

PLANO ESTRATÉGICO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (2019-2023)

Plano 2021

Plano para a Igualdade de Género

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, que inclui serviços diversificados, passando pelas infraestruturas, serviços geridos ou consultoria.

Em de 2017, a REN adquiriu uma participação de 42,5% do capital social da Electrogas, sociedade chilena que detém um gasoduto de grande relevância na zona central do Chile. E em 2019, a REN adquiriu a totalidade do capital social da Transemel, que opera 92 km de linhas de transporte de eletricidade e 5 subestações, em que aproximadamente 93% dos seus rendimentos provêm de atividades reguladas.

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 talentos e **para nós, o talento não tem género.**

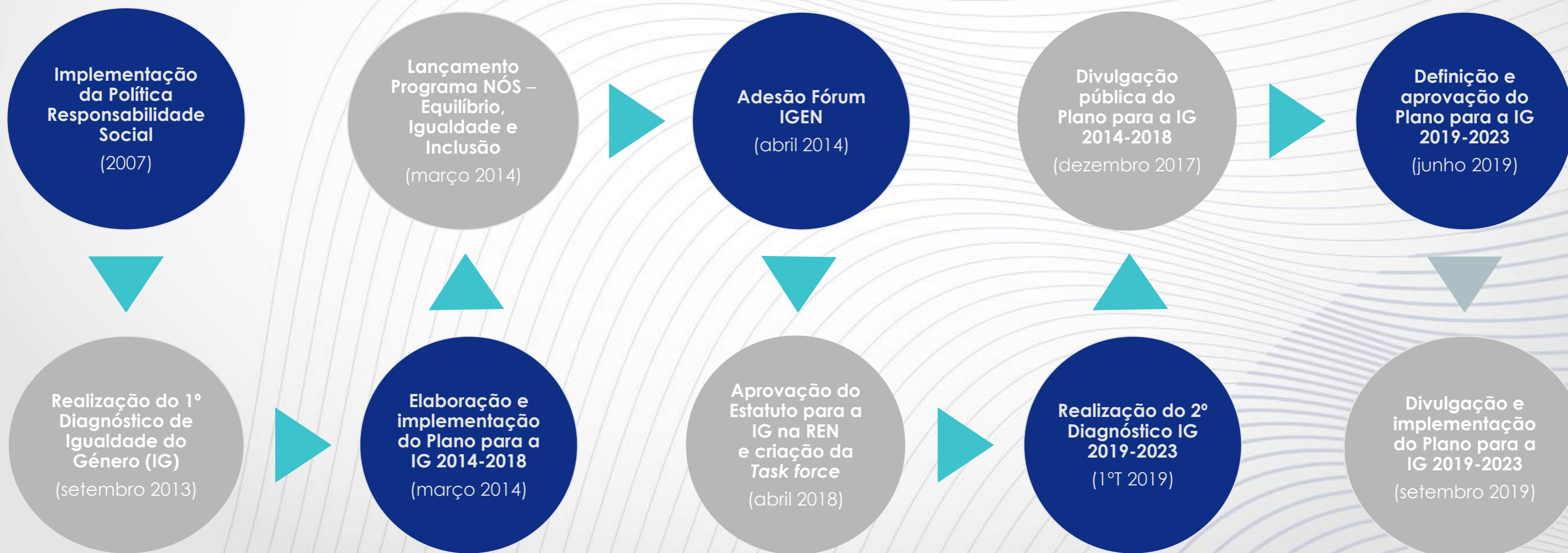


Plano para a Igualdade de Género

O nosso caminho para a igualdade



Nos últimos 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. A figura seguinte representa o resumo do percurso da REN em matéria de igualdade de género.



Plano para a Igualdade de Género

O nosso caminho para a igualdade



Tendo em conta o passado mais recente, em 2019, consideramos 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 entre 2014-2018. Este diagnóstico foi realizado em parceria com uma entidade externa (para garantir uma análise isenta), tendo sido seguida uma metodologia que cruzou informação de diversas fontes.

Com base nos resultados do diagnóstico e tendo em conta a experiência da REN, concluímos que o caminho a percorrer será longo, o que implica um esforço e empenho permanente, com resultados que nem sempre são visíveis no curto e médio prazo. Por esta razão, e para que a REN continue a desafiar-se, mantendo o seu patamar de excelência neste tema, decidimos definir um **Plano Estratégico para a Igualdade de Género**, cujo período de implementação é 2019-2023, uma vez que consideramos este como o período mínimo necessário para avaliar a eficácia das medidas definidas e implementadas em cada um dos anos desse período. O plano em causa tem 3 eixos estratégicos de atuação: 1) Comunicação e Sensibilização interna; 2) Políticas de Gestão de Recursos Humanos; 3) Medidas Externas.

