

2021

Memoria Empresa Saludable





Introducción



02

Modelo de gestión de empresa saludable

Auditoría de los sistemas de gestión



04



Planificación de la actividad preventiva

01



03

Formación en seguridad y salud 2021



Indicadores

05

Introducción



→ El Grupo Red Eléctrica promueve, con el compromiso y liderazgo del equipo directivo, las mejores prácticas en seguridad, salud y bienestar. Su modelo de gestión de empresa saludable está alineado con el Plan Estratégico del Grupo, con el Plan Operativo de Personas y Cultura y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del Grupo Red Eléctrica, y tiene el objetivo de lograr entornos de trabajo saludables, desde una perspectiva única de salud laboral y personal. Este objetivo conforma uno de los pilares básicos de propuesta de valor a sus empleados y grupos de interés.



El modelo de Empresa Saludable se despliega a través de programas anuales, que tienen como objetivo dar continuidad al modelo de gestión a través de la mejora continua, y consolidar al Grupo Red Eléctrica como empresa líder en buenas prácticas en seguridad, salud y bienestar, y prevención y promoción de la salud.

Las acciones principales que se desarrollarán para su consecución son:

1. Impulsar y arraigar en todos los grupos de interés (internos y externos) una cultura preventiva comprometida con la aspiración de convertirnos en un Grupo ‘cero accidentes’.

Fomentar la concienciación y participación de todos los grupos de interés en materia de seguridad y salud, desarrollando conductas y actitudes que consoliden el compromiso con la cultura preventiva de ‘0 accidentes’ con acciones específicas para todos los colectivos.

2. Promover y desarrollar la gestión de riesgos psicosociales, integrando los aspectos emocionales en nuestra cultura preventiva.

Definir, integrar y promover acciones centradas específicamente en los riesgos psicosociales, incluyendo aspectos emocionales en las actividades de seguridad

laboral. Estandarizar e integrar la implementación de los planes de acción asociados a mejorar la gestión de riesgos psicosociales.

3. Posicionar y evolucionar el modelo de ‘Empresa Saludable’ consolidando las mejores prácticas de conciliación y bienestar de las personas a todos los niveles, físico, mental y social.

Impulsar el posicionamiento del Grupo como referente del Modelo de ‘Empresa Saludable’ consolidando las mejores prácticas de conciliación y aquellas asociadas con el bienestar de las personas a todos los niveles, físico, mental y social. Diseñar e implantar acciones para favorecer la contribución sostenible de los profesionales del Grupo a lo largo de toda su vida laboral.

Esta memoria pretende dar a conocer las principales actuaciones realizadas durante el año 2021, como muestra de nuestro decidido esfuerzo por promover una cultura de excelencia en los sistemas de gestión de Seguridad y Salud.

El modelo de gestión de Empresa Saludable está alineado con el Plan Estratégico de la compañía, con el Plan Operativo de Personas y Cultura y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del Grupo Red Eléctrica.

PLANIFICACIÓN *de la* ACTIVIDAD PREVENTIVA

1

Capítulo



1

1

Modalidad del Servicio de Prevención

→ Con el fin de dar cumplimiento a la legislación sobre prevención de riesgos laborales, y dentro del contexto de expansión y consolidación del Grupo Red Eléctrica como operador global de infraestructuras eléctricas y de telecomunicaciones de carácter estratégico, el Grupo Red Eléctrica dispone en España de un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), que da servicio a las siguientes sociedades:

- Red Eléctrica Corporación, S.A.
- Red Eléctrica de España S.A.U. [REE]
- Red Eléctrica Infraestructuras en Canarias, S.A.U. [REINCAN]
- Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicaciones, S.A. [REINTEL]
- Red Eléctrica de Telecomunicaciones, Innovación y Tecnología, S.A. [RETIT]



El SPM actúa como dinamizador de la integración de la actividad preventiva en todas las fases del proceso productivo de la empresa.



- La **información y formación de los trabajadores**, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.

- La prestación de los **primeros auxilios y planes de emergencia**.

El SPM actúa como **dinamizador de la integración de la actividad preventiva** en todas las fases del proceso productivo de la empresa, pudiendo contar con el apoyo de expertos y entidades externas, cumpliendo en todo caso con los requisitos normativos establecidos para el mejor desarrollo de sus actividades.

El SPM actúa de **forma coordinada con los trabajadores designados por la empresa**, que reuniendo la capacitación legalmente requerida y experiencia, realizan determinadas funciones preventivas en régimen de dedicación compartida.

Por su parte, la Sociedad del negocio satelital, **HISPASAT** dispone de un **Servicio de Prevención Ajeno**, que da cobertura a todas las especialidades especificadas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

En las empresas del Grupo Red Eléctrica ubicadas en los países de América Latina [LATAM] existe una Organización preventiva que se ajusta a la legislación de cada uno de ellos.

La actividad preventiva del SPM se limita a las sociedades participantes, teniendo la consideración de **Servicio de Prevención Propio de todas y cada una de las empresas que lo constituyen**, en virtud de lo establecido en el apartado 3 del Artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo.

El SPM presta el asesoramiento y el apoyo necesarios a la empresa en el marco de lo recogido en el art. 31 de la Ley 31/1995, lo que incluye:

- El diseño, implantación y aplicación de un **plan de prevención de riesgos laborales** que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La **evaluación de los factores de riesgo** que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- La **planificación de la actividad preventiva** y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

1.2

Órganos de participación y canales de consulta

→ La sociedad Red Eléctrica de España cuenta con un **Comité de Seguridad y Salud laboral** cuya composición y funcionamiento se establece en el capítulo VII del XI Convenio Colectivo.

Este Comité es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la compañía en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité está formado por seis representantes propuestos por la empresa y seis delegados de prevención elegidos entre los representantes de los trabajadores que representan al 100% de los empleados. Además, en las reuniones de este comité participan los técnicos del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo.



En la comunidad de consulta [CIRI's]

SE RESUELVEN DUDAS

RELACIONADAS CON ASPECTOS DE SEGURIDAD Y SALUD

incidiendo en aspectos de contenido relevante de los procesos operativos



Durante el año 2021 se ha constituido el Comité de seguridad y salud de REINTEL, integrado por dos representantes propuestos por la empresa y dos delegados de prevención elegidos entre los representantes de los trabajadores que representan al 100% de los empleados. Además, en las reuniones de este comité participan los técnicos del servicio de Prevención Mancomunado del Grupo.

Por su parte, la Sociedad HISPASAT dispone de un Comité de Seguridad y Salud, formado por tres representantes propuestos por la empresa y tres delegados de prevención, elegidos entre los representantes de los trabajadores, que representan al 100% de los empleados.

En todos los casos las reuniones tienen carácter trimestral [conforme a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales] pero también se realizan siempre que lo solicita alguna de las partes. En estas reuniones, se realiza el seguimiento de toda la actividad preventiva y de salud, de la nueva normativa legal aplicable, de la revisión de procesos y normativa interna, así como el análisis y seguimiento de los resultados y programas de seguridad y salud laboral y el seguimiento de los equipos y materiales de seguridad. Las actas de dichas reuniones están a disposición de todos los empleados en un apartado específico en la intranet corporativa 'NuestraRED'. Asimismo, conoce los resultados de las auditorías internas y externas que se realizan y de las acciones de mejora implantadas.

En el 2021, además de las cuatro reuniones trimestrales originalmente previstas, el comité de seguridad y salud de Red Eléctrica de España celebró dos reuniones de carácter extraordinario a petición de la representación de la empresa y de los delegados de prevención, respectivamente, para informar sobre accidentes producidos.

CANALES DE CONSULTA ADICIONALES

Para reforzar la participación de los empleados se ha creado en la intranet corporativa una comunidad de consulta [CIRI's] a través de la que se resuelven dudas relacionadas con aspectos de seguridad y salud. La comunidad actúa, también, como palanca de difusión y generación de conocimiento dentro del proceso de mejora continua del modelo de gestión de Seguridad y Salud, al incidir en aspectos de contenido relevante de los procesos operativos.

Por tal motivo, las consultas que se realizan en CIRI's requieren reflexión y elaboración, por eso son analizadas en el Grupo de Resolución de Consultas [GRC], formado por técnicos de diferentes Unidades Organizativas, con el objetivo de normalizar y homogeneizar las respuestas, que son publicadas en el espacio de la web interna.

→ PRER

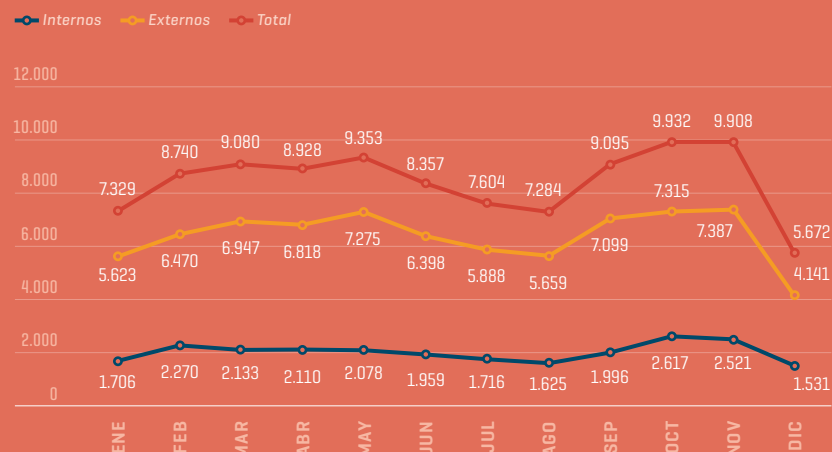
PRER es la herramienta de gestión de la prevención que da trazabilidad y permite la gestión de todos los procesos del modelo de Seguridad y Salud, de una forma colaborativa entre los agentes participantes en las distintas actividades, tanto internos como externos.

