



RED ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Consejo de Administración

27 de octubre de 2015

Informe de diversidad de género y política de igualdad



Índice

1. <u>Antecedentes legales y de buen gobierno</u>	3
2. <u>Evolución de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35</u>	5
2.1. Información relativa al ejercicio 2014	
2.2. Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2014	
3. <u>La igualdad en el Consejo de Administración y en las Comisiones del Consejo de RED ELÉCTRICA</u>	7
3.1. La composición del Consejo de Administración y las Comisiones.	
3.2. Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2014.	
4. <u>La igualdad en Red Eléctrica</u>	9
4.1. La igualdad en la organización interna de RED ELÉCTRICA	
4.2. Acciones en materia de igualdad en la organización durante el año 2014.	
4.3. Acciones relevantes en materia de igualdad y conciliación posteriores al cierre del ejercicio 2014.	
5. <u>La igualdad en empresas del sector eléctrico español</u>	16
6. <u>Reconocimiento exterior</u>	16
7. <u>Conclusiones</u>	17



1. Antecedentes legales y de buen gobierno

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 un mejor equilibrio en nuestra 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.

Las anteriores declaraciones, sin embargo, no han resultado suficientes para evitar la discriminación real de la mujer, sea directa o indirecta. Por ello, se han llevado a cabo una serie de acciones normativas más específicas 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.

Además de otras medidas tendentes a promover el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, la Ley ha fijado 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 planteó pues un objetivo de paridad para el ejercicio 2015, si bien se trata de una mera recomendación, sin sanción alguna para quien la incumpla.

En 2012 se aprobó el proyecto de Directiva de la Unión Europea sobre la cuota de mujeres en los Consejos de Administración. Dicho proyecto fijó una cuota del 40% de mujeres (consejeras externas) en los consejos de administración europeos de las compañías cotizadas siempre y cuando no fueran pequeñas ni 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. El Proyecto de Directiva propuesto por la Comisión Europea cuenta, desde el 20 de noviembre de 2013, con el respaldo de una amplia mayoría del Parlamento Europeo que aprobó dicho Proyecto tras su primera lectura. Esto confirma el fuerte consenso existente en las principales instituciones europeas para aumentar el equilibrio de género en los consejos de administración y el apoyo general al enfoque de la Comisión Europea. No obstante, aún quedan pasos para que la Directiva entre en vigor ya que en 2015 el texto continúa debatiéndose en el Consejo de la Unión Europea.

Red Eléctrica Corporación, S.A. (también denominada en este informe Red Eléctrica) 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 de oportunidades 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.

Además, cabe destacar que en la Política de Gobierno Corporativo aprobada por el Consejo de Administración de la compañía el 25 de noviembre de 2014, se ha tenido en cuenta la diversidad de género contemplándose como principio:

“Consolidar su compromiso con la diversidad de conocimientos, experiencias y género en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones.”

Asimismo dentro de las prácticas incorporadas en la referida Política de Gobierno Corporativo se encuentra la siguiente:

“Diversidad en el Consejo de Administración.

La Compañía aplica el principio de promover la diversidad de conocimientos, experiencias y género en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, como factor esencial que permita a la misma alcanzar sus objetivos desde una visión plural y equilibrada.”

El Consejo de Administración asumió hace años en el artículo 16.1 I) del Reglamento del Consejo el compromiso de cumplir con las recomendaciones establecidas en materia de igualdad de género y, en consecuencia, estableció la obligación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de elaborar un informe anual, sobre las cuestiones de diversidad de género e igualdad a someter al Consejo para su aprobación. El primer Informe sobre Diversidad de Género fue elaborado en el año 2008.

Como ya se hizo en el último informe aprobado en 2014, este año se presenta un único informe que incorpora la información sobre diversidad de género en el Consejo de Administración, y la información sobre la política de igualdad del Grupo Red Eléctrica en el seno de la organización, disponiéndose de un informe único con toda la información en esta materia.

Por último, cabe indicar que, dada la gran preocupación social por los temas de diversidad de género en los Consejos de Administración y en las organizaciones, el legislador español ha propuesto recientemente seguir impulsando la diversidad de género desde el propio Parlamento. En este sentido, Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, que entró en vigor el 24 de diciembre de 2014, ha introducido un nuevo artículo en la Ley de Sociedades de Capital (529.bis LSC), que, en su apartado 2, establece:

“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 faciliten la selección de consejeras.”

Además, la mencionada Ley en su artículo 529 quince, apartado 3 (b) establece como una de las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

“Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo”.

