

RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO

INDICADORES DE GÊNERO 2021 — 2025





ENQUADRAMENTO



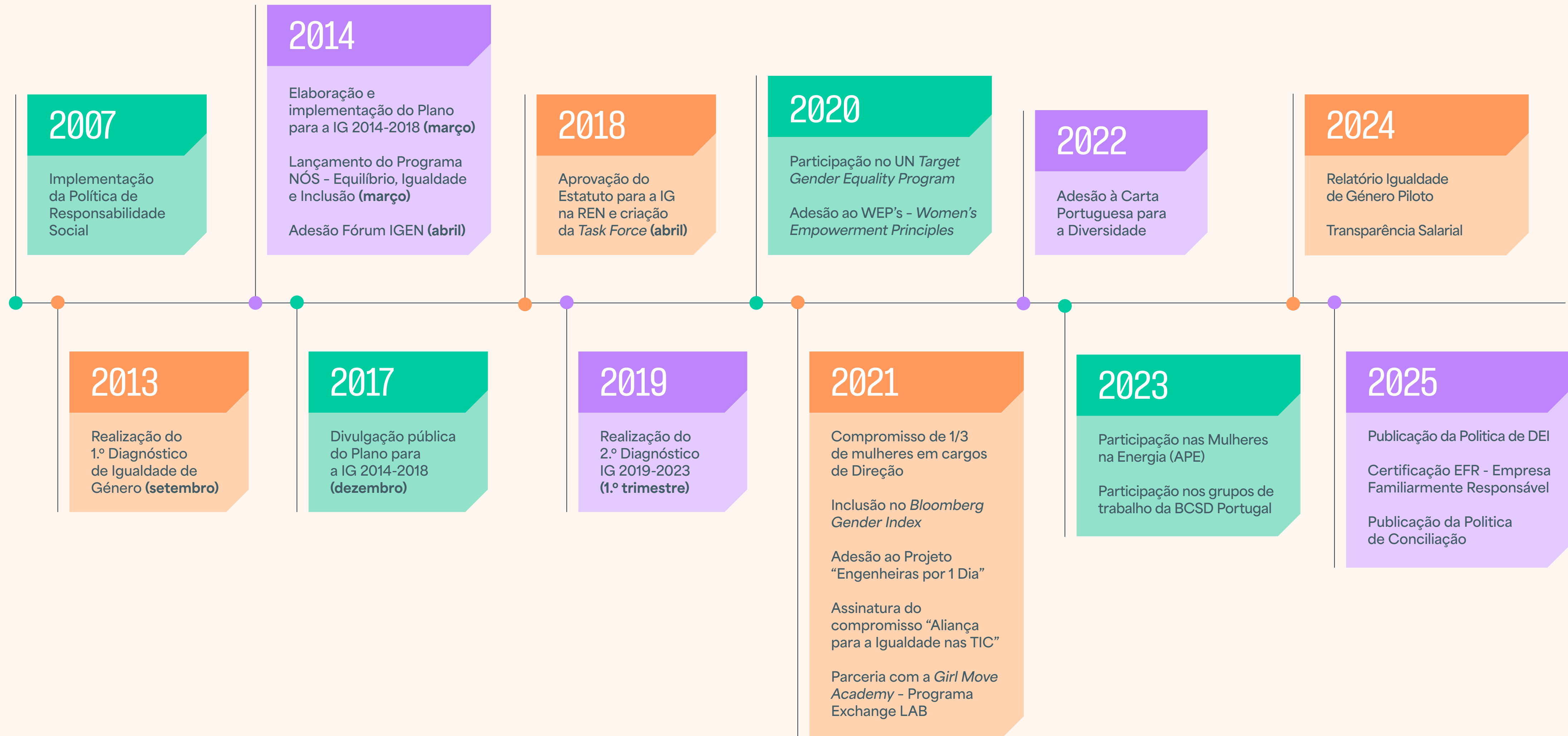
O Relatório de Monitorização dos Indicadores de Género é um instrumento de gestão que procura refletir a concretização da implementação da estratégia de Igualdade de Género da REN e o seu acompanhamento.

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.

O ano 2025 fica marcado:

- (i) pela publicação da Política de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), cujo objetivo consiste na sistematização dos princípios orientadores da estratégia de DEI da REN e assegura que as iniciativas nesta área contribuem para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) e que estão alinhadas com os compromissos ambientais, sociais, económicos e de governança da REN;
- (ii) pela Certificação EFR (Empresa Familiarmente Responsável), contribuindo para a consolidação e promoção da cultura de conciliação trabalho-família na REN.

O NOSSO CAMINHO PARA A IGUALDADE



INDICADORES DE GÊNERO

Caracterização global

	UN	2025	2024	2023	2022	2021
Colaboradores REN						
Homens	%	74,9	75,0	74,9	74,7	75,3
Mulheres	%	25,1	25,0	25,1	25,3	24,7
Saídas de colaboradores						
Homens	%	75,6	84,8	61,1	67,5	71,4
Mulheres	%	24,4	15,2	38,9	32,5	28,6
Entradas de colaboradores						
Homens	%	74,1	82,2	69,2	62,1	60,0
Mulheres	%	25,9	17,8	30,8	37,9	40,0
Idade						
Até 29 anos						
Homens	%	75,8	75,0	70,1	64,9	64,7
Mulheres	%	24,2	25,0	29,9	35,1	35,3
30 a 50 anos						
Homens	%	70,6	71,2	71,5	72,8	73,7
Mulheres	%	29,4	28,8	28,5	27,2	26,3
51 ou mais anos						
Homens	%	81,9	81,3	81,3	80,2	80,5
Mulheres	%	18,1	18,8	18,7	19,8	19,5
Idade média						
Homens	Anos	45,1	45,2	46,1	46,4	46,4
Mulheres	Anos	43,1	43,6	43,5	43,9	44,2
Antiguidade média						
Homens	Anos	15,8	16,2	17,3	17,7	17,8
Mulheres	Anos	13,0	13,6	13,9	14,9	15,3

