



RED
ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Consejo de Administración

29 de enero de 2019

Informe de diversidad e igualdad 2018



Índice

1. Antecedentes legales y de Buen Gobierno	3
2. Evolución de la diversidad en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35	7
2.1 Información CNMV relativa al ejercicio 2017.	7
2.2 Información referida al ejercicio 2018.	9
3. La diversidad en el Consejo de Administración y en las Comisiones del Consejo de Red Eléctrica Corporación, S.A. en 2018	9
4. La diversidad en Red Eléctrica.....	11
4.1 La igualdad	12
4.2 La discapacidad	21
4.3 La gestión de la edad	22
4.4 Gestión de la Conciliación.....	23
5. Conclusiones.....	24



1. ANTECEDENTES LEGALES Y DE BUEN GOBIERNO

La diversidad en los consejos de administración de las empresas es un concepto cuya importancia se ha empezado a destacar de manera relativamente reciente. Las empresas buscan una buena gestión de la diversidad como herramienta de atracción del talento que permita convertirlas en organizaciones que reflejen los intereses de todos los grupos de interés. Dentro del concepto de diversidad, la diversidad de género se ha convertido en un asunto político en muchos países, cuyos gobiernos han establecido recomendaciones o cuotas imperativas, sobre la presencia mínima de mujeres en los órganos de gobierno societarios con el fin de incorporar el talento femenino a los mismos. Un buen gobierno corporativo permite a la empresa garantizar su supervivencia y crear valor de forma sostenible para sus accionistas, considerando adecuadamente los intereses de todos los grupos de interés, y sin duda, la diversidad contribuirá a ello.

En cuanto a la igualdad, los artículos 9 y 14 de la Constitución Española proclaman la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y el derecho a la igualdad. Dichos artículos fueron la base de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conocida como Ley de Igualdad, que fijó 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 en dichos órganos.

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 aclaraba 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 contó, 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 confirmaba el fuerte consenso existente en las principales instituciones europeas para aumentar la incorporación de mujeres cualificadas a los consejos de administración y el apoyo general al enfoque de la Comisión Europea.

En 2016, la Comisaria Europea de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género presentó el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019. Este plan comprende más de treinta acciones con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Entre las acciones más destacadas se encuentra el apoyo a la adopción de la propuesta de Directiva de 2012 para mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en los cargos de consejeros no ejecutivos de las empresas cotizadas, la supervisión estrecha de su transposición y aplicación, y el apoyo a otras iniciativas específicas para mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones.

La Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modificó la Ley de Sociedades de Capital (LSC) para la mejora del gobierno corporativo que entró en vigor el 24 de diciembre de 2014, incorporó como derecho imperativo lo que hasta la fecha se había configurado como una mera recomendación. En este sentido, dicha Ley introdujo la obligación del consejo de administración de 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, se incorporó como una de las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

Por tanto, se ha atribuido rango legal a la obligación del Consejo de Administración de las sociedades cotizadas de velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos, mencionándose de forma explícita que tales procedimientos deben facilitar la selección de consejeras. En esta misma línea se ha establecido el deber legal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de las sociedades cotizadas de fijar un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar ese objetivo.

La actualización del marco normativo del gobierno corporativo aplicable a las sociedades mercantiles en España, se completó con el 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 CBGSC se recoge la preocupación de la sociedad por mejorar la gestión del talento en los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas y, en general, en el mundo empresarial.

En la recomendación nº 14 del CBGSC se recoge:

“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.”

Dicha Recomendación rebajó en diez puntos porcentuales el umbral establecido en la Ley de Igualdad y prolongó el plazo para su cumplimiento en 5 años.

En 2017, en materia de diversidad, destacan, por un lado, la Guía Técnica de la CNMV 3/2007 sobre Comisiones de Auditoría de Entidades de Interés Público de 27 de junio de 2017 a través de la cual se pretende fomentar la diversidad de conocimientos y experiencia profesional de los miembros que componen la Comisión de Auditoría y, por otro lado, el Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por la que se modificó, entre otras, la Ley de Sociedades de Capital en materia de información no financiera y diversidad. Dicho Real Decreto-Ley modificó, entre otros, el subapartado 6º del artículo 540.4 c) de la LSC que exigía a las sociedades anónimas cotizadas



que incluyeran, dentro del Informe Anual de Gobierno Corporativo, una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración considerando la diversidad en sentido amplio. El contenido del subapartado 6º del artículo 540.4 c) de la LSC ha sido nuevamente modificado por la reciente Ley 11/2018, de 28 de noviembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. En virtud de esta última modificación dentro del contenido mínimo del Informe Anual de Gobierno Corporativo se debe incluir una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado y, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de los informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos. Asimismo, las sociedades deberán informar si se facilitó información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas constituidas en su seno. En caso de no aplicarse una política de este tipo, se deberá ofrecer una explicación clara y motivada al respecto. Las entidades pequeñas y medianas, de acuerdo con la definición contenida en la legislación de auditoría de cuentas, únicamente estarán obligadas a proporcionar información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado en materia de género.

En 2018 destaca también la elaboración por parte de la CNMV de una propuesta de Guía Técnica sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones que incorpora cuestiones relativas a la diversidad en la composición de dichas Comisiones. La mencionada propuesta se ha sometido a consulta pública y se espera que su aprobación tenga lugar en próximas fechas.

Por todo lo anterior, cabe esperar que, con la adopción de las referidas medidas legales y recomendaciones, el mundo empresarial siga tomando conciencia de que aumentando la diversidad en los Consejos de Administración, en un sentido integral, se reforzará la gestión del talento en la organización y funcionamiento de dichos órganos, lo que redundará, sin duda, en la adopción de decisiones más plurales basadas en una visión diversa, amplia y fundada sobre las estrategias y objetivos que persiga cada grupo empresarial, en beneficio de la compañía, sus accionistas y de la sociedad en su conjunto.

Dentro del marco normativo interno el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. asumió hace años, en virtud de lo dispuesto en el artículo 18.4 j) del Reglamento del Consejo, el compromiso de cumplir con las recomendaciones establecidas en materia de igualdad y, en consecuencia, estableció la obligación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de elaborar un informe anual, sobre diversidad de género y política de igualdad a someter al Consejo para su aprobación. El primer Informe sobre Diversidad de Género fue elaborado en el año 2008.

En el artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración se establece que el Consejo de Administración dentro del ámbito de sus competencias procurará que la elección de candidatos recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia, que garanticen la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos dentro del Consejo.



En este contexto, cabe destacar el importante papel de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el fomento de la diversidad en el Consejo de Administración ya que, como se establece en el artículo 24 de los Estatutos y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, dicha Comisión se encarga de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración, evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de consejeros independientes, informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros, entre otros. Por otra parte, el artículo 15 del Reglamento del Consejo determina que para la designación de los miembros de la Comisión de Auditoría se tomarán en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos.

El presente informe refleja la preocupación de la compañía por la diversidad y la igualdad y, por eso, desde hace años se analizan y adoptan medidas para lograr un equilibrio de competencias dentro del Consejo de Administración y en toda la organización.

Por ello, en el marco de su política de sostenibilidad, 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 las sociedades del Grupo Red Eléctrica (en adelante, Grupo RE) y en el seno del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A.