Asimismo, la actualización del marco normativo del Gobierno Corporativo aplicable a las sociedades mercantiles en España, se ha completado con la aprobación del nuevo



Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (CBGSC) aprobado por Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) de 18 de febrero de 2015. En el nuevo CBGSC recoge 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.

Así, en la recomendación nº 14 del nuevo CBGSC se recomienda:

“Que el consejo de administración apruebe una política de selección de consejeros que:

- a) Sea concreta y verificable.
- b) Asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del consejo de administración.
- c) Favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género.

Que el resultado del análisis previo de las necesidades del consejo de administración se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramientos que se publique al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

Y que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.

La comisión de nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de la política de selección de consejeros y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo.”

Esta nueva Recomendación ha rebajado en diez puntos porcentuales el umbral establecido en la Ley de igualdad y ha prolongado el plazo para su cumplimiento en 5 años.

En la citada Recomendación del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas se invita a las compañías cotizadas a aprobar una política de selección de consejeros que promueva llegar, al menos, al 30% de consejeras en 2020, y ello exigirá que las que las empresas que no adopten esa política o no alcancen esa meta, expliquen sus motivos al mercado.

2. Evolución de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35

2.1. Información relativa al ejercicio 2014.¹

A 31 de diciembre de 2014 un total de 78 consejeras formaban parte de Consejos de Administración de empresas del IBEX 35, es decir, un 16,7% de los 467 consejeros, lo que supone un incremento del 1,1% respecto a diciembre de 2013.

¹ Fuentes: *Informe Anual de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales* elaborado por la CNMV y estudio anual 2015 sobre *Presente y Futuro de las mujeres en los Consejos de Administración* elaborado por el Observatorio Add Talenta.

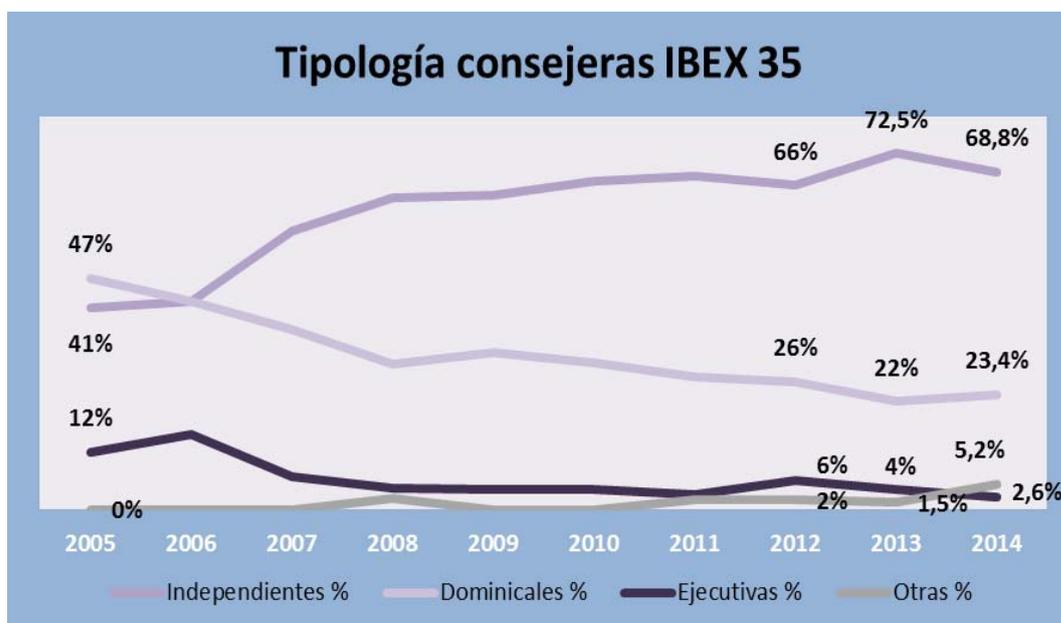


El cuadro siguiente muestra la evolución del número de puestos en los consejos de administración de las compañías del IBEX 35 ocupados por mujeres, durante el periodo 2011-2014, así como el número de sociedades que contaban con presencia femenina:

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

Ejercicio	Nº de Consejeras	% sobre el total	Nº de Sociedades con mujeres	% sobre el total
2014	78	16,7	32	91,4
2013	75	15,6	32	91,4
2012	66	13,5	31	88,6
2011	60	11,9	31	88,6

En cuanto al perfil de consejeras, la mayoría, el 68,8%, son de carácter independiente, y el 23,4% son dominicales. El número de consejeras ejecutivas ha caído a la mitad respecto a 2013, pasando del 4 al 2,6 %. Y es que sólo una mujer ocupa una presidencia ejecutiva. En la categoría de "Otras", que agrupa a consejeras que no pueden calificarse en ninguna de las anteriores tipologías, se ha pasado de un 1,5% a un 5,2%. En el siguiente cuadro se puede apreciar la evolución por tipología del porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración desde el año 2005, destacando el incremento del porcentaje de consejeras independientes en contraposición con el descenso del porcentaje de consejeras dominicales y ejecutivas.





