

Memoria
Organización
Saludable

2022

redeia

El valor de lo esencial

• **Introducción** > 2

1 **Planificación de la actividad preventiva** | Modalidad del servicio de prevención | Órganos de participación y canales de consulta > 4

2 **Sistema de gestión de Organización Saludable** | Salud y seguridad de las personas de la organización | Cultura enfocada al bienestar de la organización | Estilo de vida | Compromiso con la comunidad > 10

3 **Formación en seguridad y salud 2022** > 34

4 **Auditoría de los sistemas de gestión** > 36

5 **Indicadores** > 38



Introducción

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 el 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.



En el 2022 el Modelo de empresa saludable ha evolucionado para convertirse en el Sistema de gestión de Organización Saludable, consolidando a Redeia como empresa líder en buenas prácticas en seguridad, salud y bienestar.

Este modelo ha evolucionado 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

Pilares del Sistema de gestión de Organización Saludable

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.

Organización Saludable, logrando así también, una mejora en las comunidades en las que Redeia tiene presencia.

En 2022 se ha evolucionado desde el Modelo de Empresa Saludable al Sistema de Gestión de Organización Saludable. Esta evolución refuerza el propósito de ir más allá de la prevención de daños y el deterioro de la salud de las personas. El sistema se extiende así hasta el estilo de vida personal y familiar, la cultura del bienestar y la mejora en las comunidades en las que Redeia tiene presencia.

Esta memoria pretende dar a conocer las principales actuaciones realizadas durante el año 2022, como muestra de nuestro decidido esfuerzo por promover una cultura de excelencia en seguridad, salud y bienestar.

1.

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:

- Red Eléctrica Corporación, S.A.
- Red Eléctrica de España S.A.U.
- Red Eléctrica Infraestructuras en Canarias, S.A.U.
- Red Eléctrica 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.
- Hispamar Exterior, S.L.



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.

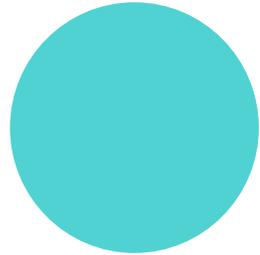
El Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) presta el asesoramiento y apoyo necesarios a la empresa en el marco de lo recogido en el art. 31 de la Ley 31/1995, lo que incluye:

- 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 los trabajadores designados por la empresa**, que reuniendo la capacitación legalmente requerida y experiencia, realizan determinadas funciones preventivas en régimen de dedicación compartida.

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



Red Eléctrica Corporación, S.A., Red Eléctrica de España, S.A.U, Red Eléctrica de Telecomunicación, S.A.U., e Hispasat, S.A., cuentan cada una de ellas con un **Comité de seguridad y salud laboral (CSSL)** 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 Red Eléctrica Corporación, S.A. está formado por tres representantes propuestos por la empresa y tres delegados de prevención.
- El comité de Red Eléctrica de España, S.A.U. está formado por seis representantes propuestos por la empresa y seis delegados de prevención (número que excede la representación exigida por la legislación).
- El comité de Red Eléctrica de Telecomunicación, S.A.U. está formado por dos representantes propuestos por la empresa y dos delegados de prevención elegidos.
- El comité de Hispasat, S.A. está formado por dos representantes propuestos por la empresa y dos delegados de prevención.

En todos los casos, los delegados de prevención son elegidos entre los representantes de los trabajadores que representan al 100% de los empleados de cada una de estas empresas.

Además, en las reuniones de estos comités participan los 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 lleva a cabo el seguimiento de toda la actividad preventiva y de 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 todos los empleados en un apartado específico en las intranet corporativas. Asimismo, se dan a conocer los resultados de las auditorías internas y externas que se realizan y de las acciones de mejora implantadas.

CANALES DE CONSULTA ADICIONALES

Para reforzar la participación de los empleados de **Redeia**, existen canales internos de comunicación y consulta de esta materia, 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. Destaca la comunidad de consulta (CIRI's) que actúa, también, como palanca de difusión y generación de conocimiento dentro del proceso de mejora continua del Sistema de Gestión de Organización Saludable al incidir en aspectos de contenido relevante de los procesos.