Además, cabe destacar también que en la Política de Gobierno Corporativo aprobada por el Consejo de Administración de la compañía el 25 de noviembre de 2014, se tuvo en cuenta el objetivo de mejora en materia de diversidad de género, recogándose y asumiéndose el principio de “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 “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.”

La preocupación tanto de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como del Consejo de Administración por la diversidad en la composición del Consejo de Administración se pone de manifiesto, de una manera transparente, en las propuestas e informes de nombramiento de consejeros que la compañía publica en su página web, tanto en español como en inglés, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas. En dichas propuestas e informes la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración disponen de criterios que definen el perfil y los requisitos que se consideran adecuados para desempeñar el cargo de consejero, definiéndose las cualidades, competencias y experiencia que debería reunir el consejero idóneo a ocupar el cargo. Como se expondrá más adelante en este informe, la compañía ha asumido un compromiso de mejora continua en este ámbito, no sólo en el seno del Consejo de Administración sino en el de toda la organización.

Por todo lo anteriormente mencionado se explican en el presente informe las medidas adoptadas en 2018, para procurar incluir en el Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, y para alcanzar una mayor diversidad de conocimientos y experiencias dentro del Consejo, así como las medidas que, en su caso, hubiere convenido la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.



Como ya se hizo en el último informe, este año se presenta un único informe que incorpora la información sobre diversidad en el Consejo de Administración y la información sobre diversidad e igualdad del Grupo RE en el seno de la organización, incorporándose este año, como novedad, información relativa a un número más amplio de sociedades del Grupo.

2. EVOLUCIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

A continuación se incorpora información sobre diversidad, incluyéndose información sobre género, antigüedad y edad de los consejeros del IBEX 35.

2.1 Información CNMV relativa al ejercicio 2017.¹

En lo que respecta a diversidad de **género**, a 31 de diciembre de 2017 el número de mujeres en los consejos de administración de empresas del IBEX 35 era de 103, por lo que se ha incrementado notablemente respecto al ejercicio anterior que ascendía a 90. Atendiendo a la evolución del número de mujeres presentes en los Consejos de Administración del IBEX 35 en los últimos 5 años, se observa un crecimiento considerable ya que se han incrementado en 28, pasando de 75 a 103.

En 2017 destaca la presencia de mujeres en todas las sociedades del IBEX 35. En 2016 y 2015 estaban presentes en 34 sociedades y, en 2014 y 2013, 32 de las 35 sociedades del IBEX contaban con la presencia de mujeres en sus Consejos de Administración.

El porcentaje de mujeres en los consejos del IBEX 35 se ha incrementado en los últimos 5 años, al pasar de un 15,6% en 2013 a un 22,8% en 2017, si bien está aún lejos del objetivo del 30% que establece el CBGSC para 2020, y del 40% que establece el Proyecto de Directiva Comunitaria.

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 2013-2017, 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
2017	103	22,8	35	100
2016	90	19,7	34	97,1
2015	90	19,6	34	97,1
2014	78	16,7	32	91,4
2013	75	15,6	32	91,4

¹Fuente: Último Informe Anual de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales publicado por la CNMV.

²Fuente: Consejos de Administración de las empresas cotizadas elaborado por PricewaterhouseCoopers, Novena Edición.



El cuadro siguiente muestra el número consejeras por categoría en los Consejos de Administración del IBEX 35:

Número de consejeras del IBEX 35 por categoría en 2017²

Categoría de consejeras	Número	Porcentaje
Consejeras ejecutivas	3	3%
Consejeras independientes	76	74%
Consejeras dominicales	20	19%
Otras externas	4	4%
TOTAL	103	100

En relación al cuadro anterior, cabe señalar un año más, que en 2017 la mayoría de las consejeras son independientes (tres cuartas partes de las mismas). Ello pone de manifiesto que en el proceso de renovación de los Consejos se empieza a contar con el talento femenino a la hora de incorporar miembros cualificados y con un perfil profesional adecuado, siendo la categoría de independientes la más dinámica y donde se pone el foco a la hora de incorporar variables como la diversidad, la visión estratégica o los conocimientos sobre el sector en el que opera la compañía.

En 2017 continúa siendo poco relevante la presencia de mujeres dentro de la categoría de consejeras ejecutivas lo que pone de manifiesto que sigue teniendo poco peso su papel en el desempeño de funciones de dirección.

En cuanto a la **antigüedad** de los miembros del consejo de las sociedades del IBEX 35 en 2017 ha sido, en promedio, de 6,7 años, lo que supone una pequeña disminución respecto al ejercicio anterior que se situaba en 6,9 años. Los consejeros ejecutivos han seguido acumulando la mayor antigüedad media (9,8 años), seguidos de los dominicales (7,2 años). Por otro lado, los consejeros independientes han sido los que, de media, permanecen menos tiempo en el consejo (4,5 años).

A continuación se incluye un cuadro que muestra el promedio de años de permanencia de los miembros del Consejo de Administración de las sociedades del IBEX 35:

²Fuente: *Consejos de Administración de las empresas cotizadas* elaborado por PricewaterhouseCoopers, Novena Edición.



Antigüedad de los miembros de los Consejos de Administración de las sociedades del IBEX 35

Ejercicio	Promedio	Ejecutivos	Dominicales	Independientes
2017	6,7	9,8	7,2	4,5
2016	6,9	10,1	6,9	4,9
2015	7,0	9,3	7,4	5,3
2014	7,8	9,8	8,3	6,2

Destaca el hecho de que el promedio de antigüedad haya disminuido en 1,1 años en los últimos cuatro ejercicios siendo en el caso de los consejeros independientes donde más se ha producido dicha disminución pasando de 6,2 años en 2014 a 4,5 años en 2017.

Por último, la **edad** media de los consejeros de 100 compañías cotizadas en el mercado español de las cuales 35 son del IBEX, se sitúa en 60,3 años³ a 31 de diciembre de 2017.

2.2 Información referida al ejercicio 2018⁴.

El porcentaje de mujeres presentes en los consejos de administración de sociedades del IBEX 35 se ha incrementado mínimamente, pasando del 22,8% a 31 de diciembre de 2017 al 23,5% a septiembre de 2018, lejos aún de cumplir el 30% de consejeras en el año 2020 que recomienda la CNMV.

A septiembre de 2018 la representación femenina en los consejos de administración de empresas del IBEX 35 se ha incrementado mínimamente comparando esta información con los datos disponibles a 31 de diciembre de 2017, pues se observa que se ha aumentado en 7 el número de consejeras, alcanzando un total de 110 frente a las 103 a finales del ejercicio 2017.

3. LA DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y EN LAS COMISIONES DEL CONSEJO DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A. EN 2018

A 31 de diciembre de 2018 el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. estaba integrado por 12 miembros (1 presidente no ejecutivo, 1 ejecutivo, 3 dominicales y 7 independientes), siendo 5 de ellos mujeres que representan el 41,7 % del total del Consejo y el 45,4% de los consejeros externos. A 31 de diciembre de 2018 la compañía continúa cumpliendo el objetivo del 30% de presencia de mujeres en el Consejo fijado para 2020 en la Recomendación nº 14 del CBGSC así como el objetivo del 40% del Proyecto de Directiva Comunitaria; y teniendo en

³Fuente: *Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración. 22ª Edición.*

⁴Fuente: *Estudio sobre la presencia de la mujer en los órganos de dirección de las empresas del IBEX 35* elaborado por la Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras (EJE&CON) y ATREVIA, publicado en enero de 2019.



cuenta la información disponible al cierre del presente informe, el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. se mantiene entre los más paritarios del IBEX 35.