De salientar ainda, que temos uma política de avaliação e monitorização constante, da qual podem surgir novas medidas e iniciativas a incluir anualmente no plano em vigor na REN. Para além disso, podem também ser incorporadas novas medidas e iniciativas, com base nas melhores práticas partilhadas por outras organizações/entidades através dos fóruns em que participamos, bem como, através da nossa *Task Force* interna para a Igualdade de Género na REN, que visa também garantir o envolvimento dos/as colaboradores/as na procura de soluções para este desafio que enfrentamos.

De seguida, **apresentamos o ponto de situação do plano estratégico** para a Igualdade de Género REN, bem como, o **plano de iniciativas para 2021**.

Plano para a Igualdade de Género – Proposta 2021

Eixo da Comunicação e Sensibilização Interna



Objetivo Estratégico	Medida	Responsáveis	Indicador/Resultado	Implementação/Status
<p>1. Promover, dar a conhecer e criar awareness sobre as medidas do Plano para a igualdade de género da REN</p> <p>2. Sensibilizar e melhorar o nível de conhecimento sobre as iniciativas existentes sobre a igualdade de oportunidades, diversidade e inclusão</p>	<p>Plano de comunicação interno para ações específicas e regulares a realizar no âmbito do Plano 2019-2023, exemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Partilhar testemunhos de mulheres com percursos inspiradores (<i>role model</i>) Dinamizar informação relevante sobre o tema nos canais internos de comunicação Apoiar as mulheres REN na obtenção de reconhecimento interno e externo (Reportagem: “Engenharia no Feminino”) Criar momentos de <i>networking</i> internos (Igualdade Talks@REN) 	<ul style="list-style-type: none"> Task Force para a Igualdade de Género Direção de Recursos Humanos Direção de Comunicação e Sustentabilidade 	<ul style="list-style-type: none"> Evolução positiva dos resultados das questões do Estudo de Clima (específicas sobre o tema) Avaliações de satisfação com iniciativas específicas que sejam definidas no plano de comunicação interno Evolução positiva dos resultados do <i>Survey</i> Interno (aquando da realização de novo diagnóstico) 	<p>CONCLUÍDO</p> <ul style="list-style-type: none"> Definição do plano - 2019 <p>EM CURSO</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementação do plano – em curso até 2023
	<p>Sensibilizar e formar para o tema da Igualdade de Género. exemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Formar todos os colaboradores/as em Código de Conduta (formação revista em 2019 – incluído o tema do Assédio no Trabalho) Formar todos os colaboradores/as em Enviesamento Inconsciente <p>Nota: Formação em Código Conduta já faz parte da formação obrigatória de acolhimento desde 2019, sendo que a de Enviesamento passará a fazer logo após a implementação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Task Force para a Igualdade de Género Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Evolução positiva dos resultados das questões do Estudo de Clima (específicas sobre o tema) Avaliação positiva da formação por parte dos formandos Evolução positiva dos resultados do <i>Survey</i> Interno (aquando da realização de novo diagnóstico) 	<p>CONCLUÍDO</p> <ul style="list-style-type: none"> Realização da formação do Código de Conduta – 2019 Definição dos conteúdos da Formação Enviesamento - 1ºS 2020 <p>EM CURSO</p> <ul style="list-style-type: none"> Realização da Formação Enviesamento – 1ºS 2021