Las consultas que se realizan en CIRI's requieren reflexión y elaboración, por eso son analizadas en el Grupo de Resolución de Consultas (GRC), transversal a toda la organización, 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.

Reuniones celebradas en 2022 POR LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL CONSTITUIDOS

5

Red Eléctrica
de España,
S.A.U.

5

Red Eléctrica de
Telecomunicación,
S.A.U.

4

Red Eléctrica
Corporación,
S.A.

4

Hispasat,
S.A.

Como novedad, a finales del 2022 se ha implantado la herramienta Zapiens, que automatiza la gestión del conocimiento de la Comunidad CIRI's mediante Inteligencia Artificial (IA). La herramienta actúa como un *chatbot* que genera respuestas sobre la información contenida en su base de datos, validada por el equipo de resolución, dada la singularidad y precisión requerida en las respuestas. Esta Inteligencia artificial (IA) dota de dinamismo y agilidad al proceso de comunicación bidireccional y mejora la sensibilización y concienciación en la organización. Actualmente se encuentra en fase de pruebas con la participación del personal de mantenimiento de instalaciones.

Para reforzar el conocimiento de los empleados de Redeia respecto a las normas internas, protocolos y planes en lo relativo a seguridad y salud, la información sobre los mismos se encuentra accesible y disponible para todos los empleados en las intranets de las diversas empresas.

Asimismo, cualquier consulta en este ámbito o sugerencia de mejora por parte de los empleados se encauza a través de los delegados de prevención o los buzones establecidos a tal efecto.



PRER

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.



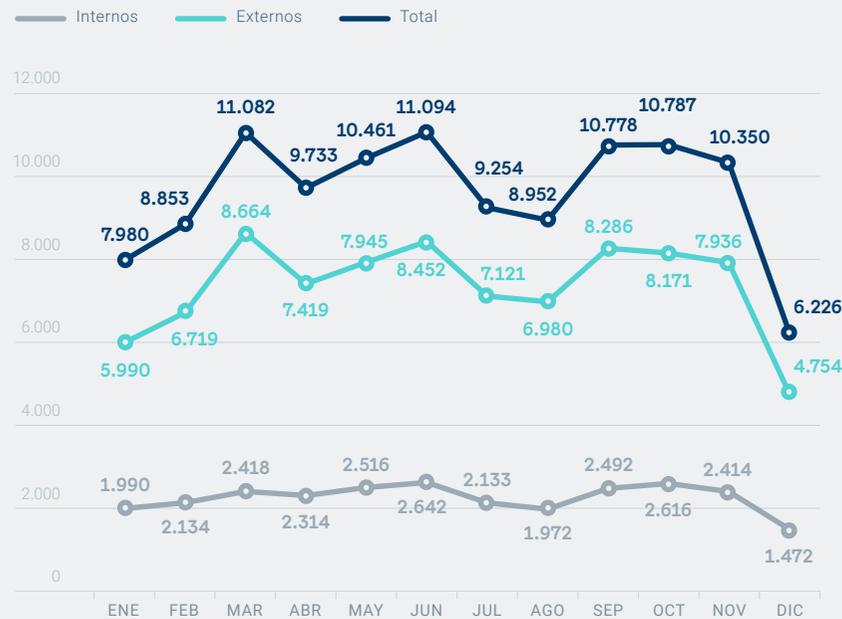
PRER / Principales procesos gestionados

	2022
Estudios de seguridad realizados	171
Planes (1) de seguridad gestionados	507
Procedimientos (2) de seguridad gestionados	549
Accidentes gestionados (laboral, <i>in itinere</i> , con/sin baja)	64
Incidentes (3) gestionados	107
Notificaciones de riesgo emitidas	241
Inspecciones a trabajos realizadas	11.740
Acciones correctivas provenientes de inspecciones	1.450

(1) Documento en el que se recogen los riesgos y las medidas preventivas propias de la ejecución de una obra de construcción.

