



Plano para a igualdade de género

2025

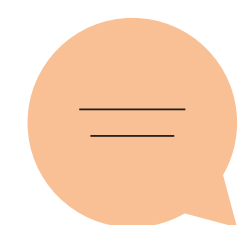
Quem somos?

A REN - Redes Energéticas Nacionais atua nas seguintes 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**.



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.

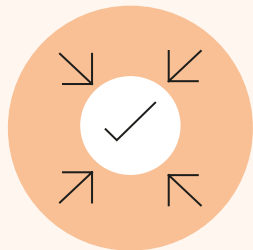
Para a elaboração deste plano, foi realizado um diagnóstico seguindo as orientações do “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)” do qual resultaram as medidas apresentadas.

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 2025**.

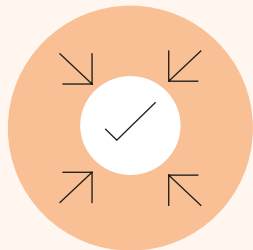


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO REN 2025



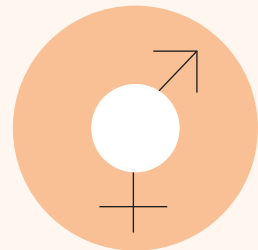
Dimensão: estratégia, missão e valores

Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Responsáveis	Orçamento
ASSUMIR O COMPROMISSO, INTERNA E EXTERNAMENTE, PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS	- Definir objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, alinhados com a Política de Sustentabilidade. - Partilhar externamente as boas práticas em matéria de igualdade de género, contribuindo para uma maior consciencialização externa. - Celebrar datas relevantes, em matéria de igualdade de género, com o objetivo de sensibilizar para o tema.	- Rácio entre o n.º de mulheres em cargos de gestão de 1.ª linha e o n.º total de cargos de gestão de 1.ª linha. - Dinamização de conteúdos para meios de comunicação externos. - Dinamização de dias como: - Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência (11/02); - Dia Internacional da Mulher (08/03); e - Dia Internacional das Raparigas nas TIC (26/04!).	> 1/3 de mulheres em cargos de gestão de 1.ª linha, até 2030. - Partilha de pelo menos uma boa prática, até final de 2025. - Publicação de notícias nos canais institucionais REN (<i>Instagram, LinkedIn, web-site e intranet</i>) sobre os dias comemorativos.	Direção de Recursos Humanos.	Sem custos.
DAR A CONHECER O PLANO PARA A IGUALDADE E A SUA IMPORTÂNCIA ESTRATÉGICA PARA A EMPRESA	Divulgar de forma generalizada, interna e externa, o plano anual de igualdade de género 2025.	- Publicação no <i>web-site</i> e <i>intranet</i>. - Divulgação através de notícia na <i>newsletter</i> interna.	- Publicação a 15 de setembro de 2024. - Divulgação na <i>newsletter</i> de outubro de 2024.	Direção de Recursos Humanos.	Sem custos.
ASSEGURAR A IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE, A SUA MONITORIZAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E SUSTENTABILIDADE	Divulgar indicadores no âmbito da igualdade de género, permitindo uma maior transparência na avaliação dos impactos das políticas implementadas.	Publicação do relatório anual de indicadores de igualdade de género REN, incorporando novos indicadores sempre que se justifique.	Publicação do relatório no 1.º semestre de 2025.	Direção de Recursos Humanos.	Sem custos.
ASSEGURAR UM CONTEXTO DE TRABALHO ISENTO DE DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO, DA PARENTALIDADE E/OU DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL	- Rever e/ou incluir novas questões no estudo de clima organizacional (POP), que permitam aferir o nível de satisfação dos colaboradores/as com questões de diversidade, equidade e inclusão (DEI). - Divulgar os resultados no relatório anual de indicadores de género REN.	Níveis de satisfação (respostas favoráveis) nas questões relativas a temáticas de DEI.	% de respostas favoráveis por género igual ou acima de 75%.	Direção de Recursos Humanos.	Sem custos.



Dimensão: estratégia, missão e valores

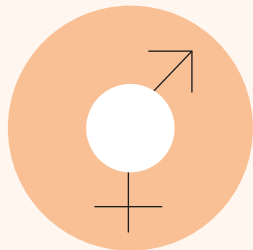
Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Responsáveis	Orçamento
RECONHECER E INTEGRAR A IGUAL VISIBILIDADE DE MULHERES E HOMENS EM TODAS AS FORMAS DE LINGUAGEM, NO PLANO INTERNO E EXTERNO	Adotar uma linguagem neutra promotora da igualdade em todos os documentos e instrumentos de gestão e comunicação institucional.	Documentos e instrumentos de gestão e comunicação institucional revistos.	Incorporar, sempre que possível, os princípios constantes do Manual de Linguagem Inclusiva (iGen), no contexto de comunicação institucional, até final de 2025.	Direção de Sustentabilidade e Comunicação.	Sem custos.
CONTRARIAR A PERPETUAÇÃO DE ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO E REFORÇAR UMA CULTURA DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS	Adotar uma comunicação neutra e isenta de estereótipos de género na publicidade e/ou na promoção das atividades.				
PROMOVER E CONSOLIDAR RELAÇÕES EXTERNAS NO ÂMBITO DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS	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.	- N.º de participações em iniciativas promovidas por entidades externas no âmbito da igualdade de género. - N.º de participações em fóruns e grupos de trabalho D&I.	iGen – Fórum Organizações para a Igualdade: - Participação no grupo de trabalho da comunicação. Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI): - Carta Portuguesa para a Diversidade; - Participação no grupo de trabalho de desenvolvimento organizacional; e - Participação no projeto “Engenheiras por 1 Dia”. Girl Move Academy: - Patrocínio e acolhimento anual de uma <i>Girl Mover</i>. PWN Lisbon: - Inscrição de colaboradoras REN como membros; - Participação de jovens colaboradoras REN no programa “YOUTH”; e - Participação no evento anual. BCSD Portugal: - Participação no grupo de trabalho DEI. Mulheres na Energia (APE).	Direção de Recursos Humanos.	Em orçamentação.



