

Relatório de monitorização

INDICADORES DE GÉNERO 2020 - 2024

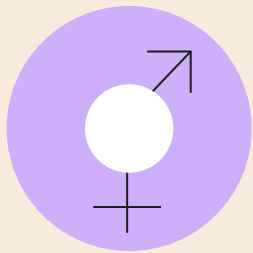
O relatório de monitorização dos indicadores de género é um instrumento de gestão que procura refletir a concretização da implementação da estratégia de igualdade de género da REN e o seu acompanhamento.

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.

O ano de 2024 foi um ano de consolidação e continuidade dos diferentes eixos de transformação estabelecidos para uma efetiva transformação cultural. O planeamento e reforço das nossas equipas para fazer face aos desafios emergentes, a agilidade organizacional e uma efetiva gestão de talento, o foco na capacitação das nossas pessoas e no desenvolvimento de novas competências emergentes, a evolução das formas de trabalho e de promoção de eficiência, o desenvolvimento de uma cultura que privilegia a escuta ativa das nossas pessoas, a flexibilidade, a diversidade e o bem-estar estiveram no foco da nossa atuação.

O nosso caminho para a igualdade





Indicadores de género

↳ Caracterização global

	UN	2024	2023	2022	2021	2020
COLABORADORES REN						
Homens	%	75,0	74,9	74,7	75,3	75,8
Mulheres	%	25,0	25,1	25,3	24,7	24,3
SAÍDAS DE COLABORADORES						
Homens	%	84,8	61,1	67,5	71,4	74,1
Mulheres	%	15,2	38,9	32,5	28,6	25,9
ENTRADAS DE COLABORADORES						
Homens	%	82,2	69,2	62,1	60,0	75,0
Mulheres	%	17,8	30,8	37,9	40,0	25,0
IDADE						
Até 29 anos						
Homens	%	75,0	70,1	64,9	64,7	64,9
Mulheres	%	25,0	29,9	35,1	35,3	35,1
30 a 50 anos						
Homens	%	71,2	71,5	72,8	73,7	74,3
Mulheres	%	28,8	28,5	27,2	26,3	25,7
51 ou mais anos						
Homens	%	81,3	81,3	80,2	80,5	81,1
Mulheres	%	18,8	18,7	19,8	19,5	18,9
IDADE MÉDIA						
Homens	Anos	45,2	46,1	46,4	46,4	46,0
Mulheres	Anos	43,6	43,5	43,9	44,2	43,6
ANTIGUIDADE MÉDIA						
Homens	Anos	16,2	17,3	17,7	17,8	17,6
Mulheres	Anos	13,6	13,9	14,9	15,3	14,9

↳ Liderança no feminino

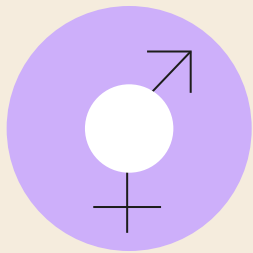
	UN	2024	2023	2022	2021	2020
CONSELHO ADMINISTRAÇÃO						
Mulheres	%	33,3	33,3	35,7	35,7	23,1
COMISSÃO EXECUTIVA						
Mulheres	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
DIREÇÃO						
Homens	%	54,2	66,7	70,4	69,2	66,7
Mulheres	%	45,8	33,3	29,6	30,8	33,3
GESTÃO						
Homens	%	76,9	74,5	71,7	72,9	76,0
Mulheres	%	23,1	25,5	28,3	27,1	24,0
DIREÇÃO E GESTÃO (mulheres)	%	30,2	28,2	28,7	28,4	27,3

↳ Áreas de negócio

(Mulheres)	UN	2024	2023	2022	2021	2020
Negócio e apoio negócio	%	19,2	19,1	19,1	18,4	17,8
Funções de suporte	%	42,5	42,9	43,7	44,6	44,1

↳ Recrutamento e seleção

	UN	2024	2023	2022	2021	2020
CANDIDATURAS						
Homens	%	67,0	66,0	62,0	53,0	54,0
Mulheres	%	33,0	34,0	38,0	47,0	46,0
ENGENHARIA/STEM (mulheres)	%	21,0	27,0	25,0	30,0	26,0



Indicadores de género

Formação e desenvolvimento

	UN	2024	2023	2022	2021	2020
FORMAÇÃO (p/colaborador/a)						
Homens	Horas	45,3	50,2	49,8	35,0	36,8
Mulheres	Horas	52,7	51,1	55,0	34,3	34,9
FORMAÇÃO (tipologia/mulheres)						
Cultura REN	%	31,3	29,2	37,2	39,7	34,4
Gestão e liderança	%	24,7	35,7	28,4	27,1	33,6
Digital e inovação	%	28,0	29,3	27,7	36,6	33,5
Técnica	%	22,5	24,7	22,0	26,1	22,8
FORMAÇÃO ESCOLA LIDERANÇA (mulheres/gestão)	%	36,5	39,1	46,6	39,7	47,2

