



Plano para a Igualdade de Género na REN

2024

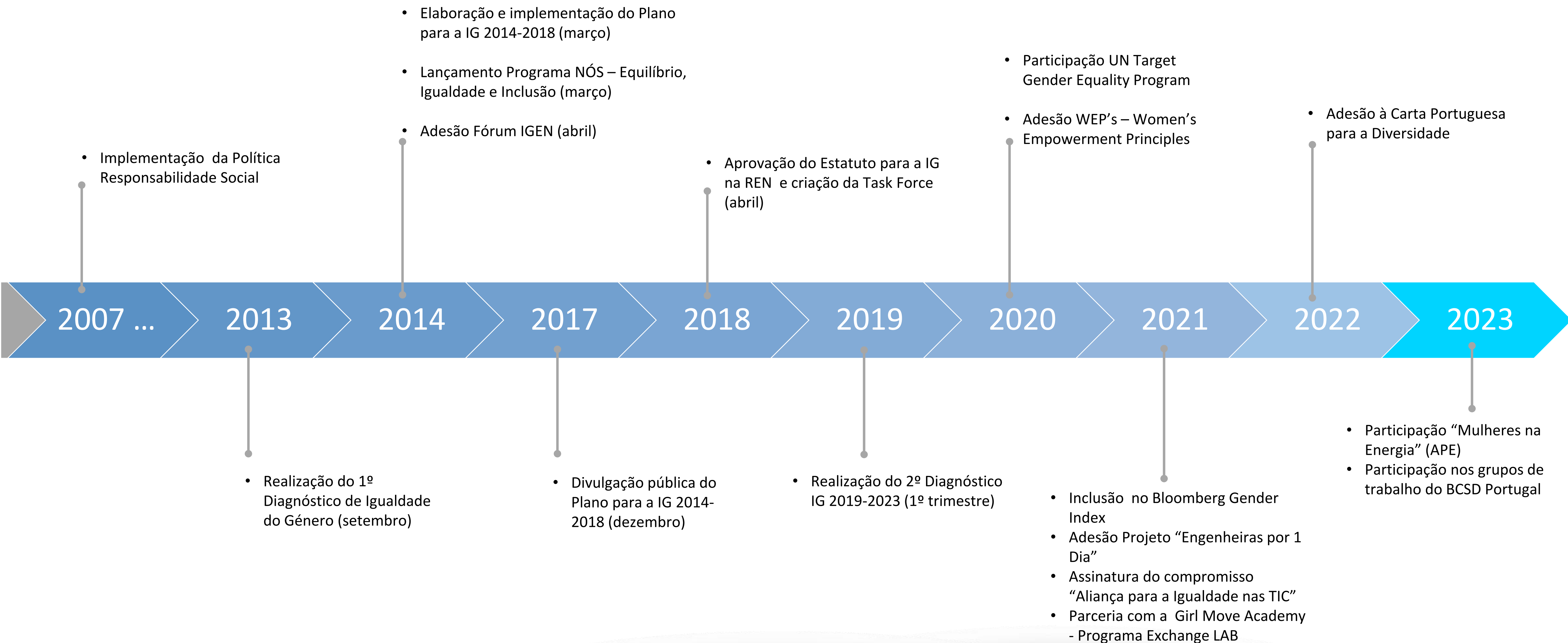


A REN - Redes Energéticas Nacionais atua em duas grandes áreas de negócio: o transporte de eletricidade em muito alta tensão e a gestão técnica global do Sistema Elétrico Nacional; e o transporte de gás natural em alta pressão e a gestão técnica global do Sistema Nacional de Gás Natural, garantindo a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

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 2024](#).

Plano para a Igualdade de Género na REN 2024

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 RENPublicação 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 2024	<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 e/ou externos para sensibilização sobre o tema da igualdade de género	<ul style="list-style-type: none">Número de eventos em 2024	<ul style="list-style-type: none">Realização de 2 eventos em 2024	<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 2024

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 D&I	<ul style="list-style-type: none">• Participação em iniciativas, de acordo com o calendário das entidades até final 2024:✓ iGen – Fórum Organizações para a Igualdade✓ Carta Portuguesa para a Diversidade (APPDI)✓ Girl Move Academy✓ “Engenheiras por 1 dia”✓ PWN Lisbon✓ BCSD Portugal✓ Mulheres na Energia (APE)	<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 2024

Dimensão: Igualdade no acesso ao emprego

Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<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 2024	<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 2024

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">Desenvolvimento 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 talentoElaboração de plano de desenvolvimento, direcionado para a pool de talento feminino, que permita a identificação de talento para assumir cargos de gestão de 1ª linha	<ul style="list-style-type: none">Desenvolvimento da pool de talento feminino, até final de 2024	<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">Totalidade da equipa afeta aos processos formada, até final de 2024	<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 2024

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">• 1/2 da equipa afeta aos processos formada, até final de 2024	<ul style="list-style-type: none">• Direção de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">• Em orçamentação
	<ul style="list-style-type: none">• Consolidar análises de equidade salarial de acordo com os diferentes normativos - legais, regulatórios, standards e práticas internacionais	<ul style="list-style-type: none">• Realização de relatório tendo por base as análises de equidade salarial	<ul style="list-style-type: none">• Análise de equidade salarial concluída, até final de 2024	<ul style="list-style-type: none">• Direção de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">• Sem custos
<ul style="list-style-type: none">• Promover a transparência salarial	<ul style="list-style-type: none">• Divulgação de indicadores de Equal Pay no Relatório Anual Integrado	<ul style="list-style-type: none">• N.º de indicadores de Equal Pay no Relatório Anual Integrado	<ul style="list-style-type: none">• Divulgação do “Living Wage” no Relatório Anual 2023	<ul style="list-style-type: none">• Direção de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">• Sem custo

The background consists of several layers of wavy, horizontal bands in various shades of blue, ranging from light cyan to dark navy. The waves are smooth and flow across the entire frame, creating a sense of movement and depth.

REN

