

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2019-2023 

---

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2019-2023

## QUEM SOMOS



A REN – Redes Energéticas Nacionais (REN) atua nas seguintes grandes áreas de negócio: o transporte de eletricidade em muito alta tensão e a gestão técnica global do Sistema Elétrico; o transporte de gás natural em alta pressão e a gestão técnica global do Sistema 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, que inclui serviços diversificados, passando pelas infraestruturas, serviços geridos ou consultoria.

A REN conta atualmente com 690 colaboradores, cuja idade média se situa nos 45 anos, sendo que 25% destes são mulheres. Relativamente à classe dirigente, temos 29% de mulheres e 71% de homens, sendo de salientar, que nesta matéria e de acordo com os dados de *benchmark* internacional, a REN posiciona-se acima do mercado da energia e acima do mercado europeu.

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.**

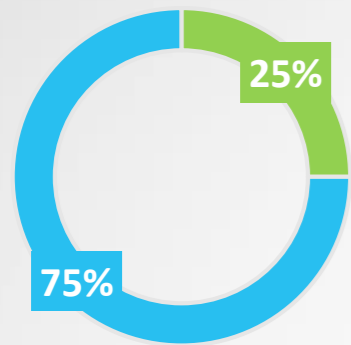


# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2019-2023

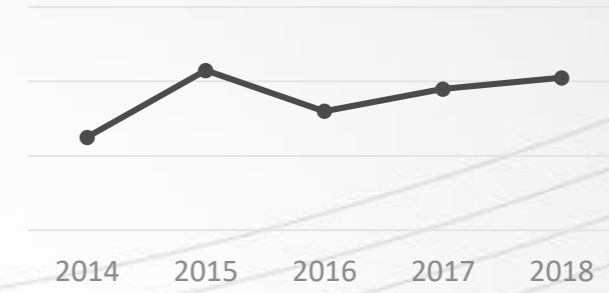
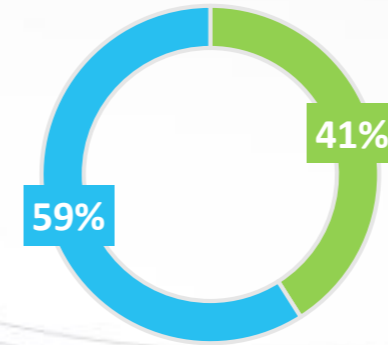
## QUEM SOMOS



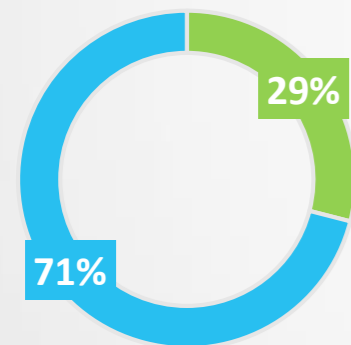
### Diversidade Género (Dez.2018)



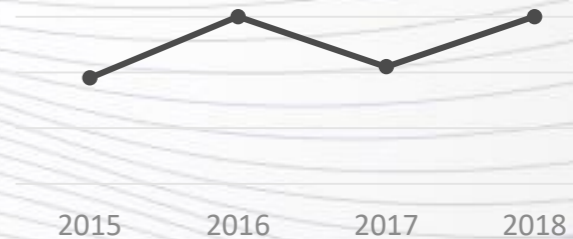
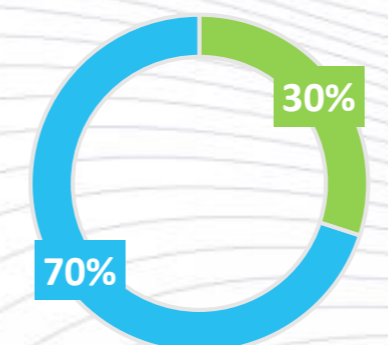
### Entradas por género (Dez.2018)



