

RED ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Consejo de Administración

27 de julio de 2011

Informe sobre diversidad de género



I. Justificación.

Las declaraciones internacionales sobre derechos humanos reconocen como principio jurídico universal la igualdad entre mujeres y hombres, proclamado también en la Unión Europea, que pretende hacer más rica la sociedad y contribuir a su desarrollo económico. La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, así como la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

Estas declaraciones, sin embargo, no han resultado suficientes para evitar la discriminación de las mujeres, sea directa o indirecta. Por ello, se han llevado a cabo una serie de acciones normativas dirigidas a combatir la discriminación por razón de sexo, y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres. En España el instrumento normativo utilizado es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conocida como Ley de Igualdad.

Al margen de otras medidas tendentes a promover el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, la Ley fija su atención en la incorporación de la mujer a los órganos de administración de las sociedades mercantiles para conseguir una presencia equilibrada entre hombres y mujeres. Para ello, establece en su artículo 75 que *“las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”*.

La Ley de igualdad plantea pues un objetivo de paridad para el 2015, si bien se trata de una mera recomendación, sin sanción alguna para quien la incumpla.

Por otro lado, la continua evolución del marco del Gobierno Corporativo de las sociedades mercantiles, que tiene su exponente en el Código Unificado de Buen Gobierno (CUBG) de las sociedades cotizadas (19 de mayo de 2006), ha incorporado la preocupación de la sociedad por la adecuada incorporación de las mujeres al ámbito profesional y, en particular, a los órganos de gobierno de las sociedades cotizadas.

El CUBG, en el artículo 15 recomienda que *“cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la Comisión de Nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes:*

a. Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras;

b. La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado”.

Y en el artículo 55.d) del CUBG se establece lo siguiente:

“Que correspondan a la Comisión de Nombramientos, además de las funciones indicadas en las Recomendaciones precedentes, las siguientes:

(...)



d) Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género señaladas en la Recomendación 15 de este Código.”

Red Eléctrica Corporación, S.A. no es ajena a la preocupación social por la igualdad entre hombres y mujeres y, por eso, analiza y adopta medidas para favorecer la plena incorporación de la mujer al mundo de la empresa, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo. Se trata, en definitiva, de que las mujeres ocupen el papel que les corresponde en la toma de decisiones de la Sociedad con una mayor presencia tanto en el Consejo de Administración y sus comisiones, como en puestos de dirección y en la organización de las principales sociedades del grupo Red Eléctrica.

Por ello, en el marco de su política de responsabilidad corporativa, el Consejo de Administración ha asumido el compromiso de garantizar los principios de igualdad y no discriminación, establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, buscando el equilibrio dentro de la sociedad del Grupo que cuenta con mayor plantilla, Red Eléctrica de España, S.A.U., y en el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., con el enriquecimiento que supone la plena incorporación de consejeras en la definición, aprobación y seguimiento de las políticas empresariales establecidas.

En esta línea, el Consejo de Administración, tras analizar en detalle el grado de seguimiento de las recomendaciones del CUBG, ha asumido el compromiso de cumplir con las recomendaciones establecidas en materia de igualdad de género incorporando su contenido en el artículo 16.1 i) del Reglamento del Consejo y, en consecuencia, ha establecido la obligación de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa de elaborar un informe anual sobre las cuestiones de diversidad de género, que sea elevado al Consejo para su aprobación. El primer Informe sobre Diversidad de Género fue elaborado en el ejercicio 2008, compromiso que se ha mantenido cada año hasta hoy.

II. Evolución de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. Información relativa al ejercicio 2010.

El año 2008 fue el primero en el que se produjo un aumento significativo en el número de sociedades del IBEX 35 que contaban con la presencia de alguna mujer en el Consejo de Administración, circunstancia que cumplieron 26 sociedades (74,3%) pertenecientes al índice. Es una cifra muy superior a la registrada en años anteriores, que duplicó la del ejercicio 2005. En cuanto a la tipología de las consejeras del IBEX 35, en 2008, del número total de consejeras (44), el 4,5% correspondía a consejeras ejecutivas, el 29,6% a consejeras dominicales, el 63,6% a consejeras independientes y el 2,3% a otras tipologías.