Plano para a Igualdade de Género – Proposta 2021

Eixo da Comunicação e Sensibilização Interna



Objetivo Estratégico	Medida	Responsáveis	Indicador/Resultado	Implementação/Status
<p>1. Promover, dar a conhecer e criar awareness sobre as medidas do Plano para a igualdade de género da REN</p>	<p>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, exemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parceria PWN (Professional Women Network) 	<ul style="list-style-type: none"> • Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Evolução positiva dos resultados das questões do Estudo de Clima (especificas sobre o tema) • Avaliação positiva por parte das participantes • Evolução positiva dos resultados do <i>Survey</i> Interno (aquando da realização de novo diagnóstico) 	<p>EM CURSO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parceria renovada em 2019 e 2020 • Prevista renovação para 2021
<p>2. Sensibilizar e melhorar o nível de conhecimento sobre as iniciativas existentes sobre a igualdade de oportunidades, diversidade e inclusão</p>	<p>Partilhar, com toda a organização, as principais conclusões do <i>Survey</i> Interno sobre Igualdade de Género realizado em 2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Task Force</i> para a Igualdade de Género • Direção de Recursos Humanos • Direção de Comunicação e Sustentabilidade 	<ul style="list-style-type: none"> • Evolução positiva dos resultados das questões do Estudo de Clima (especificas sobre o tema) • Evolução positiva dos resultados do <i>Survey</i> Interno (aquando da realização de novo diagnóstico) 	<p>CONCLUÍDO em 2019</p>
	<p>Criar mecanismos que incentivem a participação dos colaboradores/as no domínio da igualdade:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criar caixa de e-mail para recolha de sugestões. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Task Force</i> para a Igualdade de Género • Direção de Recursos Humanos • Direção de Comunicação e Sustentabilidade 	<ul style="list-style-type: none"> • Evolução positiva do n.º de sugestões/questões apresentadas pelos colaboradores/as neste âmbito 	<p>CONCLUÍDO em 2019</p>

Plano para a Igualdade de Género – Proposta 2021

Eixo de Políticas de Recursos Humanos



Objetivo Estratégico	Medida	Responsáveis	Indicador/Resultado	Implementação/Status
3. Garantir que as Políticas de Recursos Humanos promovem a diversidade, inclusão e a igualdade de oportunidades	Assegurar, sempre que possível, a representatividade do género sub-representado nos processos de recrutamento e seleção, exemplos: <ul style="list-style-type: none">• 1 em cada 3 candidatos pertence ao género sub-representado.	<ul style="list-style-type: none">• Direção de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">• Evolução positiva do nº de entradas por género, Unidades de Negócio e Grupo Funcional• Evolução positiva do nº de candidatos do género sub-representados nos processos de recrutamento e seleção	EM CURSO
4. Garantir que o talento feminino nas unidades de negócio está devidamente preparado para assumir funções de gestão	Criar pool de talento feminino nas unidades de negócios mais operacionais, garantindo a definição de um plano desenvolvimento que permita preparar este talento para assumir cargos de gestão/direção, em caso de necessidade organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Direção de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">• Evolução positiva do nº de mulheres em cargos de Direção e na gestão áreas operacionais• Evolução positiva dos resultados da avaliação de desempenho das colaboradoras da pool de talento.	POR INICIAR <ul style="list-style-type: none">• Identificação da pool de talento – 2021• Implementar o Plano de Desenvolvimento - 2021
	Garantir que as políticas e regulamentos de Recursos Humanos promovem a igualdade de género, exemplos: <ul style="list-style-type: none">• Criar e divulgar um regulamento sobre Assédio no Trabalho• Tratar e analisar toda a informação estatística por género• Analisar e rever a política de flexibilidade REN ao nível dos tempos e formas de organização do trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Direção de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">• Evolução positiva dos resultados das questões do Estudo de Clima (especificas sobre o tema)• Evolução positiva dos resultados do Survey Interno (aquando da realização de novo diagnóstico)• Evolução positiva dos indicadores de diversidade de género	CONCLUÍDO <ul style="list-style-type: none">• Regulamento Assédio no Trabalho – 2019• Informação estatística de RH por género - 2019 EM CURSO <ul style="list-style-type: none">• Diagnóstico da Política de Flexibilidade – 2ºS 2020• Implementar a Política de Flexibilidade - 2021