Evolución de la presencia de mujeres en el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A.

Ejercicio	Nº de Consejeras	Nº total de consejeros	% sobre el total
2014	5	10 ⁵	50,00%
2015	5	12	41,67%
2016	4	11 ⁶	36,36%
2017	4	12	33,33%
2018	5	12	41,66%

Por otro lado, tras la última reestructuración de las Comisiones del Consejo de Administración aprobada el 27 de noviembre de 2018, la nueva Comisión de Sostenibilidad está presidida por una mujer y cuenta en total con 2 mujeres de un total de 3 miembros, incluida la presidenta (el 66,7% de sus miembros). En la Comisión de Auditoría, 2 de sus 4 miembros son mujeres (el 50% de sus miembros) y en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 1 de sus 3 miembros es una mujer (el 33,33%, del total). Además, el cargo de Consejera Independiente Coordinadora (CIC) de la sociedad, está ocupado por una mujer.

En cuanto a la **edad media** de los consejeros en Red Eléctrica Corporación, S.A. ha disminuido ligeramente situándose en 58,8 años frente a los 59,1 años a finales de 2017, siendo el más joven de 50 años y el de mayor edad de 69 años.

También, es necesario tener en cuenta la **diversidad de conocimientos y experiencias** profesionales de los miembros del Consejo de Administración de la compañía recogida en sus extensos currícula publicados en la página web corporativa. Así, el Consejo cuenta con profesionales con formación muy diversa: en Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, Ingeniería de Minas, Ingeniería Industrial, Ciencias Matemáticas... etc. También cabe subrayar la notable experiencia profesional de algunos consejeros en el sector público y privado, tanto a nivel nacional como internacional.

Cabe destacar a este respecto los trabajos realizados en 2018 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, que han culminado en la aprobación de una Matriz de Competencias, individualizada por consejero, que va a suponer una herramienta de máxima utilidad para mantener la adecuada calidad global e individual del Consejo de Administración.

Por otra parte, cabe destacar que Red Eléctrica Corporación, S.A., con anterioridad a la aprobación de la Guía Técnica de la CNMV 3/2007 sobre Comisiones de Auditoría de Entidades de Interés Público de 27 de junio de 2017, ya cumplía con las recomendaciones establecidas en la misma respecto a la diversidad en la composición de la Comisión de Auditoría puesto que sus miembros tienen conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas,

⁵En 2014 el Consejo de Administración estaba compuesto por 11 miembros, pero a 31 de diciembre de 2014 existía una vacante.

⁶En 2016 el Consejo de Administración estaba compuesto por 12 miembros, pero a 31 de diciembre de 2016 existía una vacante.



y en ámbitos de gestión, económicos, financieros y empresariales. Además, desde 2017 dicha Comisión cuenta con un experto en materia de seguridad integral, entendida como seguridad física y ciberseguridad, y con ello se da cumplimiento a la recomendación establecida en la mencionada Guía Técnica en cuanto a que al menos uno de sus miembros tiene experiencia en tecnologías de la información debido a la creciente importancia de la transformación digital de negocios y procesos.

Por último, en cuanto a la **antigüedad**, el plazo medio de mandato de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. se sitúa, a 31 de diciembre de 2018, en 2,9 años frente a los 3,6 años a 31 de diciembre de 2017.

Comparativa plazo medio de mandato efectivo de los consejeros entre los ejercicios 2017 y 2018

	Consejeros Independientes	Consejeros Dominicales	Consejeros Ejecutivos	Otros consejeros Externos	Total
2018	4,2 años	0,5 años	3,4 años	0,4 años	2,9 años
2017	3,2 años	3 años	2,4 años	9,5 años	3,6 años

Como se observa en el cuadro anterior, el plazo medio de mandato efectivo total de los consejeros se ha reducido notablemente tras la sustitución del presidente del Consejo de Administración en el mes de julio de 2018 y la sustitución de dos consejeros dominicales en septiembre del mismo año. Esto pone de relieve que la compañía favorece la diversidad dentro del Consejo de Administración debido a que se renueva con frecuencia la composición del mismo.

4. LA DIVERSIDAD EN RED ELÉCTRICA⁷

El Grupo RE está comprometido con la diversidad y la inclusión, conceptos integrados en el Código Ético y en las políticas internas del Grupo que cada vez van calando más en la cultura empresarial basada en la igualdad, sostenibilidad, adaptación al cambio, innovación y gestión del talento.

Al objeto de materializar el modelo de gestión de la diversidad definido en 2017, que integraba los aspectos gestionados anteriormente de forma independiente, de igualdad, discapacidad y edad, y que incluye además otros aspectos presentes en la sociedad que diferencian y a su vez enriquecen las organizaciones, como son: LGTBI, Cultura Diversa, Rural, otros colectivos vulnerables etc.; en 2018 se ha diseñado un Plan Integral de Diversidad, cuya misión es inspirar y ser referente a través del compromiso con la diversidad de talento, inclusión socio-laboral y la no discriminación, tanto dentro de las compañías como en el entorno social.

Con este Plan se pretende potenciar e impulsar una cultura corporativa favorable a la diversidad y eliminar estereotipos y sesgos inconscientes, tanto en las personas empleadas como en el resto de nuestros grupos de interés, integrar la diversidad en todos los procesos de la compañía,

⁷Los datos mostrados en el informe hacen referencia a las sociedades del Grupo Red Eléctrica con actividad en España (Red Eléctrica Corporación, S.A., Red Eléctrica de España, S.A.U, Red Eléctrica Internacional, S.A.U., Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicación, S.A.U. y Red Eléctrica Infraestructuras en Canarias, S.A.U.), salvo que se mencionen excepciones.



especialmente en RRHH, involucrar, concienciar e impulsar en nuestros colaboradores y proveedores nuestra misión y enfoque en diversidad y, además, participar con organismos oficiales, instituciones académicas y otros agentes sociales en las campañas, observatorios y proyectos que nos permitan ser un referente como agente social que contribuirá a la construcción de una sociedad más diversa.

Destacamos que los objetivos de sostenibilidad 2030 contemplan el aspecto diversidad, comprometiéndonos a: *“Ser una empresa referente en materia de diversidad: paridad en el equipo directivo e inclusión de los colectivos con riesgo de exclusión socio laboral.”*

4.1 La igualdad.

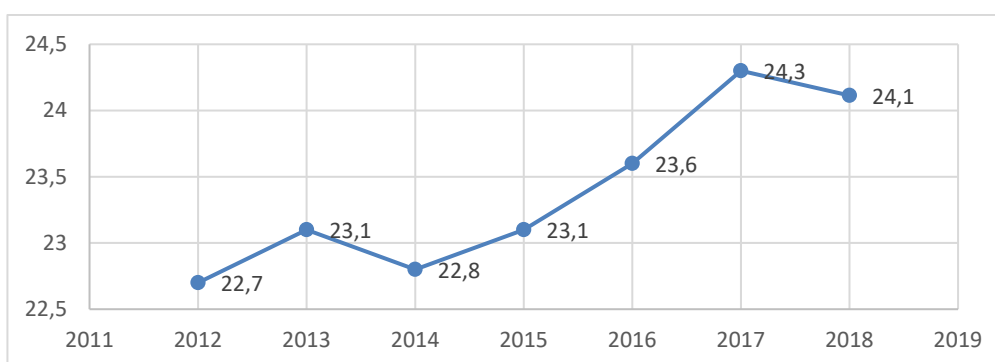
La igualdad de género es uno de los aspectos de la diversidad que ha sido objeto de un análisis y seguimiento más detallado en los últimos años, estableciéndose indicadores de igualdad para los procesos de recursos humanos claves para este aspecto, valorándose la evolución de los mismos.