(2) Documento en el que se recogen los riesgos y las medidas preventivas propias en trabajos de mantenimiento.

(3) Suceso repentino, no deseado, que no desencadena lesiones a las personas.



Accesos de usuarios únicos a la plataforma PRER en el 2022 (n°)

2.

Sistema de gestión de Organización Saludable

El concepto de la Seguridad y Salud ha crecido y evolucionado, 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 que tienen impacto también 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 el deterioro de la salud de las personas, extendiéndose hasta el estilo de vida personal y familiar, con la finalidad de crear una cultura adecuada para ser una Organización Saludable.

El **Sistema de gestión de Organización Saludable** tiene un propósito que 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.

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, el Plan Operativo de Personas y Cultura y 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.

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.



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



La Política de Personas está publicada y difundida y es coherente con el Plan Estratégico de Redeia. Esta política se complementa con la guía de Seguridad Laboral AM025 y la guía de Vigilancia de la salud AM038, que desarrollan los aspectos propios de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas guías aplican a todas las empresas de Redeia.

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 nuestros empleados 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.

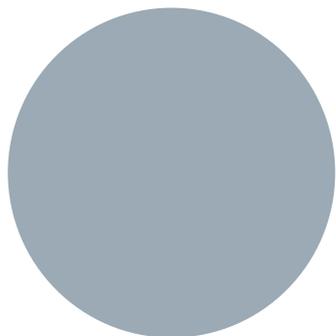
2.1

Salud y seguridad de las personas de la organización

ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO: SEGURIDAD DE LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN

Redeia dispone de una estrategia y un plan de actuación concreto para garantizar la seguridad y salud de empleados y colaboradores, el **Plan de acción de seguridad laboral 2020-2023**, 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, 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 el 2022 se han realizado 11.740 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 1.450 acciones correctivas, resolviéndose más del 89,5% y estando el resto en fase de cierre.

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.

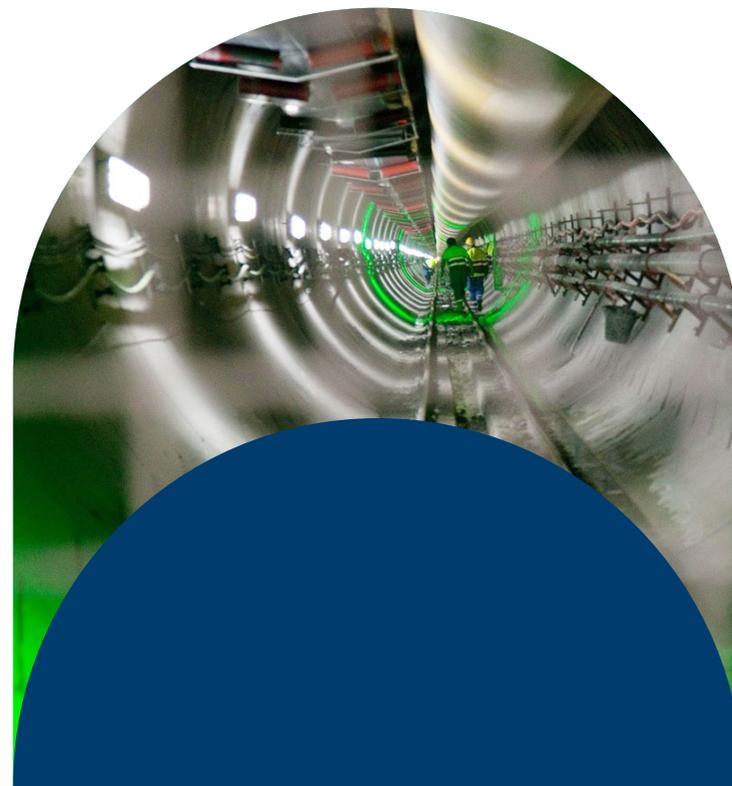
En el 2022, dentro del objetivo de **mejorar la integración de la prevención en los procesos y cultura de Redeia con la aspiración de conseguir el objetivo “cero accidentes”**, se han llevado a cabo grandes actuaciones relativas al modelo organizativo de la prevención, la mejora de la comunicación y sensibilización de las personas y la incorporación de nuevas tecnologías y la transformación digital.

