



Memoria  
Organización  
Saludable  
**2024**

**redeia**

El valor de lo esencial

Introducción  
(2)

1

Planificación de la actividad preventiva  
(5)

*Modalidad del servicio de prevención*

*Órganos de participación y canales de consulta*

2

Sistema de gestión de organización saludable  
(13)

*Salud y seguridad de las personas de la organización*

*Cultura enfocada al bienestar de la organización*

*Estilo de vida*

*Compromiso con la comunidad*

3

Formación en seguridad y salud 2024  
(36)

4

Auditoría de los sistemas de gestión  
(38)

5

Indicadores  
(40)

# Introducción

Redeia establece en su Política de personas los principios que rigen la gestión de las personas a través del liderazgo, la eficiencia, la innovación, la transformación cultural y la realización profesional, poniendo la experiencia del empleado en el centro y abordando los impactos, riesgos y oportunidades relativos a dicho colectivo, con un foco especial en la **seguridad y bienestar laboral**.



Introducción

1 Planificación de la actividad preventiva

2 Sistema de gestión de la organización saludable

3 Formación en seguridad y salud 2023

4 Auditoría de los sistemas de gestión

5 Indicadores

Esta política se extiende a todas las actividades y zonas geográficas en las que opera la organización para garantizar que el cumplimiento de los principios que en ella se recogen, contribuyen a alcanzar el propósito de la organización, así como el logro de los objetivos estratégicos en coherencia con los valores, principios y pautas de conducta establecidos en el Código Ético y de Conducta de la organización. La ejecución de dicha política es supervisada por el Consejo de Administración, a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, con el fin de facilitar su puesta en disposición a las partes interesadas correspondientes, se encuentra disponible en la web externa y en la intranet corporativa.

De tal manera, Redeia promueve, con el compromiso y liderazgo del equipo directivo, las mejores prácticas en seguridad, salud y bienestar, a través de Sistema de Gestión de Organización Saludable, alineado con el Plan Estratégico de Redeia, con el Plan Operativo de Personas y Cultura y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 de Redeia.

El Modelo de empresa saludable, establecido en Redeia desde 2015, fijó un camino hacia la excelencia en la gestión de la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo a través de la mejora continua, marcando las directrices y principios a seguir.

## Organización Saludable: pilares del sistema

### Salud y seguridad de las personas de la organización

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

### Estilo de vida

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

### Cultura enfocada al bienestar de la organización

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

### Compromiso con la comunidad

Desarrollar acciones 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.



## En 2024 se realiza una evaluación del grado de bienestar de las personas situando a Redeia como empresa pionera en este ámbito.

En 2022 este modelo evolucionó para convertirse en el Sistema de gestión de organización saludable, cuyo propósito va más allá de la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud de las personas, extendiéndose hasta el estilo de vida personal y familiar, pasando por implantar la cultura adecuada para ser una organización saludable, logrando así también, una mejora en las comunidades en las que Redeia tiene presencia. Cabe mencionar que el Sistema de gestión de organización saludable tiene una cobertura del 100% de la plantilla de Redeia. En 2023, se define un innovador modelo y estrategia propia de bienestar y en 2024 se realiza una evaluación del grado de bienestar lo que demuestra la apuesta firme de la corporación en este ámbito, situando a Redeia como empresa pionera en este ámbito.

Este nuevo modelo del bienestar entiende la salud y el bienestar de las personas trabajadoras desde una perspectiva holística y global, estableciendo cinco pilares básicos (físico, emocional, profesional, social y financiero), en el que se incluyen las diferentes iniciativas que la empresa pone a disposición de las personas para garantizar su bienestar. Además, el modelo establece sistemas de medición que permiten, por un lado, evaluar la propuesta de valor u oferta de iniciativas propuestas por la empresa a las personas y la autopercepción individual de cada persona sobre su nivel de bienestar en los 5 pilares mencionados.

Esta memoria pretende dar a conocer las principales actuaciones realizadas durante el año 2024, como muestra de nuestro decidido esfuerzo por promover una cultura de excelencia en seguridad, salud y bienestar.



# Planificación de la actividad preventiva



# 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 de Redeia como operador global de infraestructuras eléctricas y de telecomunicaciones de carácter estratégico, Redeia dispone en España de un **Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)**, que da servicio a las siguientes sociedades:

- Redeia Corporación, S.A.
- Red Eléctrica de España S.A.U.
- Red Eléctrica Infraestructuras en Canarias, S.A.U.
- Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A.
- Red Eléctrica de Telecomunicaciones, Innovación y Tecnología, S.A.
- Red Eléctrica Sistemas de Telecomunicaciones, S.A.
- Hispasat, S.A.
- Hispasat Canarias, S.L.U.

La actividad preventiva del Servicio de Prevención Mancomunado (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 Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) asume las especialidades preventivas de: Seguridad en el Trabajo, Ergonomía, la Psicología y Salud Laboral Higiene Industrial. La especialidad de Medicina en el Trabajo está contratada a través de un Servicio de Prevención Ajeno.

El Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) prestará el asesoramiento y 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.
- 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 las personas designadas por la empresa** que, reuniendo la capacitación legalmente requerida y experiencia, realizan determinadas funciones preventivas en régimen de dedicación compartida.

Dentro de las iniciativas llevadas a cabo en 2024 en materia de seguridad y salud preventiva, destacan las siguientes:

- Consolidación del modelo territorial en prevención de riesgos laborales, con la internalización del 100% de funciones asociadas al Servicio de Prevención Mancomunado, lo que garantiza mantener internamente el conocimiento preventivo de las instalaciones.
- Elaboración de un cuadro de mando que facilita el seguimiento de la formación en base a las capacitaciones según la normativa interna en materia de formación en seguridad y salud laboral.
- Puesta en producción de la nueva herramienta para la gestión de los equipos de protección individual (EPI) y los materiales de seguridad de las instalaciones (MSI).
- Refuerzo de las capacidades del SPM con la incorporación de tres técnicos que permiten mejorar la planificación preventiva.

En las empresas de Redeia ubicadas en los países de América Latina (LATAM) existe una Organización preventiva que se ajusta a la legislación de cada país.



# 1.2

## Órganos de participación y canales de consulta

Redeia Corporación, S.A., Red Eléctrica de España, S.A.U, Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A., e Hispasat cuentan cada una de ellas con un Comité de Seguridad y Salud Laboral conforme a la legislación vigente en esta materia, siendo órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la compañía en materia de prevención de riesgos laborales.



El Comité de Redeia Corporación S.A. está formado por tres representantes propuestos por la empresa y tres delegados/as de prevención; el comité de Red Eléctrica de España, S.A.U, está formado por seis representantes propuestos por la empresa y seis delegados/as de prevención (número que excede la representación exigida por la legislación); el de Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A., por dos representantes propuestos por la empresa y dos delegados de prevención elegidos, siendo en todos los casos, elegidos entre la representación de los trabajadores/as que representan al 100% de los empleados de cada una de estas empresas. Además, en las reuniones de estos comités participan los/as técnicos del servicio de prevención mancomunado de Redeia.

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 la vigilancia de la 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 todas las personas en un apartado específico en las intranets corporativas. Asimismo, conoce los resultados de las auditorías internas y externas que se realizan, de la información relativa a la accidentabilidad de las actividades de Redeia y de las acciones de mejora implantadas.

**Redeia impulsa, con el compromiso y liderazgo del equipo directivo y la participación de la Representación Legal de los Trabajadores, las mejores prácticas en seguridad y salud. Para ello conciencia, forma y dota de las mejores condiciones de seguridad a empleados propios y a profesionales de otras compañías que prestan sus servicios.**

Reuniones celebradas en 2024 por los Comités de seguridad y salud laboral constituidos

	2023	2024
Red Eléctrica de España, S.A.U	4	4
Redeia Corporación, S.A.	4	4
Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A.	4	4
Hispasat	4	4

### Canales de consulta adicionales

Adicionalmente, para reforzar la participación de las personas existen canales internos de comunicación y consulta de esta materia (intranet, buzón, sistema PRER de gestión de la prevención, etc.), a través de los cuales se canalizan las sugerencias, dudas y propuestas de mejora relacionadas con la seguridad, adaptadas a la realidad de cada negocio.

