

RED ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Consejo de Administración

27 de septiembre de 2012

Informe de diversidad de género



I. Justificación.

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

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

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

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

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

El CUBG, en 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.”*

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

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

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

II. Evolución de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. Información relativa al ejercicio 2011.¹

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

No obstante lo anterior, la presencia de mujeres en la presidencia y vicepresidencia de los consejos de administración de las sociedades cotizadas españolas continuaba

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



siendo muy reducida en el año 2008. De las 44 mujeres que formaban parte de los consejos de administración de sociedades del IBEX 35, solamente una ocupaba el cargo de presidenta y 4 eran vicepresidentas.

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

El ritmo del avance que en el año 2008 se produjo con la incorporación femenina a los consejos de administración del IBEX 35, con 14 consejeras más y un incremento de casi 3 puntos porcentuales respecto al año anterior, no se mantuvo en 2009 ni en 2010. Así, en 2009 el promedio del porcentaje de consejeras en sociedades del IBEX 35 se incrementó 1,5 puntos hasta alcanzar el 10,2% y las sociedades con al menos una consejera pasaron del 74,3% al 79,4% en el índice.

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

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

Los principales cambios registrados en los consejos de administración de las sociedades del IBEX 35 en el ejercicio 2011 respecto al 2010, en materia de diversidad de género, son los siguientes:

- En el ejercicio 2011, los consejos de administración de 32 sociedades – 91,4% del IBEX– cuentan con la presencia de alguna mujer, lo que significa un incremento de 8,5 puntos porcentuales sobre el año anterior. Este dato confirma la tendencia creciente observada de forma continuada desde 2007.
- El número total de consejeras de las sociedades del IBEX se ha incrementado un 15,1% respecto al año anterior (61 consejeras en 2011 frente a 53 en 2010). El peso relativo de las mujeres en los consejos de administración se sitúa, en promedio, en el 12,1% del total de sus miembros, frente al 10,6% del año anterior. En 11 sociedades la presencia de mujeres en el consejo superó el 15%.
- Una sociedad que en 2010 no contaba con ninguna consejera ha nombrado una en 2011.



- Por tipología, el peso relativo de las ejecutivas e independientes ha disminuido, incrementándose el porcentaje de consejeras dominicales y las calificadas como otras externas.

El cuadro siguiente muestra la evolución de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las compañías del IBEX, durante el periodo 2007-2011, 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
2011	61	12,1	32	91,4	3,3%	27,9%	65,6%	3,2%
2010	53	10,6	29	82,9	3,8%	26,4%	67,9%	1,9%
2009	50	10,2	27	79,4	4,0%	32%	64%	0,0%
2008	44	8,7	26	74,3	4,5%	29,6%	63,6%	2,3%
2007	30	6	21	60	6,7%	36,6%	56,7%	0,0%

A pesar de que desde 2007 se ha producido un incremento de más de 6 puntos porcentuales en el peso relativo que representan las mujeres en los consejos de administración, la presencia de consejeras en cargos ejecutivos se mantiene sin cambios respecto a 2010.

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
2011	13	0	20	4	19	3
2010	12	0	12	7	16	2

Sin embargo, respecto al año anterior, se aprecian avances en cuanto a la presencia de vocales en todas las comisiones, sobre todo en las de auditoría (12 en 2010, 20 en 2011). También aumenta ligeramente el número de presidentas en las comisiones de nombramientos y retribuciones, y, sin embargo, se reduce notablemente el número de presidentas de los comités de auditoría.



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

III.I La composición del Consejo de Administración y las Comisiones durante el ejercicio 2011

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

El Consejo de Administración de la Sociedad, en el ejercicio 2011, ha estado integrado por 11 consejeros (1 ejecutivo, 3 dominicales y 7 independientes).

En 2011 el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación S.A. ha contado con 3 consejeras y 8 consejeros, por lo que las mujeres representan un porcentaje del 27,3% del Consejo, que, sitúa a la Sociedad en el tercer lugar del IBEX 35 por porcentaje de mujeres que forman parte del Consejo de Administración, únicamente superado por dos sociedades que ostentan porcentajes, respectivamente, de un 27,8% (Fomento de Construcciones y Contratas) y un 30,8% (Acciona).

Respecto a la composición de las comisiones, en el ejercicio 2011 se mantiene el mismo número de mujeres que en el 2010, es decir, hay una consejera en la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa (25%) y dos consejeras en la Comisión de Auditoría (66,6%).

Además, en 2011 una consejera independiente presidía la Comisión de Auditoría.

III.II Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2011

La Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2012, ha reelegido al consejero ejecutivo y ha nombrado a 6 nuevos consejeros, de los cuales 2 son mujeres y tienen la categoría de consejeras independientes. Además, existe una tercera mujer en el Consejo cuyo cargo no ha sido sometido a la citada Junta, por estar aún vigente.