Las consultas y propuestas se estructuran en temáticas [seguridad, empresa saludable, equipos de protección, herramienta de gestión PRER, normativa, y otras diversos] para su posterior análisis y toma de decisión en la planificación de programas de actuación específicos.

Por su parte, para reforzar el conocimiento de los empleados de HISPASAT respecto a las normas internas, protocolos y planes en lo relativo a seguridad y salud del negocio satelital, la información sobre los mismos se encuentra accesible y disponible para todos los empleados en la intranet de la compañía [SGI]. Cualquier consulta en este ámbito o sugerencia de mejora por parte de los empleados se encausa a través de los delegados de prevención o del buzón de recursos humanos.

Asimismo, HISPASAT refuerza el conocimiento que los empleados tienen respecto de ciertos aspectos de la Seguridad y Salud en el trabajo que la compañía considera de interés, mediante píldoras publicadas en la Plataforma de Personas de manera que, en un solo clic, puedan ampliar la información sobre los mismos y disponiendo de consejos y herramientas fáciles de aplicar para evitar ciertos problemas de salud.

→ Aplicación PRER Accesos de usuarios año 2021 / nº



→ Procesos PRER Gestionados en el 2021

	2021
Estudios de Seguridad realizados	60
Planes de Seguridad gestionados	346
Procedimientos de Seguridad gestionados	485
Accidentes gestionados [laboral, itínere, con/sin baja]	69
Incidentes gestionados	75
Notificaciones de Riesgo emitidas	136
Inspecciones a trabajos realizadas	11.004
Acciones Correctivas	1.886

→ Fuera de PRER en el 2021

	2021
Inspecciones a trabajos realizadas [Hispatat]	26
Planes de Seguridad gestionados [Hispatat]	12
Procedimientos de Seguridad gestionados [Hispatat]	15

Introducción	1	Planificación de la actividad preventiva	2	Modelo de gestión de empresa saludable	3	Formación en seguridad y salud 2021	4	Auditoría de los sistemas de gestión	5	Indicadores
--------------	---	--	---	--	---	-------------------------------------	---	--------------------------------------	---	-------------

MODELO *de* GESTIÓN *de* EMPRESA SALUDABLE

2

Capítulo





La Política de Personas del Grupo Red Eléctrica promueve un modelo de gestión de empresa saludable que fomente las mejores prácticas en materia de seguridad y bienestar físico, psíquico y social.

< 11 >

El concepto de la Seguridad y Salud ha crecido y cambiado, impulsado por los diferentes cambios sociales, convirtiéndose en un ámbito de gestión de personas con características propias y entidad suficiente para desarrollar diferentes áreas de actuación.

Definiendo la salud como «*un estado de completo bienestar físico, mental y social, en armonía con el medio ambiente, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*», se pasa de un enfoque exclusivo de análisis de riesgos físicos, químicos y biológicos, a una perspectiva más amplia donde se cruza con otras variables de la gestión de personas, siendo estas, las personas, el capital más importante de las empresas.

Entre los principios y directrices básicas de la Política de Personas del Grupo Red Eléctrica se encuentran:

- Garantizar la seguridad física de las personas en el desarrollo de sus funciones, impulsando una cultura de cero accidentes, fomentando la formación continua y la mejora permanente de los procedimientos y procesos de seguridad, así como de los equipos de trabajo y medios de seguridad personal y colectiva, buscando en todo momento aplicar la innovación como palanca de mejora diferencial.

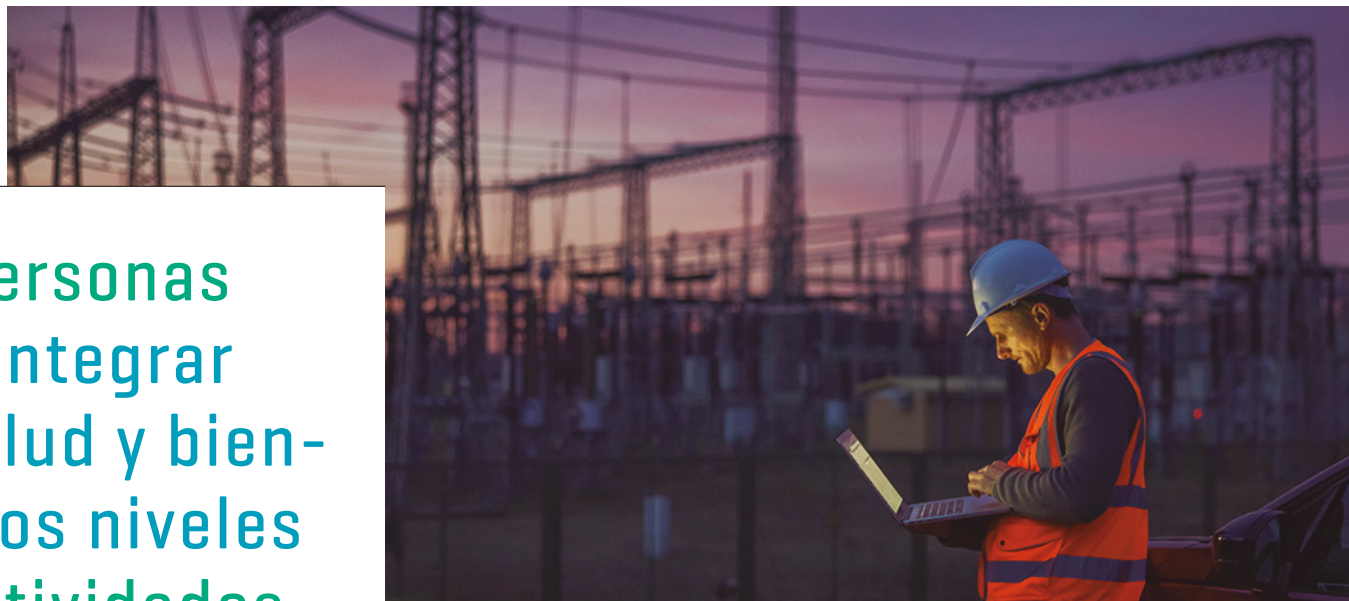
- Promover un modelo y sistema de gestión de empresa saludable que fomente las mejores prácticas en materia de seguridad y bienestar físico, psíquico y social, con la implicación y participación de todos los grupos de interés, así como el desarrollo y fomento de la conciliación de la vida profesional y personal, como elementos clave del bienestar.

Que se desarrollan en los siguientes compromisos:

- Integrar la seguridad, salud y bienestar en todos los niveles jerárquicos y actividades, de acuerdo con la normativa vigente y los compromisos empresariales.
- Orientar la gestión a la implicación y participación de todos los grupos de interés relacionados en el cumplimiento de estas directrices.
- Procurar a sus empleados el mayor grado de salud y bienestar, mediante la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo y de las lesiones o enfermedades derivadas tanto del ambiente físico como psicosocial, y procurar recursos de salud en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta el marco jurídico, laboral y tecnológico.

La Política de Personas también busca integrar la seguridad, salud y bienestar en todos los niveles jerárquicos y actividades, de acuerdo con la normativa vigente y los compromisos empresariales.

- Comunicar al personal de la compañía y de sus empresas proveedoras el contenido de estas directrices, con el objetivo de promover una cultura orientada hacia la seguridad, salud y bienestar de todos sus empleados y su entorno.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de seguridad y salud laboral y los relacionados con el modelo de Empresa Saludable.



- Facilitar a todo el personal los equipos de trabajo y medios de seguridad personal y colectiva, necesarios para realizar el trabajo en condiciones seguras y saludables.
- Asegurar la adecuada formación para el desarrollo de las actividades asociadas a los puestos de trabajo en un entorno seguro y saludable, desde un punto de vista físico y psicosocial.
- Fomentar la participación y consulta de los empleados en los elementos del sistema de gestión de la seguridad, salud y bienestar.
- Promover la mejora continua del sistema de gestión y desempeño de la seguridad y salud en el trabajo e integrar dicho sistema con los requisitos generales de Empresa Saludable.
- Mantener la certificación de los sistemas de gestión, a través de la mejora continua del desempeño.

Modelo de de Empresa Saludable

PRINCIPIOS

Si bien la gestión de la seguridad y salud debe comenzar por la prevención de los riesgos laborales, actualmente se trabaja en todos los enfoques de la salud, con el objeto de crear, desarrollar y generar ambientes de trabajo saludables, donde se piense en la salud y en el bienestar de los empleados de una manera holística para conseguir su mejor calidad de vida.

El Grupo Red Eléctrica promueve a través del Modelo de gestión de empresa saludable y con el compromiso y liderazgo del equipo directivo, las mejores prácticas en seguridad, salud y bienestar.

El modelo de gestión de Empresa Saludable permite organizar todas estas acciones de manera más coherente y estructurada, de cara a la planificación, seguimiento y evaluación de todas las iniciativas que procuren un mayor bienestar a nuestros empleados y su entorno más cercano, su familia y en la comunidad.