Liderança no feminino

	UN	2025	2024	2023	2022	2021
Conselho administração						
Mulheres	%	33,3	33,3	33,3	35,7	35,7
Comissão executiva						
Mulheres	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Direção						
Homens	%	60,0	54,2	66,7	70,4	69,2
Mulheres	%	40,0	45,8	33,3	29,6	30,8
Gestão						
Homens	%	77,3	76,9	74,5	71,7	72,9
Mulheres	%	22,6	23,1	25,5	28,3	27,1
Direção e gestão (mulheres)	%	28,2	30,2	28,2	28,7	28,4

Áreas de negócio

	UN	2025	2024	2023	2022	2021
(Mulheres)						
Negócio e apoio ao negócio	%	19,6	19,2	19,1	19,1	18,4
Funções de suporte	%	41,3	42,5	42,9	43,7	44,6

Recrutamento e seleção

	UN	2025	2024	2023	2022	2021
Candidaturas						
Homens	%	67,0	67,0	66,0	62,0	53,0
Mulheres	%	33,0	33,0	34,0	38,0	47,0
Engenharia/stem (mulheres)	%	22,0	21,0	27,0	25,0	30,0

INDICADORES DE GÉNERO

Formação e desenvolvimento

	UN	2025	2024	2023	2022	2021
Formação (por colaborador(a))						
Homens	Horas	73,5	45,3	50,2	49,8	35,0
Mulheres	Horas	49,0	52,7	51,1	55,0	34,3
Formação (tipologia/ mulheres)						
Cultura REN	%	24,4	31,3	29,2	37,2	39,7
Gestão e liderança	%	30,9	24,7	35,7	28,4	27,1
Digital e inovação	%	31,9	28,0	29,3	27,7	36,6
Técnica	%	19,3	22,5	24,7	22,0	26,1
Formação escola liderança (mulheres/gestão)	%	38,0	36,2	39,1	46,6	39,7

Avaliação do desempenho

	UN	2025*	2024	2023	2022	2021
Competências¹						
Homens	Média	-	2,59	2,59	2,59	2,56
Mulheres	Média	-	2,55	2,54	2,55	2,55
Objetivos²						
Homens	Média	-	4,21	4,22	4,19	4,19
Mulheres	Média	-	4,16	4,16	4,15	4,17

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].
Apenas colaboradores em Portugal.

* Os resultados da avaliação de desempenho de 2025 estarão disponíveis apenas no segundo trimestre de 2026.

Indicadores salariais

	UN	2025	2024	2023	2022	2021
Remuneração anual média						
Homens	€	52.573,23	51.121,39	49.979,01	48.076,31	47.679,53
Mulheres	€	54.320,50	52.695,73	50.403,48	48.542,25	48.311,25
Top 10% compensated employees (na remuneração anual total)						
Mulheres	%	26,3	25,3	23,3	27,1	25,0
Quartil superior (Q3-Máx) (na remuneração anual total)						
Mulheres	%	22,0	23,3	22,4	22,7	22,1
Quartil médio superior (Md-Q3) (na remuneração anual total)						
Mulheres	%	25,8	23,4	25,8	26,1	23,8
Quartil médio inferior (Q1-Md) (na remuneração anual total)						
Mulheres	%	32,1	31,4	29,0	27,3	28,5
Quartil inferior (Min - Q1) (na remuneração anual total)						
Mulheres	%	20,4	22,2	24,0	26,0	25,6
Gender pay gap³	%	-5,2	-5,1	-1,8	-1,7	-2,0

Progressão na carreira

	UN	2025	2024	2023	2022	2021
Por mérito						
Homens	%	29,3	25,0	30,2	33,5	24,6
Mulheres	%	29,1	31,4	31,9	30,2	25,4

INDICADORES DE GÊNERO

Níveis de satisfação⁴ (POP)

	UN	2025	2024	2023	2022	2021
Top of mind question ⁵		87,0	86,0	85,0	83,0	82,0
Homens	%	85,0	84,0	83,0	76,0	82,0
Mulheres	%	92,0	92,0	90,0	85,0	77,0
Índice de satisfação global ⁶		-	72,0	-	69,0	63,0
Homens	%	-	69,0	-	67,0	63,0
Mulheres	%	-	78,0	-	74,0	67,0
Questões igualdade ⁷	%	85,0	79,0	67,0	76,0	-
Questões conciliação ⁸	%	76,0	75,0	77,0	74,0	-

Proteção de parentalidade

	UN	2025	2024	2023	2022	2021
Nascimentos (global)						
Homens	%	4,25	4,18	2,19	3,20	4,16
Mulheres	%	5,10	3,65	3,21	3,98	2,91
Gozo licenças parentais (pai)						
Obrigatória	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Facultativa	%	100,0	87,0	100,0	100,0	81,8
Acréscimo 30 dias	%	87,5	87,0	100,0	68,8	63,6
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

Conciliação (trabalho e vida pessoal/familiar)

	UN	2025	2024	2023	2022	2021
Horário flexível (inclui IHT)						
Homens	%	68,3	68,2	67,1	66,9	65,9
Mulheres	%	93,0	92,8	92,6	91,2	92,5

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 GÊNERO 2021 – 2025

Avenida Estados Unidos da América, 55, 1749-061 Lisboa
Telefone: +351 210 013 500

www.ren.pt

