

RED ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Consejo de Administración

29 de octubre de 2013

Informe de diversidad de género y
Política de Igualdad



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), incluyó 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 la recomendación nº15 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 la recomendación nº 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.*”

En 2012 destaca la aprobación del proyecto de Directiva de la Unión Europea sobre la cuota de mujeres en los Consejos de Administración. Dicho proyecto fija una cuota del 40% de mujeres en los consejos de administración europeos de las compañías cotizadas siempre y cuando no sean pequeñas y medianas (con menos de 250 trabajadores o facturación inferior a 50 millones de euros). El texto aclara que no se promocionará a la mujer sin más, sino que por igualdad de méritos, será una mujer la que obtenga el puesto. Este objetivo debería alcanzarse en el año 2020. A pesar de que se trata de un proyecto y que su cumplimiento es a largo plazo, Red Eléctrica Corporación, S.A. (también denominada Red Eléctrica) ya cumple con esta cuota respecto a los consejeros externos, ya que el 40% de los mismos son mujeres.

Ello pone de manifiesto que Red Eléctrica Corporación, S.A. no es ajena a la preocupación social por la igualdad entre hombres y mujeres y, por eso, desde hace años 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 también 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, dentro de la sociedad del Grupo que cuenta con mayor plantilla, Red Eléctrica de España, S.A.U., y en el seno del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., con el enriquecimiento que supone la plena incorporación de cuatro consejeras en el mismo.

En esta línea, el Consejo de Administración, tras analizar en detalle las recomendaciones del CUBG, asumió 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 (que no se ha modificado en la reforma del Reglamento aprobada en 2013) y, en consecuencia, estableció 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.

Este año, como novedad, se presenta un único informe que agrupa la información sobre diversidad de género en el Consejo, con la información sobre la política de igualdad del Grupo Red Eléctrica en el seno de la organización, disponiéndose ahora de un informe único que integra toda la información en esta materia.

Por último, indicar que el 14 de octubre de 2013 se ha publicado el *Estudio sobre Propuestas de Modificaciones Normativas*, elaborado por una Comisión de Expertos en materia de Gobierno Corporativo, creada por acuerdo del Consejo de Ministros, el 10 de mayo de 2013, publicado por Orden ECC/895/2013, de 21 de mayo, que en materia de diversidad de género, propone introducir un nuevo artículo en la Ley de Sociedades de Capital (529.bis LSC), que, en su apartado 2, establece:



“2. El Consejo de Administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que no obstaculicen la selección de consejeras”.

La citada Comisión de Expertos ha propuesto elevar al Consejo de Ministros determinadas modificaciones a introducir en la Ley de Sociedades de Capital, por lo que se espera que próximamente la indicada previsión sobre diversidad de género tenga carácter normativo, con las modificaciones que el legislador decida introducir en el precepto.

Asimismo, entre las tareas pendientes de abordar por la citada Comisión de Expertos, que tendrán lugar en los próximos 4 meses, se encuentra la de realizar una revisión del vigente Código Unificado de Buen Gobierno (CUBG), que previsiblemente afectará también al contenido de las recomendaciones vigentes de gobierno corporativo en materia de diversidad de género antes citadas -nº 15 y nº 55.d)-.

II. Evolución de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. Información relativa al ejercicio 2012.¹

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. 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.

Para ver el salto cualitativo y cuantitativo que se ha producido desde 2008, vamos a analizar a continuación ciertos datos disponibles en 2012 comparándolos con los de 2011:

- En el ejercicio 2012, los consejos de administración de 31 sociedades (88,6% del Ibex) contaban con la presencia de alguna mujer, lo que significa un descenso de 2,8 puntos porcentuales sobre el año anterior.

¹ Fuentes: *Informes Anuales de Gobierno Corporativo de la compañías del IBEX35* elaborados por la CNMV y estudio anual sobre *Presente y Futuro de las mujeres en los Consejos de Administración del IBEX 35* elaborado por el Observatorio Add Talentia a 30 de Abril de 2011.