Bajo este marco, el Modelo de Empresa Saludable gira en torno a cuatro grandes ejes de actuación, tal y como se muestra en el cuadro de la derecha.

AMBIENTE FÍSICO DEL TRABAJO

Facilitar los medios necesarios para realizar las funciones propias de los puestos de trabajo en las mejores condiciones de seguridad.



PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD

Acciones desarrolladas desde la empresa que impacten en la mejora del estado de salud y bienestar de las familias, de sus trabajadores y de las comunidades en las que está implantada.

RECURSOS DE SALUD

Proporcionar a la plantilla herramientas para mejorar el estado de salud física y mental, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.



ENTORNO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO

Implantar herramientas y recursos de gestión y organización del trabajo que favorezcan el bienestar físico y psicosocial de los trabajadores.



El modelo se despliega a través de programas anuales que tienen como objetivo dar continuidad al modelo de gestión a través de la mejora continua y consolidar al Grupo Red Eléctrica como empresa líder en buenas prácticas en seguridad, salud y bienestar.

2.1

El ambiente físico de trabajo

→ El ambiente físico de trabajo se refiere entre otros a la estructura constructiva, aire, maquinaria, mobiliario, materiales y productos químicos presentes en el puesto de trabajo. El ambiente también contempla los procesos de producción en el trabajo y todos los factores que pueden afectar a la seguridad y salud física de los trabajadores, así como a su salud mental y bienestar. Incluye los aspectos abordados tradicionalmente desde las áreas técnicas de los **Servicios de prevención de riesgos laborales**.



Para el Grupo Red Eléctrica, la prevención de riesgos laborales constituye un elemento diferenciador y un requerimiento indispensable para garantizar la seguridad y salud de empleados y colaboradores.

El Grupo Red Eléctrica dispone del **Plan de Acción de Seguridad y Salud 2020-2023**, que constituye una estrategia y un plan de actuación concreto, que promueve las mejores prácticas en materia de riesgos laborales durante la



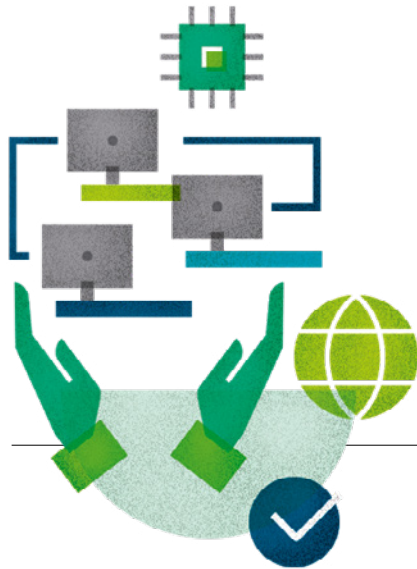
ejecución de actividades y trabajos en sus instalaciones. Su objetivo es ir más allá del cumplimiento legal: formar, informar y sensibilizar de las obligaciones y responsabilidades, y comprometer a todo el Grupo en este propósito.

Durante el 2021 se ha proseguido con el despliegue de las acciones previstas en el citado Plan de Acción de Seguridad y Salud 2020-2023, con el objeto de dar respuesta al reto estratégico de ser un Grupo Cero Accidentes y en el que se han establecido dos líneas principales de trabajo:

- **Cultura en prevención:** consolidar una cultura preventiva enfocada al bienestar de las personas que trabajan en instalaciones de la compañía, fomentando un entorno de trabajo seguro, reforzando la comunicación de todos los aspectos que contribuyen a una mayor seguridad durante la realización de la actividad.
- **Innovación:** el Grupo Red Eléctrica ha puesto el foco en la innovación, como palanca de transformación digital en materia de seguridad laboral. La compañía gestiona la innovación en seguridad y salud poniendo la tecnología al servicio de las personas.

En la línea de Cultura en prevención, en el 2021 se ha trabajado en fortalecer la comunicación en esta materia como uno de los elementos imprescindibles para crear y fomentar una cultura preventiva sostenible en el tiempo, que debe

En el 2021 se ha trabajado en fortalecer la comunicación para crear y fomentar una cultura preventiva sostenible en el tiempo.



ZONAS PROTEGIDAS

Proyecto piloto que utiliza la tecnología blockchain

< 16 >

APLICADA A DAR TRAZABILIDAD
AL PROCEDIMIENTO ELÉCTRICO DE LAS '5 REGLAS DE ORO'

ser asumida y compartida por todos. La comunicación en prevención tiene que ser proactiva, participativa, oportuna, proporcionada, asertiva y que practique la escucha activa. Con base en todos estos puntos, en el plan de acción aprobado se planifican una serie de actuaciones encaminadas a su mejora.

Las acciones desarrolladas en el eje de **Cultura en prevención** se han construido en torno a los siguientes objetivos:

- Potenciar canales de comunicación internos y externos.
- Gestión de la comunicación para mejorar la cultura preventiva.
- Sinergias y experiencias compartidas entre empresas.
- Transmisión del conocimiento.
- Mejora y optimización de los protocolos de comunicación.

Fruto de estas acciones, cabe destacar el lanzamiento de la **I Semana de la Prevención en Red Eléctrica** que se celebró con motivo del día Internacional de la Seguridad y Salud del 28 de abril.

El objetivo era fomentar la prevención y reafirmar el compromiso del Grupo con el cuidado de la seguridad y salud de todos los empleados. Bajo el lema 'Prevenir es la mejor estrategia, ¡anticípatel!' se realizaron diferentes sesiones:

- 27 de abril: el tema estrella fue los riesgos psicosociales y cómo se han visto afectados por pandemia.
- 28 de abril: presentación de los proyectos más innovadores de la compañía en el ámbito de la seguridad.
- 29 de abril: se compartieron buenas prácticas y lecciones aprendidas en incidentes.

En el entorno de oportunidad que aporta la **digitalización**, el propósito de la línea de innovación es el de mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral y bienestar de los empleados del Grupo y de sus grupos de interés, potenciando las líneas estratégicas del Grupo en las que confluyen la tecnología y las personas, como capital más importante de las empresas.

En el 2021 se ha elaborado una estrategia para generar una organización innovadora en el ámbito de la seguridad y salud, que permita idear, explorar

y ejecutar acciones específicas de una manera proactiva y compartida, dentro del entorno coordinado de innovación existente en el Grupo. También se han gestionado varios proyectos piloto, impulsando la tecnología que impacte en los procesos de seguridad y salud, todo ello con el apoyo de Elewit y de la Dirección de Tecnología de la Información [DTI] del Grupo.

Una de las principales líneas de desarrollo tiene que ver con el concepto del trabajador conectado y las tecnologías que lo facilitan: desde dispositivos IoT (mediante sensores que generan alertas) hasta el despliegue de redes de comunicación que les doten de conectividad.

Con la *startup* ENGIDI se ha explorado el valor de esta tecnología, para validar su utilidad a la hora de anticipar y evitar situaciones que pudieran poner en riesgo a los trabajadores en entornos eléctricos.

De igual manera, se ha utilizado Inteligencia artificial aplicada a la gestión del conocimiento en materia de seguridad laboral, en un proyecto piloto denominado ZAPIENS-CIRIS. Asimismo, se ha investigado el empleo de técnicas de inteligencia artificial hacia el bienestar de los trabajadores mediante una prueba de concepto con la *startup* ERUDIT.

Este tipo de pruebas piloto permiten obtener resultados de una manera ágil y facilitan la toma de decisión hacia un escalado futuro. Fruto de un piloto realizado en el año 2020 ['Zonas Protegidas', que aplicaba tecnología *blockchain*] y de la utilidad demostrada durante su desarrollo, en el año 2021 se ha lanzado la implantación de una nueva plataforma de Grupo que va a permitir continuar mejorando la ejecución de 'Zonas Protegidas', aumentando la trazabilidad del proceso.

Con motivo del día Internacional de la Seguridad y Salud del 28 de abril, se celebró la I Semana de la Prevención en Red Eléctrica bajo el lema 'Prevenir es la mejor estrategia, ¡anticípate!'

Para minimizar los riesgos que conllevan los trabajos de construcción y mantenimiento en instalaciones eléctricas, el Grupo hace especial hincapié en la formación, sensibilización, consulta y participación (Comité de seguridad y salud, auditorías internas y grupos de trabajo), mejorando los comportamientos y las medidas de seguridad durante la realización de los trabajos tanto con personal propio como externo (contratas) y, se vienen desarrollando durante los últimos años una serie de acciones, enmarcadas dentro del Plan de Acción de Seguridad, encaminadas a la reducción de la accidentalidad en las fases de ejecución de los trabajos.

En este contexto, el seguimiento continuo de los trabajos y actividades de mayor riesgo mediante los programas de inspección de seguridad es clave para alcanzar los elevados niveles de seguridad requeridos. En el 2021 se han realizado 11.004 inspecciones de seguridad en trabajos e instalaciones a través de PRER, de las cuales en el 11,3% se han detectado incidencias. Como consecuencia de todas las actividades realizadas para el control y seguimiento de los trabajos, se han generado más de 1.800 acciones correctivas, resolviéndose más del 89,8% y estando el resto en fase de cierre. HISPASAT realizó 26 Inspecciones, a través de su aplicación comercial de gestión de la prevención y coordinación de actividades empresariales [CAE].