No obstante lo anterior, la presencia de mujeres en la presidencia y vicepresidencia de los consejos de administración de las sociedades cotizadas españolas continuaba siendo muy reducida en el año 2008. De las 44 mujeres que formaban parte de los



consejos de administración de sociedades del IBEX 35, solamente una ocupaba el cargo de presidenta y 4 eran vicepresidentas.

En el ejercicio 2008 el promedio de mujeres en los consejos de administración del IBEX 35 se situó en el 8,7%, frente al 6% del año anterior. Dentro de ese porcentaje el peso de las consejeras ejecutivas y dominicales era poco relevante, siendo más importante el porcentaje de independientes y de otras consejeras externas.

El ritmo del avance que en el año 2008 se produjo con la incorporación femenina a los consejos de administración del IBEX 35, con 14 consejeras más y un incremento de casi 3 puntos porcentuales respecto al año anterior, no se ha mantenido en 2009 ni en 2010.¹ Así, en 2009 el promedio del porcentaje de consejeras en sociedades del IBEX 35 se incrementó 1,5 puntos hasta alcanzar el 10,2% y las sociedades con al menos una consejera pasaron del 74,3% al 79,4% en el índice.

A 31 de diciembre de 2010, el número de cargos de consejero desempeñados por mujeres se ha incrementado en 4 con respecto al año anterior (54 frente a las 50 de 2009). 54 mujeres para un total de 502 puestos de consejero, supone un 10,8% de mujeres en los consejos de las empresas del IBEX 35. Seis empresas del IBEX 35 siguen sin tener ni una sola mujer en sus consejos, y ninguna sociedad ha alcanzado el mínimo del 40% de consejeras, camino hacia la paridad legal deseada.

Comparando con las cifras del año 2008, en 2010 se observa un cierto incremento en el porcentaje de consejeras independientes, que alcanzan el 66,7% del total de consejeros, una leve disminución de las consejeras ejecutivas, que representan sólo un 3,7%, mientras que las dominicales mantienen la antigua participación del 29,6%.

Al igual que en el ejercicio 2009, en 2010 Red Eléctrica Corporación, S.A. sigue ocupando el primer lugar del IBEX 35, con el porcentaje más alto de mujeres (27,3%) que son miembros del Consejo de Administración, conforme se detalla en el siguiente apartado.

III. La igualdad en el Consejo de Administración y en las Comisiones del Consejo de RED ELÉCTRICA.

El Consejo de Administración de la Sociedad, en el ejercicio 2010, ha estado integrado hasta la celebración de la Junta General de Accionistas, el 20 de mayo de 2010, por 10 consejeros (1 ejecutivo, 3 dominicales y 6 independientes). La Junta General de Accionistas aprobó el nombramiento de un nuevo consejero independiente para cubrir la vacante existente por la dimisión de un consejero independiente a finales del ejercicio 2009. Por tanto, desde el 20 de mayo de 2010 hasta la fecha de aprobación

¹ Fuente: Observatorio Add Talenta, estudio anual sobre *“Presente y Futuro de las mujeres en los Consejos de Administración del IBEX 35”*.



del presente informe, la composición del Consejo de Administración se ha mantenido inalterada, formada por 11 consejeros, de los cuales 1 es ejecutivo, 3 son dominicales y 7 son independientes.

En 2010, el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación S.A. ha contado con 3 consejeras y 8 consejeros, por lo que las mujeres representan un porcentaje del 27,3% del Consejo, que, como se ha indicado, sitúa a la Sociedad en el primer lugar del IBEX 35 por porcentaje de mujeres que forman parte del Consejo de Administración.

Respecto a la composición de las comisiones, en el ejercicio 2010 se mantiene el mismo número de mujeres que en el 2009, es decir, hay una consejera en la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa (25%) y dos consejeras en la Comisión de Auditoría (66,6%).

La consejera independiente que presidía la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha cesado en el cargo en el mes de junio de 2010, por expiración del plazo de 3 años para el ejercicio de sus funciones como presidenta, permaneciendo como vocal, ocupando ahora la presidencia otro consejero independiente, conforme a los Estatutos Sociales y al Reglamento del Consejo.