- El número total de consejeras del Ibex ha incrementado un 8,2% respecto al año anterior (66 consejeras en 2012 frente a 61 en 2011). El peso relativo de las mujeres en los consejos de administración se situó, en promedio, en el 13,5% del total de sus miembros, frente al 12,1% del año anterior. En 15 sociedades, la presencia de mujeres en el consejo superó el 15%.
- Por tipología, ha aumentado el peso relativo de las ejecutivas y de las independientes, disminuyendo el porcentaje de consejeras dominicales y de las calificadas como otras externas.

El cuadro siguiente muestra la evolución de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las compañías del IBEX, durante el periodo 2008-2012, así como el porcentaje que representan y la tipología a la que pertenecen:

Presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades del IBEX 35

Ejercicio	Consejeras	%	Sociedades	%	Ejecutiva	Dominical	Independiente	Otras
2012	66	13,5	31	88,6	4,5%	25,8%	66,7%	3,0%
2011	61	12,1	32	91,4	3,3%	27,9%	65,6%	3,2%
2010	53	10,6	29	82,9	3,8%	26,4%	67,9%	1,9%
2009	50	10,2	27	79,4	4,0%	32%	64%	0,0%
2008	44	8,7	26	74,3	4,5%	29,6%	63,6%	2,3%

Cargos ocupados por mujeres en los órganos de gobierno de las sociedades del IBEX 35

Ejercicio	Comisión Ejecutiva		Comisión de auditoría		Comisión de nombramiento y retribuciones	
	Vocales	Presidentas	Vocales	Presidentas	Vocales	Presidentas
2012	15	0	18	3	22	3
2011	13	0	20	4	19	3

Se aprecian avances en cuanto a la presencia femenina en todas las comisiones excepto en la de auditoría, donde se produjo una disminución de dos consejeras respecto al ejercicio anterior. También disminuyó el número de presidentas en la comisión de auditoría (de 4 a 3), manteniéndose constante en las otras dos comisiones del consejo.



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

III.I La composición del Consejo de Administración y las Comisiones durante el ejercicio 2012

En los ejercicios 2009 y 2010, Red Eléctrica Corporación, S.A. ocupó el primer lugar del IBEX 35, con el porcentaje más alto de mujeres que son miembros del Consejo de Administración (27,3%), y en el ejercicio 2011, con el mismo porcentaje, ocupó el tercer lugar.

En el ejercicio 2012, el Consejo ha estado integrado por 11 consejeros (1 ejecutivo, 3 dominicales y 7 independientes), composición que se mantiene vigente en la actualidad.

Al cierre del ejercicio 2012 el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación S.A. contaba con 4 consejeras y 7 consejeros, por lo que las mujeres han pasado a representar un porcentaje del 36,4% del Consejo, que ha vuelto a situar a la Sociedad en el primer lugar del IBEX 35 en cuanto a porcentaje de mujeres que forman parte del Consejo de Administración. Además, como ya se ha dicho anteriormente, el 40% de los consejeros externos de la Compañía, son mujeres, cuota que coincide con la que se establece en el proyecto de Directiva aprobado por la Comunidad Europea para los consejos de administración de las sociedades cotizadas. Esto sitúa a la Sociedad en la vanguardia del IBEX 35.

Las mujeres en la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, a comienzos del año 2012, representaban un 25% ya que de 4 miembros, uno de ellos era mujer consejera independiente. Tras acordar la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2012, seis nuevos nombramientos en el seno del Consejo de Administración, éste procedió a renovar ambas comisiones del Consejo de Administración, y en consecuencia, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa pasó de cuatro a tres miembros, siendo uno de ellos una mujer consejera independiente, lo que ha determinado que a lo largo de 2012 el porcentaje de mujeres en dicha Comisión se haya incrementado del 25% al 33,3%.

Por lo que respecta a las mujeres que componen la Comisión de Auditoría, en el ejercicio 2012 se ha mantenido el mismo número que en 2011, es decir, que de sus tres miembros dos son mujeres, lo que representa un porcentaje del 66,6%. Además, al igual que en 2011, en 2012 una consejera independiente preside la Comisión de Auditoría.