El Grupo Red Eléctrica considera que el aprendizaje obtenido en la resolución de estas acciones correctivas, de forma colaborativa, permitirá a todos los integrantes de la cadena de valor mejorar sus procesos de seguridad y salud, afianzando la cultura preventiva con nuevo conocimiento compartido. La identificación continua y proactiva de los peligros asociados a los procesos, es una fuente de información de valor añadido para determinar los riesgos y oportunidades del sistema.

Además, este año se ha continuado con la realización de **auditorías internas de seguridad** en trabajos en obra por parte del equipo directivo.

SEGURIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO

El Grupo Red Eléctrica promueve el desarrollo y excelencia en el desempeño en seguridad de sus proveedores, implantando medidas encaminadas a fomentar la cultura de prevención en toda la cadena de suministro.

Todos los proveedores que trabajan en las instalaciones y centros de trabajo del Grupo Red Eléctrica están calificados y cualificados en materia de seguridad laboral. En función de la severidad del riesgo, se ha definido que algunas actividades estén dirigidas por jefes de trabajo de proveedores que han sido habilitados previamente por el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Red Eléctrica. A cierre del año 2021 hay a disposición de prestar su servicio alrededor de 2.597 jefes de trabajo, 2.404 de proveedores de España, 33 de proveedores de Chile y 160 de proveedores de Perú. También 464 supervisores de obra de contratistas en todo el Grupo.

Adicionalmente, el Grupo Red Eléctrica solicita aleatoriamente a sus proveedores evidencias de la evolución de la formación en seguridad y salud de sus empleados, así como la incorporación de sus empleados a la base de datos del proveedor en la aplicación corporativa de seguridad laboral (PRER), que permite automatizar el control de acceso a obra e instalaciones, así como facilitar la trazabilidad de todos los procesos del Área de Seguridad Laboral.



Fruto de este modelo, alineado con el compromiso con la Sostenibilidad adquirido por la compañía y dando cumplimiento a la prioridad de extender este a todos los eslabones de la cadena de valor (personas, proveedores y clientes), se realizó una **jornada de concienciación de seguridad y salud en trabajos de montaje electromecánico de subestaciones**, enfocada en prevenir los accidentes en dicha actividad, difundiendo los principales incidentes que se han producido durante los últimos años y compartiendo las lecciones aprendidas de los mismos. De esta forma, se consigue sensibilizar y transmitir el objetivo ‘cero accidentes’, así como mejorar los niveles de seguridad y salud de todas las personas que trabajan en las instalaciones del Grupo, de una forma colaborativa y proactiva, en un proceso de mejora continua.

En el negocio satelital, HISPASAT también promueve el desarrollo y excelencia en el desempeño de sus proveedores implantando medidas para fomentar la cultura de la prevención. Así, todos los proveedores que trabajan en las instalaciones y centros de HISPASAT se encuentran calificados y cualificados en materia de Seguridad y Salud gracias al uso de la plataforma 6conecta, desde la que se revisa y valida la documentación aportada para acreditar los requisitos solicitados en materia de prevención. Asimismo, con el fin de fomentar la cultura de la prevención entre los proveedores, HISPASAT ha establecido un modelo de evaluación de estos en el campo de la Seguridad y Salud.

2.2

Recursos de salud

→ Los recursos de salud en el lugar de trabajo hacen referencia a los procesos, medidas y herramientas que pretenden prevenir y promover mejoras en el estado de salud física y mental de los profesionales del Grupo Red Eléctrica contribuyendo a su bienestar. Dentro de este concepto se enmarcan las intervenciones directas en la salud de los trabajadores relacionadas o no con su actividad laboral, abordando todos los niveles de la prevención: primaria, a través de la promoción de la salud informando e incentivando hábitos de





EL GRUPO RED ELÉCTRICA CONTRIBUYE AL BIENESTAR DE SUS TRABAJADORES A TRAVÉS DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD y la vida saludable

tanto a nivel físico como mental

vida saludables; secundaria, a través del diagnóstico precoz de enfermedades y detección de factores de riesgo, y aportando apoyo para su control y seguimiento; y terciaria, a través de la atención, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores en el lugar de trabajo, a través de los servicios de medicina del trabajo y facilitando seguros de salud para los empleados.

El Grupo Red Eléctrica lleva a cabo de forma permanente un seguimiento preventivo de la salud de sus trabajadores a través de diferentes estrategias. Las empresas del Grupo en España disponen de un servicio médico propio, responsable de vigilar su salud a través de la realización de exámenes de salud y de las consultas asistenciales. Gracias a las medidas preventivas aplicadas, no se ha identificado una incidencia o riesgo de determinadas enfermedades ligadas a la actividad profesional o relacionadas con el trabajo.

El año 2021 se ha caracterizado por ser un periodo de transición hacia la nueva normalidad tras la situación de la pandemia del 2020. El servicio médico ha continuado realizando seguimiento de todos los casos sospechosos, posibles, probables o confirmados de COVID-19, así como de los contactos estrechos.

La gestión de la salud de los trabajadores y de las situaciones de casos y contactos se ha llevado a cabo teniendo en cuenta los cambios y adaptaciones a los que nos ha llevado el mayor conocimiento de la enfermedad y su comportamiento epidemiológico, aplicando el Protocolo de gestión de casos y contactos del Grupo Red Eléctrica, alineado siempre con la Estrategia de detección precoz, vigilancia y control de COVID-19 y el Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2.

Este seguimiento de los casos y contactos de COVID-19, que se ha realizado en todas las filiales del Grupo de España y de Latinoamérica, ha permitido conocer en todo momento la situación de la plantilla del Grupo respecto a la pandemia y poder transmitir los datos agregados a la Dirección de la compañía. Este seguimiento se ha complementado con unas charlas informativas sobre la COVID-19, y sus variantes.

PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Bajo esta definición se propone la integración de la promoción de la salud en las intervenciones de prevención de riesgos laborales, y establece un marco conceptual que ayuda a organizar y emprender programas de salud en el entorno



de la empresa a todos los niveles (individual, entorno y organización). Como miembro de la Red de Empresas saludables y alineada con la Agencia Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo [ENWHP], tras su reconocimiento de buenas prácticas por este organismo, el Grupo Red Eléctrica apuesta por un concepto de promoción de salud en el trabajo, en toda su extensión con:

- Un diseño sistemático de programas que mejoren la salud del trabajador y de la organización.
- La creación de una cultura de la salud que satisfaga las necesidades tanto de la empresa como del trabajador.
- Una gestión de la salud que se integre en el plan estratégico de la empresa porque es bueno para la salud del trabajador y para la productividad, eficiencia y competitividad de la empresa.

La promoción de la salud en el trabajo propone la integración de la promoción de la salud en las intervenciones de **prevención de riesgos laborales** con programas de salud en el entorno de la empresa.

- Una metodología que ayude a las personas a conseguir una completa salud y bienestar.
- Una metodología que utilice diversas estrategias para mejorar el conocimiento que sobre la salud tienen los trabajadores y demás actores

relevantes y para poner a su disposición un entorno de trabajo que proteja la salud de las personas y que apoye y refuerce las elecciones saludables.

- Unas condiciones de trabajo mejoradas, en busca de la calidad y la sostenibilidad del trabajo, donde la salud y la seguridad de los trabajadores

está asegurada y en las que se cumplen y sobrepasan los requerimientos legales de la normativa vigente.

- Unos hábitos de vida saludables considerando en las intervenciones cómo puede el entorno de trabajo facilitar y apoyar hábitos, comportamientos y habilidades para lidiar con la vida de forma saludable.

Conscientes de la necesidad de garantizar la salud y el bienestar desde una perspectiva global, y dando un papel relevante al impacto que la pandemia podía producir en el bienestar de las personas, en el 2021 se continúa con el plan de bienestar postCovid19 lanzado en el 2020, que incluye iniciativas orientadas tanto al bienestar físico y emocional como al social.

El foco más relevante de este plan en el 2021 ha sido, como en otras actividades previstas, la adaptación de los programas para conseguir mantener las estrategias identificadas en materia de seguridad y salud, a pesar de las circunstancias vividas. Así, se mantuvieron las consultas de nutrición, o las consultas de condición física, implantándose una versión a distancia para las personas de fuera de la Sede Social, recuperándose para estas últimas el formato presencial para realizar un servicio más cercano a las personas.



En 2021 se continúa con el plan de bienestar postCovid19 lanzado en 2020, que incluye iniciativas orientadas tanto al bienestar físico y emocional como al social.

PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN 2021

Plan de prevención del riesgo cardiovascular

En respuesta a los datos generales de salud estudiados, anualmente se desarrollan diferentes campañas de salud encaminadas a aumentar la actividad física, disminuir el sedentarismo y mejorar los hábitos de alimentación, entre otros. Es importante señalar que estas actuaciones no solo pretenden mejorar la prevalencia de posibles enfermedades cardiovasculares, y sus factores de riesgo, si no que tienen un importante impacto en la prevención de otras patologías crónicas como el cáncer o determinados procesos psicológicos, y son una garantía de mejora de la calidad de vida.

Además, el 2021, todavía marcado por la pandemia y sus consecuencias, ha evidenciado la necesidad de continuar con la promoción de hábitos saludables, tanto para prevenir la enfermedad producida por el Covid19 como para evitar complicaciones de la misma.