Muestra de ello, es la reducción en los indicadores de accidentabilidad globales, que incluyen tanto personal propio (índice de gravedad: 0,06) como contratistas (índice de gravedad: 0,39), siendo los valores para el 2022 los más bajos de toda la serie estadística.

En el 2022, se han completado

11.740
inspecciones
de seguridad

en trabajos en instalaciones que han
generado más de 1.450 acciones correctivas,
de las cuales se han resuelto el 89,5%



Actuaciones destacadas en seguridad de las personas 2022

Revisión de la organización y del Modelo de prevención de riesgos laborales de Redeia

- Adaptación a la nueva estructura y dimensión de compañía para acometer los retos del Plan Estratégico, buscando la sostenibilidad del modelo. La compañía ha realizado un análisis exhaustivo de todas y cada una de sus actividades para internalizar aquellas de mayor valor añadido y realizar una adecuada optimización de los recursos externos en materia de coordinación de actividades empresariales. Esta nueva organización permite dar respuesta a los negocios de Redeia de forma flexible, global y homogénea.

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 tanto de personal 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 "*Actitud Preventiva: en prevención de riesgos hay gestos que marcan la diferencia*", entre las que destacan la organización de la II Semana de la Prevención en Redeia con la participación de más de 450 personas.
- Lanzamiento de un manifiesto que recoge los principales puntos de la cultura preventiva de Redeia.
- Creación de una comunidad específica de prevención.
- Publicación de una serie de *podcasts* sobre temas de seguridad, con contenidos desde recomendaciones ante altas temperaturas o seguridad vial a aspectos psicosociales.
- Incorporación, en las tabletas utilizadas por personal de campo, de formularios para guiar una breve reflexión sobre aspectos de seguridad antes del inicio de los trabajos.
- Sesiones realizadas con proveedores para hacer un seguimiento de la accidentalidad y compartir lecciones aprendidas y mejoras que puedan ser implantadas. Durante el 2022, se han realizado dos sesiones relativas a la construcción de líneas: obra civil y montaje de estructura.
- Incorporación de la gestión emocional en la prevención de accidentes. Proyecto EMOCIÓN.

Nuevas tecnologías y la transformación digital

- Implantación del asistente virtual en seguridad y salud ZAPIENS-CIRIS que automatiza la gestión del conocimiento de la Comunidad CIRI's mediante Inteligencia Artificial (IA).
- Piloto *Inspector Safe*, realizado con la *startup* SIALI, que utiliza cámaras con visión artificial para monitorizar, de manera autónoma, el correcto uso de determinados equipos de protección individual (EPI) (casco de seguridad y chaleco reflectante, inicialmente), en el perímetro de las zonas de trabajo definidas. Esta tecnología mejora la supervisión y el control autónomo del uso de los EPI y permite entender su posible aplicación a entornos más determinantes, como pueden ser trabajos con riesgos especiales (eléctrico, distinto nivel, espacios confinados).
- Desarrollo de una nueva plataforma corporativa, Zonas Protegidas, para continuar mejorando la ejecución y trazabilidad de las operaciones del proceso de las "5 reglas de oro" eléctricas, necesarias para modificar el estado eléctrico de las instalaciones de la red de transporte. Se espera su integración en el 2023.

Seguridad en la cadena de suministro

Redeia 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 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

Los proveedores que trabajan en las instalaciones de Red Eléctrica están cualificados en materia de seguridad laboral, y están habilitados más de 3.500 jefes de trabajo en las actividades de mayor riesgo.

que han sido habilitados previamente por el Servicio de prevención de Redeia.