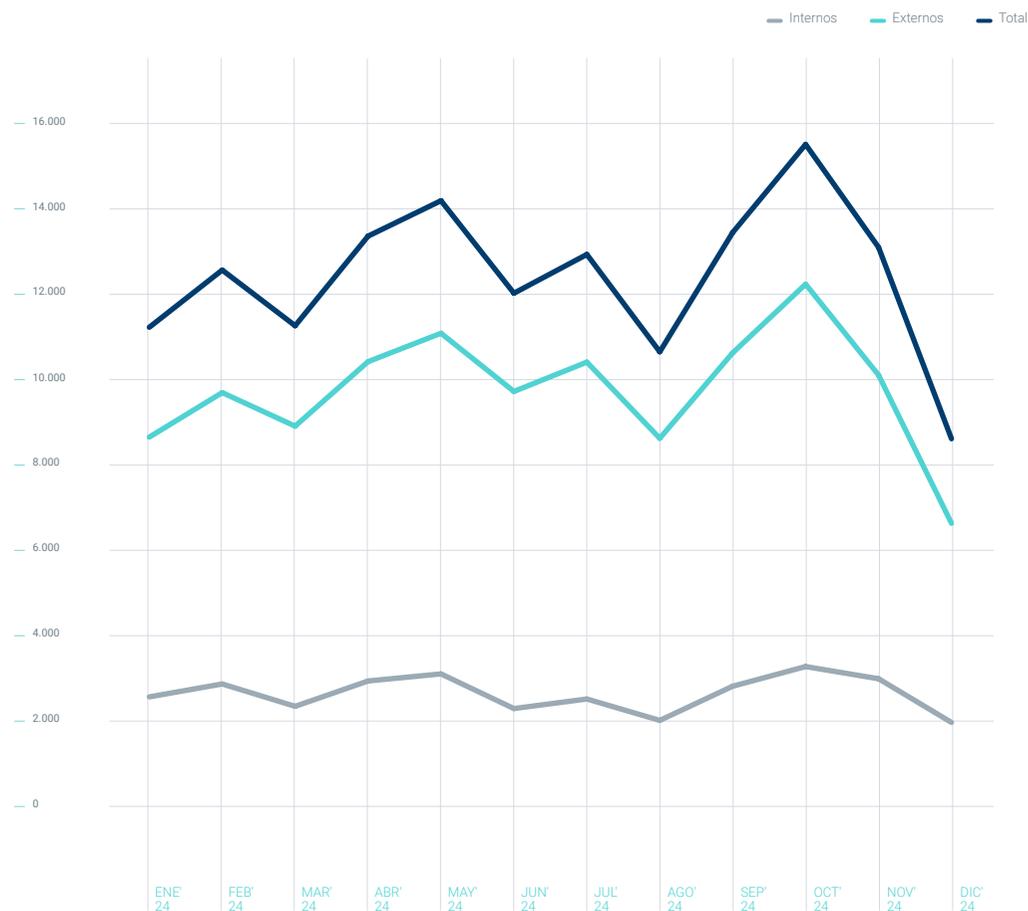
También cabe destacar la Comunidad Actitud Preventiva, espacio colaborativo ubicado en NuestraRED donde las personas de Redeia acceden a noticias y contenidos relacionados con la seguridad laboral y bienestar.

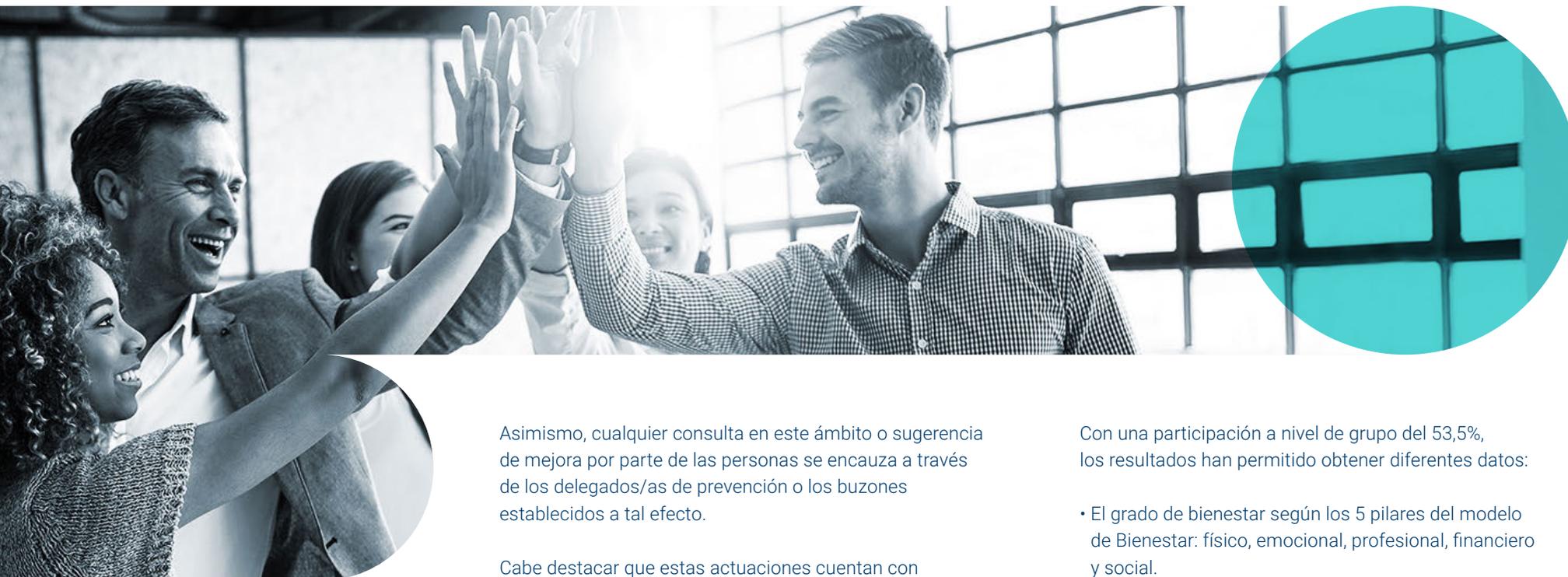
### PROCESOS GESTIONADOS EN 2024

Estudios de Seguridad realizados	221
Planes de Seguridad aprobados	511
Procedimientos de Seguridad aprobados	256
Accidentes gestionados	107
Incidentes gestionados	134
Notificaciones de Riesgo emitidas	140
Inspecciones de seguridad a trabajos (finalizadas)	16.054
Acciones Correctivas generadas	1.271

**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.

## Accesos de usuarios únicos a la plataforma PRER durante 2024





Asimismo, cualquier consulta en este ámbito o sugerencia de mejora por parte de las personas se encausa a través de los delegados/as de prevención o los buzones establecidos a tal efecto.

Cabe destacar que estas actuaciones cuentan con el refuerzo del área de comunicación interna de Redeia como herramienta necesaria para su difusión entre los empleados.

En noviembre de 2024, se realizó la primera evaluación del bienestar, con el objetivo de conocer el grado de bienestar en los 5 pilares del modelo de Bienestar definido en 2023. Los resultados obtenidos han permitido, por un lado, conocer áreas de mejora donde poner el foco del cuidado, pero también permitió a las personas, de forma individual, tener un informe individual y personalizado.

Con una participación a nivel de grupo del 53,5%, los resultados han permitido obtener diferentes datos:

- El grado de bienestar según los 5 pilares del modelo de Bienestar: físico, emocional, profesional, financiero y social.
- El grado de bienestar global.
- El índice de bienestar, basado en una única pregunta que mide la percepción subjetiva del estado de bienestar individual.

Existe un informe que permite conocer con mayor detalle los resultados y las prioridades a establecer.

Introducción

1  
Planificación de la actividad preventiva

2  
**Sistema de gestión de la organización saludable**

3  
Formación en seguridad y salud 2023

4  
Auditoría de los sistemas de gestión

5  
Indicadores

# Sistema de gestión de la organización saludable



2



El concepto de la Seguridad y Salud está en permanente evolución, 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. Así, 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 que engloba otros aspectos adicionales, laborales y extralaborales, que tienen impacto directo en el bienestar de las personas.

El **Sistema de gestión de Organización Saludable** tiene un propósito que va más allá de la prevención de las lesiones y la protección y promoción de la salud de las personas, extendiéndose hasta el estilo de vida personal

y familiar, pasando por implantar la cultura adecuada para ser una Organización Saludable, logrando así también, una mejora en las comunidades en las que Redeia tiene presencia.