### Estrutura de Direção (Dez.2018)

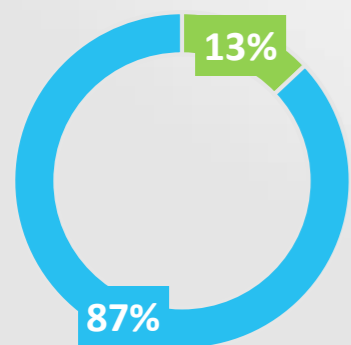


### Saídas por género (Dez.2018)

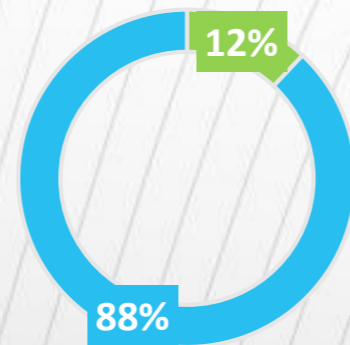


### Diversidade Género por Unidade Negócio (Dez.2018)

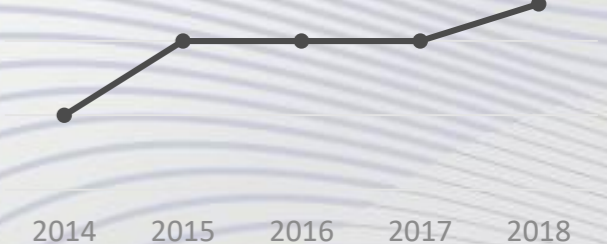
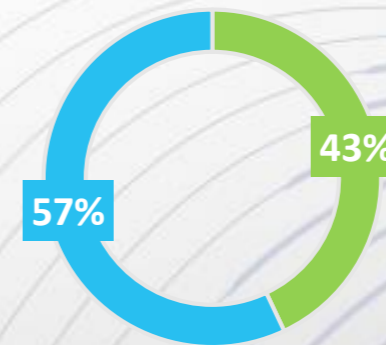
#### UN Eletricidade



#### UN Gás Natural



#### Restantes UN's



Legenda:

Mulheres

Homens

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2019-2023

## O NOSSO CAMINHO PARA A IGUALDADE

A **Igualdade de Género** é cada vez mais um tema prioritário nas organizações. Ao longo dos últimos anos, vários estudos têm revelado que as empresas equilibradas do ponto de vista de género são empresas com maior valor no mercado, que se adaptam mais rapidamente à envolvente, têm maior capacidade de desenvolver produtos, serviços e abordagens mais inovadoras e estão mais alinhadas com os desafios propostos.

Ao longo dos anos, a **REN** tem-se assumido como uma **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.

Para a REN, a Igualdade de Género é também uma questão de direitos fundamentais e, por isso, a não discriminação em função do género, está expressamente assegurada no **Código de Conduta**.

Adicionalmente, o novo enquadramento legal traz o tema da Igualdade de Género para a ordem do dia, tornando-o uma obrigação legal nas organizações portuguesas.



### 2.2. Princípio da Igualdade de tratamento, diversidade e não discriminação

a) Os destinatários deste Código não devem adotar comportamentos discriminatórios, nomeadamente, com base na raça, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas, privilegiando antes o princípio da igualdade de oportunidades, da diversidade e o mérito individual.

b) A REN e os destinatários deste Código deverão pautar a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, por forma a ser evitada ou corrigida qualquer prática que contrarie os princípios referidos em 1 supra, atribuindo a REN a todos os colaboradores iguais oportunidades para o desenvolvimento da sua carreira profissional.

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2019-2023

## O NOSSO CAMINHO PARA A IGUALDADE



# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2019-2023

## O NOSSO CAMINHO PARA A IGUALDADE



Com o fecho do ciclo de implementação do Plano de Igualdade de Género 2014-2018, considerou-se fundamental a realização de um novo diagnóstico, de forma a obter uma visão mais profunda da atual realidade da REN nesta matéria, depois das iniciativas implementadas. Para tal, este projeto foi realizado em parceria com uma entidade externa (para garantir a análise isenta dos resultados), tendo sido seguida uma metodologia que cruzou informação de diversas fontes, nomeadamente:

- Recolha e análise de dados quantitativos e qualitativos associados à Igualdade de Género na REN;
- Avaliação da perceção dos colaboradores (através de *survey*) sobre as políticas e práticas de Igualdade de Género na REN;
- Análise de equidade salarial interna, tendo em conta a Lei n.º 60/2018;
- *Benchmark* nacional e internacional, fundamental para posicionar a REN face a organizações de contextos semelhantes;
- Realização de *focus group* com os elementos da *Task Force* para a Igualdade de Género na REN.