Por otra parte, en 2010 y hasta la fecha actual, continúa presidiendo la Comisión de Auditoría una consejera.

IV. La igualdad en la organización interna de RED ELÉCTRICA

Se analiza a continuación la información disponible sobre la presencia de mujeres en la plantilla de Red Eléctrica de España, S.A.U. (en adelante, denominada en este apartado, Red Eléctrica, salvo cuando se mencione expresamente el Grupo Red Eléctrica), ya que, al desempeñar el núcleo de sus actividades estratégicas, es la sociedad del Grupo que cuenta con mayor número de empleados.

Los compromisos de mejora en sus políticas de igualdad, conciliación y no discriminación, favoreciendo la contratación y promoción interna de mujeres, así como su acceso a puestos de responsabilidad directiva, continúan siendo un objetivo en Red Eléctrica, y así se ha plasmado tanto en su Política de Responsabilidad Corporativa como en los diversos convenios colectivos que han regulado las relaciones laborales con sus empleados.

El crecimiento del 34,8 % en el número de mujeres en la plantilla de Red Eléctrica en los últimos cinco años es el resultado de tales compromisos.

La alta dirección de Red Eléctrica está estructurada en tres direcciones generales. Una de ellas está ocupada por una mujer que desempeña el cargo de directora general de Administración y Finanzas desde el año 2004, lo que representa un tercio de los miembros de la alta dirección, excluido el presidente.



En 2010, las candidaturas recibidas se han valorado de acuerdo con criterios de no discriminación e igualdad de sexo, lo que ha supuesto en dicho año un índice de igualdad de oportunidades en contratación de 1,1 que pone de manifiesto un equilibrio en los criterios de valoración aplicados.

Se ha continuado avanzando, aunque sea ligeramente, en la incorporación de mujeres a puestos directivos dentro de la Compañía, pasándose del 15,7 % en 2009 al 16,2 % en el 2010. El índice de igualdad en promoción ha sido del 0,9 lo que evidencia una práctica no discriminatoria.

El Plan de Igualdad, aprobado en 2009 por la empresa y la representación social, en cumplimiento de la Ley de Igualdad, es prorrogable anualmente y recoge una serie de acciones positivas para promover la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres de la Compañía en las áreas de empleo (selección, promoción y contratación), formación, retribución y comunicación. Estas acciones son objeto de seguimiento tanto por la dirección de la empresa como por la representación social a través de la Comisión Paritaria de Igualdad.

En el año 2010, Red Eléctrica ha mantenido su dedicación y esfuerzo por promover la incorporación de mujeres a puestos de trabajo con perfiles laborales tradicionalmente ocupados por hombres.

Así, la aplicación del IX Convenio Colectivo de Red Eléctrica y sus acuerdos complementarios ha supuesto la incorporación de nuevas medidas de conciliación y la ampliación y mejora de algunas de las ya existentes.

Como novedad, en 2010, en el marco de la implantación de la Política de Conciliación de Red Eléctrica, se ha elaborado la *Guía de Conciliación*, en la que se detallan los aspectos más relevantes en materia de conciliación e igualdad en Red Eléctrica. Además, se han recogido en la *Guía* las figuras organizativas de gestión de la conciliación, cuya misión es proponer nuevas medidas adecuadas a las necesidades de las personas y velar por la adecuada implantación y aplicación de las existentes.

El número de medidas de conciliación adoptadas y su desglose por materias es el siguiente:

Medidas de conciliación	Nº de medidas
Flexibilidad horaria	5
Permisos y licencias	10
Apoyo a la maternidad y paternidad	7



Discapacidad/familiares dependientes	3
Beneficios sociales y productos	9
Servicios	7
Eventos y actividades	7
Total	48