Esta transformación cultural requiere el compromiso y liderazgo del equipo directivo y un alineamiento con los valores, objetivos y estrategias de Redeia, como son el Plan Estratégico de la compañía, el Plan de Sostenibilidad con el Plan Operativo de Personas y Cultura y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 de Redeia.

Entre los principios y directrices básicas de la Política de Personas, aprobada por el Comité Ejecutivo, 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 Organización 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.

•	1	2	3	4	5
Introducción	Planificación de la actividad preventiva	<b>Sistema de gestión de la organización saludable</b>	Formación en seguridad y salud 2023	Auditoría de los sistemas de gestión	Indicadores

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.
- 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 Sistema de Gestión de Organización 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.

## **El Sistema de gestión de Organización Saludable integra la seguridad, salud y bienestar en todos los niveles jerárquicos y actividades, de acuerdo con la normativa vigente y los compromisos empresariales.**

- 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 las personas 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 Organización Saludable.
- Mantener la certificación de los sistemas de gestión, a través de la mejora continua del desempeño.

Introducción

1  
Planificación de la actividad  
preventiva2  
**Sistema de gestión de  
la organización saludable**3  
Formación en seguridad  
y salud 20234  
Auditoría de los sistemas  
de gestión5  
Indicadores

La Política de Personas está publicada y difundida y es coherente con el Plan Estratégico de Redeia. Esta política se complementa con la guía interna de Seguridad Laboral AM025 y la Instrucción técnica de Vigilancia de la salud IM038 que desarrollan los aspectos propios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Bajo este marco, el Sistema de Organización Saludable permite organizar, planificar, hacer seguimiento y evaluación, de una manera coherente y estructurada, de todas las iniciativas que procuran un mayor bienestar a las personas y su entorno más cercano, su familia y en la comunidad.

El sistema gira en torno a cuatro ejes de actuación:

- **Salud y seguridad de las personas de la organización:** facilitar los medios necesarios para realizar las funciones propias de los puestos de trabajo en las mejores condiciones de seguridad.
- **Compromiso con 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.
- **Cultura enfocada al bienestar de la organización:** proporcionar a la plantilla herramientas para mejorar el estado de salud física y mental, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.
- **Estilo de vida:** implantar herramientas y recursos de gestión y organización del trabajo que favorezcan al bienestar físico y psicosocial de los trabajadores.

El sistema 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 a Redeia como empresa líder en buenas prácticas en seguridad, salud y bienestar.

### Salud y seguridad de las personas de la organización

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

### Estilo de vida

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

### Compromiso con 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.

### Cultura enfocada al bienestar de la organización

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

Introducción

1  
Planificación de la actividad  
preventiva2  
**Sistema de gestión de  
la organización saludable**3  
Formación en seguridad  
y salud 20234  
Auditoría de los sistemas  
de gestión5  
Indicadores

# 2.1

## Salud y seguridad

DE LAS PERSONAS DE  
LA ORGANIZACIÓN

### Entorno físico de trabajo: seguridad de las personas en la organización

Incorporar la seguridad en los distintos negocios y procesos operativos de la compañía, y proteger la salud de los profesionales en el entorno de trabajo, es una de las mayores prioridades para Redeia.

Impulsado por diferentes cambios sociales, el concepto de la Seguridad y Salud está en permanente evolución, habiéndose convertido en un ámbito estratégico de gestión de personas de la compañía, por el impacto que tiene en sus propios empleados y en los de su cadena de valor.

Introducción

1  
Planificación de la actividad  
preventiva

2  
**Sistema de gestión de  
la organización saludable**

3  
Formación en seguridad  
y salud 2023

4  
Auditoría de los sistemas  
de gestión

5  
Indicadores

Todo ello, se recoge en el **Plan de Seguridad Laboral y Bienestar 2024-2025**, aprobado en noviembre de 2023 por el Grupo Permanente de Prevención, integrado por las direcciones de Tecnologías del Transporte, Personas y Cultura, Mantenimiento y Construcción e Infraestructuras en Canarias. Este Plan cuenta con varios objetivos estratégicos y específicos que se dividen en cuatro grandes líneas de actuación.

### 1. Cultura y liderazgo:

- Mejorar la formación.
- Mejorar la gestión de lecciones aprendidas.
- Impulsar la participación.
- Mantener la tensión preventiva.
- Impulsar el liderazgo en prevención y bienestar.
- Prevenir con perspectiva de género.

### 2. Innovación y digitalización

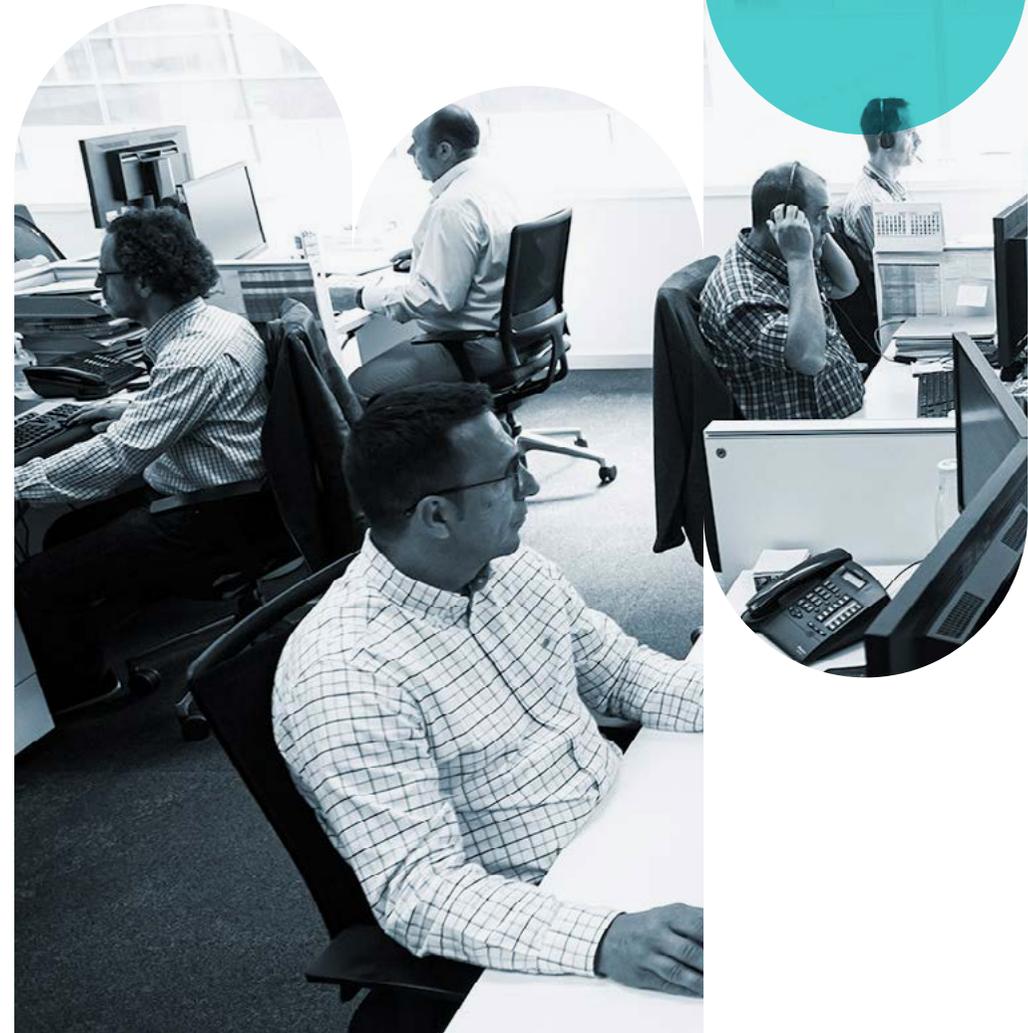
- Sistematizar la innovación en Seguridad y Salud Laboral (SSL).
- Rediseñar procesos.
- Reducir impactos de la digitalización.
- Afrontar riesgos del cambio climático.

### 3. Bienestar

- Desplegar un modelo de bienestar.
- Evaluar e intervenir sobre la salud mental.

### 4. Colaboración con grupos de interés

- Alinear criterios y mejorar el nivel preventivo de contratistas.
- Gestionar relaciones con las administraciones.
- Compartir experiencias con empresas análogas.





