não renovação de contratos a termo			
A empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos?	X		

Dimensão: Formação Inicial e Contínua			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço
A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens? (Fontes 1, 7)	X		
A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?	X		
A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	X		
A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado? (Fontes 1, 7)		X	
Prevenção de práticas discriminatórias			
A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	X		
A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei? (Fonte 7)	X		
Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?	X		

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Subdimensão: Avaliação de desempenho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de “N/A” neste espaço
Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares? (Fontes 1, 7)	X		
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	X		
Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho? (Fonte 4)	X		
As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres? (Fonte 5)	X		
A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	X		
A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade? (Fonte 4)	X		
As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira? (Fontes 1, 7)	X		
A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?	X		
A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? (Fontes 1, 7)	X		
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.:Direções)?		X	
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio? (Fonte 3)		X	
A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas? (Fonte 1)	X		
A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?		X	
A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?	X		
A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento (sponsorship) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?	X		
A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia? (Fonte 1)		X	
A empresa tem programas de mentorias e apadrinhamento/ amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?	X		
A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação? (Fonte 7)	X		
A empresa assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares? (Fonte 4)	X		
A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?	X		
A empresa tem protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	X		
A empresa participa em eventos das comunidades escolar e formativa para promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu setor de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores da atividade económica?	X		
A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia? (Fonte 1)	X		

Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de administração, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? [! Informação: Setor público empresarial A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018 Empresas cotadas em bolsa A proporção de pessoas em cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]		X	A designação dos membros que integram o Conselho de Administração tem, na sua génese, a conveniência de manter a representatividade estabelecida pelos acionistas.
Subdimensão: Salários			
A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	X		
Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa? (Fonte 4)	X		
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género? (Fonte 1)	X		
A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?	X		
A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex. prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares? (Fonte 7)	X		
A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas? (Fonte 1)		X	
A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	X		
! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa tem procedido, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014)?			
! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?			
! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tem adotado medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?			
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”?	X		
A determinação do valor das retribuições (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de modo a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”? (Fonte 5)	X		
A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina, como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado? (Fontes 4, 5)	X		
A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?	X		
A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade? (Fonte 4)	X		
Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina? (Fonte 4)	X		
A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	X		
A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	X		

Dimensão: Proteção na Parentalidade			
Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de “N/A” neste espaço
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei? (Fonte 1)	X		
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X	
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? (Fontes 8)		X	
A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? (Fonte 8)		X	
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?	X		
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra no mesmo toda essa legislação?	X		
A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	X		
Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?	X		
Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	X		
Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	X		
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai? (Fonte 5)	X		
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe? (Fonte 5)	X		
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	X		
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	X		
Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	X		

A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	X		
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	X		
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	X		
Subdimensão: Dispensas, Faltas			
A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X	
A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X	
A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X	
A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X	
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	X		
A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	X		
A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	X		
A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	X		
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	X		
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	X		

Subdimensão: Redução do Tempo de Trabalho			
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	X		
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional			
A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?		X	
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	X		
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional			
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?	X		
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?	X		
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	X		
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?	X		
Subdimensão: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental			
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa cumpriu o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	X		
Subdimensão: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental			
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	X		

Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço
A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras? (Fonte 1)	X		
A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadores e trabalhadoras? (Fonte 1)	X		
A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? (Fontes 1, 6, 7)	X		
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?	X		
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	X		
A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)? (Fontes 1, 6)	X		
A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 6, 7)	X		
A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 6, 7)	X		
A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 1, 6, 7)	X		
A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?	X		
Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial			
A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		X	
A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível? (Fonte 1)		X	
A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermedias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?		X	
Prevenção de práticas discriminatórias			
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	X		
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	X		
Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?	n/a	n/a	
No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado?	n/a	n/a	
Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho?	X		
Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?	X		

Subdimensão: Faltas			
A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X	
A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X	
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa considera faltas justificadas: i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, ate quatro horas por trimestre, por cada um/a?	X		
A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	X		
Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar			
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa garante a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	X		
A empresa garante a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	X		
Subdimensão: Teletrabalho			
A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 1, 6, 7)		X	
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa respeita o direito do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito?	X		
Subdimensão: Jornada contínua (! Apenas para o setor público empresarial)			
A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica? (Fontes 1, 6, 7)	n/a	n/a	
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa concedeu a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	n/a	n/a	
Subdimensão: Meia jornada (! Apenas para o setor público empresarial)			
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	n/a	n/a	

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho			
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho?	X		
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho? [Informação: Entende-se por assédio sexual no trabalho o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.]	X		
A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?	X		
Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho? (Fonte 1)	X		
A empresa informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho? (Fonte 1)	X		
Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?	X		
Prevenção de práticas discriminatórias			
Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		X	
Se a resposta foi "sim": A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?	n/a	n/a	
Se a resposta foi "não": A empresa garantiu que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?	X		
Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?	n/a	n/a	
Se a resposta foi "sim": A empresa considerou justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante?	n/a	n/a	
A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	X		
Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?	n/a	n/a	

EMPRESA	GRUPO MEDIA CAPITAL
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2026
SETOR	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Subdimensão:

Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Desenvolver a Política de Recursos Humanos e de Política Corporativa de Direitos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	Os documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	Objetivos estratégicos mensuráveis definidos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	
	Acompanhamento pelo Comité de Risco do Grupo Media Capital dos temas inerentes à igualdade entre mulheres e homens	Comité de Risco	Comité de Risco	Não envolve custos específicos	N.º de reuniões em que são abordados temas relacionados com Igualdade de género	O tema de igualdade de género ser abordado, no mínimo, 2 vezes	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa.	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de destaque na Intranet do Grupo.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável pela Comunicação Interna	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada na Intranet e no site institucional no Grupo	Divulgação efetuada na Intranet e no site institucional no Grupo	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Concluir a implementação um portal de colaborador no Grupo Media Capital	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	40.000€ a 50.000€ em 2026	Implementação e divulgação	Implementação a ser concluída no início de 2027	Orçamento de 10,000€ a 20,000€
Facilitar a comunicação e promover a transparência da relação entre o Grupo Media Capital e todos os colaboradores	Manter uma comunicação aberta com os seus colaboradores, Comissão de Trabalhadores e estruturas sindicais que promovam um diálogo construtivo e colaborativo	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	N.º de reuniões realizadas anualmente com a Comissão de Trabalhadores	Manter o número de reuniões em 2027 face às realizadas em 2026	
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Manter o acompanhamento do canal de denúncias do Grupo, como forma de garantir uma comunicação protegida por parte de colaboradores mais vulneráveis.	Direção de Auditoria Interna	Direção de Auditoria Interna	3.000€	N.º de denúncias recebidas e analisadas	Todas as denúncias são analisadas nos período previsto na legislação aplicável	

Dimensão: Igualdade no acesso a empresa

Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano em referência	Todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo	

Dimensão: Formação Inicial e Contínua							
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma.	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género, proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável de Formação	Contemplado no Orçamento anual de Formação	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, no ano de referência	Divulgação do Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual	
Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Continuar a promover a formação inicial e contínua de todos os colaboradores, para alteração e melhoria relativa à qualificação profissional.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável de Formação	Contemplado no Orçamento anual de Formação	Plano de formação do Grupo	Ter uma elevada taxa de participação nas formações prestadas pelo Grupo Media Capital, independentemente do género.	

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho							
Subdimensão: Avaliação de desempenho							
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Atualização do Modelo de Avaliação de Desempenho, garantindo que o mesmo é assente em princípios respeitadores e justos para todos os colaboradores, independentemente do seu género	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Modelo de avaliação de desempenho objetivo e não discriminatório (direta ou indiretamente), no ano de referência	Comunicação do modelo de avaliação revisto no ano de 2027, para sua entrada em vigor nesse ano.	
Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho							
Subdimensão: Promoção/Progressão na carreira profissional							
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Revisão do Plano de Carreiras e enquadramento salarial respetivo, de forma a garantir um adequado desenvolvimento assente no mérito e desempenho, excluindo todos os potenciais fatores de discriminação	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável de Desenvolvimento e Gestão de Carreiras	Não envolve custos específicos	Plano de carreiras do Grupo Media Capital	Implementação do Plano de Carreiras revisto em 2026	
Incentivar a participação dos colaboradores (M/F) no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Organização e realização de reuniões com os colaboradores (M/F) e/ou suas estruturas representativas para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia).	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Número de reuniões no ano de referência.	Mínimo de 1 reunião anual que abranja este tema.	Em regime de Focus Group

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho							
Subdimensão: Salários							
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Promover a equidade salarial entre Homens e Mulheres	Análise e Revisão anual das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável de Remunerações	Estimar no Orçamento 2027	Análise e Revisão anual das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens	Proposta de Revisão (refletida no Orçamento para 2027)	

Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal							
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Manter o cumprimento integral das obrigações legais relativas à proteção na parentalidade, assegurando aos trabalhadores os direitos previstos na legislação laboral, como licenças, dispensas e adaptações de horário, independentemente do seu género	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Licenças usufruídas no ano de referência face ao total de colaboradores que sejam pais	Licenças usufruídas no ano de referência face ao total de colaboradores que sejam pais	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores (M/F)	Celebração de novos protocolos com serviços de apoio para o agregado familiar alargado dos colaboradores (M/F).	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável área de Parcerias e Protocolos	A avaliar	Número e tipo de parcerias. Número de Colaboradores (M/F) abrangidos.	Disponibilizar, pelo menos, 2 novas parcerias até final de 2027	
	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos Colaboradores (M/F) que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas, lavandaria, catering/ take away, pequenas reparações).	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável área de Parcerias e Protocolos	Não envolve custos específicos	Recursos existentes divulgados no ano de referência	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as, anualmente.	
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar, nomeadamente através da prestação de serviços de medicina curativa e preventiva, assim como serviços de psicologia as instalações da empresa ou online, gratuitamente	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos - Responsável área de Parcerias e Protocolos	Estimar no Orçamento 2026	N.º de consultas prestadas no ano	Disponibilizar consultas a todos os colaboradores que o requeiram	
	Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal através de meios trabalho flexível e teletrabalho, quando compatível com as funções e requerido pelo colaborador	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos Direção do colaborador solicitante	Não envolve custos específicos	Rácios de colaboradores que usufruem de medidas de flexibilização vs colaboradores que o solicitaram	Rácios de colaboradores que usufruem de medidas de flexibilização vs colaboradores que o solicitaram	



Media Capital

Juntos, criamos o futuro