Desde 2010, Red Eléctrica de España, S.A.U. (en adelante, REE) forma parte de la red de empresas con distintivo de “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)⁸, habiendo sido la primera empresa del sector eléctrico en obtenerlo y actualmente hay 149 empresas dentro de esta red.

El Plan Integral de Igualdad ha pasado a formar parte del nuevo Plan Integral de Diversidad.

En el año 2018 se observa un mínimo descenso del porcentaje de mujeres en la plantilla situándose en el 24,1%, ya que aunque en procesos internos ha habido un mayor número de mujeres seleccionadas el porcentaje de contrataciones externas de mujeres ha sido ligeramente inferior que el pasado año; respecto a las empresas del sector eléctrico, estamos por encima, ya que en otras empresas del sector la proporción de mujeres está entorno al 23% (datos 2017).

Evolución del porcentaje de mujeres en plantilla 2012-2018



⁸ El distintivo “Igualdad en la Empresa” es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que reconoce a las empresas y otras entidades que destacan en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de medidas o planes de igualdad. Se convoca anualmente y tiene una vigencia de tres años, aunque, en cada uno de ellos, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad Oportunidades solicita a las entidades distinguidas un informe anual de actividades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.



Situación de las mujeres en función del grupo profesional

A continuación se ofrecen datos de la composición de la plantilla desde el año 2016 en función de los grupos profesionales en las sociedades del Grupo RE con actividad en España:

	2016				2017				2018			
	H	M	Total	%M	H	M	Total	%M	H	M	Total	%M
ED	93	26	119	21,8%	86	30	116	25,9%	89	36	125	28,8%
G1	326	182	508	35,8%	345	192	537	35,6%	358	186	544	34,2%
G2	468	86	554	15,5%	474	92	566	16,2%	491	89	580	15,3%
G3	368	13	381	3,4%	365	14	379	3,7%	339	14	353	4,0%
G4	29	91	120	75,8%	29	89	118	75,4%	29	90	119	75,6%
	1.284	398	1.682	23,6%	1.299	417	1.716	24,3%	1.306	415	1.721	24,1%

*H: hombres / M: mujeres / %H: porcentaje sobre hombres

Las mujeres están fundamentalmente representadas en los grupos G1 (34,2%) y G4 (75,6%)

Los grupos profesionales G2 y G3 son colectivos mayoritariamente representados por hombres; en 2018 solo el 15,3% de las mujeres pertenecen al grupo G2 y tan solo un 4% al grupo G3. Esto se debe esencialmente a dos motivos:

- La dificultad de encontrar mujeres en los procesos de reclutamiento para las posiciones de operador de centro de control (G2), sujetas a turno cerrado.
- La dificultad de encontrar mujeres en los procesos de reclutamiento para las posiciones de técnico especialista de mantenimiento de instalaciones (G3), sujetas a trabajos “en campo”. En la actualidad solo hay dos mujeres ocupando posiciones de técnico especialista.

En 2018 en el Equipo Directivo las mujeres representan un 28,8%, observándose un ligero incremento respecto a 2017 (25,9%).

A. Empleo

Los principios de igualdad y no discriminación se contemplan en el modelo de empleo.

El objetivo anual del indicador de igualdad de oportunidades en selección ha sido superar un sesgo del 20% en favor de las mujeres en el proceso, estableciéndose el objetivo en 1,2. En 2018, se ha producido un incremento significativo, ya que el 40% de los procesos de selección se ha cubierto con una mujer, y el 48% de las mujeres entrevistadas han resultado seleccionadas para cubrir alguna de las vacantes existentes.

Para los procesos de selección, las candidaturas recibidas se valoran de acuerdo con criterios de no discriminación e igualdad de sexo, sin embargo, debe considerarse la problemática existente



de falta de talento femenino en áreas STEM⁹, lo que afecta a las contrataciones de mujeres en estos perfiles. Sin embargo, y para paliar esta deficiencia, se está trabajando con la Real Academia de Ingeniería en la creación de talento femenino STEM través del convenio de colaboración firmado en 2017. Entre otras actividades, dentro de este proyecto “Mujer e ingeniería” se está participando activamente en un programa de mentoring a estudiantes universitarias de carreras técnicas y se llevó a cabo el concurso TECHMI en colegios de la Comunidad de Madrid para atraer el talento de las niñas a las carreras tecnológicas.

Además se colabora en el programa de becas de SEPI “AHORA TÚ” ofreciendo 5 becas para mujeres de carreras STEM.

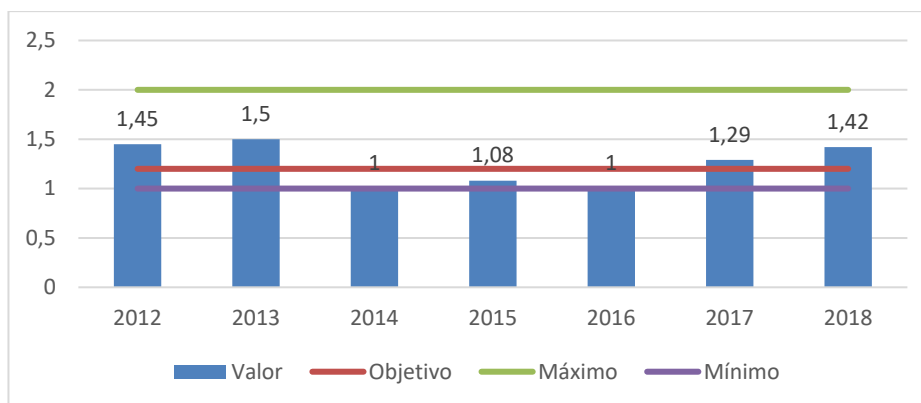
Por otro lado se está desarrollando el proyecto FP-Dual, convenio de colaboración con la Junta de Castilla y León para desarrollar un proyecto de formación profesional, en el que los alumnos combinarán los procesos de enseñanza y aprendizaje en un centro de formación y en la empresa. Durante ese periodo de formación los estudiantes estarán becados. Se espera que este proyecto pueda ayudar a la incorporación de mujeres en el grupo profesional de técnicos especialistas.

Se presenta a continuación, la evolución histórica del indicador de igualdad de oportunidades en selección:

Valores de referencia

Objetivo	Máximo	Mínimo
1,20	2,00	1,00

Evolución de igualdad de oportunidades en selección 2012-2018



Cálculo del indicador:

Variables: a. Total cobertura mujeres (internas+externas) / mujeres entrevistadas

b. Total coberturas / total entrevistadas

Fórmula: (a / b)

⁹ STEM (acrónimo en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Adicionalmente, en este sentido, la tendencia de género en titulaciones técnicas dificulta alcanzar la paridad en procesos de selección. Así, en 2015 aproximadamente el 55% de los nuevos alumnos que ingresaba en la universidad eran mujeres, pero solo el 26% de las alumnas que cursaban carreras de ingeniería eran mujeres. El problema se agrava en los estudiantes de ingenierías TIC, donde solo un 10% de los estudiantes son mujeres.