Cabe destacar en cuanto a la tipología de las consejeras que integran la Comisión de Auditoría, que en 2011, había una consejera dominical y otra consejera independiente, y en 2012 ambas son consejeras independientes.

III.II Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2012

El 13 de marzo de 2013 el Consejo de Administración acordó crear la figura de consejero independiente coordinador (CIC), que fue aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de abril de 2013, con el fin de reforzar el equilibrio de poderes en el seno del Consejo de Administración, en el que el cargo de CEO y presidente del Consejo lo desempeña la misma persona. El cometido fundamental de esta figura, exigida por las más recientes prácticas internacionales de Gobierno Corporativo, es organizar las posiciones comunes de los consejeros independientes



y servir de cauce de interlocución de tales posiciones ante el presidente del Consejo de Administración, el propio Consejo y sus Comisiones. Para el desempeño de dichas funciones, el Consejo de Administración, en el mes de Abril de 2013, ha nombrado a una mujer consejera independiente coordinadora.

IV. La igualdad en RED ELÉCTRICA

IV.I La igualdad en la organización interna de RED ELÉCTRICA

A continuación se analiza determinada información numérica, porcentual y gráfica, 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 y conciliación, 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 Igualdad como en todo lo relativo a la Responsabilidad Corporativa. Además, estos compromisos se han incluido en los diversos convenios colectivos que han regulado las relaciones laborales con las personas empleadas

En este sentido, cabe destacar el crecimiento del 28% en el número de mujeres en plantilla en los últimos años (291 en el año 2007 y 373 en el año 2012) evidencia del compromiso de Red Eléctrica con la incorporación de la mujer a la organización.

En el año 2012, el número total de mujeres en la plantilla ascendió a 373, lo que representa un 22,7%. Esto supone que Red Eléctrica viene manteniendo un porcentaje de mujeres en plantilla en torno al 22%-23%.

En el marco del proceso de elección de personal, las candidaturas recibidas se valoran de acuerdo con criterios de no discriminación e igualdad de sexo. En el año 2012, el indicador de las candidaturas presentadas fue el "1,35" y el indicador de los hombres y mujeres seleccionadas (incluye cobertura externa e interna) se situó en el "1,13", considerando que el valor "1" representa la igualdad, lo que evidencia un equilibrio en los criterios de valoración de las candidaturas y contratación.

En el año 2012 Red Eléctrica ha mantenido igualmente el interés y esfuerzo por promover la incorporación de mujeres a puestos de trabajo con perfiles laborales tradicionalmente ocupados por hombres.

En lo que respecta a la alta dirección de Red Eléctrica, en el año 2012, y como consecuencia de un proyecto de reestructuración organizativa, se han creado nuevos puestos de alta responsabilidad asignados a mujeres, como son la Subdirección General de Mantenimiento, una de las principales áreas de negocio de la que dependen a su vez dos Direcciones; y la Dirección de Asuntos Corporativos, como área de soporte transversal la Compañía, de la que dependen a su vez cuatro Direcciones más.

Así mismo, se ha continuado avanzando en la incorporación de mujeres a puestos directivos dentro de la Compañía, siendo la progresión la siguiente; año 2009 un 15%, año 2010 un 16,2%, año 2011 un 17,6% y año 2012 19,44%, en todos los