Promoción de la actividad física y el deporte

La incorporación de la práctica de ejercicio físico como hábito de vida saludable es una necesidad evidente a la vista de las investigaciones realizadas en torno a las causas de las principales enfermedades crónicas que afectan a las sociedades desarrolladas, entre las que destacan las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y aquellas con origen traumatológico. Bajo esta perspectiva en los últimos años se ha realizado un especial esfuerzo en desplegar diferentes iniciativas cuyo fin principal es concienciar a las personas empleadas de la importancia de realizar ejercicio físico para alcanzar una mejora en su bienestar y calidad de vida y facilitar herramientas que les permitan iniciarse o continuar con este hábito. Estas actividades se han adaptado a la situación de la pandemia, siendo relevante la participación en carreras y retos *online*, como la Carrera Popular del Corazón y la Carrera Contra la Violencia de Género.

Consulta de Condición física y Aplicación Actividad física REactivAPP

La iniciativa está dirigida especialmente a aquellas personas que no realizan ejercicio físico de manera regular y/o con determinados factores de salud

donde el ejercicio físico podría tener un impacto positivo (hipertensión, hipercolesterolemia, sobrepeso y obesidad, etc.). Un profesional experto en ejercicio físico y salud realiza una evaluación de determinados parámetros de salud (flexibilidad, fuerza, capacidad cardiorrespiratoria y equilibrio) para determinar su condición física general.

Según los resultados obtenidos se establece un baremo, se realiza un informe final y se propone un plan de acción con recomendaciones de ejercicio físico, individuales y personalizadas. Se realiza un seguimiento posterior después de unos meses, para evaluar los resultados alcanzados. Durante el 2021 se retomaron las consultas de condición física, tanto en formato virtual como presencial.

Prevención de Alimentación Saludable

En paralelo con las acciones de promoción del ejercicio físico, y utilizando los estudios de vigilancia de la salud, donde se evidencia una fuerte incidencia de factores de riesgos cardiovasculares entre la plantilla del Grupo Red Eléctrica, desde el año 2016, se dio un paso más, con la implantación de una Campaña de Alimentación Saludable que incluye diferentes acciones colectivas (talleres y sesiones grupales) e individuales (asesoramiento nutricional individualizado), en colaboración con la SEDCA (Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación). Las consultas individuales



pueden ser presenciales u *on-line* para atender a todas las personas independientemente de su centro de trabajo. En el 2021, se han realizado 99 consultas individuales *on-line*, con sus correspondientes planes de acción de mejora de la salud. Del total de las consultas realizadas, 78 fueron en España y 21 consultas fueron en Chile y Perú.

Como complemento a las consultas individuales, se realizó un taller nutricional para facilitar recomendaciones nutricionales con la vuelta al trabajo habitual tras los periodos de pandemia y se ha dado un gran impulso a la plataforma REactiva a través de la cual se gestionan todas las iniciativas de promoción de la salud y bienestar, con videos y recomendaciones.

En el marco de este asesoramiento nutricional, los empleados de HISPASAT disponen de una vía de comunicación para recabar asesoramiento profesional sobre alimentación saludable, intolerancias y dietas personalizadas, con 9 consultas realizadas en 2021.

Plan de prevención del cáncer

La prevención del cáncer y la promoción de hábitos saludables para disminuir los factores de riesgos que lo producen se incorporó desde hace varios años en la planificación anual de las actividades de vigilancia de la salud.

Destaca el programa de prevención del **Cáncer de próstata**, dirigido a varones mayores de 49 años, a los que se realiza una medición del PSA en sangre. Este programa tiene especial importancia dado el aumento de la edad media de la plantilla. HISPASAT ha puesto en marcha un Plan de Prevención de riesgos en hombres mayores de 50 años e implantado revisiones ginecológicas a mujeres [sin límite de edad].

Prevención de lesiones musculoesqueléticas

Los trastornos musculoesqueléticos son uno de los principales motivos que castigan seriamente la salud de las personas del Grupo Red Eléctrica, siendo



además uno de los factores de riesgo de origen laboral presente en todos los puestos de trabajo y el principal motivo de ausencia por contingencia común.

Con el objetivo de comenzar a prevenir directamente este tipo de trastornos, pero también a disminuir las limitaciones asociadas de padecerlos, en abril del 2018 se implantó la consulta de fisioterapia en la sede social, con alto grado de utilización y satisfacción. Después de los periodos de pandemia y con la vuelta a la rutina, el servicio de fisioterapia se retomó en octubre del 2021, atendiendo hasta final de año a un total de 186 personas.

Campaña de vacunación antigripal

Como es habitual, se ofrece la posibilidad de protegerse de la gripe estacional a toda su plantilla. El personal de la Comunidad de Madrid puede vacunarse en el centro de trabajo de La Moraleja y el personal de fuera de Madrid puede hacerlo a través de la Sociedad de Prevención.

2.3

Entorno psicosocial del trabajo

→ El entorno psicosocial de trabajo incluye la organización del trabajo, la cultura institucional y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se exhiben diariamente en la empresa y afectan el bienestar psicológico y físico de los empleados. La mejora del entorno psicosocial de las personas es imprescindible para alcanzar el bienestar.

LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La gestión de los riesgos psicosociales, las mejoras en las condiciones de trabajo y su organización, para conseguir un clima laboral óptimo y controlar el nivel de estrés en los trabajadores, es una prioridad en el Grupo Red Eléctrica. Para alcanzar las mayores cotas de bienestar es imprescindible trabajar en la promoción de la salud emocional, a través de la interiorización y el aprendizaje de recursos que ayuden a manejar las tensiones del día a día, como fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz colectivo.

Esta es la razón fundamental para plantearnos la necesidad de buscar herramientas que nos permitan detectar situaciones de riesgo emocional para actuar en prevención a través del control de las emociones, siendo conscientes de que los problemas derivados de situaciones emocionales desfavorables pueden poner en riesgo a las personas dando lugar a accidentes de trabajo, o provocando problemas a terceros y en las infraestructuras y servicios del Grupo.

Al objeto de mejorar el bienestar psicosocial y evitar en lo posible accidentes de trabajo debidos a problemas emocionales, así como conseguir el bienestar integral de nuestras personas, se han valorado diferentes metodologías para la gestión de las emociones enfocadas a la prevención de los accidentes de trabajo, propios y de contratistas, además de contemplar otros aspectos fundamentales en la gestión de nuestra actividad, para evitar situaciones de riesgo para las personas o para terceros. Está prevista la realización de un piloto para la implantación de metodologías



Para alcanzar las mayores cotas de bienestar es imprescindible trabajar en la promoción de la salud emocional, a través de la interiorización de recursos que ayuden a manejar las tensiones del día a día, como fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz colectivo.

que permitan detectar precozmente y prevenir estas situaciones de riesgo, que contribuirá a mejorar la seguridad y el bienestar en el Grupo Red Eléctrica.

Siendo conscientes del impacto en la salud psicosocial que la crisis podía alcanzar, en los primeros meses de pandemia se puso en marcha el 'PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEADO' (PAE), un programa que garantizaba asistencia psicológica *online* en todo momento a través de un teléfono de consulta, correo electrónico o utilización de una App. Este servicio con una disponibilidad temporal de 24/7, permitió llegar a todas las personas del Grupo Red Eléctrica, incluidas las sociedades de LATAM desde el mismo mes de marzo del 2020. HISPASAT dispone de un "PROGRAMA DE ATENCIÓN AL EMPLEADO" (PAE) con la misión de atender la salud psicosocial de sus empleados.

También se ha contribuido a favorecer un entorno psicosocial favorable a través de diversas infografías relacionadas con el consumo y equilibrio digital, así como al *mindfulness* con consejos para afrontar el día a día con actitud positiva en el trabajo.



En el año 2021 se realizó la Evaluación de Riesgos Psicosociales (ERP) con una participación de un 64%.

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En el año 2021 se realizó la Evaluación de Riesgos Psicosociales (ERP) con alcance a todas las sociedades del Grupo Red Eléctrica, incluidas las sociedades de LATAM.

La Evaluación de Riesgos Psicosociales tiene como principales objetivos:

- Identificar los potenciales factores de riesgo psicosocial específicos analizando aspectos sociolaborales.
- Valorar el impacto de los factores de riesgo psicosocial, identificando posibles relaciones entre condiciones de trabajo y salud.
- Analizar los resultados y definir oportunidades de mejora y posibles estrategias de intervención generales y específicas para cada colectivo [empresa, centro, área, puesto, etc.].
- Valorar la evolución de la percepción de las condiciones psicosociales, comparando los resultados de la ERP 2021 con las ERP realizadas previamente.

La evaluación consiste en un cuestionario, que ha contado con una participación de un 64%. En el caso de Hispasat, donde esta evaluación se realizó a finales de 2021, la participación fue del 71%.



LA CONCILIACIÓN de la vida laboral y personal

INCLUYE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, LA CULTURA INSTITUCIONAL
Y LAS ACTITUDES, LOS VALORES, LAS CREENCIAS Y LAS PRÁCTICAS

que se exhiben diariamente en la organización

También se realizaron 13 talleres para obtener información cualitativa mediante dinámicas grupales que ayudaron a identificar condiciones de trabajo y situaciones con riesgo potencial de carácter psicosocial. Estos talleres a su vez constituyen una primera intervención preventiva, al permitir a los participantes conocer los riesgos psicosociales, cómo se genera el estrés y cuáles son sus consecuencias, además de identificar oportunidades de mejora encaminadas a la prevención, y reflexionar sobre las estrategias que se pueden utilizar para afrontar las situaciones que provocan el estrés y experimentar mayor bienestar. Compartir estas experiencias se considera que contribuye a favorecer el apoyo social de los participantes.