Estos objetivos buscan no solo mejorar la seguridad y salud de los empleados, sino también fomentar una cultura preventiva y de bienestar en toda la organización. De tal manera, el plan 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, formando, informando y sensibilizando de las obligaciones y responsabilidades y comprometiendo a todo el personal, colaboradores y proveedores.

El seguimiento continuo de los trabajos y actividades de mayor riesgo con programas de inspección de seguridad, así como la mejora de los requisitos de habilitación de los proveedores, es clave para alcanzar los elevados niveles de seguridad requeridos.

En 2024 se han realizado 16.054 inspecciones de seguridad en trabajos e instalaciones al objeto de anticiparse y detectar posibles situaciones riesgo que permitan evitar la materialización de accidentes. Como consecuencia de todas las actividades realizadas para el control y seguimiento de los trabajos, se han generado más de 1.271 acciones correctivas, resolviéndose más del 89 % y estando el resto en fase de cierre. Esto se realiza mediante un procedimiento de investigación y análisis de los sucesos detectados, que sigue un modelo establecido en la aplicación corporativa de gestión de la prevención. Este modelo introduce análisis de causas, propuestas de mejora y evidencias posteriores de su resolución y cierre, tanto para los sucesos más triviales como para aquéllos considerados más relevantes, como son los accidentes e incidentes.

El aprendizaje obtenido en la resolución de estas acciones correctivas, de forma colaborativa, permite a todos los integrantes de la cadena de valor mejorar sus procesos de seguridad y salud, afianzando la cultura preventiva con nuevo conocimiento compartido.

En 2024, dentro del objetivo de impulsar la integración de la prevención en los procesos y cultura de Redeia con la aspiración de conseguir el objetivo "cero accidentes", se han llevado a cabo grandes actuaciones relativas a la elaboración del Plan de Seguridad Laboral y Bienestar 2024-2025, la mejora de la comunicación, sensibilización de las personas, la incorporación de nuevas tecnologías y la transformación digital, así como la integración del concepto de bienestar en dicho plan.

•	1	2	3	4	5
Introducción	Planificación de la actividad preventiva	<b>Sistema de gestión de la organización saludable</b>	Formación en seguridad y salud 2023	Auditoría de los sistemas de gestión	Indicadores

**En 2024, se han completado 16.054 inspecciones de seguridad en trabajos en instalaciones que han generado más de 1.271 acciones correctivas, de las cuales se han resuelto más del 89%, estando el resto en fase de cierre.**

Resultado de ello es el mantenimiento de los indicadores de accidentabilidad globales, que incluyen tanto personal propio (índice de gravedad: 0,13) como contratistas de contratistas (índice de gravedad: 0,38), significativamente por debajo de los valores objetivo (índice de gravedad 0,20 y 0,50, personal propio y contratistas, respectivamente) y no habiéndose producido accidentes mortales.

En relación a las actuaciones de innovación en seguridad y salud durante 2024 se ha dado soporte a diferentes proyectos de innovación internos que provienen de intra-empresamiento, además de consolidar la implantación de los productos Safedlimit y Serpat.

## Actuaciones destacadas en seguridad de las personas 2024

### Elaboración del nuevo Plan de Seguridad Laboral y Bienestar 2024-2025

- Elaboración del nuevo Plan de Seguridad Laboral y Bienestar 2024-2025, con cuatro grandes ejes: cultura y liderazgo, innovación y digitalización, bienestar y colaboración con los grupos de interés. Para la realización de este nuevo plan, por primera vez se ha desplegado un proceso de escucha en el que han participado más de 750 personas, entre empleados y proveedores de Redeia.
- Primera evaluación de la cultura preventiva de acuerdo con el modelo internacional NOSACQ-50, ratificando el alto estándar de implantación de la seguridad (nivel proactivo-generativo) y el alto compromiso e implicación a todos los niveles de la organización.

### Mejora de la comunicación y sensibilización de las personas

- 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 de personal tanto propio como externo y desarrollando acciones encaminadas a la reducción de la accidentalidad en las fases de ejecución de los trabajos.
- Acciones de comunicación bajo el lema "Está en tus manos", entre las que destacan la organización de la III Semana de la Prevención en Redeia con la participación de más de 550 personas.
- Jornadas de la Prevención de Riesgos Laborales con motivo del día mundial de la seguridad y salud en el trabajo, que se celebra cada 28 de abril, con una doble sesión, una para el personal de Redeia en España y otra para el de Chile y Perú.
- Reuniones mensuales de seguimiento y acciones de seguridad laboral con las unidades de negocio de Redeia.
- Publicación de contenidos.
- Acciones con proveedores para el seguimiento de la accidentalidad y compartir lecciones aprendidas.

La actualización de la instrucción IM002 se ha realizado alineándola con las mejores prácticas y normativa legal vigente en materia de prevención de riesgos laborales, y es el fruto de un período de trabajo colaborativo e intensivo, entre las unidades de Operación, Mantenimiento y Construcción, y Seguridad Laboral.



## Actuaciones destacadas en seguridad de las personas 2024

### Nuevas tecnologías y la transformación digital

- Desarrollo para implementación de la nueva plataforma "Zonas Protegidas" que garantiza la integridad operativa y la seguridad de todos los involucrados, proporcionando una trazabilidad sin precedentes.

### Control de riesgos por altas temperaturas

- Se ha implantado una nueva instrucción para establecer y difundir medidas preventivas y organizativas a adoptar para disminuir los riesgos existentes ante un aumento anómalo de temperaturas.

### Actualización de los protocolos internos para realizar trabajos sin tensión en instalaciones de alta tensión (IM002)

- Regular las medidas de seguridad que se deben tomar en las instalaciones eléctricas de alta tensión para la realización de trabajos sin tensión y la solicitud y ejecución de las medidas de explotación necesarias, con el fin de garantizar la seguridad de las personas e instalaciones.



## Seguridad en la cadena de suministro

El impulso en la seguridad y salud de los profesionales va más allá de las personas empleadas de Redeia, se extiende a todas las empresas y personal de la cadena de valor, que intervienen en los distintos procesos de la compañía desplegando y participando de la cultura de seguridad y salud.

Todos los proveedores que trabajan en las instalaciones y centros de trabajo de Red Eléctrica están calificados y cualificados en materia de seguridad laboral y, en el caso de realizar actividades con riesgo, dichas actividades están dirigidas por los jefes de trabajo del proveedor que han sido habilitados previamente por el Servicio de Prevención Mancomunado de Redeia.

En línea de colaboración permanente con los proveedores, se tiene habilitados a 3.645 jefes de trabajo en las actividades de mayor riesgo, siendo este un colectivo que juega un papel fundamental en el cumplimiento de las medidas de seguridad durante la realización de los trabajos. La habilitación supone una revisión y comprobación de la formación, capacitación y experiencia.

Adicionalmente, la compañía solicita aleatoriamente a sus proveedores evidencias de la formación en seguridad y salud de sus empleados, así como la incorporación de empleados a la base de datos del proveedor en las aplicaciones corporativas de seguridad laboral (PRER, y 6 Conecta para Hispasat) para un mejor control de los procesos operativos de coordinación de actividades empresariales.

Todos los accidentes e incidentes ocurridos en instalaciones de Redeia por parte de los Proveedores son investigados y analizados al objeto de implantar las medidas correctoras necesarias para que se puedan reproducir a futuro.

En 2024, Redeia ha llevado a cabo distintas iniciativas entre las que destacan: la creación con el ecosistema de proveedores de construcción y mantenimiento de la compañía de la Comunidad *Positive Safety*, iniciándose con una sesión a la que asistieron 130 personas de 41 empresas alineadas con el propósito "Me cuido, te cuido y me dejo cuidar". Asimismo, se han puesto en práctica las Iniciativas Positive Safety que se materializan en siete rituales de seguridad laboral impulsados conjuntamente por personal de Redeia y de los proveedores de servicios de construcción y mantenimiento.

Adicionalmente se han celebrado sesiones de concienciación en materia de seguridad con los proveedores de los servicios de desbroces, talas y podas y montaje electromecánico y pruebas en vacío de subestaciones y un webinar para la sensibilización en la seguridad de los trabajos de operación local en subestaciones por parte del servicio de brigadas.