2.2. Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2014².

Tras los nombramientos que han tenido lugar durante el ejercicio 2015 el porcentaje de mujeres presentes en los Consejos de Administración de sociedades del IBEX 35 ha pasado del 16,7% (a 31 de diciembre de 2014) al 17,32%. Aunque la cuota femenina en los consejos de administración españoles aún está lejos de la media europea, situada en el 20%.

En 2015 el número de mujeres en los consejos de administración de empresas del IBEX 35 mantiene la tendencia alcista iniciada en 2008 teniendo en cuenta que el número de puestos en los consejos de administración ocupados por mujeres ha aumentado de 66 en 2012 a 80 en 2015, es decir, un alza del 21,2%. Comparando esta información de 2015 con el dato disponible a 31 de diciembre de 2014, observamos que se ha aumentado en 2 el número de consejeras.

Como aspectos susceptibles de mejora en el ejercicio 2015 destaca el hecho de que sigue habiendo tres empresas del Ibex 35 que continúan sin mujeres en sus Consejos de Administración. Además el número de consejeras ejecutivas sigue siendo testimonial ya que, de las 80 consejeras actuales, sólo 3 mujeres ocupan dicho cargo. El ritmo de incorporación de mujeres a los consejos de administración de las sociedades del Ibex 35 parece haberse ralentizado en exceso.

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

3.1. La composición del Consejo de Administración y las Comisiones hasta el 31 de diciembre de 2014.

El Consejo de Administración de la sociedad ha estado integrado por 11 consejeros (1 ejecutivo, 3 dominicales y 7 independientes) desde 2005 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Antes de exponer la información correspondiente al ejercicio 2014, cabe indicar que en los ejercicios 2009 y 2010, Red Eléctrica Corporación, S.A., con 3 consejeras, ocupó el primer lugar del IBEX 35, con el porcentaje más alto de mujeres consejeras (el 27,3%), y en el ejercicio 2011, con el mismo porcentaje, ocupó el tercer lugar. En 2012 la compañía volvió a liderar el IBEX 35, al incorporar una cuarta consejera. Con dicha incorporación, el 36,4% de los miembros del Consejo eran mujeres. Al cierre del ejercicio 2013 el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación S.A. contaba con 4 consejeras y 7 consejeros, por lo que las mujeres seguían representando un porcentaje del 36,4% del Consejo, que situó a la Sociedad en el segundo lugar del IBEX 35.

Al cierre del ejercicio 2014, Red Eléctrica Corporación, S.A. con 5 consejeras ha recuperado el primer puesto de las sociedades del IBEX 35.

Además, al cierre del ejercicio 2014 el 50% de los consejeros externos de la compañía eran mujeres, cuota que superaba en diez puntos porcentuales la que se estableció en el proyecto de Directiva aprobado por la Unión Europea, citado al comienzo de este informe. Y antes de que la Recomendación 14 del vigente Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas fuera aprobada, el porcentaje de mujeres del Consejo de Administración a 31 de diciembre de 2014 superaba en 20

² Fuente: *Las mujeres en los consejos del IBEX-35* elaborado por ATREVIA y la Escuela de Negocios IESE.



puntos porcentuales (en cuanto a consejeras externas) el objetivo del 30% previsto para el año 2020 en dicha Recomendación. Ello es una muestra del compromiso absoluto del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. con la diversidad de género.

Respecto a las Comisiones del Consejo de Administración, el día 23 de diciembre de 2014 el Consejo de Administración acordó fijar en cuatro (anteriormente eran tres) el número de miembros de cada una de las Comisiones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a 31 de diciembre de 2013 estaba compuesta por tres miembros siendo uno de ellos una mujer consejera independiente (un 33,3%). A 31 de diciembre de 2014, de los 4 miembros de la referida Comisión, tres de ellos son mujeres (un 75%) y una mujer es su presidenta. Cabe destacar en cuanto a la tipología de las consejeras que integran la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que las tres son consejeras independientes.