Los resultados muestran que continúa la tendencia de **mejora de las condiciones psicosociales**, si bien la salud percibida y la sintomatología asociada al estrés ha empeorado, posiblemente en relación con la pandemia.

Las condiciones psicosociales más desfavorables [carga de trabajo, esfuerzo, exigencias emocionales y sobre implicación] se ven compensadas con factores de control sobre la actividad [oportunidad del uso de habilidades, control de la tarea y autonomía] y las recompensas [estabilidad, estima y desarrollo de la carrera profesional]. Los aspectos relacionados con la conciliación, trabajo en remoto y aumento de la flexibilidad se incorporan con fuerza como propuestas de mejora.

A partir de los datos obtenidos en la evaluación se ha diseñado un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Grupo, que se llevará a cabo durante los próximos años.

GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN

La conciliación de la vida laboral y personal es una estrategia dirigida a la consecución del equilibrio entre la vida laboral, la vida familiar [familia y hogar] y la vida personal [salud, ocio, relaciones sociales, desarrollo personal, etc.]. Las medidas legislativas y políticas existentes que cuentan con el objetivo de la conciliación de la vida laboral y personal se encuentran dentro de los objetivos orientados a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. Pero el Grupo Red Eléctrica quiere ir más lejos. El modelo de gestión de la conciliación del Grupo, ha cambiado y madurado a lo largo del tiempo que lleva implantado y representa una de las principales áreas de actuación del Plan de Diversidad del Grupo y del modelo de Empresa Saludable, dentro de su entorno psicosocial, que incluye la organización del trabajo, la cultura institucional y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se exhiben diariamente en la organización y afectan el bienestar psicológico y físico de las personas. La gestión de la conciliación es un elemento clave del estilo de dirección, en aras de atraer y retener a los mejores profesionales

y de crear un marco que favorezca su motivación y consecuentemente una mayor contribución a los objetivos de la empresa.

Desde el año 2009, la normativa interna asociada tiene como finalidad guiar la actuación y gestión de la Dirección de Personas y Cultura para dar respuesta, de manera integrada, a las necesidades de conciliación de la plantilla a través de un proceso dinámico de gestión y mejora continua, contribuyendo así a aumentar el nivel de compromiso, eficiencia y satisfacción de las personas. Para el despliegue y gestión de todo ello se ha optado por la certificación EFR^[1] (Empresa Familiarmente Responsable) y sus normas asociadas.

Bajo este marco, el III Plan Integral de Conciliación, aprobado en 2018, establece las medidas, acciones e iniciativas de conciliación que garanticen la mejora continua en la gestión junto con las líneas estratégicas y objetivos definidos. El despliegue del Plan en 2021, concretado el Programa anual, ha supuesto un cumplimiento del 75% de los objetivos del año.

Según la evaluación periódica del modelo, basado en el proceso certificado EFR, se mantiene el nivel como empresa Proactiva [B+]. Al respecto cabe señalar que, siendo la conciliación un vector transversal del Plan de Diversidad, la compañía se ha marcado el objetivo de alcanzar el nivel de Excelencia [A] en dicho certificado EFR, nivel que se espera alcanzar con la auditoría del 2022.

El despliegue del III Plan Integral de Conciliación en 2021, concretado el Programa anual, ha supuesto un cumplimiento del 75% de los objetivos del año.

Este modelo de gestión se encuentra entre los pilares fundamentales del modelo de Empresa Saludable y del modelo de Diversidad e incluye más de 70 medidas de conciliación, estructuradas en diferentes bloques:

- Calidad en el empleo.
- Flexibilidad espacial y temporal.
- Apoyo a la familia.
- Desarrollo personal y profesional.
- Igualdad de oportunidades.

Muchas de las medidas contempladas en el modelo de conciliación son aplicables a todas las empresas del Grupo.

Cabe destacar que el Grupo Red Eléctrica comparte su experiencia como experta en el Observatorio para el Desarrollo de la Conciliación y la Corresponsabilidad, liderado por la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE-ICAI). El objetivo es trabajar a través de la investigación aplicada, interdisciplinar y de alta calidad, para ofrecer a las empresas e instituciones información relevante, datos fiables cotejados con estándares internacionales que ayuden a otras organizaciones a orientar sus políticas activas de conciliación, a partir de estudios sectoriales específicos contrastados.

[1] Elaborada por la Fundación MasFamilia, renovación de certificado, cada 3 años.

2.4

Participación de la empresa en la comunidad

→ Las empresas forman parte de un entorno comunitario que influye directamente en la salud de las personas. La participación en la comunidad comprende las actividades que realiza la empresa orientada a las familias de sus trabajadores, así como a la comunidad donde se ubica, teniendo en consideración tanto en sus aspectos físicos como sociales y ambientales, que mejoran la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los empleados de Red Eléctrica, de sus familias y de la comunidad a la que pertenecen.

Dentro del modelo de gestión de Empresa Saludable, se debe abordar esta cuarta dimensión. No es suficiente con conformarse con la mejora de la salud solo de puertas adentro de nuestra organización. Es preciso llegar más allá

influyendo de forma positiva en diferentes aspectos encaminados al bienestar de nuestro entorno social, entendiendo como tal la familia, los grupos de interés, las comunidades locales donde impacta la actividad del Grupo y, en definitiva, la sociedad en su conjunto.

Durante el año 2021 se ha participado en las siguientes acciones encaminadas al bienestar de la comunidad:

- Accesibilidad a los servicios de salud, pólizas de salud a las familias de las personas empleadas del Grupo: Además del Servicio Público de Salud, el Grupo Red Eléctrica tiene concertadas pólizas de seguro de salud que pone al alcance de sus personas haciéndolas extensivas a sus familiares.
- Gestión de la discapacidad: Con la puesta en marcha del Modelo de Gestión de la Discapacidad, el Grupo Red Eléctrica contribuye a la inclusión de las personas con discapacidad y normalización por medio de acciones encaminadas a la sensibilización de las personas de la compañía. El Plan Familia, proyecto consistente en aportar medidas de apoyo cuyo objetivo es mejorar la integración de familiares con discapacidad de las personas empleadas, ha aumentado el número de beneficiarios pasando de 22 a 25 personas. Se han puesto en marcha varias acciones de voluntariado corporativo relacionadas con la discapacidad, en especial las relacionadas con la escuela de empleo (ver apartado Voluntariado Corporativo).
- Campañas de donación de sangre: El Grupo Red Eléctrica es consciente de la necesidad de fomentar las donaciones de sangre, motivo por el cual, 2 veces al año se realizan campañas de donación de sangre dentro de las instalaciones de la sede social.

El Grupo Red Eléctrica mantiene un compromiso con las comunidades locales donde desarrolla su actividad, colaborando en acciones que contribuyan a mejorar el bienestar de las personas y sus municipios, a través del apoyo a la protección de las necesidades básicas, al fomento del deporte y los hábitos saludables, y a la conservación de su cultura.



VOLUNTARIADO CORPORATIVO

El modelo de Empresa Saludable del Grupo Red Eléctrica incluye el fomento del bienestar de las personas a través de actuaciones que supongan a su vez el bienestar del entorno más cercano buscando extender su compromiso no sólo a su entorno de trabajo sino también a la comunidad.

Así, el **modelo del voluntariado corporativo** del Grupo, actualizado en 2021, extiende la acción social de la compañía, impulsando y potenciando la colaboración en actividades solidarias que den respuesta a necesidades, problemas e intereses sociales que se definan en sus líneas maestras de actuación.

El modelo de voluntariado corporativo tiene un **enfoque estratégico y transformacional**, de modo que las actuaciones desplegadas persiguen, por un lado, canalizar el talento interno al servicio del voluntariado corporativo, y por otro, proporcionar soluciones innovadoras a problemáticas sociales y ambientales.

Las actuaciones llevadas a cabo en el 2021 han respondido al interés de los voluntarios participantes y han contribuido prioritariamente a mejorar la calidad de vida de colectivos en riesgo de exclusión social, fomentar la empleabilidad y atender demandas concretas y reales de la sociedad.

No obstante, la situación derivada de la pandemia de la COVID-19 ha tenido un gran impacto en el desarrollo de este tipo de acciones, ya que sólo han podido continuar realizándose en formatos virtuales o en grupos familiares reducidos. Si bien, la compañía ha alcanzado un nivel de participación de voluntarios únicos del 23% (frente al 26,48% del 2020), superando de nuevo el objetivo marcado al inicio del año (20%).

PRINCIPALES ACTUACIONES DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO 2021

Voluntariado social

Kit de experimentos junto a Escuela de empleo.

Fomento del interés por la ciencia en colectivos desfavorecidos con la elaboración de un Kit Experimento por parte de los voluntarios:

- 53 empleados participantes y 95 niñ@s.
- 72 kits de experimentos enviados.
- Aportación para becas de niños en exclusión social.

Landing Aldeas Infantiles

Campaña de recogida de dinero virtual (donaciones), para la compra de material escolar para niños en riesgo de exclusión social de cara al curso escolar 2021-2022:

- 41 voluntarios participantes.
- 1.110 euros recaudados.

