



RED ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Consejo de Administración

28 de octubre de 2014

Informe de diversidad de género y política de igualdad



I. 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 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.

Las anteriores 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.

Además 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 se aprobó el 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 (consejeras externas) 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. 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 la legislación en 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. El texto se está debatiendo en el Consejo de la Unión Europea.

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 cumplía con la cuota del 40% respecto a los consejeros externos en el año 2012, llegando al 50% de los externos tras la incorporación de una consejera independiente en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2014. Con el último nombramiento, desde mayo de 2014, el 45,4% de los miembros del Consejo de Administración son mujeres, por lo que se cumple de este modo el proyecto de Directiva mencionado anteriormente no sólo respecto a los consejeros externos sino también respecto a la totalidad del Consejo de Administración de Red Eléctrica.

Lo anterior 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.

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 l) del Reglamento del Consejo (compromiso que ha sido consolidado con 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 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 correspondiente al ejercicio 2012, este año 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, dada la gran preocupación social por los temas de diversidad de género en los Consejos de Administración y en las organizaciones, el legislador se ha propuesto impulsar la diversidad de género desde el propio Parlamento. En este sentido, el 9 de octubre de 2014 se ha publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, del Senado, el Proyecto de Ley por el que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del Gobierno Corporativo. Dicho Proyecto propone introducir 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 el Proyecto de Ley establece en el artículo 529 quince, apartado 3 (b) como una de las funciones de la Comisión de Nombramientos:

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

Se espera que antes de finalizar el año, las indicadas previsiones sobre diversidad de género tengan carácter normativo, y se incorporen a la legislación vigente.

Asimismo, actualmente está ya muy avanzada la revisión del vigente Código Unificado de Buen Gobierno (CUBG), por la Comisión de Expertos en materia de Gobierno Corporativo nombrada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 10 de mayo de 2013, y 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 2013.¹

La presencia de mujeres en los Consejos de Administración del IBEX 35 se ha incrementado de forma paulatina en los últimos años. Sin embargo, todavía a finales del ejercicio 2013, más del 30% de las empresas del IBEX 35 tenía como mucho un 10% o menos de talento femenino en su Consejo de Administración.

El siguiente gráfico muestra la evolución de los Consejos de Administración del IBEX en relación a la presencia de mujeres:

¹ Fuentes: *Informes Anuales de Gobierno Corporativo de la compañías del IBEX35* elaborados por la CNMV y estudio anual 2014 sobre *Presente y Futuro de las mujeres en los Consejos de Administración del IBEX 35* elaborado por el Observatorio Add Talentia



Fuente: Estudio anual 2014 sobre *Presente y Futuro de las mujeres en los Consejos de Administración del IBEX 35* elaborado por el Observatorio Add Talentia.

En el ejercicio 2009, los consejos de administración de 27 sociedades -79,4% del IBEX- contaban con la presencia de alguna mujer, una cifra superior a la registrada años antes (11 en 2004 y 12 en 2005), aunque su ritmo de crecimiento fue el más bajo de los 5 años anteriores.

A 31 de diciembre de 2013, los consejos de administración de 32 sociedades (91,4% del IBEX) contaban con la presencia de alguna mujer, lo que significa un incremento de 2,8 puntos porcentuales sobre el año anterior y 12 puntos porcentuales respecto a 2009. No obstante, las mejoras que han podido registrarse en el ejercicio 2013, con sólo 3 compañías sin ninguna consejera, se deben más a los cambios producidos en la composición de las empresas del IBEX que al nombramiento de nuevas consejeras.

El cuadro siguiente muestra la evolución de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las compañías del IBEX, durante el periodo 2009-2013, 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
2013	75	15,6	32	91,4	4,0%	22,7%	72%	1,3%
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%



A pesar de que desde 2009 se produjo un incremento de más de 5 puntos porcentuales en la proporción de mujeres en los consejos del IBEX, la presencia de consejeras en cargos ejecutivos se mantuvo sin cambios respecto al ejercicio anterior con un 4%.

En el ejercicio 2013 el número total de consejeras del IBEX se ha incrementado un 13,6% respecto al año anterior (75 consejeras en 2013 frente a 66 en 2012). El peso relativo de las mujeres en los consejos de administración se situó, en promedio, en el 15,6% del total de sus miembros, frente al 13,5% del año anterior. En todas las sociedades con presencia de mujeres en el consejo, ésta alcanzó, al menos, el 15%.

