



# PLANO PARA A IGUALDADE GÉNERO (2014-2018)

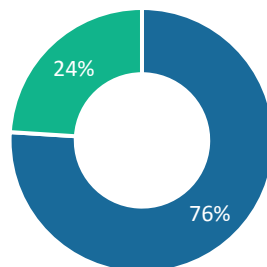
- 
1. Quem somos
  2. Falar de Igualdade de Género
  3. Um Plano para a Igualdade de Género
  4. Diagnóstico de Igualdade de Género
  5. Áreas de Intervenção em matéria de Igualdade de Género
  6. O nosso compromisso - Plano para a Igualdade Género da REN (2014-2018)
  7. Acompanhamento e Revisão do Plano

Em Portugal, operamos as principais infraestruturas de transporte, e efetuamos a gestão global do Sistema Elétrico Nacional e do Sistema Nacional de Gás Natural.

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 no 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 colaboradores e na captação de novos talentos e para nós, **o talento não tem género.**

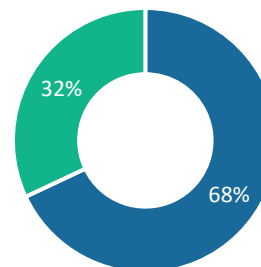
A REN conta atualmente com 608 colaboradores cuja idade média se situa nos 44 anos. Destes, 64% têm qualificação superior, sendo 76% homens e 24% mulheres. Esta disparidade, em grande medida resultante na natureza tradicionalmente masculina do próprio negócio, é no entanto inferior quando analisamos a distribuição da classe dirigente (32% de mulheres e 68% de homens).

Diversidade Género



■ Masculino ■ Feminino

Mulheres em Cargos de Direção



■ Masculino ■ Feminino

## 2. Falar de Igualdade de género

Falar de Igualdade de Género é falar de igualdade de direitos e de liberdades e de igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar.

As empresas, enquanto agentes ativos na sociedade, têm um papel fundamental na mudança do atual paradigma que tem perpetuado situações como:

- A existência de **gap salarial** decorrente da participação desigual dos homens e mulheres no mercado de trabalho;
- A existência de **segregação vertical** decorrente da existência de estereótipos de género - os lugares de chefia são maioritariamente ocupados por homens, pese embora o número de mulheres com habilitações superiores ser superior ao dos homens;
- A existência de **segregação horizontal** decorrente da existência de estereótipos de género e de papéis sociais - continuam a persistir profissões tendencialmente femininas e tendencialmente masculinas;
- A existência de **desigualdades na participações e usos do tempo entre homens e mulheres** no que diz respeito à vida familiar – mulheres são as principais cuidadoras e homens são estigmatizados nos seus locais de trabalho quando fazem uso dos seus direitos parentais.

De salientar, que as análises aos indicadores de Igualdade de Género na REN, têm demonstrado não só a inexistência de gap salarial como uma evolução muito positiva do n.º de mulheres em cargos de direção.

# 3. Um Plano para a Igualdade de Género

Para a REN, a **Igualdade de Género é uma questão de direitos fundamentais** e por isso, a não discriminação em função do género, está expressamente assegurada no Código de Conduta a par com outros tipos de discriminação, nomeadamente em função da raça, convicção religiosa ou opinião política. A REN e os seus colaboradores/as estão assim comprometidos/as em pautar a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, devendo denunciar qualquer prática que contrarie qualquer tipo de discriminação.

A Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto (n.º 7), veio estabelecer, para as empresas cotadas em bolsa, o princípio da elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A elaboração do presente plano seguiu as orientações contantes do «Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas» que prevê a realização de um autodiagnóstico tendo em vista a identificação da existência de políticas e práticas no domínio da igualdade de género.

## 4. Diagnóstico de Igualdade de Género

O questionário “Guia de autoavaliação da igualdade de género” foi aplicado na REN em 2014 e permitiu estabelecer o conjunto de medidas que serviram de base à assinatura do compromisso de adesão da REN ao Fórum Empresas para a Igualdade de Género (IGEN).

Composto por 65 perguntas, este questionário cobriu as seguintes dimensões de análise:

- 1) Missão e valores da empresa;
- 2) Recrutamento e seleção de pessoal;
- 3) Formação e aprendizagem ao longo da vida;
- 4) Remunerações e gestão da carreira;
- 5) Diálogo Social;
- 6) Informação, comunicação e imagem;
- 7) Conciliação entre vida familiar, profissional e pessoal;
- 8) Proteção da parentalidade e assistência à família.

# 5. Áreas de intervenção em matéria de Igualdade de Género

Resultante deste diagnóstico, foram identificadas as dimensões mais e menos cotadas.

## **TOP + (dimensões mais cotadas):**

- Remunerações e Gestão da Carreira
- Informação, Comunicação e Imagem
- Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho
- Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras

## **TOP – (dimensões menos cotadas):**

- Recrutamento e Seleção de Pessoal
- Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família
- Diálogo Social e Participação de Trabalhadores e Trabalhadoras e/ou suas Organizações Representativas
- Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Face aos resultados obtidos, a REN decidiu procurar parcerias com outras empresas e organizações com boas práticas neste domínio, que lhe permitisse colmatar as fragilidades identificadas nomeadamente nas dimensões menos cotadas. Foi assim que, a 28 de março de 2014, a REN formalizou a sua adesão ao Fórum Empresas para a Igualdade de Género (IGEN).