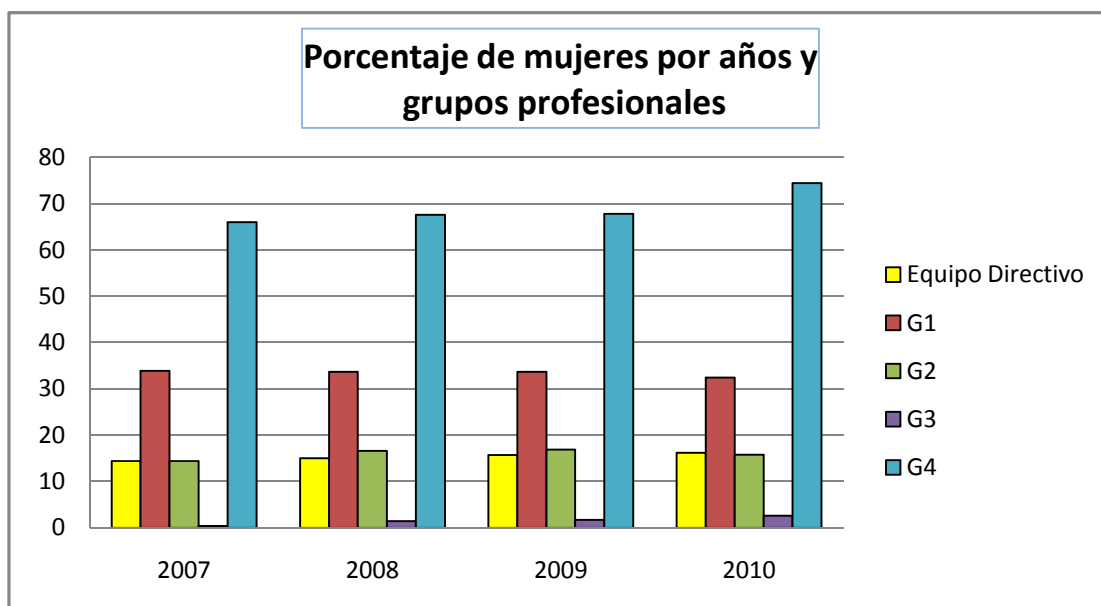
El número total de mujeres en la plantilla de Red Eléctrica en 2010 asciende a 364, lo que representa un 22,5%, de las cuales 17 pertenecen al equipo directivo, lo que a su vez representa un 16,2% del total del personal directivo de Red Eléctrica, compuesto por 105 personas.

A continuación se incluye un cuadro en el que se detalla el número de mujeres y el porcentaje que representa en la plantilla, por grupos profesionales y detallando su evolución en los últimos cuatro años en Red Eléctrica:



EVOLUCIÓN Y DESGLOSE DE LA PLANTILLA POR SEXO Y GRUPO PROFESIONAL												
	2007			2008			2009			2010		
REE	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
Equipo Directivo	83	14	14,4	85	15	15	86	16	15,7	88	17	16,2
G1 Técnicos Superiores	226	116	33,9	271	138	33,7	287	146	33,7	328	157	32,4
G2 Técnicos Medios	397	67	14,4	422	84	16,6	452	92	16,9	470	88	15,8
G3 Técnicos Especialistas	272	1	0,4	282	4	1,4	296	5	1,7	336	9	2,6
G4 Personal de Apoyo	48	93	66	46	96	67,6	46	97	67,8	32	93	74,4
Total	1026	291	22,1	1106	337	23,4	1167	356	23,4	1254	364	22,5

Asimismo, se incluye a continuación un gráfico lineal en el que se puede observar la tendencia de la evolución del porcentaje de mujeres en la plantilla de Red Eléctrica, en los últimos 4 años, desglosado también por grupos profesionales:



Del análisis de los cuadros anteriores se deduce que en la plantilla de Red Eléctrica, en 2010, se ha producido una disminución del porcentaje total de mujeres con respecto a 2009, desde un 23,4% a un 22,5%. Se debe a la adquisición de los activos de la red de transporte de los sistemas extra peninsulares en el año 2010, lo que ha supuesto la incorporación de una plantilla en la cual solo el 5% son mujeres.

Por otra parte, se observa un incremento de mujeres entre los técnicos especialistas G3 (de un 1,7% a un 2,6%) y, en particular, del equipo directivo que sube de un 15,7% a un 16,2%.

Respecto al personal de apoyo G4, si bien el número de mujeres se ha reducido en 2010 respecto al año anterior (de 97 a 93), destaca que en términos porcentuales se ha incrementado su presencia en Red Eléctrica en 2010 (de un 67,8% a un 74,4%), al haber disminuido significativamente el número de hombres contratados en esa categoría (de 46 a 32).