Por lo que respecta a las mujeres que componen la Comisión de Auditoría, en el ejercicio 2013 de los tres miembros que componían la Comisión, dos eran mujeres, lo que representaba un porcentaje del 66,6%. A 31 de diciembre de 2014, dos de los cuatro miembros de la referida Comisión son mujeres, lo que representa un porcentaje del 50%. Al igual que en 2013, a finales de 2014 una mujer presidía la Comisión de Auditoría. En cuanto a la tipología de las consejeras que integran la Comisión de Auditoría, ambas son consejeras independientes.

Por último, resulta relevante indicar que desde el mes de mayo de 2013, una mujer ocupa el cargo de consejera independiente coordinadora.

3.2. Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2014.

La Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2015 acordó aumentar en uno el número de consejeros y, para cubrir dicho cargo, nombró a un nuevo consejero ejecutivo, que con posterioridad ha sido designado consejero delegado por el Consejo de Administración.

Tras el citado nombramiento el Consejo de Administración de la sociedad está compuesto por 12 miembros, siendo 5 de ellos mujeres, que representan el 41,7% del total del Consejo y el 50% de los consejeros externos, por lo que en la actualidad Red Eléctrica continúa superando el objetivo del 40% de consejeros externos establecido en el proyecto de Directiva aprobado por la Comisión Europea y del 30% establecido en la nueva Recomendación nº 14 del CBGSC, objetivos ambos para el año 2020.

En cuanto a las Comisiones del Consejo, el 26 de mayo de 2015, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones reeligió a una mujer como miembro de la citada Comisión, que a su vez es la presidenta de la misma, por lo que el porcentaje de mujeres en la actualidad continúa siendo del 75%. En la misma fecha, la Comisión de Auditoría pasó de estar integrada por dos mujeres a una, siendo el porcentaje de mujeres de dicha Comisión en la actualidad del 25%.



4. La igualdad en Red Eléctrica

4.1. La igualdad en la organización interna de RED ELÉCTRICA.

Este capítulo recoge información cuantitativa y cualitativa detallada sobre la presencia de mujeres en la plantilla de Red Eléctrica de España, S.A.U. (en adelante, denominada en este apartado 4, Red Eléctrica o REE, 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 son una constante desde una perspectiva de diversidad de género y como mecanismo para una óptima gestión de sus recursos humanos, aspectos como la contratación y promoción interna de mujeres, así como su acceso a puestos de responsabilidad, continúan siendo un objetivo en Red Eléctrica, y así queda recogido tanto en su Política de Igualdad como en todo lo relativo a la Responsabilidad Corporativa.

Trabajando en esta línea Red Eléctrica cuenta desde enero de 2013 con un Plan integral de igualdad que unido a la Guía de actuación de la igualdad (2014) y al Procedimiento general de gestión de la igualdad configuran el Modelo de gestión de la igualdad de la organización.

Los compromisos adquiridos se han incluido en el articulado de los diversos convenios colectivos que han regulado las relaciones laborales con las personas empleadas; en este sentido, cabe destacar el crecimiento sostenido del número de mujeres en plantilla en los últimos años (291 en el año 2007 y 384 en el año 2014) evidencia del compromiso de Red Eléctrica con la incorporación de la mujer a la organización. En el año 2014, la presencia de mujeres en la plantilla representa un 22,83%.

En el marco del proceso de selección de personal, las candidaturas recibidas se valoran de acuerdo con criterios de no discriminación e igualdad de sexo. En el año 2014, el indicador de las candidaturas presentadas fue el "0,93" (incluyendo cobertura externa e interna); dado que el valor "1" representa la igualdad, en 2014 esta cifra se ha quedado ligeramente por debajo debido a que los colectivos sobre los que se ha centrado mayoritariamente la selección han sido G2 y G3, dos colectivos mayoritariamente masculinos, por las características de los puestos.

En cualquier caso, en el año 2014 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.

Se ha continuado trabajando para lograr la incorporación efectiva de mujeres a puestos directivos dentro de la compañía con la participación de directivas de la organización en programas de desarrollo profesional para mujeres (Programa Promociona) e incrementando el número de mujeres, en posiciones técnicas, que participan en programas de desarrollo para técnicos, en la actualidad el 30% de las personas que participan en estos programas son mujeres.