As conclusões deste diagnóstico foram essenciais **para que a REN continue a desafiar-se, mantendo o seu patamar de excelência neste tema**, bem como, para definir o **novo Plano para a Igualdade de Género REN 2019-2023**, cujas iniciativas constantes no mesmo foram englobadas em 3 eixos estratégicos de atuação:

1. Comunicação e Sensibilização interna;
2. Políticas de Gestão de Recursos Humanos;
3. Medidas Externas.

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2019-2023

## MEDIDAS A IMPLEMENTAR | EIXO DA COMUNICAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO INTERNA



Objetivos estratégicos	Mediadas / Atividades a desenvolver
1.Promover e criar <i>awareness</i> sobre as medidas do Plano para a igualdade de género da REN  2.Sensibilizar e melhorar o nível de conhecimento sobre as iniciativas existentes sobre a igualdade de oportunidades, diversidade e inclusão	<ul style="list-style-type: none"><li>Definir e implementar um plano de comunicação interna que dê visibilidade a todas as iniciativas definidas no plano para 2019-2023, bem como as políticas de gestão de recursos humanos que tenham impacto sobre o tema (ex: Programa Nós, Flexibilidade, Conciliação, Parentalidade, ...)</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Definir e implementar sessões de sensibilização sobre temas de igualdade, diversidade e inclusão (exemplo: desmistificação dos papéis de género, enviesamento inconsciente)</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Manter a participação em redes e comunidades que apoiem a igualdade, diversidade</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Partilhar com a organização, as principais conclusões do <i>Survey</i> Interno sobre Igualdade de Género e outras informações úteis para conhecimento dos mesmos</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>Criar mecanismos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos colaboradores, no domínio da igualdade</li></ul>

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2019-2023

## MEDIDAS A IMPLEMENTAR | EIXO DAS POLITICAS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS



Objetivos estratégicos	Mediadas / Atividades a desenvolver
1. Garantir que as Políticas de Recursos Humanos promovem a diversidade, inclusão e a igualdade de oportunidades  2. Garantir que o talento feminino nas unidades de negócio está devidamente preparado para assumir funções de gestão	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assegurar a representatividade do género sub-representado nos processos de recrutamento e seleção (sempre que possível)</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Criar pool de talento feminino nas unidades de negócios mais operacionais, garantindo a definição de um plano de desenvolvimento que permita preparar este talento para assumir cargos de gestão/direção, em caso de necessidade organizacional</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Garantir que as Políticas de Recursos Humanos promovem a diversidade, inclusão e a igualdade de oportunidades, nomeadamente ao nível da parentalidade, da flexibilidade e da conciliação entre a vida pessoal e profissional</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar o tratamento da informação estatística dos RH, tendo sempre em conta o tema da Igualdade de género</li></ul>



# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2019-2023

## MEDIDAS A IMPLEMENTAR | EIXO DAS MEDIDAS EXTERNAS



Objetivos estratégicos	Mediadas / Atividades a desenvolver
1. Implementar medidas externas que aproximem a REN da comunidade e promovam a Igualdade de oportunidades numa lógica de sustentabilidade futura da diversidade de talento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar <i>Open day</i> anual - “O talento não tem género”</li><li>• Implementar ações de voluntariado relacionadas com o tema da Igualdade de Género</li></ul>
2. Posicionar a REN como uma empresa pioneira na promoção da igualdade, diversidade e inclusão junto da comunidade	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manter a participação nas feiras de emprego das universidades de referência para a REN</li></ul>

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2019-2023

## AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO



O presente plano foi definido para o período 2019-2023 e representa o assumir formal do compromisso da REN para com as medidas nele constantes.

Será 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.

Este acompanhamento e avaliação está no âmbito das atribuições da Task Force para a Igualdade REN, responsável por planejar e promover as iniciativas ao nível da igualdade de género.