

Plano para a
Igualdade de
Género na
REN
2023



Quem somos

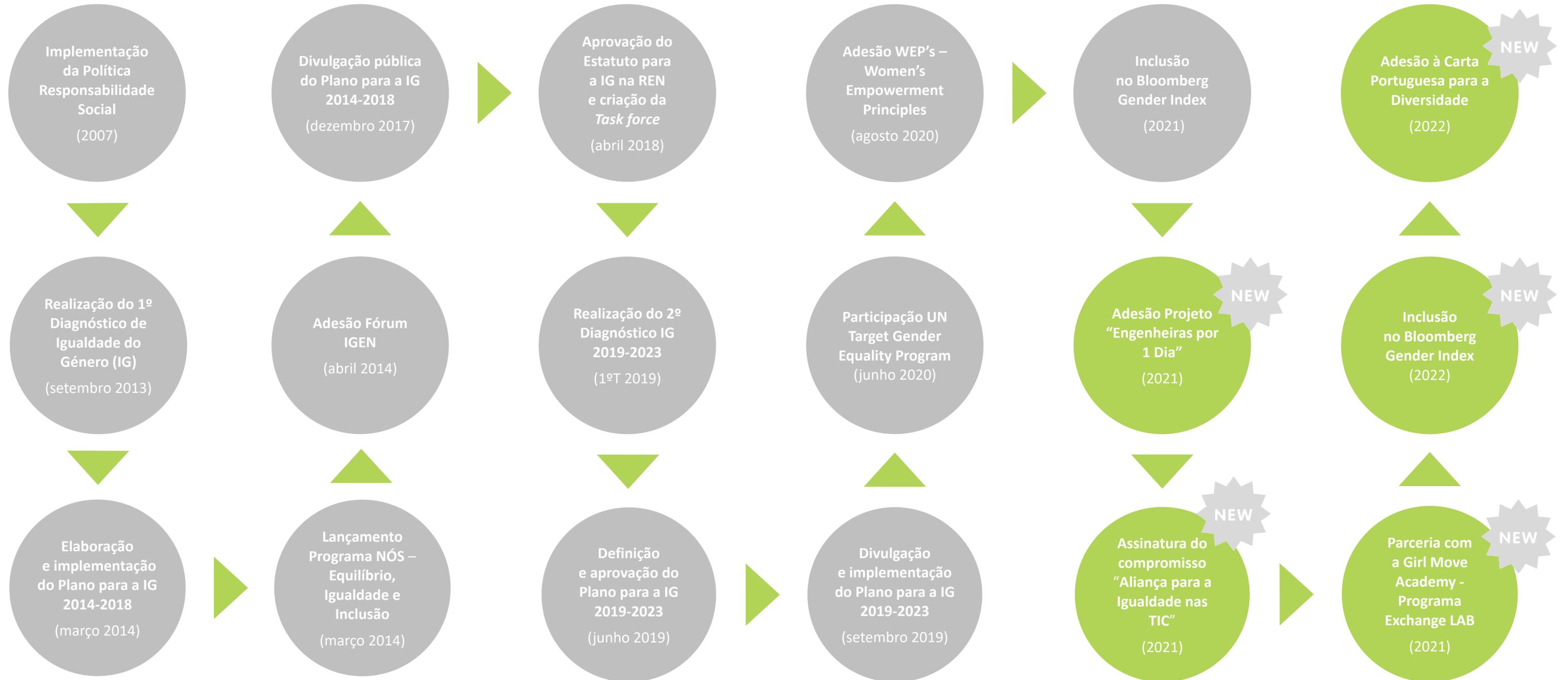
A REN - Redes Energéticas Nacionais atua em duas grandes áreas de negócio: o transporte de eletricidade em muito alta tensão e a gestão técnica global do Sistema Elétrico Nacional; e o transporte de gás natural em alta pressão e a gestão técnica global do Sistema Nacional de Gás Natural, garantindo a receção, armazenamento e regaseificação de GNL, bem como o armazenamento subterrâneo de gás natural.

Para além disso, detemos uma concessão de distribuição de gás natural na região litoral norte de Portugal e estamos presentes no negócio das telecomunicações, através da RENTELECOM.

A REN detém ainda uma participação no capital social da Electrogas, sociedade chilena que detém um gasoduto de grande relevância na zona central do Chile e a totalidade do capital social da Transemel, que opera 92 km de linhas de transporte de eletricidade e 5 subestações.