Plano para a Igualdade de Género - 2021

Eixo das Medidas Externas



Objetivo Estratégico	Medida	Responsáveis	Indicador/Resultado	Implementação/Status
5. Implementar medidas externas que aproximem a REN da comunidade e promovam a Igualdade de oportunidades numa lógica de sustentabilidade futura da diversidade de talento	<p>Ampliar a atuação externa da REN com medidas promotoras da Igualdade de Género, exemplos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Manter a realização do <i>Open Day</i> REN ("O talento não tem género" para 8º, 9º e 10º anos), introduzindo as alterações para que possa chegar a um público mais alargado• Implementar ações de voluntariado relacionadas com o tema da Igualdade de Género em parceria com entidades externas que desenvolvam trabalho neste âmbito. exemplo: Girl Move Academy• Partilhar testemunhos de colaboradoras da REN com percursos inspiradores (role model) aquando da participação em Feiras de Emprego nas universidades e Escolas Técnicas de referência• Aderir a projetos e/ou iniciativas externas:<ul style="list-style-type: none">○ UN Global Compact: Target Gender Equality Program e WEP's○ Bloomberg Gender Equality Index○ Adesão Carta Portuguesa para a Diversidade○ Entre outros	<ul style="list-style-type: none">• Task Force para a Igualdade de Género• Direção de Recursos Humanos• Direção de Comunicação e Sustentabilidade	<ul style="list-style-type: none">• Evolução positiva da satisfação dos participantes no <i>Open Day</i> (avaliação através de questionário)• Evolução positiva do nº participações em iniciativas externas.	<p>POR INICAR</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Girl Move Academy</i> – 2021• Analisar a adesão à Carta Portuguesa para a Diversidade – 2021• Analisar a adesão à <i>Women in gas infrastructure business</i> - 2021 <p>EM CURSO</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Open Day</i>• Partilha de testemunhos de colaboradoras da REN com percursos inspiradores <p>CONCLUÍDO</p> <ul style="list-style-type: none">• Aderir a projetos e/ou iniciativas externas – 2020:<ul style="list-style-type: none">○ UN Global Compact: Target Gender Equality Program○ UN Global Compact: WEP's○ Bloomberg Gender Equality Index
6. Posicionar a REN como uma empresa pioneira na promoção da igualdade, diversidade e inclusão junto da comunidade				

Plano para a Igualdade de Género

Avaliação e Monitorização



O Plano estratégico para a Igualdade de Género da 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.

Este acompanhamento e avaliação está no âmbito das atribuições da *Task Force* para a Igualdade REN.

REN 

Anexos

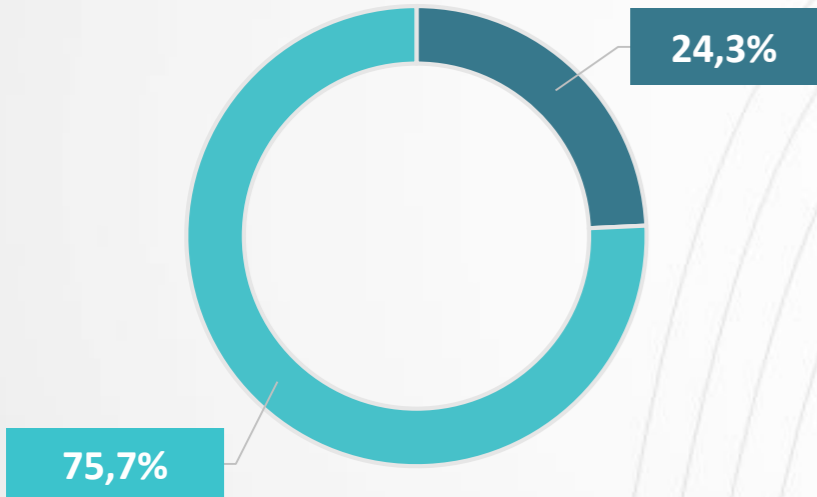
Plano para a Igualdade de Género

Evolução dos indicadores de Género

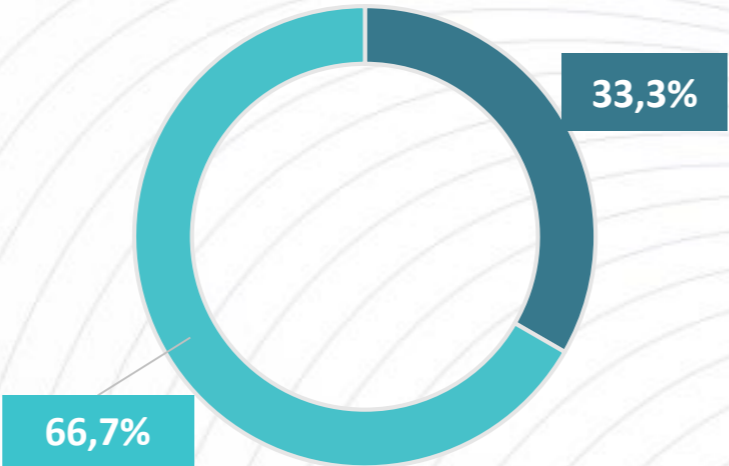


Diversidade Género na REN (Dez.2019)