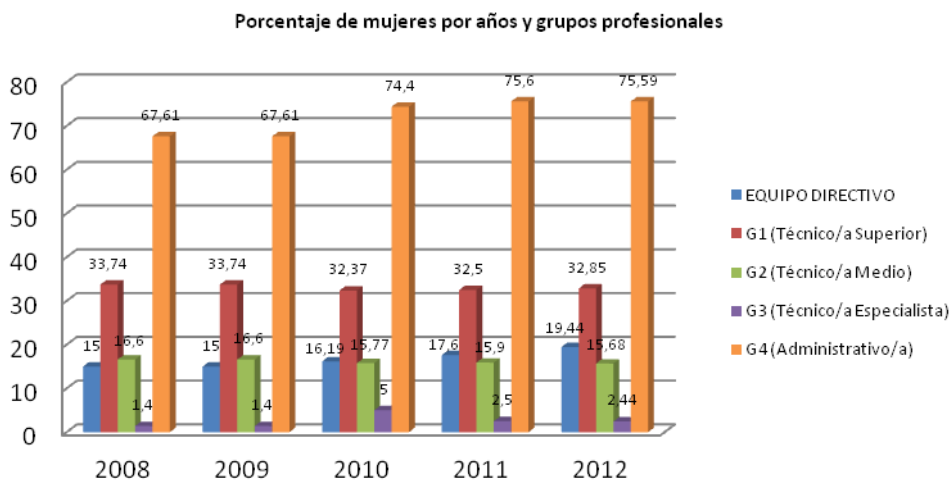


casos del total del personal directivo de Red Eléctrica. En el año 2012 el equipo directivo estaba compuesto por 108 personas, de las que 21 eran mujeres, aumentando en 3 el número de mujeres con respecto al año anterior.

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 cinco años en Red Eléctrica:

Grupo Profesional	2008			2009			2010			2011			2012		
	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
EQUIPO DIRECTIVO	85	15	15	86	16	15	88	17	16,19	89	19	17,6	87	21	19,44
G1 (Técnico/a Superior)	271	138	33,74	287	146	33,74	328	157	32,37	328	158	32,5	327	160	32,85
G2 (Técnico/a Medio)	422	84	16,6	452	92	16,6	470	88	15,77	466	88	15,9	468	87	15,68
G3 (Técnico/a Especialista)	282	4	1,4	296	5	1,4	336	9	5	349	9	2,5	360	9	2,44
G4 (Administrativo/a)	46	96	67,61	46	97	67,61	32	93	74,4	31	96	75,6	31	96	75,59
TOTAL	1106	337	23,4	1167	356	23,4	1254	364	22,5	1263	370	22,7	1273	373	22,66

Se incluye a continuación un gráfico lineal, que permite observar la tendencia en la evolución del porcentaje de mujeres en la plantilla de Red Eléctrica, en los últimos 5 años, desglosado también por grupos profesionales:



Algunas de las cifras anteriores pueden ser comparadas con datos publicados por las empresas del sector eléctrico expuestos más adelante, si bien no son demasiado actuales (los más recientes se refieren al 2010).

IV.II Acciones en materia de igualdad en la organización durante el año 2012

En cumplimiento de lo previsto en la normativa interna (“Política de Igualdad” de la Empresa, la cual recoge los principios y directrices en materia de igualdad así como el compromiso y enfoque estratégico de Red Eléctrica) se han llevado a cabo diferentes acciones en distintas áreas recogidas en la referida política y en el “Procedimiento General de Gestión de Igualdad” ya que se trata de un proceso de mejora continua.



De este modo, se ha dado continuidad al Plan de Igualdad de Red Eléctrica, aprobado en 2009 por la empresa y la representación social, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Igualdad. Se trata de un plan prorrogable anualmente y recoge una serie de acciones para promover la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres de la Compañía en áreas concretas tales como empleo (selección, promoción y contratación), formación, retribución y comunicación interna. 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 prevista en el Convenio Colectivo.

A continuación se detallan algunas de las acciones llevadas a cabo:

- Violencia de género

Cabe destacar en esta materia el Convenio que firmó Red Eléctrica con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad el 19 de junio de 2012. Se trata de un convenio que tiene como objetivo lograr una sociedad libre de violencia de género y que busca sensibilizar a la sociedad a través de las empresas. De este modo, Red Eléctrica se ha comprometido a llevar a cabo diferentes acciones con el fin de sensibilizar a la sociedad (tanto a nivel interno como externo) en el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres, y en el respeto a los derechos fundamentales, en definitiva, a avanzar en la construcción de una sociedad libre de violencia de género. Fue el propio Presidente de la Compañía quien acudió a la firma del referido Convenio con la Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En efecto, Red Eléctrica ha venido realizando acciones de sensibilización entre su plantilla para cumplir con los principios y compromisos adquiridos. Así, destaca la campaña denominada “No te saltes la señales, elige vivir” que se puso en marcha a través de la web interna MiRED en coordinación con el referido Ministerio.

