

REN 

**Relatório de
Monitorização
Indicadores de Género
2019 - 2021**

Abril 2022



Enquadramento

O Relatório de Monitorização dos Indicadores de Género é um instrumento de gestão que procura refletir a concretização da implementação da estratégia de Igualdade de Género da REN e o seu acompanhamento.

A elaboração deste relatório permite acompanhar a evolução dos indicadores ao longo dos anos e a comparação com as melhores práticas de Mercado e tem também como objetivo promover a transparência de informação relacionada com estas matérias, através do refinamento e estruturação do tratamento dos dados, bem como da sua divulgação.

Os anos de 2020 e 2021 ficaram marcados pela COVID-19, o que obrigou a uma reestruturação das formas de trabalhar e de estar nas organizações. Apesar da situação pandémica, a REN manteve as suas políticas e estratégias de Igualdade de Género, dando seguimento ao cumprimento do Plano Estratégico de Igualdade de Género 2019 – 2023.



Indicadores de Género

CARACTERIZAÇÃO GLOBAL

| | | 2021 | 2020 | 2019 |
|----------------------------------|------|------|------|------|
| COLABORADORES REN | | | | |
| HOMENS | % | 24,7 | 24,3 | 24,3 |
| MULHERES | % | 75,3 | 75,7 | 75,7 |
| SAÍDAS DE COLABORADORES | | | | |
| HOMENS | % | 71,4 | 74,1 | 46,4 |
| MULHERES | % | 28,6 | 25,9 | 53,6 |
| ENTRADAS DE COLABORADORES | | | | |
| HOMENS | % | 60,0 | 75,0 | 76,2 |
| MULHERES | % | 40,0 | 25,0 | 23,8 |
| IDADE MÉDIA | | | | |
| HOMENS | ANOS | 46,4 | 46,0 | 46,2 |
| MULHERES | ANOS | 44,2 | 43,6 | 43,0 |
| ANTIGUIDADE MÉDIA | | | | |
| HOMENS | ANOS | 17,8 | 17,6 | 18,0 |
| MULHERES | ANOS | 15,3 | 14,9 | 14,4 |

LIDERANÇA NO FEMININO

| | | 2021 | 2020 | 2019 |
|------------------------------------|---|------|------|------|
| DIREÇÃO | | | | |
| HOMENS | % | 69,2 | 66,7 | 66,7 |
| MULHERES | % | 30,8 | 33,3 | 33,3 |
| GESTÃO | | | | |
| HOMENS | % | 72,9 | 76,0 | 76,0 |
| MULHERES | % | 27,1 | 24,0 | 24,0 |
| DIREÇÃO E GESTÃO (MULHERES) | % | 28,4 | 27,3 | 27,3 |

NIVEL QUALIFICAÇÕES

| | | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|---|------|------|------|
| ENSINO BÁSICO | | | | |
| HOMENS | % | 82,5 | 83,7 | 85,4 |
| MULHERES | % | 17,5 | 16,3 | 14,6 |
| ENSINO SECUNDÁRIO | | | | |
| HOMENS | % | 88,0 | 88,0 | 87,8 |
| MULHERES | % | 11,9 | 12,0 | 12,2 |
| ENSINO SUPERIOR (LIC.) | | | | |
| HOMENS | % | 71,4 | 72,0 | 71,8 |
| MULHERES | % | 28,6 | 28,0 | 28,2 |
| FORMAÇÃO AVANÇADA (DOUT./MEST.) | | | | |
| HOMENS | % | 66,7 | 66,7 | 65,8 |
| MULHERES | % | 33,3 | 33,3 | 34,3 |
| FORMAÇÃO STEM (MULHERES) | % | 20,9 | 20,5 | 21,4 |
| FORMAÇÃO IT (MULHERES) | % | 24,0 | 24,5 | 27,7 |

GRUPO FUNCIONAL

| | | 2021 | 2020 | 2019 |
|-------------------------------------|---|------|------|------|
| QUADROS SUPERIORES | | | | |
| HOMENS | % | 71,7 | 72,1 | 72,0 |
| MULHERES | % | 28,3 | 27,9 | 28,0 |
| ADMINISTRATIVOS/OPERACIONAIS | | | | |
| HOMENS | % | 82,6 | 82,7 | 82,8 |
| MULHERES | % | 17,5 | 17,3 | 17,2 |
| TRAINEES | | | | |
| HOMENS | % | 33,3 | 41,2 | 53,3 |
| MULHERES | % | 66,7 | 58,8 | 46,7 |