En línea de colaboración permanente con los proveedores, se tiene habilitados más de 3.500 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 su incorporación a la base de datos de 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.



2.2

Cultura enfocada al bienestar de la organización

VIGILANCIA Y PROMOCIÓN DE LA SALUD Y EL BIENESTAR

Redeia lleva a cabo de forma permanente el seguimiento preventivo de la salud de sus personas trabajadoras, a través de diferentes herramientas que permiten conocer el estado de salud en base a los riesgos inherentes a los puestos de trabajo y también extender el cuidado de las personas más allá de la actividad laboral, haciendo hincapié en la prevención de enfermedades crónicas.



Desde el comienzo de la pandemia Redeia llevó a cabo de forma permanente el seguimiento preventivo de la salud de las personas. En el 2022, 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, aplicando el protocolo de gestión de casos y contactos del grupo, mientras los datos de la pandemia y las estrategias a nivel nacional así lo indicaban.

La llegada de la normalidad tras la pandemia ha permitido retomar actividades e iniciativas de salud y bienestar que persiguen la promoción de la salud desde una perspectiva integral de las personas (bienestar físico, emocional y social). La campaña de promoción de la actividad física y disminución del sedentarismo, los talleres de sensibilización sobre la importancia del ejercicio físico son solo algunos de los ejemplos que, acompañados de



Actuaciones destacadas de prevención y promoción DE LA SALUD Y MEJORA DEL BIENESTAR 2022



Reconocimientos
médicos, consultas
médicas y de
enfermería



Consultas
de nutrición
saludable



Evaluación de
la condición
física



Promoción
de la
actividad
física



Prevención
del cáncer
de próstata



Consulta de
fisioterapia



Vacunación
antigripal



Todas las campañas de salud tienen como principal objetivo la incorporación de hábitos de vida saludables para la mejora de la salud y calidad de vida.

otras iniciativas como la consulta de nutrición, la consulta de condición física o la de fisioterapia, permiten evidenciar la gran perspectiva con la que se trabaja en este ámbito.

Todas las campañas de salud responden al análisis de los 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 incorporación de hábitos de vida saludables para la mejora de la salud y calidad de vida.

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 en los trabajadores, 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 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.

Tras la realización en Redeia de la Evaluación de riesgos psicosociales de finales del 2021, completada con Hispasat a principios del 2022, se estableció un plan de acción que se ha ido desarrollando a lo largo del 2022.

Tras la comunicación de los resultados, se lanzó el proyecto **"Emoción"**, con el objetivo de incorporar la gestión emocional a la prevención de riesgos laborales en aquellas actividades de mayor riesgo. Este proyecto se despliega 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 mediante la evaluación del perfil emocional de cada grupo participante y la determinación de sus competencias de seguridad, a través de una metodología que relaciona la personalidad y la siniestrabilidad. Siendo conscientes de que el factor humano está detrás de un elevado número de accidentes, actuar sobre esta relación es determinante. En esta vertical se identificarán las áreas de mejora relacionadas con habilidades y conductas que pueden ser potenciadoras de los accidentes, sobre todo en las actividades de mayor riesgo.





(1) Elaborada por la Fundación Másfamilia, renovación de certificado, cada tres años.

Como parte de las herramientas de gestión de los riesgos psicosociales se activa de nuevo un servicio de apoyo a las personas. Este servicio de asistencia psicológica surgió para dar respuesta al impacto que podía producir en la salud psicosocial la pandemia del COVID-19 y actualmente se ha implantado de nuevo. El servicio garantiza una asistencia psicológica a distancia, a través de un teléfono de consulta, o del correo electrónico. Todas las personas de Redeia, incluidas las sociedades de LATAM, pueden hacer uso de este servicio.

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.

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.