- Personas con capacidades diferentes

Al igual que en años anteriores, Red Eléctrica ha participado con un “stand” propio en diferentes ferias de empleo para personas con capacidades diferentes, tanto en Madrid como en Barcelona. Se busca con ello el reclutamiento de candidatos según los perfiles que necesita la Compañía y que Red Eléctrica sea conocida por este colectivo.

Por otra parte, y en relación con la plantilla, se ha continuado con la concesión de ayudas económicas para las personas empleadas que tengan a su cargo directo algún familiar que padezca una minusvalía reconocida de más del 66%. Dichas ayudas se conceden en el seno de la Comisión de Asuntos Sociales prevista en el Convenio Colectivo de la Empresa.

- Conciliación

En materia de conciliación, cabe destacar las siguientes acciones que se han llevado a cabo en 2012 por su novedad:

- Formación al equipo directivo en materia de conciliación

Se han llevado a cabo talleres de formación con el objetivo promover un liderazgo comprometido y visible en materia de conciliación, que dote de mayor



coherencia a las prácticas y acciones que existen en la empresa. Para ello se abordaron aspectos como el de la comunicación y las habilidades para la gestión eficiente de personas.

- Interlocutores de conciliación: campaña de comunicación.

Con el fin de reforzar la figura del interlocutor de conciliación, en el año 2012 se llevó a cabo una campaña de comunicación de relanzamiento de esta figura. Desde su puesta en marcha, las consultas realizadas por parte de la plantilla se incrementaron. Estos interlocutores tienen por misión flexibilizar las medidas de la empresa en materia de conciliación, con el fin de solucionar situaciones puntuales en la plantilla.

- Evaluación del modelo de conciliación: encuesta

Con objeto de seguir avanzando en la materia, en el año 2012 se ha procedido a realizar una evaluación del modelo de conciliación, para lo cual, se ha considerado necesario conocer la opinión de las personas empleadas. De este modo, se lanzó una encuesta para evaluar el conocimiento, uso y satisfacción de las medidas de conciliación implantadas. Los resultados fueron positivos, siendo alta (58%) la participación de la plantilla y con una valoración media global de la gestión de la conciliación superior a 6 sobre 10 puntos.

Como continuación a ciertas iniciativas llevadas a cabo en el año anterior, y ante el buen resultado de las mismas, durante el año 2012 también se llevaron a cabo acciones dirigidas principalmente a los hijos/as y padres de las personas empleadas, entre otras:

- Días sin cole y campamentos de verano

El objetivo de esta medida es ayudar a las personas trabajadoras a conciliar su vida profesional con su vida personal y familiar buscando una solución para las personas empleadas que tienen hijos o hijas y que se encuentran con una situación difícil de gestionar en los días sin actividad escolar o en los meses de verano durante las vacaciones.

- Escuela de padres

Esta medida tiene como fin promover la seguridad en el uso de las nuevas tecnologías por los hijos/as de las personas empleadas, en particular los de menor edad. La empresa ha dado formación a personas empleadas al objeto de orientarlas para que puedan enseñar a sus hijos/as la forma de usar las nuevas tecnologías de manera segura.

- Comida para llevar

Lo que se pretende con esta medida es ayudar a las personas trabajadoras a conciliar su vida profesional con su vida personal y familiar ofreciendo un servicio que puede servir de apoyo puntual en momentos en los que las personas disponen de poco tiempo para realizar sus labores domésticas.

- Jornada de puertas abierta para padres y madres de personas empleadas



Esta medida busca fortalecer el vínculo entre padres e hijos/as a través del trabajo realizado por estos últimos en Red Eléctrica. En esta jornada de puertas abiertas se explica la actividad de Red Eléctrica, haciendo hincapié en la importancia del trabajo que aportan todas las personas empleadas, y en la trascendencia de la actividad de Red Eléctrica de cara a la sociedad.