B. Equidad salarial de hombres y mujeres

Una de las variables claves para considerar que en una empresa existe verdadera igualdad entre hombres y mujeres es la igualdad salarial.

En el Grupo RE se vigila de forma permanente que no exista entre sus profesionales discriminación salarial por género. Para ello, los principios que rigen su política retributiva persiguen la equidad interna y la competitividad externa con independencia del género.

A continuación se muestra la evolución en los últimos 4 años de la relación salarial entre hombres y mujeres agrupado por categorías:

Relación entre el salario base de hombres con respecto a mujeres				
REE + REC	2015	2016	2017	2018
Equipo directivo (DG, Director y JD)	1,01	1,03	1,05	1,06
Técnicos (G1, G2, G3)	0,94	0,94	0,98	0,95
Personal de apoyo (G4)	1,01	1,01	1,06	1,00

Cálculo del indicador:

Variables: a. promedio salario hombres

b. promedio salario mujeres

Fórmula: (a / b)

Como se puede apreciar no existen diferencias significativas entre los salarios de hombre y mujeres en los diferentes agrupaciones profesionales.

Destacando equidad total en el personal de apoyo con un coeficiente igual a 1. Mientras que en la agrupación de técnicos hay una pequeña diferencia positiva hacia la mujer, por el contrario en el equipo directivo la pequeña diferencia se encuentra a favor del hombre.

En aras de mejorar el análisis durante el 2019 se está planteando revisar la metodología de autodiagnóstico de “brecha salarial” que permita profundizar en la detección y corrección en caso de que se diagnosticase.

C. Formación

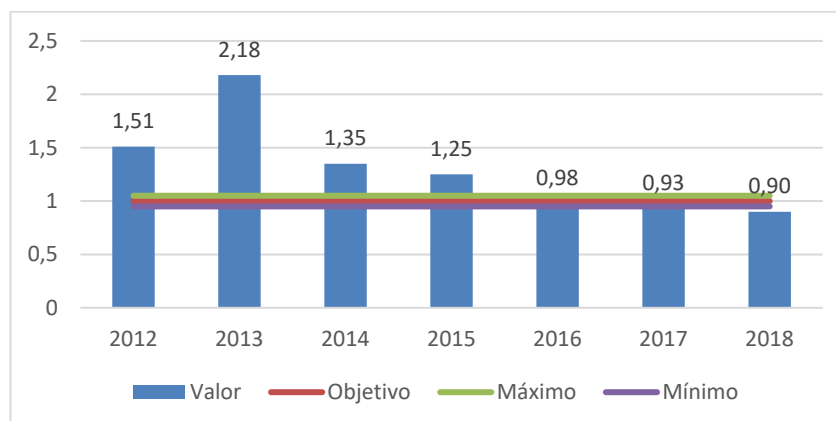
Las oportunidades de igualdad en formación también son analizadas con los correspondientes indicadores. A partir del 2016, se modificó el valor objetivo del indicador a 1,0 manteniéndose un sesgo positivo hacia las mujeres, teniendo en cuenta la formación requerida por la plantilla y la composición de la misma, ya que el mayor volumen de formación se dirige por exigencias del puesto, a los técnicos de demarcaciones y los operadores de los centros de control, colectivos en los que la presencia de la mujer es muy reducida.



Valores de referencia

Objetivo	Máximo	Mínimo
1,00	1,05	0,95

Evolución de igualdad de oportunidades de formación 2012-2018



Cálculo del indicador:

Variables: a. N° de mujeres que han recibido formación / mujeres totales

b. N° de empleados que han recibido formación / n° empleados totales

Fórmula: (a / b)

Los valores correspondientes a 2018, están en línea con los de 2017 debido, como ya se comentaba en el informe del año anterior, al incremento en la formación técnica dirigida a los puestos en los que las mujeres tienen una representación inferior en la plantilla de REE (técnicos especialistas y operadores).

D. Promoción

Al igual que en el caso de empleo y formación, se cuantifica el impacto de la diversidad de género en los procesos de promoción a grupos y/o niveles profesionales más elevados, estableciéndose un objetivo de sesgo de un 20% en favor de las mujeres.

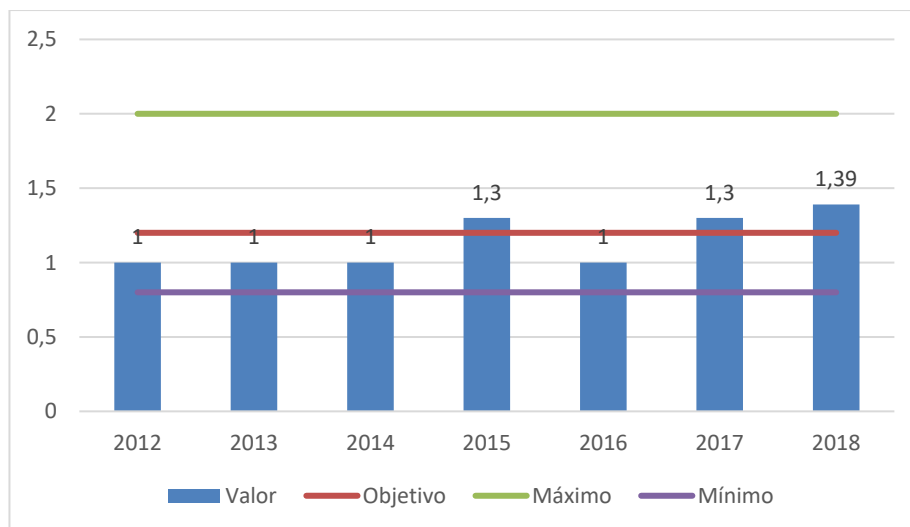
La evolución histórica de los últimos 7 años ha sido la siguiente:

Valores de referencia

Objetivo	Máximo	Mínimo
1,20	2,00	0,80



Evolución de la igualdad de oportunidades de promoción 2012-2018



Cálculo del indicador:

Variables: a. Mujeres promocionadas / total mujeres

b. Total empleados promocionados / total plantilla

Fórmula: (a / b)

Las promociones que se contemplan en la compañía son de varios tipos:

- por cambio de grupo profesional (personal no directivo)
- por cambio de nivel de progresión profesional (personal no directivo)
- por nombramiento como directivo o por progresión como directivo