En el cuadro que se muestra a continuación se puede observar la evolución de la plantilla en los últimos años, tanto en el perfil del equipo directivo como en el resto de grupos profesionales de la organización:



	2011			2012			2013			2014		
	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
Equipo												
directivo	89	19	17,6	87	21	19,4	94	23	19,7	96	23	19,3
G1 Técnicos												
superiores	328	158	32,5	327	160	32,9	326	170	34,3	326	170	34,3
G2 Técnicos												
medios	466	88	15,9	468	87	15,7	467	90	16,2	471	89	15,9
G3 Técnicos												
especialistas	349	9	2,5	360	9	2,4	369	9	2,4	374	10	2,6
G4 Personal												
de apoyo	31	96	75,6	31	96	75,6	30	94	75,8	31	92	74,8
Total	1.263	370	22,7	1273	373	22,7	1.286	386	23,1	1.298	384	22,8

4.2. Acciones en materia de igualdad en la organización durante el año 2014.

La Política de Igualdad de Red Eléctrica recoge los principios y directrices en materia de igualdad así como el compromiso y enfoque estratégico de la organización en cuanto a este principio universal. En cumplimiento de ello 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 orientadas a promover la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres 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 más significativas:

En enero de 2014, Red Eléctrica firmó un acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) para la adopción de medidas que faciliten el incremento de mujeres en puestos directivos y en el Comité de Dirección.

Esto ha dado como resultado la participación de 3 mujeres directivas en el programa Promociona 2014-2015. También han participado en esta edición del programa, y en calidad de mentores de participantes de otras empresas, tres directivos (hombres) por parte de Red Eléctrica.

En noviembre de 2014, se firmó un acuerdo con el MSSSI para promover el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas. El Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. cuenta ya con ese equilibrio da-



do que, como se ha mencionado anteriormente, a 31 de diciembre de 2014 el 50% de los consejeros externos que lo integran son mujeres encontrándose este porcentaje por encima de los niveles recomendados por la Comisión Europea para 2020.

Violencia de género

En esta materia Red Eléctrica firmó un convenio con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad el 19 de junio de 2012 que se mantiene vigente en la actualidad. 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, avanzando en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.

Durante 2014 se ha continuado colaborando en las campañas de sensibilización promovidas por el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e igualdad. La campaña “No te saltes las señales, elige vivir” se puso en marcha a través del portal interno “miRED” con noticias, reportajes y reseñas a lo largo de todo el año y fundamentalmente en el periodo estival, siguiendo las directrices del Ministerio.

Personas con discapacidad

Hitos más significativos llevados a cabo en 2014:

- La iniciativa más importante ha sido la elaboración de un Modelo de Gestión de la Discapacidad con el objetivo de implantar un sistema de gestión para la integración de personas con discapacidad, que nos permitiera incluir la discapacidad como uno de nuestros valores estratégicos dentro de los diferentes procesos de la compañía. El modelo se diseñó a partir del análisis y diagnóstico de la situación de la discapacidad en Red Eléctrica y la comparación con el marco al que pretendíamos llegar en la gestión de la discapacidad. El compromiso voluntario de Red Eléctrica de ir más allá de las obligaciones legales, nos ha llevado a crear un sistema de mejora continua en los procesos de incorporación de personas con discapacidad.

Este nuevo marco nos ha obligado a generar una cultura corporativa favorable a la diversidad, a tener en cuenta la discapacidad en cualquiera de los procesos de Red Eléctrica y a trabajar activamente en la incorporación de profesionales con discapacidad. Asociado al Modelo de Gestión se definió un plan de acción para comenzar su puesta en marcha a principios de 2015.

Este plan tiene un impacto directo en indicadores clave de recursos humanos, como el orgullo de pertenencia, el clima laboral y la retención del talento. A su vez se alinea con las prácticas de conciliación de la vida personal y laboral, incorporando acciones dirigidas al entorno familiar del empleado, favoreciendo su bienestar físico, psíquico y social, en un entorno de Empresa Saludable.

- Red Eléctrica ha renovado el acuerdo con la Fundación Adecco, la Universidad Politécnica de Madrid y cuatro universidades más, para participar en el “Proyecto Unidos”, con el propósito de implicarse en el proceso de integración laboral de profesionales con discapacidad desde las primeras etapas educativas y for-



mativas, asegurando que los estudiantes con discapacidad adquieren las competencias, habilidades y actitudes necesarias para desarrollar su carrera profesional.

