



# Relatório de Monitorização Indicadores de Género 2020 - 2023

Abril 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 2023 destacou-se pelo avanço rumo a um modelo organizacional mais robusto e apto a responder aos desafios impostos pela rápida transição energética e descarbonização. Este progresso incluiu a estratégia de sucessão a curto e médio prazo, o refinamento dos nossos programas de captação e gestão de talentos, assim como a reformulação do nosso modelo de formação e desenvolvimento profissional. O objetivo principal foi estabelecer novas bases sólidas para o domínio das competências essenciais e emergentes no sector.

Estes desafios continuaram a ser acompanhados por uma forte aposta numa proposta de bem-estar integrada e de uma estratégia de diversidade e igualdade de talento sustentável, a par de uma estratégia de escuta ativa dos nossos colaboradores na evolução e transformação cultural da empresa.





# Indicadores de Género



CARACTERIZAÇÃO GLOBAL		2023	2022	2021	2020
COLABORADORES REN					
HOMENS	%	74,9	74,7	75,3	75,8
MULHERES	%	25,1	25,3	24,7	24,3
SAÍDAS DE COLABORADORES					
HOMENS	%	61,1	67,5	71,4	74,1
MULHERES	%	38,9	32,5	28,6	25,9
ENTRADAS DE COLABORADORES					
HOMENS	%	69,2	62,1	60,0	75,0
MULHERES	%	30,8	37,9	40,0	25,0
IDADE					
ATÉ 29 ANOS					
HOMENS	%	70,1	64,9	64,7	64,9
MULHERES	%	29,9	35,1	35,3	35,1
30 A 49 ANOS					
HOMENS	%	71,1	72,2	73,7	73,9
MULHERES	%	28,9	27,8	26,3	26,1
50 OU MAIS ANOS					
HOMENS	%	81,3	80,1	79,8	81,3
MULHERES	%	18,7	19,9	20,2	18,7
IDADE MÉDIA					
HOMENS	ANOS	46,1	46,4	46,4	46,0
MULHERES	ANOS	43,5	43,9	44,2	43,6
ANTIGUIDADE MÉDIA					
HOMENS	ANOS	17,3	17,7	17,8	17,6
MULHERES	ANOS	13,9	14,9	15,3	14,9

LIDERANÇA NO FEMININO		2023	2022	2021	2020
CONSELHO ADMINISTRAÇÃO					
MULHERES	%	33,3	35,7	35,7	23,1
COMISSÃO EXECUTIVA					
MULHERES	%	0,0	0,0	0,0	0,0
DIREÇÃO					
HOMENS	%	66,7	70,4	69,2	66,7
MULHERES	%	33,3	29,6	30,8	33,3
GESTÃO					
HOMENS	%	74,5	71,7	72,9	76,0
MULHERES	%	25,5	28,3	27,1	24,0
DIREÇÃO E GESTÃO	(MULHERES) %	28,2	28,7	28,4	27,3

ÁREAS DE NEGÓCIO		2023	2022	2021	2020
NEGÓCIO E APOIO NEGÓCIO	(MULHERES) %	19,1	19,1	18,4	17,8
FUNÇÕES DE SUPORTE	(MULHERES) %	42,9	43,7	44,6	44,1

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO		2023	2022	2021	2020
CANDIDATURAS					
HOMENS	%	66,0	62,0	53,0	54,0
MULHERES	%	34,0	38,0	47,0	46,0
ENGENHARIA	(MULHERES) %	27,0	25,0	30,0	26,0
REstantes Áreas	(MULHERES) %	40,0	44,0	53,0	56,0

# Indicadores de Género



## FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

		2023	2022	2021	2020
--	--	------	------	------	------

FORMAÇÃO (P/ COLABORADOR/A)					
HOMENS	HORAS	49,7	50,3	34,9	36,9
MULHERES	HORAS	49,5	56,9	34,5	35,1
FORMAÇÃO (TIPOLOGIA/MULHERES)					
COMPORTAMENTAL	%	30,4	33,5	36,3	37,0
GESTÃO	%	31,2	30,6	35,0	33,3
QAS	%	19,9	19,4	11,5	23,4
TÉCNICA	%	34,9	28,3	35,1	23,4
FORMAÇÃO ESCOLA LIDERANÇA (MULHERES/GESTÃO)	%	30,8	22,2	76,9	91,7

## PROGRESSÃO NA CARREIRA

		2023	2022	2021	2020
--	--	------	------	------	------

POR MÉRITO					
HOMENS	%	30,2	33,5	24,6	26,1
MULHERES	%	31,9	30,2	25,4	37,9

## AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

		2023	2022	2021	2020
--	--	------	------	------	------

COMPETÊNCIAS (1)					
HOMENS	MÉDIA	-	2,59	2,56	2,53
MULHERES	MÉDIA	-	2,55	2,55	2,53
OBJETIVOS (2)					
HOMENS	MÉDIA	-	4,19	4,19	4,20
MULHERES	MÉDIA	-	4,15	4,17	4,15