Por tipología, en 2013 únicamente ha aumentado el peso relativo de las consejeras independientes, disminuyendo el porcentaje del resto de categorías.

En cuanto a la presencia de mujeres en las comisiones, a continuación se incluye un cuadro con la evolución producida entre 2009 y 2013:

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
2013	15	0	22	4	20	3
2012	15	0	18	3	22	3
2011	13	0	20	4	19	3
2010	12	0	12	7	16	2
2009	10	1	9	8	12	2

En 2013 se aprecian avances en cuanto a la presencia femenina en la comisión de auditoría con un aumento de cuatro vocales y una presidenta respecto al ejercicio anterior. En la comisión ejecutiva, se mantuvo sin cambios respecto al año anterior, a pesar del avance paulatino que se había producido desde 2009, y en la de nombramientos y retribuciones se produjo una disminución de dos consejeras lo cual pone freno al incremento que se había originado desde 2009.

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.

El Consejo de Administración está integrado por 11 consejeros (1 ejecutivo, 3 dominicales y 7 independientes) desde 2005.

Antes de exponer la información correspondiente al ejercicio 2013, 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 (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 (36,4%).



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 (superada por la recién entrada Jazztel) en cuanto a porcentaje de mujeres consejeras. Además, como ya se ha dicho anteriormente, al cierre del ejercicio 2013 el 40% de los consejeros externos de la Compañía eran mujeres, cuota que iguala la que se establece en el proyecto de Directiva aprobado por la Comunidad Europea para los consejos de administración de las sociedades cotizadas.

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, desde 2012, está compuesta por tres miembros siendo uno de ellos una mujer consejera independiente, lo que ha determinado que en el ejercicio 2013 el porcentaje de mujeres en dicha Comisión sea del 33,3%.

Por lo que respecta a las mujeres que componen la Comisión de Auditoría, en el ejercicio 2013 se ha mantenido el mismo número que en 2012, es decir, que de sus tres miembros dos son mujeres, lo que representa un porcentaje del 66,6%. Además, al igual que en 2012, en 2013 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 ambas son consejeras independientes.

Por último, resulta relevante indicar que 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 las posiciones comunes de los consejeros independientes 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 mayo de 2013, nombró a una mujer consejera independiente coordinadora.

III.II Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2013.

La Junta General de Accionistas correspondiente al ejercicio 2013, que se ha celebrado el pasado 9 de mayo de 2014, aprobó el nombramiento de una mujer como nueva consejera independiente en sustitución de otro consejero independiente. Dicho nombramiento ha determinado que en la actualidad, de los 11 miembros que componen el Consejo de Administración, 5 de ellos son mujeres, lo que supone que un 45,4% del total del Consejo son mujeres (frente al 36,4% al cierre del ejercicio 2013). En lo que respecta a los consejeros externos el porcentaje de mujeres en la actualidad asciende al 50% frente al 40% del ejercicio 2012.

Con ello, Red Eléctrica supera el umbral mínimo establecido por el citado Proyecto de Directiva para 2020 (40% de consejeros externos) y ha pasado a liderar a las empresas del IBEX 35 en esta materia².

² Fuente: *Los Consejos de Administración IBEX 35* publicado por "Paridad en Acción" en fecha 27 de mayo de 2014. www.paridad.eu/ibex35/.



IV. La igualdad en Red Eléctrica.

IV.1 La igualdad en la organización interna de RED ELÉCTRICA.

A continuación se presenta 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, 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 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 Política de igualdad (2011) 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 386 en el año 2013) evidencia del compromiso de Red Eléctrica con la incorporación de la mujer a la organización. En el año 2013, el total de mujeres en la plantilla ascendió a 386, lo que representa un 23,1% del total de la plantilla (22,7% en 2012).

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 2013, el indicador de las candidaturas presentadas fue el "1,50" (incluyendo cobertura externa e interna), considerando que el valor "1" representa la igualdad y cualquier cifra por encima es favorable a la mujer; en 2012 este indicador fue de 1,45.

Estas cifras se traducen en el proceso de contratación. En el año 2013 el indicador de contratación externa es de un 1,37, es decir un 0,37 a favor de la mujer, en 2012 este indicador fue de 1,08. Esto evidencia un intento por incrementar las cifras de presencia femenina en la organización.