ÁREAS DE NEGÓCIO

| | | 2021 | 2020 | 2019 |
|------------------------------------|---|------|------|------|
| NEGÓCIO E APOIO NEGÓCIO (MULHERES) | % | 18,0 | 17,5 | 17,1 |
| FUNÇÕES DE SUPORTE (MULHERES) | % | 41,8 | 41,8 | 43,1 |

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

| CANDIDATURAS | | | | |
|----------------------------|---|------|------|------|
| | | 2021 | 2020 | 2019 |
| HOMENS | % | 53,0 | 54,0 | 53,0 |
| MULHERES | % | 47,0 | 46,0 | 47,0 |
| ENGENHARIA (MULHERES) | % | 30,0 | 26,0 | 26,0 |
| REstantes ÁREAS (MULHERES) | % | 70,0 | 56,0 | 58,0 |

FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

| FORMAÇÃO (P/ COLABORADOR/A) | | | | |
|---|-------|------|------|------|
| | | 2021 | 2020 | 2019 |
| HOMENS | HORAS | 34,9 | 36,9 | 41,6 |
| MULHERES | HORAS | 34,5 | 35,1 | 49,0 |
| FORMAÇÃO (TIPOLOGIA/MULHERES) | | | | |
| | | 2021 | 2020 | 2019 |
| COMPORTAMENTAL | % | 36,3 | 37,0 | 40,0 |
| GESTÃO | % | 35,0 | 33,3 | 27,4 |
| QAS | % | 11,5 | 23,4 | 15,4 |
| TÉCNICA | % | 35,1 | 23,4 | 25,4 |
| FORMAÇÃO ESCOLA LIDERANÇA (MULHERES/GESTÃO) | % | 76,9 | 91,7 | 83,3 |

INDICADORES SALARIAIS

| | | 2021 |
|-------------------------------------|---|------|
| GENDER PAY GAP (1) | % | -2,0 |
| RÁCIO DE REMUNERAÇÃO ANUAL TOTAL(2) | | 3,8 |

NIVEIS SATISFAÇÃO (3) (POP)

| | | 2019 | 2017 | 2014 |
|---------------------------------|---|------|------|------|
| TOP OF MIND QUESTION (4) | | | | |
| HOMENS | % | 82,0 | 85,0 | 64,0 |
| MULHERES | % | 77,0 | 91,0 | 73,0 |
| ÍNDICE DE SATISFAÇÃO GLOBAL (5) | | | | |
| HOMENS | % | 63,0 | 62,0 | 49,0 |
| MULHERES | % | 67,0 | 66,0 | 51,0 |

PROTEÇÃO PARENTALIDADE

| NASCIMENTOS (GLOBAL) | | | | |
|-------------------------------|---|-------|-------|-------|
| | | 2021 | 2020 | 2019 |
| HOMENS | % | 4,16 | 3,98 | 3,69 |
| MULHERES | % | 2,91 | 5,36 | 2,91 |
| GOZO LICENÇAS PARENTAIS (PAI) | | | | |
| | | 2021 | 2020 | 2019 |
| OBRIGATÓRIA | % | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| FACULTATIVA | % | 81,8 | 85,7 | 94,4 |
| ACRÉSCIMO 30 DIAS | % | 59,9 | 76,2 | 61,1 |

CONCILIAÇÃO (TRABALHO E VIDA PESSOAL/FAMILIAR)

| DISPENSA PRESTAÇÃO TRABALHO (8H/ANO) | | | | |
|--|---|------|------|------|
| | | 2021 | 2020 | 2019 |
| HOMENS | % | 46,5 | 23,8 | 41,9 |
| MULHERES | % | 36,5 | 15,0 | 30,5 |
| "TRABALHAR NA REN PERMITE-ME CONCILIAR A MINHA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL" (RESPOSTAS FAVORÁVEIS POP) | % | - | - | 75,0 |

NOTAS:

- (1) Gender pay Gap - (Remuneração média [homens] - Remuneração média [mulheres]) / Remuneração média [homens]
- (2) Rácio de remuneração anual total - proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração média anual total de todos os trabalhadores.
- (3) O Questionário de Clima Organizacional (POP) realiza-se com um intervalo mínimo de 2 anos.
- (4) Resposta à pergunta: "Estou satisfeito em trabalhar na REN"
- (5) Média de respostas favoráveis a todas as questões