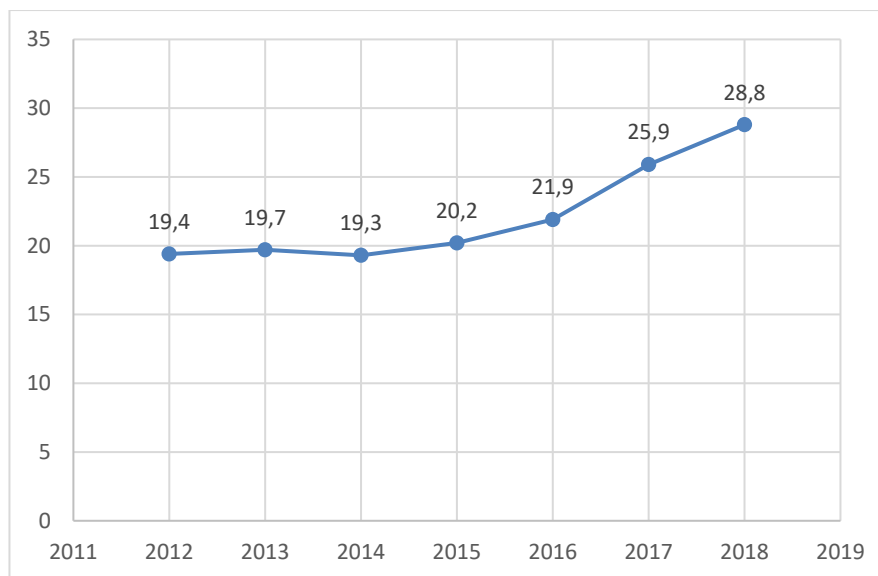
Previa a la aprobación de cualquier proceso de promoción, existe una fase de análisis. En esta fase se realiza un estudio exhaustivo de distintas variables, siendo una de ellas el género, a tener en cuenta de cara a mantener la igualdad en los procesos de promoción.

Hasta 2018, cuando se llevaban a cabo procesos de selección para nombramiento de directivos, se ha tenido en cuenta que hubiera un equilibrio de género entre las propuestas realizadas, con el objetivo de conseguir que en el equipo directivo el género femenino estuviera representado por un porcentaje como mínimo equivalente al porcentaje total de mujeres. En 2019 este objetivo se verá modificado por el nuevo objetivo de sostenibilidad 2030, que nos compromete a conseguir la paridad en el equipo directivo.

La proporción de mujeres en el equipo directivo es creciente como se muestra en el gráfico siguiente, consiguiendo un incremento importante a partir de 2017, alcanzando el 25,9%. Esta progresión continuó en 2018, cerrando el año con una representación femenina de un 28,8% en el equipo directivo.



Evolución de mujeres directivas en plantilla 2012-2018



En el año 2017, la promoción de mujeres directivas experimentó un importante ascenso, ya que de un total de 6 nombramientos, 5 correspondieron a mujeres, lo que supone un 83,3% sobre el total. En el año 2018 el 67% de los nombramientos del equipo directivo fueron mujeres, 6 de un total de 9 nombramientos.

E. Desarrollo

Con el objetivo de asegurar la sucesión de puestos de equipo directivo y facilitar el desarrollo de profesionales con alto potencial, alineado con las necesidades del negocio y las necesidades de relevo generacional se crearon los “Bancos de Potencial” teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la perspectiva de género. De esta forma podemos garantizar un porcentaje de mujeres directivas y en cargos de alta responsabilidad que supere el porcentaje de mujeres en la plantilla.

- En 2017 el porcentaje acumulado de mujeres en el Banco de Potencial de técnicos era del 32,6%.
- En 2017 el porcentaje acumulado de mujeres en el Banco de Potencial del equipo directivo era del 29,2%.

Como extensión de los programas de desarrollo de Banco de Potencial, existe un programa que facilita la continuación del desarrollo profesional y que pone en valor el esfuerzo realizado, denominado Programa ALUMNI al cual se ha incorporado un porcentaje de 29,16 mujeres, que permite disponer de un entorno común a todas las ediciones de los Bancos de Potencial que facilita la cohesión de los participantes y la posibilidad de compartir y difundir entre los participantes el conocimiento adquirido.

En 2018 se finalizó la tercera edición de Banco de Potencial para Técnicos y se celebró el tercer Programa ALUMNI del Banco de Potencial de Jefes de Departamento.



F. Evaluación

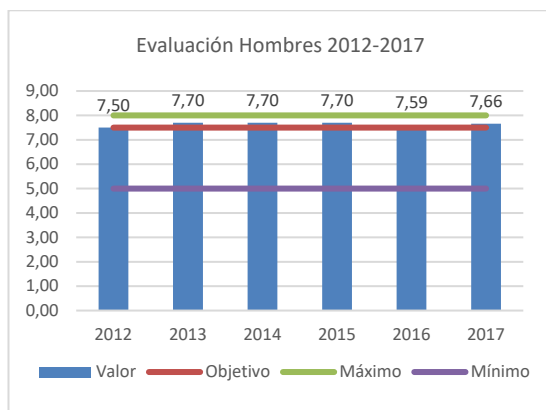
El proceso de evaluación se aplica a todas las personas empleadas. Anualmente se realiza un seguimiento del indicador que mide el resultado promedio de la evaluación de hombres y de mujeres con el objetivo de conocer si existe alguna discriminación en esta materia.

La evolución histórica de los últimos 6 años ha sido la siguiente:

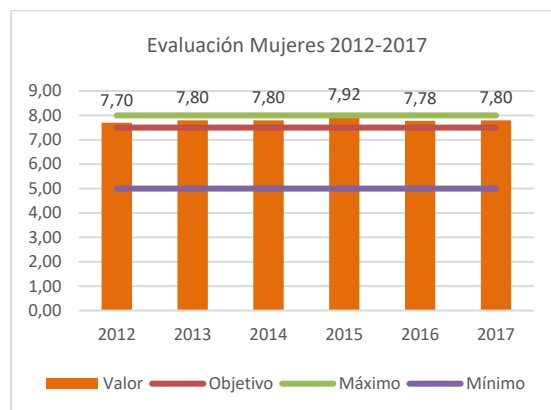
Valores de referencia

Objetivo	Máximo	Mínimo
7,50	8,00	5,00

Evolución Evaluaciones 2012-2017*



Variables: Resultado promedio evaluación hombres



Variables: Resultado promedio evaluación mujeres

*(Sin datos para 2018 al no haberse realizado el proceso de evaluación a la fecha de emisión de este informe)

Otras acciones en materia de igualdad en la organización.

Dentro del Plan Integral de Diversidad, está previsto relanzar y activar el observatorio para favorecer el reconocimiento del talento femenino que durante el año 2015 se puso en marcha, enmarcado en el Plan Integral de Igualdad, como herramienta de apoyo a la consecución de un sistema de gestión de personas, que responde a los principios de equidad interna y transparencia.

Como complemento a este observatorio, se continúa participando en reuniones colaborativas con otras empresas, se sigue cooperando con el IE Business School en un programa denominado



“Gender Tension Gap”, con el programa Promociona¹⁰, y entre otras acciones, se ha participado en la campaña “#Empleo para todas”, promovida por la Fundación Adecco.

En la campaña “#Empleo para todas” se realiza una conferencia sobre violencia de género, impartida por una mujer víctima de violencia, con el objetivo de sensibilizar a las personas de Red Eléctrica así como transmitir la forma de prevenir y de actuar ante estas situaciones, en línea con el convenio firmado con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) el 19 de junio de 2012 que se mantiene vigente en la actualidad. Además se realizó una actividad de voluntariado corporativo dirigida a un grupo de mujeres en riesgo de exclusión social (Víctimas de trata, de violencia, mujeres mayores de 45 años y mujeres con discapacidad) consistente en una jornada de la escuela de empleo de Fundación Adecco que tiene como objetivo ayudar a la obtención de empleo a mujeres con riesgo de exclusión social. También se participa como empresa colaboradora en la carrera “hay salida” contra la violencia de género.