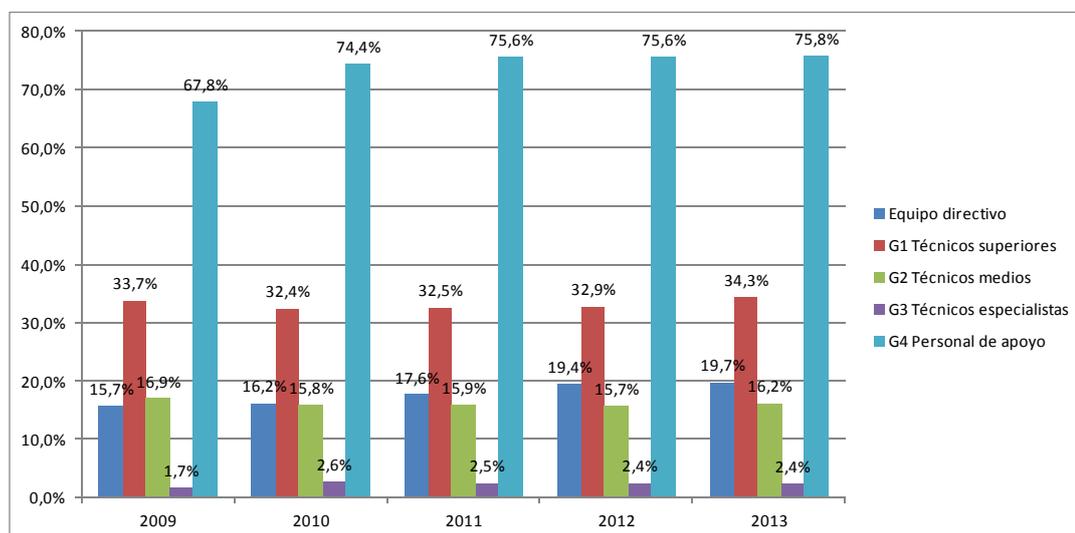
En el año 2013 Red Eléctrica ha mantenido igualmente el interés y esfuerzo por promover la incorporación de mujeres a puestos de trabajo con perfiles laborales tradicionalmente ocupados por hombres.

Así mismo, se ha continuado avanzando en la incorporación de mujeres a puestos directivos dentro de la Compañía, esto supone un incremento de un 43,5% si tomamos como referencia el periodo 2009-2013. En el año 2013 el equipo directivo estaba formado por 117 personas, de las que 23 eran mujeres, aumentando en 2 el número de mujeres con respecto al año anterior.



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

	2009			2010			2011			2012			2013		
	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
Equipo directivo	86	16	15,7	88	17	16,2	89	19	17,6	87	21	19,4	94	23	19,7
G1 Técnicos superiores	287	146	33,7	328	157	32,4	328	158	32,5	327	160	32,9	326	170	34,3
G2 Técnicos medios	452	92	16,9	470	88	15,8	466	88	15,9	468	87	15,7	467	90	16,2
G3 Técnicos especialistas	296	5	1,7	336	9	2,6	349	9	2,5	360	9	2,4	369	9	2,4
G4 Personal de apoyo	46	97	67,8	32	93	74,4	31	96	75,6	31	96	75,6	30	94	75,8
Total	1.167	356	23,4	1.254	364	22,5	1.263	370	22,7	1273	373	22,7	1.286	386	23,1



IV. II Acciones en materia de igualdad en la organización durante el año 2013.

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:

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 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 2013 se ha trabajado 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 2013:

- Red Eléctrica firmó un acuerdo con la Fundación Adecco y la Universidad Politécnica de Madrid para el “Proyecto Unidos”, con el propósito de implicarse en el proceso de integración laboral de profesionales con discapacidad desde las primeras etapas educativas y formativas, asegurando que los estudiantes con discapacidad adquieren las competencias, habilidades y actitudes necesarias para desarrollar su carrera profesional.
- Con objeto de acercar la discapacidad a las personas de Red Eléctrica, buscando normalizar la discapacidad en nuestro entorno laboral y eliminar barreras, se celebró una conferencia a cargo de D. Xavi Torres, medallista paralímpico, quien nos enseñó las grandes capacidades que se pueden tener aun en ausencia de extremidades.
- Continuando con una trayectoria iniciada hace varios años, se colaboró con entidades dedicadas a la integración laboral de personas con discapacidad por medio de donaciones y se realizaron diferentes servicios en la compañía por medio de Centros Especiales de Empleo.
- También en 2013 Red Eléctrica participó 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.
- 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.