Introducción

1  
Planificación de la actividad  
preventiva2  
**Sistema de gestión de  
la organización saludable**3  
Formación en seguridad  
y salud 20234  
Auditoría de los sistemas  
de gestión5  
Indicadores

## 2.2

Cultura enfocada  
al bienestar

DE LA ORGANIZACIÓN

Los avances realizados en este ámbito desde 2023 evidencian el compromiso de la organización con el cuidado de las personas. La incorporación de líneas de actuación concretas y compromisos específicos relacionados con la salud y el bienestar en el Plan de Seguridad y Bienestar 2024-2025 y el desarrollo de un modelo concreto de Bienestar demuestran la importancia y el alcance de este nuevo ámbito de actuación.



Introducción

1  
Planificación de la actividad  
preventiva2  
**Sistema de gestión de  
la organización saludable**3  
Formación en seguridad  
y salud 20234  
Auditoría de los sistemas  
de gestión5  
Indicadores

## 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 las personas. La mejora del entorno psicosocial de las personas es imprescindible para alcanzar el bienestar.

**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 de las personas, es una prioridad en Redeia. 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 situaciones del día a día, como fundamento del bienestar individual y colectivo.

Esta es la razón fundamental por la que se plantea la necesidad de buscar herramientas y recursos que permitan, además de detectar situaciones de riesgo emocional para actuar preventivamente, una formación en control de las emociones, siendo conscientes de que el estrés derivado de situaciones emocionales desfavorables afecta directamente al bienestar de las personas, pudiendo generar situaciones con consecuencias no deseadas que se deben evitar.

En 2024 ha finalizado el proyecto “Emoción”, que se lanzó en 2022 y cuyo objetivo fue el de incorporar la gestión emocional a la prevención de riesgos laborales en

## El modelo de gestión de la conciliación de Redeia se encuentra entre los pilares fundamentales del modelo de Organización Saludable y del Modelo de Diversidad e incluye más de 70 medidas de conciliación con acciones asociadas.

aquellas actividades de mayor riesgo. Este proyecto se desplegaba en tres vertientes:

- Inclusión de la percepción emocional en las charlas de seguridad antes de comenzar los trabajos.
- Formación de los líderes en gestión emocional.
- Aplicación en la prevención de riesgos laborales y el análisis de los perfiles emocionales de los colectivos de mayor riesgo con el objetivo de identificar áreas de mejora relacionadas con habilidades para un mejor afrontamiento de las actividades de mayor riesgo.

En relación con este último hito, más de 230 personas han seguido unos entrenamientos en autoliderazgo emocional para aprender a conocerse mejor y adquirir herramientas personales para afrontar mejor situaciones concretas que pueden alterar el equilibrio emocional.

Además, se han realizado diferentes acciones de comunicación interna que apoyan el interés por aumentar la sensibilización sobre los riesgos psicosociales, la salud mental así como su impacto en la salud:

- Noticia sobre el Día de la salud mental
- Lanzamiento de la evaluación del bienestar
- Seguimiento del servicio de apoyo psicológico

### Conciliación de la vida laboral y personal

La conciliación de la vida laboral y personal es estratégica para la consecución del equilibrio entre la vida laboral, y la vida personal (familia, 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 Redeia quiere ir más lejos. El modelo de gestión de la conciliación ha cambiado y madurado a lo largo del tiempo que lleva implantado y representa una de las principales áreas de actuación del Sistema de Organización Saludable, así como del Plan Integral de Diversidad, siendo un factor fundamental que promueve el bienestar de las personas. La gestión de la conciliación es un elemento clave del estilo de dirección, en aras de atraer y fidelizar a los mejores profesionales y de crear un marco que favorezca su motivación y consecuentemente una mayor contribución a los objetivos de la empresa.

Siendo fiel al su compromiso de velar por el equilibrio de la vida personal y laboral, Redeia continúa apostando por un modelo de gestión de la conciliación basado en la mejora continua.

2024 se ha caracterizado por la consecución de los objetivos identificados para el año con un cumplimiento de estos del 100%, destacando el papel de la figura de la interlocutora de conciliación, que ha dado respuestas individualizadas a situaciones personales excepcionales no contempladas dentro del marco regulado, como pueden ser entre otras, las relacionadas con las reducciones de jornada, la flexibilidad espacial y temporal o el apoyo a la familia

La gran mayoría de las medidas contempladas en el alcance del modelo de gestión de la conciliación son aplicables a todas las sociedades, dividiéndose en los siguientes bloques:

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

Redeia 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 de este observatorio es trabajar a través de la investigación aplicada, interdisciplinar y de alta calidad, para ofrecer a las empresas e instituciones información relevante y 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.

El 70% de la plantilla tiene establecida una jornada real y efectiva de trabajo, en cómputo anual, de entre 1.686 y 1.690 horas, con un horario base de 7 horas diarias para todos los días laborables del año y una amplia flexibilidad en el horario de entrada (desde las 07:30 horas) y salida (a partir de las 14:00 horas).

Cabe señalar que Redeia, ofrece una serie de beneficios diseñados para facilitar el cuidado de los hijos y apoyar a los padres y madres en su rol de cuidadores principales.



### Instalaciones o contribuciones para el cuidado infantil:

poniendo a disposición de las personas empleadas cheques guardería que pueden solicitar como parte de su retribución flexible, lo que les supone una optimización fiscal de su salario. En 2024, el 42,7% de los empleados y empleadas con hijos menores de 3 años hicieron uso de ellos.

**Instalaciones o beneficios para la lactancia:** la sede social de Redeia, cuenta con una sala de lactancia diseñada según las recomendaciones de profesionales, con el objetivo de conseguir un espacio acogedor, seguro e higiénico, que garantice el confort e intimidad de sus usuarias.

### Permiso parental remunerado para el cuidador principal:

Redeia ofrece a sus empleados y empleadas un permiso parental remunerado de 16 semanas para el cuidador principal, asegurando que puedan disfrutar de este importante período sin preocupaciones económicas.

### Permiso parental remunerado para el cuidador no principal:

Además, Redeia ofrece 16 semanas de permiso parental remunerado para el cuidador no principal, permitiendo que ambos progenitores puedan compartir el cuidado de sus hijos.

### Permiso familiar o de cuidado más allá del permiso parental:

Redeia, mejora y amplía los permisos retribuidos más allá de los establecidos en la normativa laboral vigente (fallecimiento o enfermedad de familiares directos, situaciones especiales...). Por ello y adicionalmente a la baja de maternidad/paternidad establecida por ley (actualmente 16 semanas para cada progenitor),

## Ámbitos de las medidas de conciliación



en materia de cuidado de un hijo menor de nueve meses (lactancia, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento), los profesionales de ambos géneros pueden solicitar una reducción de su jornada anual, con porcentajes mejorados con respecto a la legislación vigente. Asimismo, Redeia mejora el periodo establecido para solicitar una reducción de jornada para cuidado de un menor (de 12 a 13 años del hijo). Cabe señalar que, en 2024, el 100% de los hombres con derecho al uso del descanso retribuido de hasta 16 semanas de duración por cuidado de menor, lo han disfrutado.

Además, ante situaciones excepcionales personales o de salud, fuera de este marco general, a través de la figura de la interlocutora de conciliación, se valoran adaptaciones de jornada u otros permisos, que se definen según las necesidades de cada persona.



## El Protocolo de desconexión digital y flexibilidad horaria permite el equilibrio entre la vida personal y profesional del empleado.

### Desconexión digital

Como una clara apuesta por fomentar la desconexión digital, en el 2021 entró en vigor el **Protocolo de desconexión digital**, en el que se definen las modalidades de ejercicio de este derecho y las acciones de formación y de sensibilización a llevar a cabo sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas. Este Protocolo, junto con la flexibilidad horaria de la que disfrutaban las personas, hace que se pueda disfrutar de un equilibrio entre su vida personal y profesional.

Dentro de las medidas contempladas en el protocolo de desconexión digital, se encuentra la del derecho a desconexión durante los periodos de vacaciones, ya que para Redeia es fundamental que sus empleados y empleadas disfruten de sus vacaciones anuales (que son íntegramente remuneradas por la empresa), y que les permiten desconectar del trabajo y dedicar tiempo a sus intereses personales y familiares.