## 6. O nosso compromisso – Plano para a Igualdade Género da REN (2014-2018)

As medidas a seguir descritas são parte integrante do Plano para a Igualdade de Género da REN para 2014-2018, sendo que parte destas integram o Acordo de Adesão ao Fórum Empresas para a Igualdade de Género (IGEN).

Dimensão	Tipo Medida	Medida
<b>Recrutamento e Seleção (R&amp;S)</b>	Igualdade de género nos processos de R&S	Incluir nos processos de R&S, em cada 3 candidaturas apresentadas, pelo menos 1 do género sub-representado.
		Em igualdade de circunstâncias, será privilegiada a contratação de mulheres para funções tradicionalmente masculinas.
	Tratamento da informação estatística	Desdobrar a informação estatística por género nos indicadores de RH, relativos a processos de R&S.
	Atrair Talento Independentemente do Género: Programa “Profissões sem preconceitos”	Incentivar um maior número de raparigas a optarem pelas áreas da engenharia, nomeadamente: Mecânica, Eletrotécnica e Informática, dando a conhecer a realidade da REN junto dos mais jovens.
<b>Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência á Família</b>	Incentivo ao gozo das horas para frequência de cursos de preparação para o parto	Divulgar os direitos existentes na lei em matéria de proteção da maternidade, nos canais de comunicação internos existentes.
	Incentivo à participação do pai na vida familiar	Divulgar os meios de comunicação interna de depoimentos de colaboradores/as que assumem a partilha dos cuidados familiares.
	Sensibilização sobre reintegração na vida ativa	Realizar ações de sensibilização e outras medidas de apoio ao regresso dos pais/mães após períodos de ausência para gozo de licenças parentais (exemplo: <i>Coaching Parental</i> ).



# 6. O nosso compromisso – Plano para a Igualdade Género da REN (2014-2018)

Dimensão	Tipo Medida	Medida
<b>Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as e/ou suas organizações representativas</b>	Diálogo com as organizações representativas do trabalhadores/as	Incluir o tema da conciliação da vida pessoal e familiar, por forma a recolher sugestões de melhoria, nas reuniões com as estruturas representativas dos trabalhadores/as.
	Diálogo Social e participação dos trabalhadores/as	Incluir nos Estudos de Clima Organizacional questões que permitam aferir a opinião dos trabalhadores/as sobre a posição da empresa em matéria de Conciliação.
<b>Benefícios diretos a trabalhadores/as e/ou seus familiares diretos</b>	Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	Realizar protocolos com infantários abertos 24 horas/dia para colmatar a dificuldade que os colaboradores em turnos têm para deixar os seus filhos em dias de trabalho noturno.
		Realizar protocolos com empresas com serviços de conveniência para apoio à vida doméstica (Babysitting, engomadoria/lavandaria, restauração, etc...) e com serviços de apoio domiciliário a idosos.
		Realizar ações de prevenção de doenças prevalentes identificadas através do meios de diagnóstico internos, nomeadamente Medicina no Trabalho.
		Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia nesta relação.
		Disponibilizar consultas de psicologia e nutrição para trabalhadores/as nas principais instalações.
		Facilitar o acesso dos/as filhos/as de trabalhadores/as à realização de estágios na empresa.

## 6. O nosso compromisso – Plano para a Igualdade Género da REN (2014-2018)

Dimensão	Tipo Medida	Medida
<b>Benefícios diretos a trabalhadores/as e/ou seus familiares diretos</b>	Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	Atribuir o Prémio Mérito Escolar, isto é, distinguir os/as filhos/as de trabalhadores/as que tenham terminado o Ensino Básico, Secundário/Profissional ou Superior Universitário com uma classificação igual ou superior a 16 valores.
		Dar presente Casamento e Nascimento através da atribuição de um cartão presente acompanhado de um cartão de felicitações.
<b>Informação, comunicação e Imagem</b>	Combate à violência Doméstica e de Género	Realizar protocolos com instituições para encaminhamento de casos de violência doméstica.
	Participação em redes e comunidades	Fornecer às mulheres da REN uma rede de apoio e ferramentas essenciais para assumirem posições de liderança, através da promoção da participação em redes e comunidades específicas.

## 7. Acompanhamento e Revisão do Plano

O presente plano foi definido para o período 2014-2018 e representa o compromisso da REN para com as medidas nele constantes.

Será monitorizado semestralmente 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. Esta revisão anual, decorre aquando da elaboração do Relatório de Anual de Atividades do Fórum IGEN e é formalizada pela assinatura do acordo anual de renovação de votos.

Terminada a vigência do presente plano, será realizado novo diagnóstico de avaliação das medidas implementadas para desenvolvimento de um plano futuro.