Conciliación

Durante el año 2013 en materia de conciliación se han desarrollado un importante número de acciones entre las que cabe destacar:

- Acciones de sensibilización y formación para el equipo directivo en materia de conciliación.

Se han llevado a cabo sesiones informativas/formativas sobre normativa y gestión de la conciliación en Red Eléctrica para los nuevos miembros del equipo directivo de la empresa.

- Formación de la plantilla sobre aspectos relacionados con la conciliación. Con acciones formativas se han trabajado diversos temas que inciden directamente en la conciliación de la vida personal y profesional:
 - 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 2013 se han atendido 26 consultas.

- Implantación de la figura de los “Colaboradores”

La existencia de esta figura ha facilitado la puesta en marcha de acciones de conciliación a nivel local, un ejemplo de ello son las jornadas de puertas abiertas para familiares de personas empleadas.

- Días sin cole y campamentos de verano

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 disponen de poco tiempo para la elaboración de comidas en su hogar.

Otras acciones en materia de igualdad y de conciliación

Durante el año 2013, 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, 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 del 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”.

IV.III Acciones relevantes en materia de igualdad y conciliación posteriores al cierre del ejercicio 2013.

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

El X Convenio Colectivo, firmado en abril de 2014, establece 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: amplía flexibilidad en la entrada y en la salida, 38 horas anuales que puede programar la propia persona empleada.

Además 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).
- En las reducciones de jornada para cuidado de hijos, Red Eléctrica permite acogerse a porcentajes inferiores a los establecidos legalmente, así como acumular la reducción de jornada en cómputo de horas semanales en lugar de diarias.



V. 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 92 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 2013 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 2013 (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 la firma del Charter de Diversidad con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

También en 2013 la empresa tuvo la oportunidad de negociar con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad un acuerdo para la adopción de medidas que faciliten el incremento de mujeres en puestos directivos y en el comité de dirección, acuerdo que se firmó en enero de 2014.

En agosto de 2014 Red Eléctrica Corporación, S.A. ha sido incluida en el índice mundial “Pax Ellevest Global Women’s Index Fund (PXWEX)” por su liderazgo en los avances de la compañía respecto a la presencia de mujeres en el Consejo de Administración y en los puestos directivos de la misma.

Tanto para Red Eléctrica como para el resto de empresas, 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 grupo de compañías que, sin olvidar sus metas empresariales, trabajan para alcanzar una igualdad real y efectiva entre las personas empleadas.

VI.-Conclusiones.

Año tras año, 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.

El compromiso de Red Eléctrica por la diversidad de género tiene su punto de partida en el Código Ético y se instrumenta a través de las políticas internas de la organización, habiéndose aprobado un Plan Integral de Igualdad en el que se enmarcan las diferentes líneas de actuación de la compañía, y que permite seguir avanzando a la Sociedad en el camino trazado hacia la igualdad de género.



Una muestra del cumplimiento de este compromiso es la mayor presencia de mujeres en el Consejo de Administración, obteniéndose mejores resultados cada año, lo que sitúa a la Sociedad en la vanguardia de las empresas del Ibex-35 en esta materia. El número de mujeres en la organización y su porcentaje, incluso en el equipo directivo, también se ha incrementado, lo que ha permitido seguir avanzado en el camino trazado para la incorporación de la mujer a la organización de Red Eléctrica y a puestos de máxima responsabilidad dentro de la misma.

Pese al reconocimiento interno y externo obtenido por la labor desarrollada hasta la fecha, la promoción de la diversidad de género y la igualdad continúan siendo objetivos prioritarios para Red Eléctrica, que seguirá empleando su esfuerzo y dedicación para favorecer la incorporación de mujeres cualificadas para el desempeño de puestos de responsabilidad y directivos en la compañía, a fin 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 el cumplimiento de dichos objetivos resulta esencial la 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 anual de la implantación de las Políticas de Género y de Igualdad aprobadas por la organización.