Tras participar en 2017 con la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid en un taller “M+50” para el fomento de la empleabilidad de las mujeres profesionales y directivas de más de 50 años, organizado por PWN (Professional Women’s Network), se asistió a la presentación del informe final.

Reconocimientos externos.

REE ha continuado realizando acciones derivadas de los compromisos adquiridos por la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) (2010) resolviéndose favorablemente en septiembre de 2017 la prórroga del mismo¹¹. Se valoró de forma muy positiva *“el procedimiento general de gestión de la igualdad que centra sus esfuerzos en la conciliación de la vida laboral y personal, en el compromiso con el incremento de mujeres en puestos de responsabilidad y una amplia actuación en el ámbito de la responsabilidad social empresarial; así mismo, también debe destacarse la incorporación de nuevos modelos de gestión de la diversidad, en especial en relación con la discapacidad y el envejecimiento”*.¹²

En línea con lo anterior, REE forma parte de la Red Europea de Empresas Saludables desde mayo de 2017, al obtener el certificado de “Buenas Prácticas en Promoción de la Salud” otorgado por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.

En 2018 REE ha sido reconocida con el sello Brain Caring People Empresas otorgado por la asociación Freno al Ictus y avalado por la Sociedad Española de Neurología, por la campaña de prevención que se está llevando a cabo sobre esta enfermedad que en España es la primera causa de muerte en mujeres, y la segunda en la población general.

REE continúa formando parte del “Top 200” en el ranking de la igualdad de género realizado por Equileap (organización promotora de la igualdad en el lugar de trabajo). En la edición de 2018

¹⁰ Desde el año 2013 CEOE promueve, junto con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, y gestiona el “PROYECTO PROMOCIONA” de sensibilización, formación, desarrollo profesional, liderazgo y promoción de mujeres directivas para mejorar y facilitar su acceso a puestos de toma de decisión en sus empresas. Las promociones de 2016 y 2017 contaron con la incorporación de una directiva de REE.

¹¹ Prórroga firmada por la Subdirectora General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres, en la que se concede la vigencia por otras tres anualidades.

¹² Texto extraído de la resolución favorable de la 2ª prórroga del distintivo de igualdad (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)

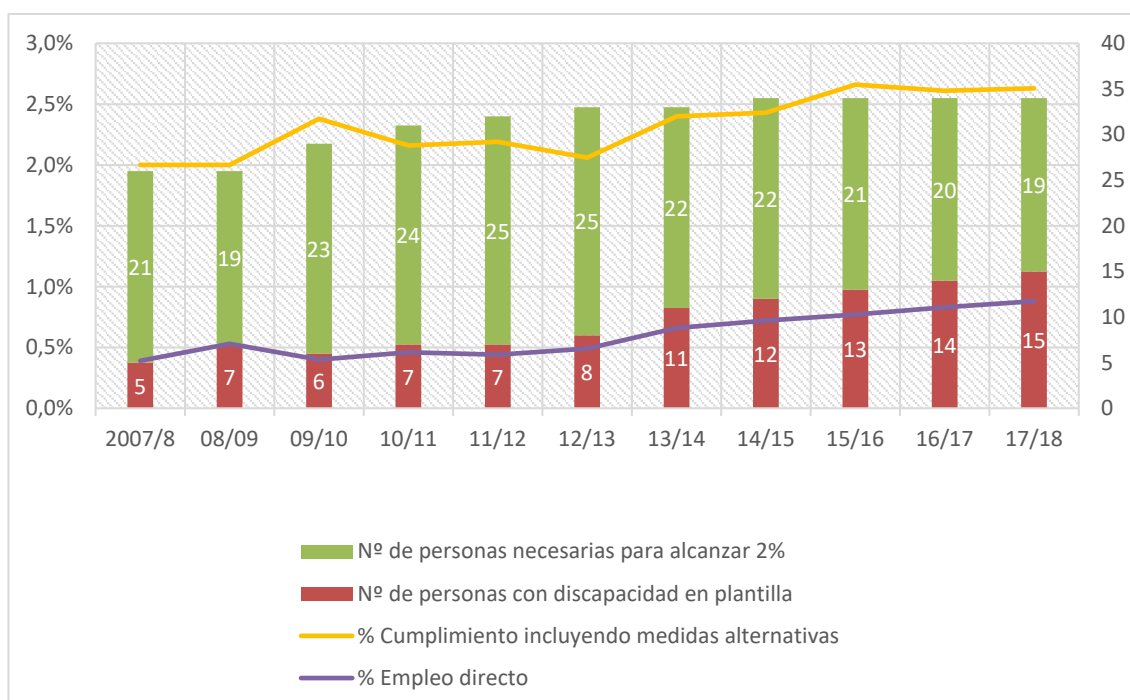


de este ranking ocupamos el 5º puesto de las empresas españolas y el puesto 128 del total de las empresas.

4.2 La discapacidad.

En REE la gestión de la discapacidad ha ido evolucionando en los últimos años hacia un mayor compromiso con la integración y la inclusión. Como el resto de aspectos, la discapacidad ha pasado a formar parte del Plan Integral de Diversidad.

Evolución del cumplimiento legal RED ELECTRICA DE ESPAÑA, S.A.U. 2006-2018



Como se muestra en el gráfico anterior, el cumplimiento legal incluyendo medidas alternativas alcanza en 2018 el 2,63% de empleo equivalente de personas con discapacidad. Aunque no se ha alcanzado la cuota del 2% con empleo directo, se ha conseguido un grado de cumplimiento por encima de la Ley a través de la aplicación de medidas alternativas,¹³ de este porcentaje el 0,886% corresponde a empleo directo y el resto, a la aplicación de medidas alternativas: adquisición de bienes y servicios ofrecidos por Centros Especiales de Empleo por un importe de 343.655,44 euros y donaciones por un importe de 114.100 euros, lo que supone el equivalente a la contratación de 29,53 personas con discapacidad.

En línea con el compromiso de la compañía con la integración en el mundo laboral de personas con discapacidad, se buscan de forma proactiva perfiles para incorporar a nuestra plantilla y conseguir así el cumplimiento legal únicamente con empleo directo; no obstante, debido a la

¹³ Legalmente es necesario para cumplir con la legislación vigente (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social) incorporar un 2% de personas con certificado de discapacidad igual o superior al 33%, ante la imposibilidad de este cumplimiento, la Ley permite aplicar medidas alternativas de excepcionalidad, entre otras, donaciones a entidades dedicadas a la integración y contratación de bienes y servicios con centros especiales de empleo.



especificidad técnica de los perfiles profesionales requeridos, nos encontramos con dificultades para conseguir este objetivo. Para contribuir al fomento de la contratación de personas con discapacidad en plantilla se ha diseñado en 2018 un Proceso de Selección Inclusivo, que tiene en cuenta todos los puntos del proceso en los cuales se puede contribuir de forma proactiva al reclutamiento y selección de personas con discapacidad.

Desde el año 2006 se cuenta con el proyecto “Plan Familia” 14, cuyo objetivo es apoyar a los familiares con discapacidad de empleados de REE.