Dimensão: igualdade no acesso ao emprego

Subdimensão: anúncios, seleção e recrutamento

Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Responsáveis	Orçamento
CONTRARIAR BARREIRAS ESTRUTURAIS À IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS	- Assegurar, sempre que possível, a representatividade do género sub-representado nos processos de recrutamento e seleção. - Orientar as entidades externas especializadas em recrutamento e seleção no sentido de garantirem, sempre que possível, a representatividade mínima do género sub-representado.	Rácio entre o n.º de candidatos do género sub-representado e o n.º total de candidatos ao processo de recrutamento.	1/3 dos candidatos ao processo de recrutamento e seleção pertencem ao género sub-representado, até final 2024.	Direção de Recursos Humanos.	Sem custos.
CONTRIBUIR PARA UM MAIOR EQUILÍBRIO ENTRE MULHERES E HOMENS NA EMPRESA	Assegurar, sempre que possível, a representatividade do género sub-representado nos processos de recrutamento e seleção para o Programa <i>Trainee</i> REN.	Rácio entre o n.º de candidatos selecionados para áreas operacionais e o n.º total de vagas para áreas operacionais.	40% dos candidatos selecionados para áreas operacionais do género sub-representado, até final 2025.	Direção de Recursos Humanos.	Sem custos.



Dimensão: igualdade nas condições de trabalho

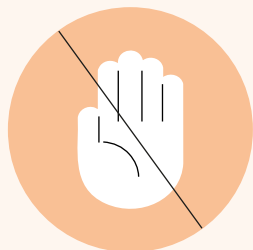
Subdimensão: promoção/progressão na carreira profissional

Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Responsáveis	Orçamento
INCENTIVAR A PARTICIPAÇÃO EQUILIBRADA DAS MULHERES E DOS HOMENS NOS LUGARES DE DECISÃO	Identificar e manter a <i>pool</i> de talento feminino nas unidades de negócios operacionais.	- Rácio entre o n.º de mulheres identificadas na <i>pool</i> de talento e o n.º total de colaboradores/as da <i>pool</i> de talento. - Elaboração de plano de desenvolvimento que permita a identificação de talento para assumir cargos de 1.ª linha.	Identificação/manutenção de <i>pool</i> de talento feminino, até final de 2025.	Direção de Recursos Humanos.	Em orçamentação.
	Organizar e disponibilizar programas de formação e mentoria (aconselhamento, <i>coaching</i>, <i>sponsorship</i>) específicos para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia.	Rácio entre o n.º de colaboradores/as formados e o n.º total de colaboradores/as identificados na <i>pool</i> de talento.	50% da <i>pool</i> de talento feminino, com formação específica para o efeito, até final de 2027. - Avaliação de satisfação dos colaboradores.	Direção de Recursos Humanos.	Em orçamentação.



Dimensão: formação inicial e contínua

Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Responsáveis	Orçamento
PROMOVER UMA CULTURA DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO, FAVORECENDO PRÁTICAS DE GESTÃO E DE TRABALHO CONSONANTES COM A MESMA	- Realizar formação sobre Enviesamento Inconsciente - obrigatória para todos os/as colaboradores/as. - Realizar a atualização de formação, que seja necessária, na equipa de recursos humanos.	- Rácio entre o n.º de colaboradores/as formados e o n.º total de colaboradores/as. - Rácio entre o n.º de elementos da equipa formados e o n.º total de elementos da equipa afeta aos processos.	100% dos colaboradores/as formados, até final 2025. - Refrescamento da formação da equipa afeta aos processos de RH, sempre que necessário.	Direção de Recursos Humanos.	Em orçamentação.



Dimensão: prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivo	Medida	Indicador	Meta	Responsáveis	Orçamento
PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO NO TRABALHO PREVENIR E COMBATER A PRÁTICA DE OUTRAS OFENSAS À INTEGRIDADE FÍSICA OU MORAL, LIBERDADE, HONRA OU DIGNIDADE DO TRABALHADOR OU DA TRABALHADORA	Realizar formação sobre ética, código de conduta e prevenção de riscos de corrupção (aborda temática do assédio no trabalho), a qual é obrigatória para todos os/as colaboradores/as – com atualização a cada dois anos.	Rácio entre o n.º de colaboradores/as formados e o n.º total de colaboradores/as.	100% dos colaboradores/as formados, até final 2025.	Direção de Recursos Humanos.	Sem custos.

Plano para a igualdade de género

2025