Para asegurar su correcta implantación se acompaña de un plan de comunicación dirigido a la sensibilización de la importancia de la desconexión digital y se despliegan medidas dirigidas a mejorar la salud y calidad, con consejos a las personas sobre cómo aplicarla de manera efectiva.

El 70% de la plantilla tiene establecida una jornada real y efectiva de trabajo, en cómputo anual, de entre 1.686 y 1.690 horas, con un horario base de 7 horas diarias para todos los días laborables del año y una amplia flexibilidad en el horario de entrada (desde las 07:30 horas) y salida (a partir de las 14:00 horas).

Además, los empleados tienen la posibilidad de solicitar una reducción de su jornada anual, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cuidado de menores de trece años, personas con discapacidad o por enfermedad. Ante situaciones excepcionales personales y de salud, se aprueban adaptaciones de jornada según las necesidades de cada empleado.

Por otra parte, desde 2023 está implantada la modalidad de trabajo híbrido voluntario, al cual está adherido el 99,3% de la plantilla susceptible de hacerlo, permitiendo trabajar en remoto en torno a un 47% de los días laborales anuales. Esta modalidad ofrece la posibilidad de trabajar hasta desde dos ubicaciones diferentes.



Introducción

1  
Planificación de la actividad  
preventiva2  
**Sistema de gestión de  
la organización saludable**3  
Formación en seguridad  
y salud 20234  
Auditoría de los sistemas  
de gestión5  
Indicadores

# 2.3

## Estilo de vida

### Vigilancia de la salud

Redeia lleva a cabo de forma permanente el seguimiento preventivo de la salud de las personas empleadas, que permite posteriormente el despliegue de las campañas de protección y promoción de la salud respondiendo al análisis de los diferentes indicadores de salud evaluados anualmente y a unas necesidades identificadas previamente.



•	1	2	3	4	5
Introducción	Planificación de la actividad preventiva	<b>Sistema de gestión de la organización saludable</b>	Formación en seguridad y salud 2023	Auditoría de los sistemas de gestión	Indicadores

Esta vigilancia de la salud se realiza en base a protocolos específicos aplicados en función de los puestos de trabajo y por tanto de los riesgos laborales a los que las personas están expuestas. Pero el compromiso de Redeia con la salud de las personas va más allá de lo puramente laboral, y amplía el alcance a otros parámetros de salud de las personas. En línea con esta vigilancia de la salud individual, laboral y extralaboral, en Redeia se han realizado 1.375 exámenes de salud, lo que supone el 70,69% de la plantilla.

### 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 y bienestar en el entorno de la organización a todos los niveles (individual, entorno y organización). Como miembros 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, Redeia 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 de las personas y de la organización.
- La creación de una cultura de la salud que satisfaga las necesidades tanto de la empresa como de las personas
- Una gestión de la salud que se integre en el plan estratégico de la empresa porque es bueno para la salud

**En línea con esta vigilancia de la salud individual, en Redeia se han realizado 1.375 exámenes de salud, lo que supone el 70,69% de la plantilla.**

de las personas y para la productividad, eficiencia y competitividad 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 las personas y demás actores relevantes y para poner a su disposición un entorno de trabajo que proteja la salud 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 las personas está asegurada y en las que se cumplen y sobrepasan los requerimientos legales de la normativa vigente.
- Unos hábitos de vida saludables considerando cómo puede el entorno de trabajo facilitar y apoyar hábitos, comportamientos y habilidades para vivir de forma saludable.



En 2024 se ha dado continuidad a las actividades e iniciativas de promoción de la salud y bienestar que persiguen la mejora de la salud y la prevención de enfermedades desde una perspectiva integral de las personas (bienestar físico, emocional y social). La campaña de promoción de la actividad física y disminución del sedentarismo, con la participación de más de 500 personas en diferentes actividades deportivas cofinanciadas por la empresa (carreras, clases de yoga, pilates, pádel, torneos de fútbol...), la consulta de nutrición, la consulta de condición física, la consulta de fisioterapia o el servicio de apoyo psicológico permiten evidenciar la gran perspectiva del cuidado de la salud con la que se trabaja en este ámbito.

Todas las campañas e iniciativas puestas en marcha responden al análisis de diferentes indicadores de salud evaluados anualmente, a los datos de absentismo por enfermedad y a otras necesidades identificadas previamente y que tienen como principal objetivo la mejora de la salud y el bienestar a través de la incorporación de hábitos de vida saludables.

#### Principales líneas de actuación 2024

- Realización de 1.375 exámenes de salud en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo con la aplicación de protocolos de vigilancia de la salud correspondientes.
- Ampliación de los reconocimientos médicos con carácter obligatorio para todas las personas de los centros de control, expuestas a turnos.
- Mejoras en las condiciones del trabajo híbrido en el caso de mujeres embarazadas.
- Análisis estadístico de los resultados de la vigilancia de la salud.
- 2 mujeres se han acogido al permiso retribuido por embarazo de 38 semanas para poder atender a sus necesidades médicas y prepararse para el parto.
- Estudio de las principales causas de absentismo por contingencias comunes.
- Prevención de enfermedades cardiovasculares con iniciativas que promueven la práctica de actividad física

Introducción	1 Planificación de la actividad preventiva	<b>2 Sistema de gestión de la organización saludable</b>	3 Formación en seguridad y salud 2023	4 Auditoría de los sistemas de gestión	5 Indicadores
--------------	---	--	--	---	------------------

## Las campañas de salud responden al análisis de los indicadores de salud evaluados anualmente y a los datos de absentismo por enfermedad, y tienen como principal objetivo la incorporación de hábitos de vida saludables para la mejora de la salud y calidad de vida.

y alimentación saludable: 385 consultas individualizadas de nutrición y 19 consultas de evaluación de la condición física, 30 actividades deportivas cofinanciadas (deportes de equipo, yoga, pilates, entrenamientos funcionales, bailes de salón, carreras, torneos...)

- Campaña de vacunación antigripal con 258 personas vacunadas.
- Campaña de prevención de cáncer de colon para mayores de 49 años con 110 personas evaluadas.
- Campaña de prevención del cáncer de próstata para hombres mayores de 50 años con 336 hombres evaluados.
- Campaña de prevención del Ictus: noticia de divulgación.

- Campaña de prevención de trastornos musculoesqueléticos: 941 consultas de fisioterapia, y definición del nuevo plan de prevención de trastornos musculoesqueléticos
- Prevención de riesgos psicosociales y salud mental con la puesta a disposición de un servicio de apoyo psicológico
- Ciclo divulgativo de salud y mujer con cinco webinar específicos: ciclo menstrual, menopausia, nutrición, actividad física y suelo pélvico. Difusión del modelo de bienestar y lanzamiento de la evaluación de bienestar:
  - Participación en eventos externos para presentar el proyecto EMOCION, iniciativa que integra la gestión emocional en la estrategia de prevención de accidentes de Redeia: Jornada en el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Madrid (IRSST).
  - Jornada Factor humano, factor olvidado de la PRL organizado por Foment de Barcelona.
  - Jornadas de Seguridad en operaciones de Mantenimiento en Enagás.
  - Fórum de Organizaciones Saludables, en el Instituto Biomecánico de Valencia (IBV).
- Participación en eventos externos para presentar el modelo de Bienestar como HR Expo.

# 2.4

## Compromiso con la comunidad

### Participación de la empresa en la comunidad

Las empresas forman parte de un entorno comunitario que influye directamente en la salud y bienestar 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 las personas de Redeia, de sus familias y de la comunidad a la que pertenecen.



Introducción

1  
Planificación de la actividad  
preventiva2  
**Sistema de gestión de  
la organización saludable**3  
Formación en seguridad  
y salud 20234  
Auditoría de los sistemas  
de gestión5  
Indicadores

Dentro del Sistema de Gestión de Organización 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 de la organización y, en definitiva, la sociedad en su conjunto.

Durante el año 2024 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 de Redeia: Además del Servicio Público de Salud, Redeia tiene concertadas pólizas de seguro de salud que pone al alcance de sus personas haciéndolas extensivas a sus familiares, también en LATAM.
- Gestión de la discapacidad: Redeia 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 y la incorporación de empleo directo. El Plan Familia, proyecto consistente en aportar medidas de apoyo cuyo objetivo es mejorar la integración de familiares con discapacidad de las personas empleadas, cuenta actualmente con 23 beneficiarios.
- Campañas de donación de sangre: Redeia 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.