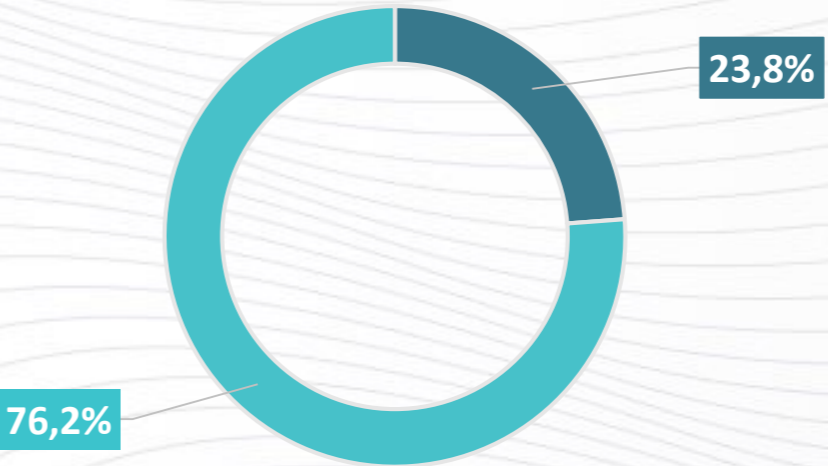
Diversidade de Género



Diversidade de Género nas Funções de Direção



Entradas por Género REN



Saídas por Género REN



% Mulheres

2017 2018 2019

2017 2018 2019

2017 2018 2019

2017 2018 2019

Legenda:

- Mulheres
- Homens

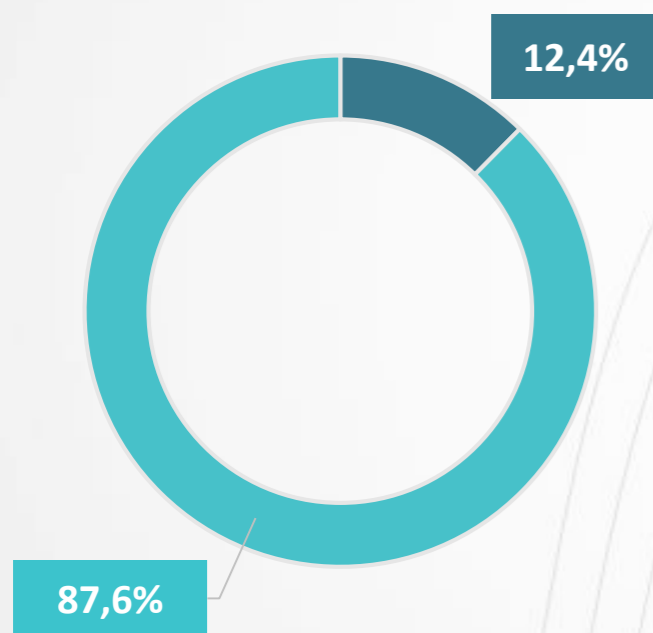
Plano para a Igualdade de Género

Evolução dos indicadores de Género

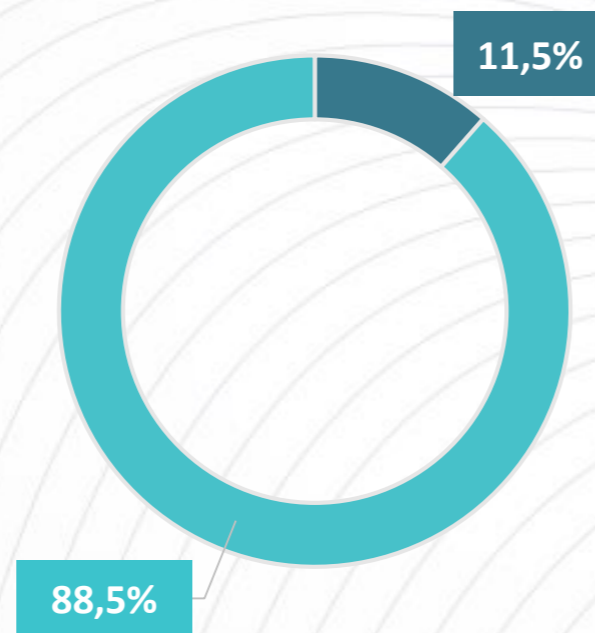


Diversidade Género por Unidade Negócio da REN (Dez.2019)