## INDICADORES SALARIAIS

		2023	2022	2021	2020
--	--	------	------	------	------

REMUNERAÇÃO ANUAL MÉDIA					
HOMENS	€	49.979,01	48.076,31	47.679,53	47.194,88
MULHERES	€	50.403,48	48.542,25	48.311,25	48.187,04

TOP 10% COMPENSATED EMPLOYEES (NA REMUNERAÇÃO ANUAL TOTAL)					
MULHERES	%	23,3	27,1	25,0	25,0
QUARTIL SUPERIOR (Q3-Máx) (NA REMUNERAÇÃO ANUAL TOTAL)					
MULHERES	%	22,4	22,7	22,1	23,3
QUARTIL MÉDIO SUPERIOR (Md-Q3) (NA REMUNERAÇÃO ANUAL TOTAL)					
MULHERES	%	25,8	26,1	23,8	23,3
QUARTIL MÉDIO INFERIOR (Q1-Md) (NA REMUNERAÇÃO ANUAL TOTAL)					
MULHERES	%	29,0	27,3	28,5	26,7
QUARTIL INFERIOR (Min - Q1) (NA REMUNERAÇÃO ANUAL TOTAL)					
MULHERES	%	24,0	26,0	25,6	25,0

GENDER PAY GAP (3)				
	-1,8	-1,7	-2,0	
RÁCIO DE REMUNERAÇÃO ANUAL TOTAL(4)				
	4,38	4,27	4,20	

NIVEIS SATISFAÇÃO <sup>(5)</sup> <small>(POP)</small>		2023	2022	2019	2017
TOP OF MIND QUESTION <sup>(6)</sup>		85,0	83,0	82,0	86,0
HOMENS	%	83,0	76,0	82,0	85,0
MULHERES	%	90,0	85,0	77,0	91,0
ÍNDICE DE SATISFAÇÃO GLOBAL <sup>(7)</sup>			69,0	63,0	62,0
HOMENS	%	-	67,0	63,0	62,0
MULHERES	%	-	74,0	67,0	66,0
QUESTÕES IGUALDADE <sup>(8)</sup>	%	67,0	76,0	-	-
QUESTÕES CONCILIAÇÃO <sup>(9)</sup>	%	77,0	74,0	-	-

PROTEÇÃO PARENTALIDADE		2023	2022	2021	2020
NASCIMENTOS <small>(GLOBAL)</small>					
HOMENS	%	2,19	3,20	4,16	3,98
MULHERES	%	3,21	3,98	2,91	5,36
GOZO LICENÇAS PARENTAIS <small>(PAI)</small>					
OBRIGATÓRIA	%	100,0	100,0	100,0	100,0
FACULTATIVA	%	100,0	100,0	81,8	85,7
ACRÉSCIMO 30 DIAS	%	100,0	68,8	63,6	76,2
RETENÇÃO APÓS GOZO LICENÇAS PARENTAIS <small>(12 MESES POSTERIORES)</small>					
HOMENS	%	100,0	100,0	100,0	100,0
MULHERES	%	100,0	100,0	100,0	100,0

CONCILIAÇÃO <small>(TRABALHO E VIDAPESSOAL/FAMILIAR)</small>		2023	2022	2021	2020
HORÁRIO FLEXÍVEL					
HOMENS	%	67,1	66,9	65,9	66,9
MULHERES	%	92,6	91,2	92,5	92,9
GOZO DISPENSA PRESTAÇÃO TRABALHO <small>(8H/ANO)</small>					
HOMENS	%	29,2	26,2	36,5	15,0
MULHERES	%	33,2	30,7	46,5	23,8

NOTAS:

- <sup>(1)</sup> Nota em escala de 1 a 3 com meios pontos.
- <sup>(2)</sup> Nota em escala de 1 a 5 com meios pontos.
- <sup>(3)</sup> Gender pay Gap - (Remuneração média [homens] - Remuneração média [mulheres]) / Remuneração média [homens]
- <sup>(4)</sup> Rácio de remuneração anual total – proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago da organização e a remuneração mediana anual total de todos os trabalhadores (excluindo o mais bem pago).
- <sup>(5)</sup> O Questionário de Clima Organizacional (POP) realiza-se com um intervalo de 2 anos na sua versão completa e anualmente numa versão mais reduzida.
- <sup>(6)</sup> Respostas favoráveis à pergunta: "Estou satisfeito em trabalhar na REN".
- <sup>(7)</sup> Média de respostas favoráveis a todas as questões.
- <sup>(8)</sup> 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."
- <sup>(9)</sup> Respostas favoráveis à pergunta: "Trabalhar na REN permite-me conciliar a minha vida profissional e pessoal?"