- Accesibilidad al servicio de apoyo psicológico para familiares de primer grado. El servicio de apoyo abre la oportunidad de prestar atención a los familiares de las personas empleadas.



### Voluntariado corporativo

El modelo de voluntariado corporativo de Redeia, extiende la acción social de la compañía, impulsando y potenciando la colaboración con 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 2024 han respondido al interés de las personas voluntarias 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.

Las actuaciones llevadas a cabo en 2024 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. Las actuaciones de voluntariado se adaptan en cada país donde Redeia está presente a su realidad social y a sus necesidades.

Fruto de todo ello, Redeia ha alcanzado en 2024 un nivel de participación de voluntarios únicos del 22% (frente al 24,9% de 2023), superando de nuevo el objetivo marcado al inicio del año (20%).

## Principales acciones de voluntariado corporativo 2024

Campaña	Participantes
Taller con mujeres en situación de vulnerabilidad; apoyo mejora CV y entrevista de trabajo.	15
Taller de construcción de cajas nidos y limpieza del entorno.	19 + 55 acompañantes
Yincana científico-tecnológica junto con jóvenes de primaria.	18
Donación de sangre (Madrid)	13
Montaje de mochilas de material escolar	140
Taller de lenguaje de signos	22 + 6 acompañantes
Taller de sensibilización online #STOPEDADISMO	12
Campaña de recogida de leche	2.916 litros
Donación de sangre (Madrid)	16
Taller de adornos de Navidad	41
Cestas de la ilusión; campaña de recogida de regalos	140
Jornada de retirada de residuos	10 + 12 acompañantes
Recogida de ropa	60 kg
Gala solidaria familias Redeia	12 + 29 acompañantes

Introducción

1  
Planificación de la actividad preventiva

2  
Sistema de gestión de la organización saludable

3  
**Formación en seguridad y salud 2024**

4  
Auditoría de los sistemas de gestión

5  
Indicadores

# Formación en seguridad y salud 2024



3

Introducción	1 Planificación de la actividad preventiva	2 Sistema de gestión de la organización saludable	<b>3 Formación en seguridad y salud 2024</b>	4 Auditoría de los sistemas de gestión	5 Indicadores
--------------	---	--	--	---	------------------

Redeia considera esencial la formación y sensibilización para reducir los accidentes y preservar la seguridad y salud de todo su equipo de personas.

## Actuaciones destacadas de formación y sensibilización 2024

### Formación en prevención de riesgos laborales

- Cursos establecidos en el Modelo de formación y capacitación en seguridad y salud laboral.
- Formación sobre seguridad vial, zonas protegidas e incendios forestales.
- Formación en comunicación efectiva y manejo de conflictos.
- Formación en control de emociones, gestión de las emociones y orientación al bienestar.
- Formación para la capacitación profesional del personal propio (162 personas), impartida por los técnicos del servicio de prevención mancomunado de Redeia.
- Implantación del sistema ergonómico de puesta a tierra (SERPAT), proyecto desarrollado por técnicos de Redeia.

### Proyecto EMOCION

- Programa de entrenamientos dirigidos a la gestión emocional a través de sensibilización en: Autoliderazgo emocional, gestión de conflictos y comunicación, resolución saludable y autoconciencia. Mas de 230 personas formadas durante el proyecto.

### Habilitaciones de proveedores y campañas de sensibilización

- 16 habilitaciones para personal de proveedores de Redeia en la operación local de subestaciones.
- Jornadas de coordinación, comunicación y concienciación en materia preventiva en trabajos de riesgo de terceros: 5 jornadas de sensibilización sobre coordinación de descargos en instalaciones compartidas en el que han participado más de 680 personas de 70 empresas.
- Comunicación sobre el riesgo laboral por incendios forestales con motivo del día mundial de prevención.
- Sesiones de concienciación en materia de seguridad con los proveedores de los servicios de desbroces, talas y podas y montaje electromecánico y pruebas en vacío de subestaciones.
- Webinar para la sensibilización del personal del servicio de brigadas en aspectos de seguridad en los trabajos de operación local en subestaciones.
- Comunicaciones en materia de prevención de riesgos laborales, destacando el video sobre las actividades impulsadas en materia de seguridad laboral y la noticia sobre la mejora de la ergonomía en el trabajo del personal de control y protecciones en las casetas de relés.

**Durante el 2024, Redeia ha realizado más de 140 sesiones con un total de 8.037 horas de formación en prevención de riesgos laborales.**

### DESGLOSE DE HORAS DE FORMACIÓN POR SOCIEDAD

Sociedad	Horas de formación en Seguridad y Salud
Red Eléctrica de Telecomunicaciones, Innovación y Tecnología, S.A.	-
Red Eléctrica Brasil Hold	-
Red Eléctrica Chile Spa	-
Red Eléctrica Infraestructuras en Canarias, S.A.U.	77
Red Eléctrica Andina	-
Redeia Corporación, S.A.	114,5
Red Eléctrica de España S.A.U.	6.671,5
Red Eléctrica Internacional	-
Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A.	1.174
<b>Total</b>	<b>8.037</b>

# Auditoría de los sistemas de gestión



4

•	1	2	3	4	5
Introducción	Planificación de la actividad preventiva	Sistema de gestión de la organización saludable	Formación en seguridad y salud 2024	<b>Auditoría de los sistemas de gestión</b>	Indicadores

Redeia 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 las normas;
- 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.

En 2024 se han realizado auditorías correspondientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme con los requisitos de la **Norma ISO 45001:2018**, renovación del sistema de gestión de organización saludable (**SIGOS**) y de Empresa familiarmente responsable (**EFR**).

Adicionalmente se han realizado auditorías internas en cuatro centros de trabajo y se ha implementado la plataforma Worldlex para el seguimiento y evidencia del cumplimiento de los requisitos legales.

Cabe destacar que estas auditorías son una herramienta para identificar áreas de mejora y desplegar acciones en materia de salud y seguridad.

Las auditorías reglamentarias se realizan conforme a la legalidad vigente en cada país en el que Redeia está desplegada, con resultados satisfactorios.

## En 2024 se han realizado auditorías correspondientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme con los requisitos de la Norma ISO 45001:2018.



Introducción

1  
Planificación de la actividad preventiva

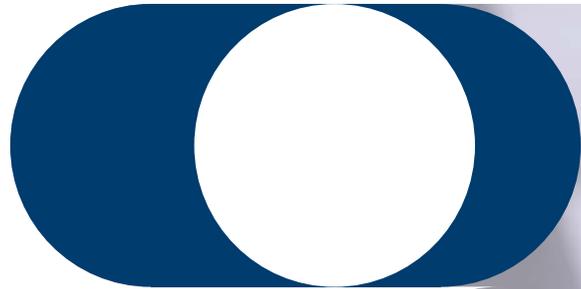
2  
Sistema de gestión de la organización saludable

3  
Formación en seguridad y salud 2024

4  
Auditoría de los sistemas de gestión

5  
**Indicadores**

# Indicadores



Introducción	1 Planificación de la actividad preventiva	2 Sistema de gestión de la organización saludable	3 Formación en seguridad y salud 2024	4 Auditoría de los sistemas de gestión	5 <b>Indicadores</b>
--------------	---	--	--	---	-------------------------

## INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Plantilla media	1.622	628	2.250	1.747	700	2.447	1.751	721	2.471
Horas trabajadas (miles)	2.765	1.070	3.835	3.018	1.366	4.384	3.134	1.289	4.423
Número de accidentes registrados	-	-	-	19	0	19	16	1	17
Empleados	-	-	-	19	0	19	16	1	17
Trabajadores que no son empleados	-	-	-	0	0	0	0	0	0
Tasa de accidentes registrados (%)	-	-	-	100	0	100	100	100	100
Empleados	-	-	-	100	0	100	100	100	100
Trabajadores que no son empleados	-	-	-	0	0	0	0	0	0
Número de accidentes/enfermedades laborales mortales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleados	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Trabajadores que no son empleados	-	-	-	0	0	0	0	0	0
Otros trabajadores en las instalaciones de Redeia (p. ej. de la cadena de valor)	-	-	-	0	0	0	0	0	0
Accidentes con baja	3	2	5	5	0	5	10	1	11
Días perdidos por accidente (1)	143	75	218	66	0	66	532	22	554
Índice de frecuencia de accidentes	1,08	1,87	1,30	1,66	0,00	1,14	3,19	0,78	2,49
Índice de gravedad por accidentes	0,05	0,07	0,06	0,02	0,00	0,02	0,17	0,02	0,13
Índice de absentismo por enfermedad común (a)	2,32	3,14	2,54	1,77	2,16	1,88	1,69	1,88	1,75
Índice de absentismo de seguridad y salud (b)	2,37	3,18	2,59	1,82	2,25	1,94	1,78	1,93	1,82
Personal propio (empleados y trabajadores que no son empleados) cubierto por el sistema de gestión de la seguridad y salud laboral (%)	-	-	-	100	100	100	100	100	100

(1) Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas por incapacidad permanente total.