Progressão na carreira

	UN	2024	2023	2022	2021	2020
POR MÉRITO						
Homens	%	25,0	30,2	33,5	24,6	26,1
Mulheres	%	31,4	31,9	30,2	25,4	37,9

Avaliação do desempenho

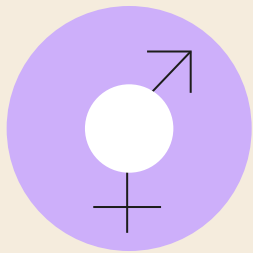
	UN	2024*	2023	2022	2021	2020
COMPETÊNCIAS¹						
Homens	Média	-	2,59	2,59	2,56	2,53
Mulheres	Média	-	2,54	2,55	2,55	2,53
OBJETIVOS²						
Homens	Média	-	4,22	4,19	4,19	4,20
Mulheres	Média	-	4,16	4,15	4,17	4,15

Indicadores salariais

	UN	2024	2023	2022	2021	2020
REMUNERAÇÃO ANUAL MÉDIA						
Homens	€	51.121,39	49.979,01	48.076,31	47.679,53	47.194,88
Mulheres	€	52.695,73	50.403,48	48.542,25	48.311,25	48.187,04
TOP 10% COMPENSATED EMPLOYEES (na remuneração anual total)						
Mulheres	%	25,3	23,3	27,1	25,0	25,0
QUARTIL SUPERIOR (Q3-MÁX) (na remuneração anual total)						
Mulheres	%	23,3	22,4	22,7	22,1	23,3
QUARTIL MÉDIO SUPERIOR (MD-Q3) (na remuneração anual total)						
Mulheres	%	23,4	25,8	26,1	23,8	23,3
QUARTIL MÉDIO INFERIOR (Q1-MD) (na remuneração anual total)						
Mulheres	%	31,4	29,0	27,3	28,5	26,7
QUARTIL INFERIOR (MIN - Q1) (na remuneração anual total)						
Mulheres	%	22,2	24,0	26,0	25,6	25,0

	UN	2024	2023	2022	2021
GENDER PAY GAP³	%	-5,1	-1,8	-1,7	-2,0

¹ Nota em escala de 1 a 3 com meios pontos.
² Nota em escala de 1 a 5 com meios pontos.
³ Gender pay Gap - (Remuneração média [homens] - Remuneração média [mulheres])/Remuneração média [homens].
* Os resultados da avaliação de desempenho de 2024 estarão disponíveis apenas no segundo trimestre de 2025.



Indicadores de género

Níveis de satisfação⁴ (POP)

	UN	2024	2023	2022	2019	2017
TOP OF MIND QUESTION ⁵		86,0	85,0	83,0	82,0	86,0
Homens	%	84,0	83,0	76,0	82,0	85,0
Mulheres	%	92,0	90,0	85,0	77,0	91,0
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO GLOBAL ⁶		72,0	-	69,0	63,0	62,0
Homens	%	69,0	-	67,0	63,0	62,0
Mulheres	%	78,0	-	74,0	67,0	66,0
QUESTÕES IGUALDADE ⁷	%	79,0	67,0	76,0	-	-
QUESTÕES CONCILIAÇÃO ⁸	%	75,0	77,0	74,0	-	-

Em 2021, o Questionário de Clima Organizacional (POP) não foi realizado devido à COVID-19. Nos anos seguintes, foi aplicado de forma alternada: POP em 2022 e 2024, e mini POP em 2023.

Conciliação (trabalho e vida pessoal/familiar)

	UN	2024	2023	2022	2021	2020
HORÁRIO FLEXÍVEL						
Homens	%	68,2	67,1	66,9	65,9	66,9
Mulheres	%	92,8	92,6	91,2	92,5	92,9

Proteção e parentalidade

	UN	2024	2023	2022	2019	2017
NASCIMENTOS (global)						
Homens	%	4,18	2,19	3,20	4,16	3,98
Mulheres	%	3,65	3,21	3,98	2,91	5,36
GOZO LICENÇAS PARENTAIS (pai)						
Obrigatória	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Facultativa	%	87,0	100,0	100,0	81,8	85,7
Acréscimo 30 dias	%	87,0	100,0	68,8	63,6	76,2
RETENÇÃO APÓS GOZO LICENÇAS PARENTAIS (12 meses posteriores)						
Homens	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mulheres	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

⁴ O Questionário de Clima Organizacional (POP) realiza-se com um intervalo de dois anos na sua versão completa e anualmente numa versão mais reduzida.

⁵ Respostas favoráveis à pergunta: "Estou satisfeito em trabalhar na REN".

⁶ Média de respostas favoráveis a todas as questões.

⁷ Respostas favoráveis às perguntas: "Na REN existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres?"/"Considero que todas as Pessoas na REN são tratadas com igualdade, independentemente do trabalho, idade, género, capacidades físicas, etc."

⁸ Respostas favoráveis à pergunta: "Trabalhar na REN permite-me conciliar a minha vida profissional e pessoal?".

Relatório de monitorização

INDICADORES DE GÉNERO 2020 - 2024