Tras la celebración de la mencionada Junta General, la proporción de mujeres en el Consejo de Administración sigue siendo la misma, es decir, de un total de 11 consejeros que integran el Consejo hay 3 consejeras, que tienen la condición de independientes. Por lo tanto, el número de mujeres en el Consejo de Administración sigue representando un 27,3% del total del Consejo.

El 22 de mayo de 2012 se produjo la dimisión de uno de los consejeros independientes, plaza que sigue vacante en la actualidad, por lo que el porcentaje real de consejeras asciende hoy al 30%.



En cuanto a las Comisiones del Consejo, en la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa se ha reducido el número de miembros (de 4 a 3 consejeros) manteniéndose una vocal en el seno de la misma, por lo que ha aumentado la proporción de mujeres en dicha Comisión (33,3%).

En la Comisión de Auditoría se ha mantenido tanto el número de miembros (3) como el número de mujeres (2) por lo que las mujeres representan una mayoría cualificada (66%).

IV. La igualdad en la organización interna de RED ELÉCTRICA

Se analiza a continuación determinada información numérica, porcentual y gráfica, sobre la presencia de mujeres en la plantilla de Red Eléctrica de España, S.A.U. (en adelante, denominada en este apartado, Red Eléctrica, salvo cuando se mencione expresamente el Grupo Red Eléctrica), ya que, al desempeñar el núcleo de sus actividades estratégicas, es la sociedad del Grupo que cuenta con mayor número de empleados. Todo ello sin perjuicio de la información más ampliada y detallada que se incluye en el *Informe sobre Política de Igualdad: seguimiento y evaluación en 2011*, que se presenta asimismo a esta Comisión de forma separada.

Los compromisos de mejora en sus políticas de igualdad y conciliación, favoreciendo la contratación y promoción interna de mujeres, así como su acceso a puestos de responsabilidad directiva, continúan siendo un objetivo en Red Eléctrica, y así se ha plasmado tanto en su Política de Igualdad como en todo lo relativo a la Responsabilidad Corporativa. Además, estos compromisos se han incluido en los diversos convenios colectivos que han regulado las relaciones laborales con las personas empleadas.

De este modo, el crecimiento del 30% en el número de mujeres en plantilla en los últimos cinco años es la evidencia del compromiso de Red Eléctrica con la contratación de mujeres.

En el año 2011, el número total de mujeres en la plantilla ascendió a 370, lo que representa un 22,7%. Esto supone un ligero aumento respecto del porcentaje del año 2010, que se situó en el 22,5%.

Las candidaturas recibidas se valoran de acuerdo con criterios de no discriminación e igualdad de sexo. En el año 2011, el indicador de las candidaturas presentadas fue el "1,10" y el indicador de los hombres y mujeres seleccionadas (incluye cobertura externa e interna) se situó en el "1,01". Considerando que el valor "1" representa la igualdad, se evidencia un equilibrio en los criterios de valoración de las candidaturas y contratación.

En el año 2011 Red Eléctrica ha mantenido igualmente su dedicación y esfuerzo por promover la incorporación de mujeres a puestos de trabajo con perfiles laborales tradicionalmente ocupados por hombres.



En lo que respecta a la alta dirección de Red Eléctrica, en 2011 la misma se ha estructurado en tres direcciones generales. Una de ellas está ocupada por una mujer que desempeña el cargo de directora general de Administración y Finanzas desde el año 2004, lo que representa un tercio de los miembros de la alta dirección, excluido el presidente.

Se ha continuado avanzando en la incorporación de mujeres a puestos directivos dentro de la Compañía, siendo la progresión la siguiente: año 2009 un 15%, año 2010 un 16,2% y año 2011 un 17,6%; en todos los casos del total del personal directivo de Red Eléctrica. En el año 2011 el equipo directivo estaba compuesto por 108 personas.

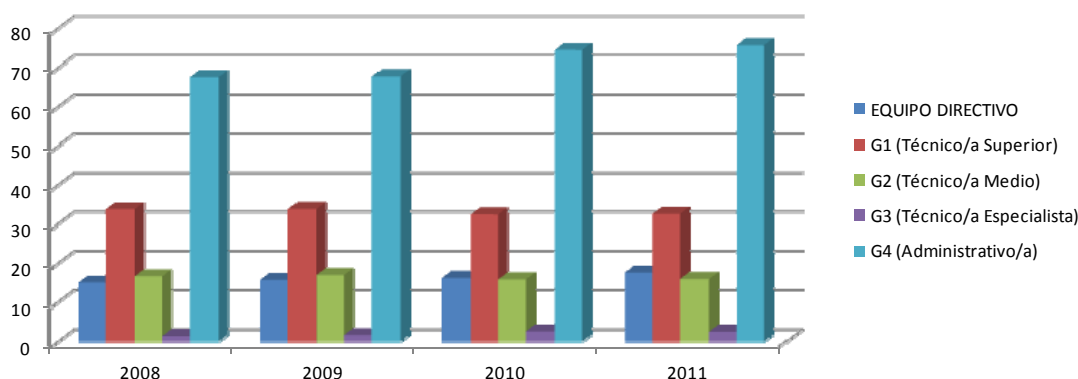
El Plan de Igualdad, aprobado en 2009 por la Empresa y la representación social, en cumplimiento de la Ley de Igualdad, es prorrogable anualmente y recoge una serie de acciones positivas para promover la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres de la Compañía en las áreas de empleo (selección,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