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 cada millar de horas trabajadas.

Índice de absentismo:

(a) Días ausencia por IT común > 3 días + Días ausencia IT < 3 días / plantilla media \*365\*100.

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

Introducción	1 Planificación de la actividad preventiva	2 Sistema de gestión de la organización saludable	3 Formación en seguridad y salud 2024	4 Auditoría de los sistemas de gestión	5 <b>Indicadores</b>
--------------	---	--	--	---	-------------------------

## INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE CONTRATISTAS

	2022	2023	2024
Plantilla media	3.053	3.269	3.815
Horas trabajadas (miles)	6.351	5.558	6.488
Accidentes con baja	24	46	45
Accidentes mortales	0	0	0
Días perdidos por accidente <sup>(1)</sup>	2.111	2.760	2.492
Índice de frecuencia de accidentes	4,48	8,28	6,94
Índice de gravedad de accidentes	0,39	0,50	0,38

(1) Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas por incapacidad permanente total.

Para 2024 se ha diseñado un nuevo cuadro de indicadores de seguridad, salud y bienestar (datos personas empleadas Redeia).

## INDICADORES DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR (DATOS PERSONAS EMPLEADAS REDEIA)

Indicador	Valor 2024	Valor 2023	Valor objetivo 2023	Valor objetivo 2024	Eje de actuación del Sistema de Gestión de Organización Saludable
Índice frecuencia Accidentes	2,49	1,14	≤ 2,62	≤ 2,50	Salud y Seguridad de las personas
Índice de gravedad de accidentes	0,13	0,02	≤ 0,22	≤ 0,20	
Índice de absentismo de seguridad y salud	1,78%	1,94%	≤ 3,5	≤ 3,25	
% Exámenes de salud	70,69%	63,58%	≥ 63%	≥ 64%	Estilo de vida
% Obesidad	13,70%	13,33%	≤ 15%	≤ 14,5%	
% Días de baja por patologías traumatológicas	40,37%	36,65%	≤ 42,50%	≤ 42,50%	
% Días de baja por patologías origen psicológico	8,87%	19,60%	≤ 15,04%	≤ 15,04%	Cultura enfocada al bienestar de la organización
Índice de bienestar	66%	52%	Evaluación inicial	≥ 59%	
Índice participación Voluntariado corporativo	24,17%	24,9%	≥ 20%	≥ 20%	Estilo de vida

### Principales índices de accidentabilidad

En 2024, el índice de gravedad de accidentes para los contratistas fue de 0.38 y el de frecuencia de accidentes de 6.94, ambos valores menores que los registrados en 2023. No se produjeron accidentes mortales. Los valores de los índices en Redeia, tanto de gravedad como de frecuencia, aumentaron, aunque los sucesos asociados fueron de pequeña magnitud.

Índice de gravedad de accidentes de Redeia



Índice de frecuencia de accidentes de Redeia



Introducción

1  
Planificación de la actividad  
preventiva2  
Sistema de gestión de  
la organización saludable3  
Formación en seguridad  
y salud 20244  
Auditoría de los sistemas  
de gestión5  
Indicadores

Redeia cuenta con distintas Comisiones de Seguridad y Salud destinadas a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la compañía en materia de prevención de riesgos laborales.

Índice de gravedad de accidentes  
en contratistas



Índice de frecuencia de accidentes  
en contratistas



Introducción	1 Planificación de la actividad preventiva	2 Sistema de gestión de la organización saludable	3 Formación en seguridad y salud 2024	4 Auditoría de los sistemas de gestión	5 <b>Indicadores</b>
--------------	---	--	--	---	-------------------------

### Principales indicadores 2024

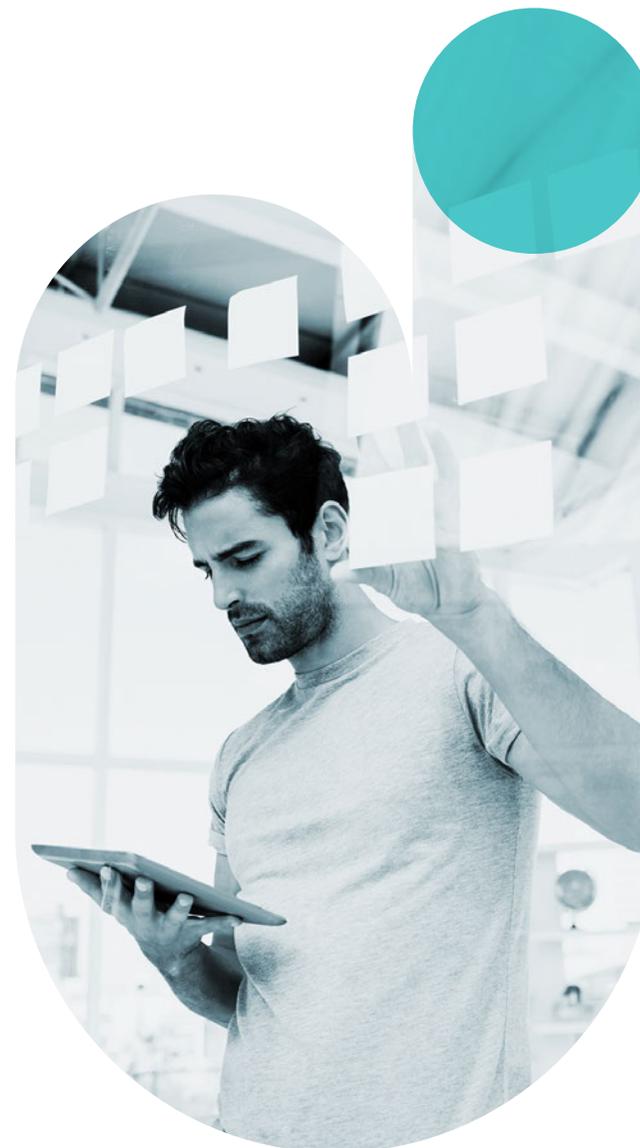
- Índice de gravedad en personal propio 0,13
- Índice de gravedad en contratistas 0,38

### Hitos 2024

- Evaluación del grado de bienestar: en noviembre de 2024, se realizó la primera evaluación del bienestar, lo que permitió conocer áreas de mejora y proporcionar informes personalizados a las personas.
- Consolidación del modelo territorial en prevención de riesgos laborales: se internalizaron todas las funciones asociadas al Servicio de Prevención Mancomunado, garantizando el conocimiento preventivo de las instalaciones.
- Desarrollo de la plataforma "Zonas Protegidas": esta nueva herramienta garantiza la integridad operativa y la seguridad de todos los involucrados.
- Creación de la Comunidad *Positive Safety*: iniciativa con el ecosistema de proveedores de construcción y mantenimiento, alineada con el propósito "Me cuido, te cuido y me deo cuidar".
- Jornadas de sensibilización sobre coordinación de descargos en instalaciones compartidas.

### Retos 2025

- Elaboración del Plan de Acción de Seguridad, Salud y Bienestar 2025-2030.
- Plan de acción de reducción de riesgos técnico-jurídicos en la gestión de la seguridad laboral.
- Plan de acción para la mejora de la seguridad en trabajos con riesgo eléctrico en instalaciones compartidas con terceros.
- Actualización del marco relacional con Redinter en materia de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos psicosociales del personal de Redeia.



Edita

**Redeia**

Paseo del Conde  
de los Gaitanes, 177  
28109 Alcobendas  
(Madrid)  
[www.redeia.com](http://www.redeia.com)

Diseño y  
maquetación

**dis\_ñ**  
[estudio@dis-n.es](mailto:estudio@dis-n.es)



**redeia**

El valor de lo esencial