- Otras acciones

Durante el año 2012, Red Eléctrica ha participado en diversos actos y foros en materia de Igualdad y Conciliación, entre los que destacan:

- Caixaforum Madrid: “RSE y discapacidad: El certificado DisCert como herramienta de gestión”.
- VII Congreso de racionalización de horarios, organizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Premios municipales por la Igualdad y la Conciliación del Ayuntamiento de Alcobendas.
- Presentación del Cupón de la ONCE del 25 de noviembre contra la violencia de género organizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Día de Igualdad Salarial, también organizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Acto del 8 de marzo, día internacional de la mujer trabajadora, organizado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Así mismo, se ha requerido la presencia de Red Eléctrica para participar como ponente en conferencias sobre Igualdad y Conciliación, destacando en este sentido la jornada “El equilibrio entre trabajo y vida como elemento fundamental para lograr el compromiso de los empelados” que organizó el despacho de abogados Garrigues.

También Red Eléctrica ha estado presente en los medios de comunicación; de este modo, determinadas personas empleadas responsables de Igualdad y Conciliación fueron entrevistadas para la web “Portal Concilia”, especializada en la materia.

Por otra parte, Red Eléctrica participó en la promoción del documental denominado “Las Constituyentes”; homenaje a las 27 mujeres que participaron en el proceso de elaboración de la Constitución Española. Al acto de inauguración acudió la Ministra del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

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, se observa un aumento de las cifras promedio relativas a la presencia de mujeres entre 2008 y 2010 (se ha pasado de 16,93% a 20,12%) si bien en 2010 la cifra ha disminuido ligeramente frente a la de 2009 (20,7%).



VI. Reconocimiento exterior

- Como continuación a la concesión del Distintivo de Igualdad otorgado en el año 2010 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Red Eléctrica ha continuado llevando a cabo acciones derivadas de los compromisos adquiridos por la obtención de este distintivo, tal y como se ha venido manifestando en el presente informe. De hecho, el Ministerio notificó a la Empresa la renovación del distintivo para el año 2012 (aunque la duración del distintivo es de 3 años, es necesario proceder de forma anual a la renovación del mismo mediante la presentación del correspondiente informe de cumplimiento y requerimiento al Ministerio).

- Además del Distintivo de Igualdad, Red Eléctrica ha renovado en el año 2012 el “certificado EFR” (Empresa Familiarmente Responsable) mediante la superación de la primera auditoría de renovación de dicho documento, cuyos resultados le han permitido posicionarse como empresa proactiva en la materia.

- Además de lo anterior, mencionar los siguientes galardones que ha recibido Red Eléctrica en el año 2012:

- Primer Premio Nacional “Alares” a la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal y a la Responsabilidad Social en la modalidad de “Gran Empresa”.
- Premios “Randstad Awards”: se recibió el segundo premio en materia de Conciliación.
- XV Edición de los premios de la “Federación de Mujeres Progresistas”: mención especial a la promoción de la igualdad en la empresa.

Tanto para Red Eléctrica como para el resto de empresas españolas, estas marcas de excelencia y reconocimientos externos sirven de estímulo y de reconocimiento social, ya que les permite ser un referente en el mercado laboral y formar parte del selecto grupo de compañías que, sin olvidar sus metas empresariales, trabajan para alcanzar una igualdad real y efectiva entre las personas empleadas.

VII.-Conclusiones

Red Eléctrica Corporación, S.A. y las principales sociedades del Grupo continúan potenciando la presencia de mujeres 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. Se trata de un objetivo integrado en el ámbito de las políticas de Buen Gobierno y Responsabilidad Corporativa.

A pesar del reconocimiento externo obtenido por la labor desarrollada hasta la fecha que ha sido analizada anteriormente, la promoción de la diversidad de género y la igualdad continúan siendo una de las principales preocupaciones de Red Eléctrica que no va a cesar en su esfuerzo y dedicación para 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.

Todo ello, bajo la adecuada supervisión de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa y del Consejo de Administración, que han asumido el compromiso de realizar una evaluación y seguimiento anuales de la implantación de las Políticas de Género y de Igualdad aprobadas por la Sociedad.