- Continuando con una trayectoria iniciada hace varios años, se ha colaborado con entidades dedicadas a la integración laboral de personas con discapacidad por medio de donaciones y se han realizado diferentes servicios en la compañía por medio de Centros Especiales de Empleo.
- También en 2014 Red Eléctrica ha participado con un “stand” propio en la feria de empleo para personas con discapacidad que tuvo lugar en Madrid, con el objetivo de conseguir el reclutamiento de candidatos según los perfiles que necesita la compañía y de dar a conocer Red Eléctrica a este colectivo.
- De la mano de la Fundación Adecco, continuamos ayudando a la integración social y laboral a familiares de nuestras personas empleadas que tienen algún tipo de discapacidad, por medio de diferentes acciones dirigidas a cada caso concreto dentro del proyecto “Plan Familia”.
- En relación con la plantilla, se ha continuado con la concesión de ayudas económicas para las personas empleadas que tienen a su cargo directo algún familiar que padezca una discapacidad 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.

Gestión de la Conciliación

El año 2014, con la aprobación del X Convenio Colectivo, ha supuesto un avance importante en el desarrollo del modelo de gestión de la conciliación. El X Convenio Colectivo, firmado en abril de 2014, ha establecido una mayor flexibilidad en el horario laboral del personal de oficina que permite una mejor organización del tiempo para responder de forma más eficaz tanto a las obligaciones laborales como a los compromisos personales: amplia flexibilidad en la entrada y en la salida, 38 horas anuales que puede programar la propia persona empleada.

Además el citado Convenio incorpora una serie de medidas de apoyo a la conciliación:

- Bolsa de conciliación: 32 horas anuales que se pueden acumular en la bolsa y disfrutar posteriormente para atender a necesidades derivadas de la conciliación.
- Tiempo para acompañamiento al médico de un familiar de 1º grado de consanguinidad o afinidad (hasta 15 horas anuales).
- Disminución en 10 horas, del cómputo total, pasando de 1700 horas al año a 1690 horas.
- Ampliación de los criterios para beneficiarse de las ayudas económicas dirigidas a personas empleadas con discapacidad reconocida de al menos un 33% y a familiares de primer grado con las mismas características.
- Permiso de hasta un mes para atender a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- En las reducciones de jornada por enfermedad de la persona o para el cuidado de familiares dependientes o hijos, Red Eléctrica permite acogerse a porcenta-



jes inferiores a los establecidos legalmente, así como acumular la reducción de jornada en cómputo de horas semanales en lugar de diarias.

Paralelamente y dando continuidad al modelo se han desarrollado diferentes acciones, incluidas en el Plan Integral del Conciliación, entre las que cabe destacar:

- Difusión de la nueva Guía de conciliación con la introducción de las nuevas medidas aprobadas en convenio y mejora de la definición de otras anteriores.
- Lanzamiento de la Encuesta de Conciliación, para valoración del conocimiento del modelo, así como el uso y satisfacción de muchas de las medidas identificadas. Los resultados de la encuesta mejoran con respecto a los del 2012, y evidencian un alto grado de interés y satisfacción con las medidas y otros órganos de gestión del modelo, como los Interlocutores.
- Formación de la plantilla sobre aspectos relacionados con la conciliación. Se han trabajado diversos temas con acciones formativas que inciden directamente en la conciliación de la vida personal y profesional, como:
 - Cursos de gestión del estrés.
 - Cursos de gestión del tiempo.
 - Cursos de dirección de reuniones.

- Interlocutores de conciliación:

Los interlocutores de conciliación tienen como misión adecuar las medidas de conciliación dando solución a las situaciones derivadas de necesidades concretas. Durante 2014 se han atendido diversas consultas, dando en ocasiones soluciones puntuales más beneficiosas que las establecidas en el Convenio Colectivo.

- Varios días sin cole y campamentos de verano durante el mes de julio:

El objetivo principal es ofrecer una alternativa de calidad a los padres y madres, en los días y periodos laborables pero no lectivos en la mayor parte de los colegios.

- Comida para llevar:

Con esta medida se pretende facilitar a las personas trabajadoras un servicio que sirva de apoyo para aquellas personas que disponen de poco tiempo para la elaboración de comidas en su hogar.

- Desarrollo de acciones destinadas a la promoción de la salud y bienestar de la plantilla:

Se han realizado campañas de promoción de alimentación saludable y ejercicio físico, Jornadas Deportivas y de prevención de trastornos musculoesqueléticos.