Desde la dirección de Red Eléctrica, en el año 2010, se ha seguido trabajando en el diseño de una Política de Igualdad en la que se conjuguen los intereses y objetivos de las personas y los del negocio y que, además, constituya el marco de referencia que sirva como punto de partida para el impulso de nuevas acciones encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades en el trabajo de mujeres y hombres.



Fruto de ello, el pasado día 13 de mayo de 2011, el Comité de Dirección ha aprobado una Política de Igualdad en Red Eléctrica, que ha pasado a formar parte de la normativa interna de la Sociedad.

Para el desarrollo de la Política de Igualdad es necesario que se realicen acciones concretas que estarán recogidas en un Plan Integral de Igualdad, para el que se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación, exigiendo compromisos a toda la organización.

V. La igualdad en las empresas del sector eléctrico español

Por lo que se refiere a los datos disponibles de la plantilla de las principales empresas del sector eléctrico, también se observa un aumento de la presencia de mujeres, dado que la media ha pasado desde un 12% en 2003 hasta un 17% en 2008, si bien, tanto los porcentajes individuales por empresa como el porcentaje medio del sector continúan siendo inferiores al de Red Eléctrica (23,35% en 2008).

VI. Reconocimiento exterior

El día 2 de diciembre de 2010, Red Eléctrica ha recibido el distintivo de *Igualdad en la Empresa* que otorga el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. El objetivo de este distintivo es fomentar las buenas prácticas en el ámbito de la igualdad de oportunidades y se concede a aquellas compañías destacadas por la puesta en marcha de políticas de no discriminación entre mujeres y hombres. Con la obtención de este distintivo, Red Eléctrica ha conseguido ser una de las seis empresas del IBEX 35 destacadas por el Ministerio por sus actuaciones en políticas de no discriminación.

La concesión de este distintivo está recogida en el artículo 50 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo *Igualdad en la Empresa*. Su vigencia es de tres años y la normativa que lo regula prevé los correspondientes mecanismos de seguimiento y mejora.

Para la concesión de este distintivo se han tenido en cuenta criterios como las actuaciones y medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, las medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y la promoción profesional, la adopción de planes de igualdad, la implantación de medidas de acción positiva y la publicidad no sexista de los productos y servicios de la empresa.

Tanto para Red Eléctrica como para el resto de las empresas, esta marca de excelencia sirve de estímulo y de reconocimiento social. Supone ser un referente del mercado laboral y formar parte del selecto grupo de compañías que, sin olvidar sus metas empresariales, trabajan para alcanzar una igualdad real entre sus empleados.



VII.-Conclusiones

El compromiso del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. por continuar potenciando la presencia de mujeres es un objetivo en el ámbito de las políticas de Buen Gobierno y Responsabilidad Corporativa, tanto en el seno del Consejo de Administración como en la dirección y en el resto de la organización de las principales sociedades del Grupo. El compromiso de la Sociedad por respetar la diversidad de género, la igualdad y la conciliación en su organización se ha visto reconocido con el otorgamiento del distintivo *Igualdad en la Empresa*, por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

A pesar del reconocimiento obtenido por la labor desarrollada hasta la fecha, la promoción de la diversidad de género y la igualdad no puede darse por concluida, sino que debe seguir en permanente desarrollo e implementación en aras de consolidar un modelo de gestión corporativa responsable basado, entre otros criterios, en una gestión activa de los principios de igualdad y no discriminación.

Para lograr los objetivos anteriores, en Red Eléctrica debe continuar favoreciéndose la incorporación de mujeres cualificadas para el desarrollo de puestos de responsabilidad y directivos en la Compañía, y seguir desarrollando las medidas necesarias en materia de conciliación entre vida personal y laboral de sus empleados, que permitan incrementar las oportunidades de mejora laboral para la mujer.

En esta línea, se ha aprobado en el mes de mayo una nueva Política de Igualdad, que va a ser desarrollada mediante la implantación en la organización de los Procedimientos internos correspondientes y de un Plan Integral de Igualdad, que serán objeto de un seguimiento y evaluación continuos.