Orgulhamo-nos do serviço público que prestamos e dos níveis de qualidade de serviço com que o fazemos, e que nos colocam entre os melhores do sector a nível internacional. Acreditamos que o nosso sucesso se deve a uma equipa altamente competente e motivada, por isso apostamos no desenvolvimento dos nossos/as colaboradores/as e na captação de novos talento, e acreditamos que **o talento não tem género.**

O nosso caminho para a igualdade



Metodologia para elaboração do Plano

Nos últimos anos, a REN tem-se assumido como pioneira na promoção da Igualdade de Género no mercado português, promovendo políticas e práticas que garantam igualdade de oportunidades, igualdade de direitos e de liberdades, e reconhecendo e valorizando o papel das mulheres e dos homens na sociedade e no sucesso organizacional da REN. Desde 2014, que a REN é membro do Fórum iGEN, assumindo um compromisso de reforçar as suas políticas e estratégias para a Igualdade de Género, quer interna, quer externamente.

Dando cumprimento à Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a REN divulga anualmente o seu plano para a igualdade com um conjunto de medidas a serem implementadas no ano de referência, alinhadas com os objetivos estratégicos e compromissos assumidos nesta matéria.

Para a elaboração do presente plano, foi realizado diagnóstico seguindo as orientações constantes do “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)”, do qual resultaram as medidas apresentadas que se enquadram nas dimensões: Estratégia, Missão e Valores; Igualdade no acesso ao emprego; Formação inicial e contínua; Proteção na parentalidade; Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e Igualdade nas condições de trabalho.

O Plano para a Igualdade de Género REN é avaliado, monitorizado e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas, com o intuito de incorporar novas e/ou reajustar as existentes.

De seguida, apresentamos o **Plano para a Igualdade de Género 2023**.

Plano para a Igualdade de Género na REN 2023

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none"> Assumir o compromisso para a promoção da igualdade entre mulheres e homens 	<ul style="list-style-type: none"> Definir objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, alinhados com a política de ESG 	<ul style="list-style-type: none"> Rácio entre o n.º de mulheres em cargos de gestão de 1ª linha e o n.º total de cargos de gestão de 1ª linha 	<ul style="list-style-type: none"> > 1/3 de mulheres em cargos de gestão de 1ª linha até 2030 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Sem custos
	<ul style="list-style-type: none"> Divulgar internamente o Relatório Anual de Igualdade de Género REN Publicação interna e externa do Relatório de Monitorização de Indicadores de Género 	<ul style="list-style-type: none"> Data de divulgação interna/externa de ambos os documentos 	<ul style="list-style-type: none"> Divulgação no 2º semestre 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Sem custos
	<ul style="list-style-type: none"> Dinamizar eventos internos para sensibilização sobre o tema da igualdade de género 	<ul style="list-style-type: none"> Número de webinars dedicados às várias dimensões de Igualdade de Género 	<ul style="list-style-type: none"> Realização de 1 evento em 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Sem custos
	<ul style="list-style-type: none"> Dinamizar eventos externos para sensibilização sobre o tema da igualdade de género 	<ul style="list-style-type: none"> Número de eventos em 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Realização de 1 evento em 2023 - Open Day REN – “O Talento não tem género” 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos Direção de Comunicação e Sustentabilidade 	<ul style="list-style-type: none"> Em orçamentação (dependente do n.º de escolas participantes e natureza virtual ou presencial do evento)

Plano para a Igualdade de Género na REN 2023

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none"> Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens 	<ul style="list-style-type: none"> Estabelecer relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de participações em iniciativas promovidas por entidades externas no âmbito da igualdade de género Nº de participações em fóruns e grupos de trabalho, exemplo: iGen e Carta Portuguesa para a Diversidade (APPDI) 	<p>Participação nas seguintes iniciativas de acordo com o calendário das entidades, até final 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> iGen – Fórum Organizações para a Igualdade Carta Portuguesa para a Diversidade (APPDI) Girl Move Academy Bloomberg Gender Equality Index Participação no Relatório Women Matter 2022 UN Target Gender Equity Program Engenheiras por 1 dia” PWN Lisbon 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Em orçamentação