Otras acciones en materia de igualdad y de conciliación

Durante el año 2014, Red Eléctrica ha participado en diversos actos y foros en materia de igualdad y conciliación, entre los que destacan:

- Jornada de responsabilidad familiar corporativa organizada por la escuela de negocios IESE.
- Jornada DIE, sobre empresas con el distintivo de igualdad organizada por el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e igualdad.
- Mesa redonda sobre igualdad organizada por el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e igualdad y la escuela de negocios IESE.
- Foro de diversidad organizado por la Oficina de la Comisión Europea.
- Jornada de buenas prácticas de empresas con el Distintivo de Igualdad, organizada por el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e igualdad.
- Participación en el 1º Encuentro Mujer y R.S.C. organizado por la Oficina de la Comisión Europea.
- Evento de presentación de las nuevas empresas adheridas al convenio contra la violencia de género, organizada por el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e igualdad.
- Presentación del Proyecto Promociona organizada por el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e igualdad.
- Desayuno de trabajo sobre la igualdad en las empresas, organizado por la Fundación de mujeres progresistas.
- Así mismo, se ha requerido la presencia de Red Eléctrica para participar como ponente en el curso de verano organizado por la Universidad Complutense de Madrid, en El Escorial, sobre Mujer y medios de comunicación.
- También, ha dado a conocer el Plan Integral de Igualdad y buenas prácticas en la mesa redonda organizada por el Ayuntamiento de Alcobendas “Igualdad y conciliación en la gestión de las empresas”.
- Participación en foros y jornadas EFR: 19 febrero; 23 abril (seminario sobre compromiso); 5 noviembre (gestión de diversidad).
- 27 de febrero de 2014: Acto de clausura Programa PDD pre-directivas.
- 6 de marzo de 2014: Participación como ponentes en jornadas de debate PRL Innovación.
Día internacional de las mujeres 2014: “CONNECTADAS, mujeres en la era digital”.
- Mayo y septiembre de 2014: Participación como ponentes en jornadas específicas sobre Prevención de riesgos psicosociales (INSHT, ORP y en Foment de Barcelona).



- Participación en jornadas específicas relacionadas con el área de Empresa Saludable.
- 27 de mayo de 2014: Jornada internacional sobre diversidad en Europa.
- 5 de junio de 2014: Reunión Buenas prácticas de igualdad.
- 11 de junio de 2014: Jornada Día Europeo de la diversidad.
- 17 de junio de 2014: Entrega de premios Madrid Empresa Flexible.
- 23 de junio de 2014: Cuestionario sobre brecha salarial.
- 14 de julio de 2014: 3ª Reunión Grupo de trabajo Distintivo de igualdad.
- 4 y 5 de agosto de 2014: Encuentro Mujer, Economía y Empresa.
- Agosto de 2014: Presentación al premio Madrid Empresa Flexible.
- Septiembre de 2014: Aportación sobre la presencia de mujeres en puestos tradicionalmente masculinos.
- 24 de septiembre de 2014: Asistencia entrega de premios Liderazgo Femenino de la Comunidad de Madrid.
- Septiembre de 2014: Presentación interna del Proyecto Promociona enmarcado en el Distintivo de Igualdad.
- 1 de octubre de 2014: Participación en Open House "Distintivo de Igualdad en la empresa".
- Octubre de 2014: Participación encuesta Boletín de igualdad en la empresa.
- Octubre de 2014: Participación en el seminario "Liderazgo, diversidad y conciliación en la dirección de las empresas.
- 28 de octubre de 2014: Liderazgo femenino y gestión del talento.
- 5 de noviembre de 2014: Inauguración Programa Promociona.
- 18 de noviembre de 2014: Acto de firma del acuerdo de participación para el equilibrio en Consejos de Administración.
- 20 de noviembre de 2014: Reunión RED DIE, la imagen femenina en los medios de comunicación.
- 10 de diciembre de 2014: Desayuno Promociona: Mujer y alta dirección, cuestión de estrategia.

4.3. Acciones relevantes en materia de igualdad y conciliación posteriores al cierre del ejercicio 2014.

En enero de 2014, Red Eléctrica firmó un acuerdo con el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad para la adopción de medidas que faciliten en incremento de mujeres en puestos directivos y en el Comité de Dirección. Esto ha dado



como resultado la participación de 3 mujeres directivas en el programa Promociona 2014-2015. También han participado en esta edición del programa, en calidad de mentores de participantes de otras empresas, tres directivos (hombres) por parte de Red Eléctrica.

En la actualidad (2015) la presencia femenina en el Comité de Dirección ha pasado de un 11% a un 20%.

En 2015 se han incorporado dos directivas más al programa Promociona.

En 2015 se ha constituido un grupo de trabajo con ENAGAS y CLH con el objetivo de compartir iniciativas y buenas prácticas en temas de diversidad: Igualdad de género, conciliación y discapacidad, entre empresas del sector y con casuísticas similares en cuanto a sus perfiles de plantilla.