Actividades de Navidad con Cruz Roja Española

Recogida de libros para familias en riesgo de exclusión social.

- 230 libros recogidos.

Voluntariado ambiental

‘Diario de un Naturalista’ Fundación Canaria Telesforo Bravo-Juan Coello

Realización de un cuaderno de campo mediante salidas a la naturaleza que realizaron los empleados con sus hijos durante el periodo vacacional o el tiempo libre.

- 28 voluntarios participantes junto a sus hijos.

Reto de ‘Recogida masiva de residuos’ con HandsOn Spain

Recogida de residuos por parte de los voluntarios en cualquier zona cercana a su domicilio. Los voluntarios recibieron un kit de recogida y una báscula para pesar los kilos de residuos recogidos:

- 50 voluntarios participantes junto a sus familias.
- 293 Kg de residuos recogidos.

Talleres de sensibilización de semillas junto a Globe Nature Medioambiente

Talleres que persiguen fomentar el conocimiento de los procesos naturales de producción alimentaria, haciendo especial énfasis en la necesaria promoción del consumo de alimentos de km 0, en la producción ecológica y, en conceptos como la seguridad alimentaria.

- 8 voluntarios participantes junto a sus familiares, 20 en total.

FORMACIÓN

en SEGURIDAD

Y SALUD 2021

3

Capítulo



Durante 2021, en las sociedades que forman parte del Servicio de Prevención Mancomunado se han realizado 9.352,5 horas de formación en el área de conocimiento de Empresa Saludable, con un total de 1.438 participantes.

El Grupo Red Eléctrica considera esencial la formación y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales y bienestar para reducir los accidentes y preservar la seguridad y salud en todo su equipo de personas, y como tal despliega programas que van más allá de las obligaciones legales.

Durante el 2021, en las sociedades que forman parte del Servicio de Prevención Mancomunado se han realizado **9.352,5 horas** de formación en el área de conocimiento de Empresa Saludable, con un total de **1.438 participantes**.



Esta formación abarca tanto los cursos establecidos en el modelo de formación y capacitación en seguridad y salud laboral (AM012), como otras actuaciones en áreas de bienestar, con modalidades de formación virtual y presencial.

Se ha continuado reforzando el conocimiento en las áreas que agrupan los riesgos más relevantes de la actividad, caídas en altura y riesgo eléctrico, y se ha iniciado un proceso de formación dirigido a la prevención y extinción de incendios forestales, con módulos de teoría en formato virtual y las prácticas presenciales, en instalaciones acondicionadas para tal efecto.

En el negocio satelital, HISPASAT, a través del Servicio de Prevención Ajeno, ha realizado durante el 2021 **226 horas** de formación en seguridad y salud, con modalidades de formación presenciales solo en aquellos casos que era imprescindible, los referidos a formación en alturas y sobre el uso de desfibrilador.

En LATAM, se han realizado **868,5 horas** de formación en temas de seguridad y salud.

AUDITORÍA *de los* SISTEMAS *de* GESTIÓN

4

Capítulo





En el 2021 se han realizado las auditorías legales obligatorias, como consecuencia de la constitución del Servicio de Prevención Mancomunado para las empresas del Grupo en España.

El Grupo Red Eléctrica tiene establecido un Sistema de gestión integral de riesgos con el fin de facilitar el cumplimiento de las estrategias y objetivos de la compañía que regula el proceso de planificación, realización, seguimiento e información de las auditorías reglamentarias e internas que se realizan en la empresa con el fin de determinar:

- la conformidad del sistema de gestión de la organización con los criterios de auditoría;
- la capacidad para asegurar que la organización cumple con los requisitos legales, reglamentarios y contractuales aplicables;
- la eficacia de los sistemas de gestión, bajo una metodología de mejora continua.

Además de realizar las auditorías correspondientes al Sistema de Gestión de la SST ISO 45.001, este año se han realizado las auditorías legales obligatorias, como consecuencia de la constitución del Servicio de Prevención Mancomunado para las empresas del Grupo en España.

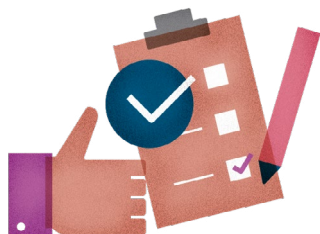
Se enumeran, a continuación, todas las auditorías realizadas durante el 2021 a las diferentes sociedades:

Auditoría del Sistema certificado ISO 45001:2018 a Red Eléctrica de España

La Asociación Española de Normalización y Certificación [AENOR] realizó la Auditoría de Renovación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de **RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U.**, en el mes de mayo de 2.021, donde se comprobó la implantación del Sistema respecto a los requisitos especificados en la norma de referencia **ISO 45001:2018**.

Auditoría Reglamentaria del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa Red Eléctrica Corporación, S.A.

Reflejar los resultados de la Auditoría realizada al Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, de la empresa **RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A.**, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, en el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de



Prevención, el R.D. 604/2006 y el R.D. 337/2010 que modifican el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Auditoría del Sistema de Gestión de Empresa Saludable

En el informe de auditoría, realizado por AENOR, se indica que el Modelo de Gestión de Empresa Saludable, se considera implantado y cumple con los requisitos especificados en el modelo de referencia y es eficaz para cumplir los objetivos de la organización.

Auditoría del Sistema de Gestión de la Conciliación, basado en el Modelo Certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable).

Se ha comprobado satisfactoriamente la implantación del Sistema de Gestión de la Conciliación respecto a los requisitos especificados en la norma de referencia EFR2 1000-1 ed.4.

Auditoría Reglamentaria del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa Red Eléctrica Infraestructuras Canarias, S.A.U.

Reflejar los resultados de la Auditoría realizada al Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, de la empresa **RED ELÉCTRICA INFRAESTRUCTURAS EN CANARIAS, S.A.U.**, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, en el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el

Reglamento de los Servicios de Prevención, el R.D. 604/2006 y el R.D. 337/2010 que modifican el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Auditoría Reglamentaria del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicación, S.A.

Reflejar los resultados de la Auditoría realizada al Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, de la empresa **RED ELÉCTRICA INFRAESTRUCTURAS DE TELECOMUNICACIÓN, S.A.**, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, en el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el R.D. 604/2006 y el R.D. 337/2010 que modifican el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Auditoría Reglamentaria del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicaciones, Innovación y Tecnología, S.A.U.

Reflejar los resultados de la Auditoría realizada al Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, de la empresa **RED ELÉCTRICA INFRAESTRUCTURAS DE TELECOMUNICACIONES, INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA, S.A.U.**, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, en el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el R.D. 604/2006 y el R.D. 337/2010 que modifican el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Auditoría Extraordinaria al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Red Eléctrica Corporación, S.A. y Red Eléctrica de España, S.A.U.

Se ha realizado la Auditoría Extraordinaria al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de **RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A. y RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U.**, para comprobar la implantación del Sistema respecto a los requisitos especificados en la norma de referencia ISO 45001:2018. El alcance de la auditorías es para las actividades siguientes:

- A) Transporte y operación del sistema eléctrico español.
- B) Servicios corporativos que dan soporte a dichas actividades.

El Departamento de Auditoría Interna realiza un seguimiento de los resultados y verifica que las acciones correctivas que puedan generarse se establecen bajo una filosofía de mejora continua.

Se ha procedido a la modificación del alcance de certificación para la incorporación de la empresa RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A. [Servicios corporativos que dan soporte a dichas actividades]. A partir de esta auditoría, ambas empresas disponen de la certificación ISO 45.001.

Auditoría del Sistema Certificado ISO 45001:2018 a HISPASAT

[Esta auditoría interna realizada por AENOR se pospuso a enero del 2022, debido a la pandemia global de COVID-19].



Auditoría Interna del Certificado ISO 45001:2018

Se ha realizado la auditoría de comprobación de cumplimiento con la norma, en las instalaciones de Arganda y Alcobendas, visitando todas las instalaciones de Hispasat.

Auditoría del Protocolo de Actuación frente al COVID 19 en HISPASAT

Se ha realizado la auditoría de renovación del certificado, la cual se ha considerado implantada con éxito y de una manera eficaz. Esta certificación está unida a la filial de HISPASAT en Brasil, HISPAMAR.

AUDITORÍAS INTERNAS

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral

El objeto de estas auditorías es verificar la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral de Red Eléctrica, a fin de determinar si dicho sistema es conforme con los requisitos de la Norma ISO 45001:2018 y si se mantiene de manera eficaz, con especial atención al cumplimiento legal en materia de prevención de riesgos laborales.

Se han realizado auditorías internas de verificación del cumplimiento de los requisitos de la Norma ISO 45001:2018 y la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral de Red Eléctrica en los siguientes Centros de trabajo e Instalaciones:

Auditoría Interna Demarcación Transporte Noroeste

- Revisión y verificación documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral a través de entrevistas en remoto, debido a las restricciones a la movilidad por la pandemia Covid-19.
- Visita a los siguientes trabajos de mantenimiento y renovación y mejora de líneas y subestaciones de la Demarcación Transporte Noroeste: Talas masivas Galicia y Asturias; Pintura Línea 220kV Mesón do Vento – Eiris.