Plano para a Igualdade de Género na REN 2023

Dimensão: Igualdade no acesso ao emprego

Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none"> Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar ação de formação, dirigida à equipa de Recursos Humanos, sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género 	<ul style="list-style-type: none"> Rácio entre o n.º de elementos da equipa formados e o n.º total de elementos da equipa afeta aos processos 	<ul style="list-style-type: none"> 50% da equipa afeta aos processos formada, até final de 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Em orçamentação
<ul style="list-style-type: none"> Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar, sempre que possível, a representatividade do género sub-representado nos processos de recrutamento e seleção Orientar as entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem, sempre que possível, a representatividade mínima do género sub-representado 	<ul style="list-style-type: none"> Rácio entre o n.º de candidatos do género sub-representado e o n.º total de candidatos ao processo de recrutamento 	<ul style="list-style-type: none"> 1/3 dos candidatos ao processo de recrutamento e seleção pertencem ao género sub-representado, até final 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Sem custos

Plano para a Igualdade de Género na REN 2023

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho **Subdimensão:** Promoção / Progressão carreira profissional

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none"> Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar a pool de talento feminino nas unidades de negócios operacionais 	<ul style="list-style-type: none"> Rácio entre o n.º de mulheres identificadas na pool de talento e o n.º total de colaboradores/as da pool de talento Elaboração de plano de desenvolvimento, direcionado para a pool de talento feminino, que permita a identificação de talento para assumir cargos de gestão 	<ul style="list-style-type: none"> Identificação da pool de talento feminino, até final de 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Em orçamentação

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Subdimensão: Avaliação de Desempenho

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none"> Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar ação de formação, dirigida à equipa de Recursos Humanos, sobre igualdade e não discriminação em função do sexo em processos de Avaliação de Desempenho 	<ul style="list-style-type: none"> Rácio entre o n.º de elementos da equipa formados e o n.º total de elementos da equipa afeta aos processos 	<ul style="list-style-type: none"> 50% da equipa afeta aos processos formada, até final de 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Em orçamentação

Plano para a Igualdade de Género na REN 2023

Dimensão: Formação inicial e continua

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none"> Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma 	<ul style="list-style-type: none"> Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na elaboração do plano de formação a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens 	<ul style="list-style-type: none"> Atualização da Política de Formação do Grupo REN por forma a garantir menção expressa sobre o respeito pelo princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no acesso à formação 	<ul style="list-style-type: none"> Atualização da Política de Formação do Grupo REN, até final de 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Sem custos

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Subdimensão: Salários

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none"> Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar ação de formação, dirigida à equipa de Recursos Humanos, na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial, para prevenir enviesamentos de género 	<ul style="list-style-type: none"> Rácio entre o n.º de elementos da equipa formados e o n.º total de elementos da equipa afeta aos processos 	<ul style="list-style-type: none"> 50% da equipa afeta aos processos formada, até final de 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Em orçamentação

Plano para a Igualdade de Género na REN 2023

Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none"> Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras 	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar 	<ul style="list-style-type: none"> Número e tipo dos serviços de saúde e/ou bem-estar disponibilizados no ano de referência 	<ul style="list-style-type: none"> Definir protocolos para realização de rastreios/exames diagnóstico para prevenção da saúde das mulheres, até final 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos (em articulação com a Medicina Trabalho) 	<ul style="list-style-type: none"> Em orçamentação
	<ul style="list-style-type: none"> Comunicação da Política de Flexibilidade REN, ao nível dos tempos e formas de organização do trabalho em 3 eixos: <ul style="list-style-type: none"> Locais de Trabalho Horários de Trabalho Conciliação 	<ul style="list-style-type: none"> Ações de divulgação e formação dirigidas aos Colaboradores/as REN: <ul style="list-style-type: none"> Publicação da Política Criação de FAQ's e Flyer Digital Atualização da Intranet e do Manual de Políticas de RH Sessões de esclarecimento a colaboradores/as e Chefias Formação em Ergonomia, orientada para o teletrabalho 	<ul style="list-style-type: none"> Plano de implementação e divulgação da política: a iniciar em setembro de 2022 e concluir em 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Sem custos

Plano para a Igualdade de Género na REN 2023

Dimensão: Proteção da Parentalidade

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none"> Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos/as colaboradores/as 	<ul style="list-style-type: none"> Partilhar informação relativa à proteção na parentalidade e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal 	<ul style="list-style-type: none"> Ações de informação aos colaboradores/as sobre medidas específicas da Política de Flexibilidade REN com impacto direto na proteção da parentalidade (no âmbito da medida de Comunicação da Política de Flexibilidade REN) 	<ul style="list-style-type: none"> Plano de implementação e divulgação da política: a iniciar em setembro de 2022 e concluir em 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Sem custos

REN 