También en 2015, se creó el Observatorio de liderazgo femenino en Red Eléctrica, con el objetivo de analizar y proponer ideas y mejoras para incrementar la presencia femenina en las posiciones.

5. La igualdad en empresas del sector eléctrico español

En el cuadro que figura a continuación se muestra una comparativa de la presencia de mujeres en algunas empresas del sector eléctrico. Estos datos se han extraído de los informes de actividad anuales publicados por dichas empresas en sus páginas web corporativas.

Presencia femenina en las empresas eléctricas			
Empresas 2014		Plantilla	% mujeres
REE		1.682	22,80%
Empresa A IBEX 35		10.500	21,50%
Empresa B IBEX 35		27.387	23,16%
Nota: datos publicados por las empresas en sus informes anuales			

6. Reconocimiento exterior

A partir de la obtención del Distintivo de Igualdad otorgado en el año 2010 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Red Eléctrica ha pasado a formar parte de la Red DIE de la que en la actualidad forman parte más de 100 empresas españolas o ubicadas en España.

En el marco de este proyecto Red Eléctrica ha continuado realizando acciones derivadas de los compromisos adquiridos por la obtención de este distintivo. A finales de 2014 se presentó un informe de cumplimiento ante el Ministerio para la renovación del distintivo. El Ministerio notificó a la compañía la renovación del distintivo para el año 2014 (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 anual de seguimiento).

Red Eléctrica cuenta con el “certificado EFR” (Empresa Familiarmente Responsable), cuyos resultados han permitido que nuestra organización esté posicionada como empresa proactiva en la materia.



Otro reconocimiento significativo para Red Eléctrica es el Charter de Diversidad concedido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

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

En lo que al Consejo de Administración se refiere, los reconocimientos se han realizado en foros y en informes especializados, como son algunos de los aludidos en el presente documento, tales como los elaborados por la CNMV, por el Observatorio Add Talentia o por la consultora global de comunicación ATREVIA y la Escuela de Negocios IESE, en los que se ha destacado el liderazgo de Red Eléctrica, en España, en materia de diversidad de género en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35.

7. Conclusiones

Un año más, Red Eléctrica Corporación, S.A. y las principales sociedades del Grupo continúan cumpliendo sus compromisos en materia de diversidad de género, tanto en la composición del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. como en la dirección y en el resto de la organización de las principales sociedades del Grupo.

El compromiso de Red Eléctrica por la diversidad de género tiene su punto de partida en el Código Ético y se ha instrumentado a través de las políticas internas de la organización, tales como la Política de responsabilidad corporativa -que consagra la igualdad de oportunidades y no discriminación como uno de los principios básicos asumidos por la compañía- y la Política de gobierno corporativo -que además de recoger el principio de diversidad de género en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, reconoce su aplicación práctica por la sociedad-.

Prueba del cumplimiento de este compromiso es el número de mujeres que forman parte del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., circunstancia que ha llevado a la compañía a encabezar el listado de las empresas del IBEX 35 con mayor presencia de consejeras, con un porcentaje que supera los objetivos establecidos para 2020, tanto por el proyecto de Directiva de la Comisión Europea como por la Recomendación nº 14 del CBGSC español.

En esta misma línea de potenciar la incorporación de la mujer a la organización de Red Eléctrica, la compañía cuenta con un Plan Integral de Igualdad que unido a la Guía de actuación de igualdad y al procedimiento de gestión de la igualdad, configuran el Modelo de gestión de la igualdad de la organización.

Red Eléctrica está absolutamente comprometida con la incorporación de mujeres cualificadas para el desempeño de puestos directivos dentro de la compañía, para seguir avanzado en el objetivo de lograr la plena incorporación de la mujer a la organización de Red Eléctrica y a puestos de máxima responsabilidad dentro de la misma.

No obstante, a pesar de los pasos que se han dado ya, de los avances conseguidos y del reconocimiento externo en esta materia, el impulso por favorecer la diversidad de género y la igualdad en el trabajo, continúan siendo objetivos esenciales para Red



Eléctrica. Por ello se van a seguir destinando los recursos y los medios necesarios para seguir potenciando la presencia de mujeres cualificadas en puestos de responsabilidad y directivos en la organización, que permitan consolidar el Modelo de gestión de la igualdad aprobado por la compañía.

Para supervisar el cumplimiento de dichos objetivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, han asumido el compromiso de realizar un seguimiento y una evaluación anual de la implantación de las Políticas de Género y de Igualdad en la organización.