Auditoría Interna Construcción de Instalaciones

Se visitaron como muestra representativa las siguientes obras:

- Trabajos de la compañía en la Subestación de Zamora [Trabajos de Obra Civil en Subestación Zamora 220 kV posición EVRE, contratista Constructora Trebuesto Cayma S.L.
- Trabajos de la compañía en la Subestación de Palencia [Trabajos de movimiento de tierras y obra civil en Subestación Palencia 220 kV, contratista Cobra Instalaciones y Servicios S.A.].

Auditoría Interna Demarcación Transporte Sur

Se visitaron como muestra representativa las siguientes instalaciones y trabajos:

- Revisión y verificación documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral a través de entrevistas en remoto, debido a las restricciones a la movilidad por la pandemia Covid-19.
- Visita a los siguientes trabajos de mantenimiento y renovación y mejora de líneas y subestaciones en la instalación de Puertollano: mantenimiento en

la subestación 220 kV Puertollano posición Brazatortas [mantenimiento de la posición y actualización de ajustes protecciones del interruptor] y mantenimiento de líneas en la línea 220 kV Andújar-Puertollano [trabajos de pintura en los 25 apoyos desde Puertollano].

Auditoría Interna Edificio Tres Cantos [CECORE]

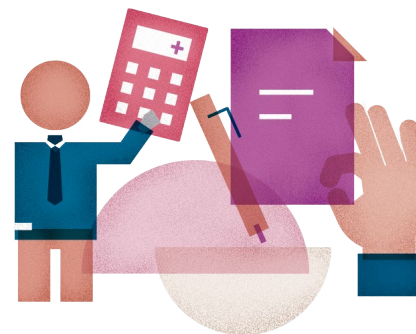
Se visitaron como muestra representativa las siguientes instalaciones y trabajos:

- Revisión y verificación documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral a través de entrevistas en remoto, debido a las restricciones a la movilidad por la pandemia Covid-19.
- Visita al centro de trabajo en el edificio del Cecore [Tres Cantos].

Auditoría Interna Delegación Regional Sur

Se visitaron como muestra representativa las siguientes instalaciones y trabajos:

- Revisión y verificación documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral a través de entrevistas en remoto, debido a las restricciones a la movilidad por la pandemia Covid-19.
- Visita al centro de trabajo en el Edificio de la delegación Regional Sur [Sevilla].





Auditoría Interna para el Análisis del proceso de gestión de contratistas en materia de seguridad y salud laboral en los trabajos de construcción y mantenimiento de instalaciones

Analizar el proceso de gestión, control y seguimiento de contratistas en materia de seguridad y salud laboral en los trabajos de construcción y mantenimiento de instalaciones (edificios, líneas y subestaciones), y comprobar:

- Que existen controles suficientes y adecuados que mitigan los principales riesgos del proceso (accidentabilidad y situaciones de riesgo para los trabajadores durante la ejecución de los trabajos), así como que dichos controles aseguran el cumplimiento de la normativa interna, las disposiciones legales y los requisitos de la norma ISO 45001.
- La implantación y efectividad de los controles internos más relevantes identificados en el proceso.

Sistema de Gestión de Empresa Saludable

Auditoría interna de verificación del cumplimiento de los requisitos de la norma AENOR de empresa saludable

Verificar la implantación del Sistema de Gestión de Empresa Saludable en las actividades desarrolladas por Red Eléctrica y determinar su conformidad con los requerimientos establecidos por el Modelo de Empresa Saludable editado por AENOR1 y los propios de la organización, y que se mantiene de manera eficaz.

Sistema de Gestión de Empresa Familiarmente Responsable (EFR)

Auditoría interna del Sistema de Gestión de Empresa Familiarmente Responsable: REC y REE, S.A.U.

Verificar la implantación del Sistema de Gestión de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) en las actividades desarrolladas por Red Eléctrica y

determinar su conformidad con los requerimientos establecidos por la norma de referencia EFR 1000-1 (edición 5, de octubre del 2020) y los propios de la organización, y que se mantiene de manera eficaz.

El Departamento de Auditoría Interna realiza un seguimiento de los resultados y verifica que las acciones correctivas que puedan generarse se establecen bajo una filosofía de mejora continua con el foco de actuación sobre el proceso, no sobre la causa específica, que puede tener un carácter puntual, detectada en la auditoría.

PRINCIPALES INDICADORES

5

Capítulo



→ Indicadores de seguridad y salud laboral. Grupo Red Eléctrica

	2019	2020	2021
Horas trabajadas (miles)	3.146	3.480	3.537
Accidentes con baja	13	10	7
Accidentes mortales	0	0	0
Días perdidos por accidente (1)	433	343	4.699
Índice de frecuencia de accidentes	4,13	2,87	1,98
Índice de gravedad por accidentes	0,14	0,10	1,33
Índice de absentismo de seguridad y salud (2)	2,89	2,31	2,58

Grupo Red Eléctrica (se incluye HISPASAT).

(1) Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas por incapacidad permanente total, conforme a lo indicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Accidente grave: los calificados como graves por cada facultativo que emitió el parte de baja.

Índice de frecuencia: número de accidentes laborales con baja por cada millón de horas trabajadas.

Índice de gravedad: número de jornadas perdidas por accidentes laborales + baremo por incapacidades, por millar de horas trabajadas.

Índice de absentismo:

(2) Días ausencia por IT común > 3 días + Días ausencia IT < 3 días + Días ausencia por AT+EP/plantilla media *365*100.

Nota. El registro de accidentes se realiza basándose en la legislación española y según lo establecido en el sistema de gestión de Red Eléctrica certificado conforme a la norma ISO 45001.



→ Indicadores de seguridad y salud laboral. Contratistas Grupo Red Eléctrica

	2019	2020	2021
Plantilla media (1)	3.055	2.874	3.004
Horas trabajadas (miles)	5.282	4.942	5.225
Accidentes con baja	35	26	31
Accidentes mortales	0	1	0
Días perdidos por accidente (2)	1.903	7.781	2.181
Índice de frecuencia de accidentes	6,63	5,46	5,93
Índice de gravedad de accidentes	0,36	1,57	0,42

(1) Basada en las horas trabajadas, considerando 1.690 horas por trabajador.

(2) Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas por incapacidad permanente total, conforme a lo indicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nota: Leyenda de sociedades: Grupo RE (Grupo Red Eléctrica); REE (Red Eléctrica de España S.A.U.); REC (Red Eléctrica Corporación S.A.); REINCAN (Red Eléctrica Infraestructuras Canarias); REINTEL (Red Eléctrica Telecomunicaciones); RETIT (Red Eléctrica de Telecomunicaciones, Innovación y Tecnología, S.A.) e HISPASAT.





→ Índices de accidentalidad del Grupo Red Eléctrica

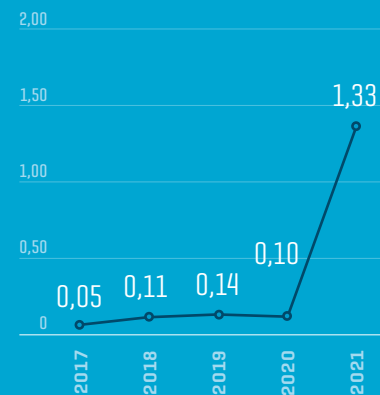


PRINCIPALES ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD

En el 2021 los principales indicadores de accidentes para empleados del Grupo se han situado en 1,98 (indicador de frecuencia) y 1,33 (indicador de gravedad), habiendo experimentado este último una notable subida respecto a años previos ocasionado por un accidente de un empleado del Grupo Red Eléctrica al que se le ha aplicado baremo, al ser calificado como muy grave. El suceso se produjo debido a una caída en altura durante la realización de trabajos en líneas eléctricas. En la actualidad el trabajador se encuentra en proceso de recuperación.

El índice de gravedad global, contando personal propio y proveedores, del Grupo Red Eléctrica en el 2021 ha sido de 0,79 disminuyendo su valor con respecto al año 2020 [0,96].

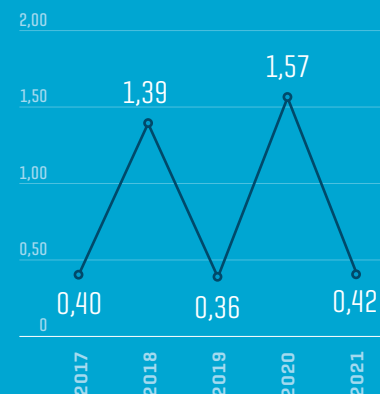
Índice de gravedad de accidentes del Grupo Red Eléctrica



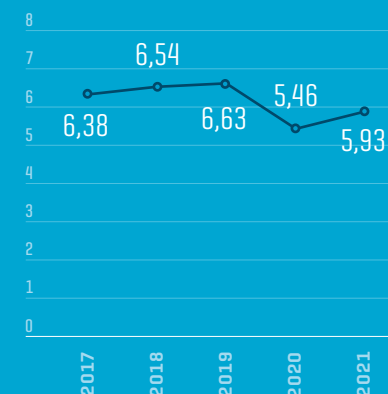
Índice de frecuencia de accidentes del Grupo Red Eléctrica



Índice de gravedad en contratistas del Grupo Red Eléctrica



Índice de frecuencia de accidentes contratistas del Grupo Red Eléctrica



Edita

RED ELÉCTRICA
Paseo del Conde de los Gaitanes, 177
28109 Alcobendas [Madrid]
www.ree.es

Diseño y maquetación

dis_ñ
estudio@dis-n.es