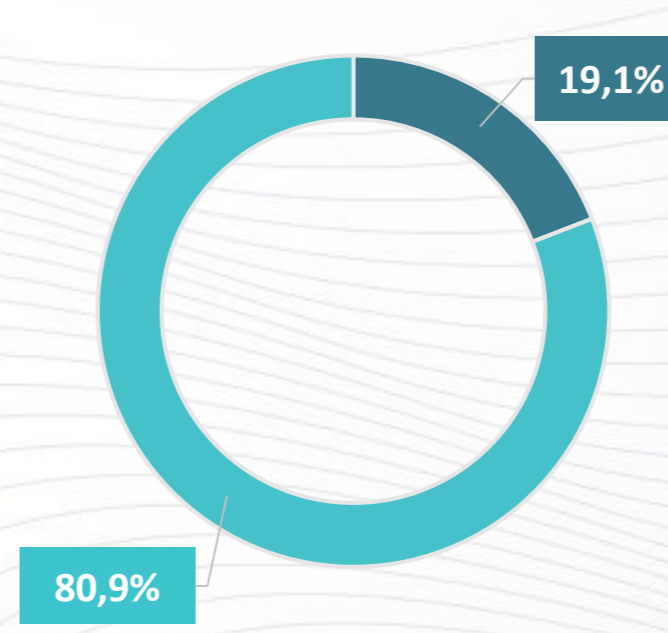
UN Eletricidade



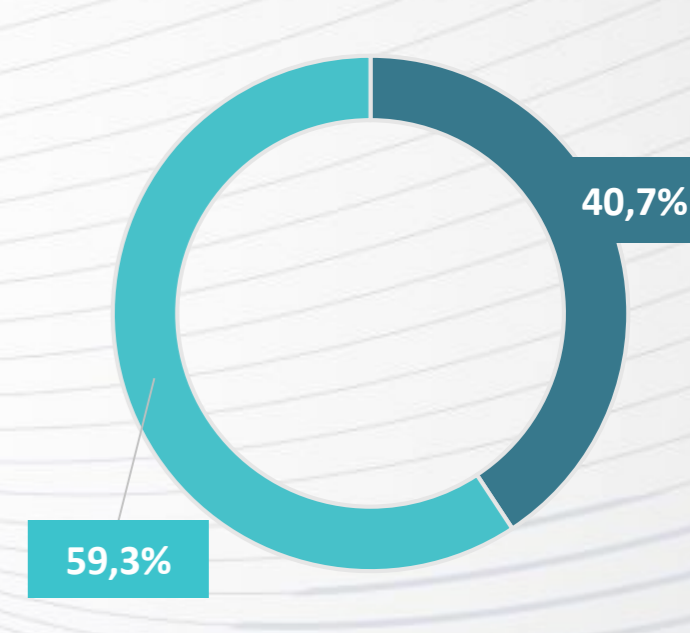
UN Gás Natural (Transmissão)



UN Gás Natural (Distribuição)



Restantes UN's



% Mulheres

2017 2018 2019

2017 2018 2019

2017 2018 2019

2017 2018 2019

Legenda:

● Mulheres ● Homens

Plano para a Igualdade de Género

Task Force para a Igualdade Género na REN



Tendo em conta o percurso evolutivo do tema da igualdade de género na REN, tornou-se importante progredir para um modelo que, mais do que reconhecer a questão das desigualdades entre homens e mulheres de uma forma geral, adotasse uma perspetiva transformacional orientada para mudança de comportamentos e atitudes a nível interno face a estas questões. Neste sentido, a REN criou em abril de 2018, uma **Task Force para a Igualdade do Género**. Esta estrutura, que tem como *sponsor* o Presidente da Comissão Executiva, que tem como missão planear e promover iniciativas ao nível da igualdade de género na REN, sendo responsável pelo diagnóstico, pela proposta de Plano para a Igualdade e pelo acompanhamento e implementação do mesmo, em articulação com a Direção de Recursos Humanos. Este grupo é composto por 9 elementos (6 mulheres e 3 homens), sendo que a escolha dos/as representantes de cada Unidade de Negócio é feita tendo por base o género sub-representado:

- Conselheiro/a para a Igualdade, responsável pela coordenação da *Task force* (Diretor/a de Recursos Humanos)
- 1 representante da área Comunicação e Sustentabilidade
- 1 representante da Unidade de Negócio Eletricidade
- 1 representante da Unidade de Negócio Gás Natural
- 2 representantes das áreas de Suporte
- 1 representante da área de Apoio às Concessões
- 1 representante da área de Cultura e Desenvolvimento de Recursos Humanos
- 1 representante da REN no Fórum Organizações para a Igualdade de Género (IGEN)

A *Task Force* reúne-se obrigatoriamente 2 vezes por ano ou sempre que exista a necessidade de aprovar determinado tema no âmbito das suas responsabilidades.