Por otro lado, el Plan Plurianual de Voluntariado Corporativo 2018-2020 aprobado por el Comité Directivo de Sostenibilidad en diciembre 2017, tiene entre sus principales líneas de actuación acciones a favor de la inclusión y la integración, marcando el comienzo de una nueva línea de apoyo a la diversidad. A lo largo del año 2018, entre otras acciones, se ha puesto en marcha el proyecto “Empleo para todos”¹⁵ y un proyecto de mentoring para personas con discapacidad¹⁶.

4.3 La gestión de la edad.

El modelo de gestión de la edad, que bajo la perspectiva de empresa saludable abarca una gestión multigeneracional de los profesionales, para dar respuesta a los cambios demográficos actuales, ha pasado a integrarse también como un vector más del Plan Integral de Diversidad. Esto supone un reto y una oportunidad para conseguir una empresa más rentable y sostenible, comprometida con la diversidad generacional, que promueve la solidaridad intergeneracional, aprovechando el talento y los conocimientos que aporta la experiencia de las personas de mayor edad y los conocimientos de los más jóvenes permitirá implantar actuaciones que ayuden a alinear las necesidades de las personas con las de la organización.

En 2018 se han realizado acciones encaminadas a mejorar la adaptación de las personas a los puestos de trabajo según su edad, por medio de la realización de evaluaciones de la condición física y aportación de recomendaciones personalizadas. Además se han realizado sesiones informativas en diferentes centros de trabajo para promover un envejecimiento saludable y potenciar el envejecimiento activo, y se han puesto en marcha otras acciones como la implementación de un procedimiento de planificación de plantilla para la gestión de la edad.

Se ha continuado con la colaboración en el “Observatorio de demografía y diversidad generacional” en el marco del convenio firmado en 2017 con el Instituto de Empresa, que editó el informe final de este proyecto en mayo de 2018. Además, nos hemos incorporado al Observatorio Generación y Talento para participar en el estudio de “Salud y Bienestar intergeneracional”.

¹⁴ Actualmente hay 17 beneficiarios del “Plan familia” (10 en el 2016).

¹⁵ Gestionado por Fundación Adecco. Los voluntarios ayudan a conseguir un empleo a personas con discapacidad intelectual de la Fundación Amanecer.

¹⁶ Gestionado por la Fundación A La Par, se desarrollará en 2018 con la participación de 8 voluntarios pertenecientes al Equipo Directivo de REE.



Datos demográficos de la plantilla.

Número total de empleados desglosados por grupo de edad y género¹⁷

Nº total de empleados	2016			2017			2018		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
España									
Menores de 30 años	25	11	36	39	26	65	32	17	49
De 30 a 50 años	832	293	1.125	844	295	1.139	829	282	1.111
Mayores de 50 años	427	94	521	416	96	512	445	116	561
Total	1.284	398	1.682	1.299	417	1.716	1.306	415	1.721

Evolución plantilla media por edad 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Edad media	43	44	45	44	45,7

4.4 Gestión de la Conciliación.

La conciliación se integra dentro del modelo de diversidad como un vector transversal siendo un facilitador para el resto de vectores, además forma parte del modelo de empresa saludable, entendiendo la salud desde una perspectiva integral, en términos de bienestar físico, psíquico y social, teniendo en cuenta que el equilibrio entre la vida laboral y personal es un elemento clave para conseguir el bienestar de las personas. Todo ello nos permite incorporar medidas que faciliten la inclusión y no discriminación.

La aprobación del X convenio colectivo donde se incorporaron nuevas medidas de flexibilidad en la jornada laboral y otras acciones e iniciativas aplicables al conjunto de la plantilla, supuso un avance claro en conciliación, al permitir adaptar la flexibilidad horaria a las necesidades individuales de las personas.

Basado en la experiencia que supuso la implantación del modelo de gestión de la conciliación en el 2009, y los resultados de la mejora continua del propio modelo, en 2018 se ha aprobado el III Plan Integral de conciliación (PIC), que pretende marcar los objetivos en la materia hasta el año 2021. Para evidenciar las sinergias existentes entre las áreas de Diversidad y Conciliación, uno de los objetivos del III PIC es incorporar la diversidad a la gestión de la conciliación identificando las necesidades de los diferentes colectivos que forman parte de la compañía.

Durante el 2018 se ha creado el Observatorio de Conciliación y Corresponsabilidad con la Universidad de Comillas siendo REE una de las tres empresas promotoras de dicho Observatorio.

¹⁷ Datos de Red Eléctrica de España, S.A.U. y Red Eléctrica Corporación, S.A.



5. CONCLUSIONES

Red Eléctrica Corporación, S.A. continúa aplicando políticas y procedimientos que garanticen el razonable equilibrio y diversidad en el seno del Consejo de Administración y sus Comisiones para el adecuado desempeño de su misión.

Red Eléctrica Corporación, S.A. y las principales sociedades del Grupo, siguiendo las recomendaciones del CBGSC en materia de diversidad e igualdad, buscan consolidar su compromiso con la diversidad de conocimientos, experiencias y género, tanto en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, como en la dirección y resto de la organización; para ello, en cada proceso de selección de candidatos se vela por utilizar procedimientos adecuados que aseguren los criterios que definen el perfil y los requisitos que se consideran necesarios para desempeñar las correspondientes funciones dentro de las sociedades del Grupo RE y en particular, para favorecer la diversidad y la incorporación del talento femenino.

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

En cuanto a la diversidad de género, Red Eléctrica Corporación, S.A cumple con el compromiso de incluir mujeres en la composición del Consejo de Administración, situándose entre las primeras empresas del IBEX 35 con mayor presencia de consejeras, con un porcentaje que supera los objetivos establecidos para 2020 por la Recomendación nº 14 del CBGSC español y por el Proyecto de Directiva Comunitaria.

Red Eléctrica Corporación, S.A. procura aplicar el objetivo de diversidad en el Consejo y en la organización, en sentido amplio, procurando velar por que la diversidad se extienda al género, experiencias, conocimientos, edades, antigüedad...etc., como forma de lograr el deseado equilibrio en su Consejo de Administración, y en toda la organización, y en este sentido seguirá trabajando en el futuro.

El nuevo Plan Integral de Diversidad, alineado con el Plan Estratégico y con los principios de la sostenibilidad, que contempla además de la igualdad, la discapacidad, la edad y otros aspectos relacionados, como el colectivo LGTBI, la diversidad cultural y el mundo rural, queda abierto a cualquier otro aspecto que se relacione con la diversidad, nos permitirá avanzar en la eliminación de barreras y etiquetas para apostar por el talento y los valores, y convertirnos en una empresa diversa e innovadora, desempeñando un papel de agente social de la diversidad.

Pese a los avances conseguidos y los reconocimientos externos en esta materia, es objetivo fundamental continuar avanzando en diversidad, por lo que se seguirán destinando los recursos y los medios necesarios para promover mecanismos que impulsen la presencia de mujeres en la organización, su promoción a puestos directivos y de responsabilidad, la incorporación de personas con discapacidad en la plantilla, y para mejorar el compromiso con la diversidad de nuestros grupos de interés y de la sociedad en general.



En cuanto a la gestión de la edad, se ha abordado el reto del envejecimiento poblacional, estableciendo un sistema de gestión que permite optimizar la contribución de los diferentes grupos de edad a los diversos logros empresariales.

Para supervisar el cumplimiento de dichos objetivos y compromisos, la Comisión de Nombres 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 diversidad en el seno del Consejo de Administración y en toda la organización.