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

Grupo Profesional	2008			2009			2010			2011		
	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
EQUIPO DIRECTIVO	85	15	15	86	16	15,7	88	17	16,2	89	19	17,6
G1 (Técnico/a Superior)	271	138	33,7	287	146	33,7	328	157	32,4	328	158	32,5
G2 (Técnico/a Medio)	422	84	16,6	452	92	16,9	470	88	15,8	466	88	15,9
G3 (Técnico/a Especialista)	282	4	1,4	296	5	1,7	336	9	2,6	349	9	2,5
G4 (Administrativo/a)	46	96	67,6	46	97	67,8	32	93	74,4	31	96	75,6
TOTAL	1106	337	23,4	1167	356	23,4	1254	364	22,5	1263	370	22,7

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

Porcentaje de mujeres por años y grupos profesionales





Por otra parte, cabe destacar que en el mes de abril del año 2011, el Comité de Dirección procedió a aprobar la Política de Igualdad de la Empresa, la cual recoge los principios y directrices en materia de igualdad así como el compromiso y enfoque estratégico de Red Eléctrica en la materia a través de un proceso de mejora continua.

Considerando la referida Política de Igualdad, el Comité de Dirección también aprobó en el mes de septiembre de 2011 el Procedimiento General de Gestión de Igualdad cuyo objetivo es establecer los criterios de funcionamiento del modelo de gestión de la igualdad en Red Eléctrica.

Para el desarrollo de la mencionada Política de Igualdad es necesario que se realicen acciones concretas que estarán recogidas en un Plan Integral de Igualdad, y que son objeto de explicación detallada en el informe de evaluación y cumplimiento de la Política de Igualdad que se presenta a parte a esta Comisión.

Por último, en el año 2012 destaca asimismo la incorporación de una mujer al equipo directivo de la Sociedad, la Directora Adjunta al presidente, que viene a ocupar un puesto de máxima responsabilidad en el Grupo Red Eléctrica.

Las cifras anteriores permitirán comparar la situación de la mujer en la organización de Red Eléctrica con determinados datos publicados por las empresas del sector eléctrico expuestos en el siguiente apartado.

V. La igualdad en las empresas del sector eléctrico español

Por lo que se refiere a los datos disponibles de la plantilla de las principales empresas del sector eléctrico, se observa un aumento de las cifras promedio relativas a la presencia de mujeres entre 2008 y 2010 (se ha pasado de 16,93% a 20,12%) si bien en 2010 la cifra ha disminuido ligeramente frente a la de 2009 (20,7%).

VI. Reconocimiento exterior

Como continuación a la concesión del distintivo de igualdad otorgado en el año 2010 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Red Eléctrica ha continuado desarrollando los compromisos reflejados en la documentación necesaria para la concesión de dicho distintivo.

De este modo, la Empresa durante el año 2011 ha participado activamente en foros específicos de la materia así como en los medios de comunicación, mostrando siempre el compromiso de Red Eléctrica en esta materia. De hecho, el Ministerio notificó a la Empresa la renovación del distintivo para el año 2011 (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 al Ministerio).

Tanto para Red Eléctrica como para el resto de empresas españolas esta marca de excelencia sirve de estímulo y de reconocimiento social. Supone ser un referente del mercado laboral y formar parte del selecto grupo de compañías que, sin olvidar sus



metas empresariales, trabajan para alcanzar una igualdad real entre las personas empleadas.

VII.-Conclusiones

Red Eléctrica Corporación, S.A. y las principales sociedades del Grupo continúan potenciando la presencia de mujeres tanto en el seno del Consejo de Administración como en la dirección y en el resto de la organización de las principales sociedades del Grupo. Se trata de un objetivo en el ámbito de las políticas de Buen Gobierno y Responsabilidad Corporativa. El compromiso firme de la Sociedad por respetar la diversidad de género, la igualdad y la conciliación en su organización se ha visto reconocido con el otorgamiento del distintivo *Igualdad en la Empresa*, por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en el año 2010 y su renovación en el año 2011.

A pesar del reconocimiento obtenido por la labor desarrollada hasta la fecha, la promoción de la diversidad de género y la igualdad ha continuado siendo una de las principales preocupaciones de Red Eléctrica y no ha cesado su esfuerzo y dedicación para consolidar un modelo de gestión corporativa responsable basado, entre otros criterios, en una gestión activa de los principios de igualdad y no discriminación.

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

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