El Modelo de gestión de la conciliación incluye más de 70 medidas de conciliación y otras acciones siendo la gran mayoría de las medidas aplicables a todas las sociedades de la compañía. Se estructuran en diferentes bloques:

- **Calidad en el empleo**, apostando por la estabilidad (el 99,2% de los puestos son de carácter indefinido), la baja rotación externa no deseada (3,1 %) y la antigüedad media de nuestros empleados (14,5 años). Se despliegan diversas medidas de salud y bienestar (las consultas de nutrición, las de condición física y las actividades deportivas subvencionadas, servicio de apoyo psicológico, etc.).

- **Flexibilidad espacial y temporal**, con horarios de trabajo flexibles, destacando que el 85% de la plantilla tiene establecida una jornada real y efectiva de trabajo, en cómputo anual, de 1.690 horas, que se distribuye teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo, disponiendo además de una amplia flexibilidad en el horario de entrada (desde las 07.30 horas) y salida (desde las 14.00 horas). Respecto a la flexibilidad espacial, el 54% de la plantilla dispone de la posibilidad de trabajar en remoto en torno a un 47% de sus días laborales anuales, pudiendo elegir hacerlo desde hasta dos ubicaciones diferentes (primera y segunda residencia generalmente). De igual manera, las personas tienen la posibilidad de solicitar una reducción de su jornada anual, con porcentajes mejorados con respecto a la legislación vigente, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta que el lactante cumpla nueve meses o, por cuidado directo de algún menor de trece años o, una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o, por enfermedad de la propia persona.

- **Apoyo a la familia**, con diferentes medidas como permisos retribuidos para el cuidado de familiares que mejoran sustancialmente los permisos establecidos por ley, ya sea porque en la ley no están contemplados, porque incrementan el número de días respecto de lo previsto en esta o porque flexibilizan su disfrute, como por ejemplo los siguientes:

- Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de hasta 7 días si hay desplazamiento.

- Permiso de acompañamiento a consulta médica de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad de hasta 15 horas y sin limitación de horas en el caso de que se trate de un familiar con discapacidad reconocida de, al menos, un 66%.

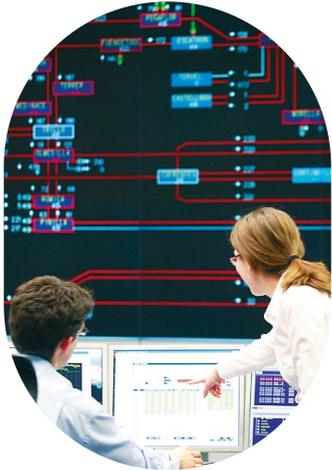


- Permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de hasta 5 días si hay desplazamiento.

- Permiso parental retribuido en el que se complementa la prestación de la Seguridad Social durante el periodo de suspensión del contrato por nacimiento de hijo o hija, hasta el 100% de la retribución.

- Permiso por cuidado del lactante, mejorado respecto a la ley, en cuanto se permite su acumulación en jornadas completas pudiéndose disfrutar el periodo de licencia retribuida de manera ininterrumpida hasta que el lactante cumpla 12 meses.

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.



De igual manera, entre las medidas de apoyo a la familia caben destacar las siguientes:

- Cheques guardería, como parte del paquete de retribución flexible, para hijos de edad hasta 3 años. Este servicio tiene la ventaja fiscal de estar exentos de tributación en su totalidad, beneficiándose por tanto el empleado, de no tener que pagar impuestos por el importe solicitado.
- Seguros de salud, como parte del paquete de retribución flexible, con la ventaja fiscal de estar exento el pago de impuestos de 1.500 euros anuales.
- Ayuda económica para familias en situaciones especiales, dirigida a los empleados que tengan una discapacidad reconocida de al menos el 33% o que tengan a su cargo directo familiares hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad con una discapacidad reconocida de al menos el 33%.
- **Desarrollo personal y profesional**, destacando la clara apuesta por la movilidad funcional como palanca de crecimiento y desarrollo profesional (5,8% de movilidad).

- **Igualdad de oportunidades**, con acciones encaminadas a la promoción de la mujer en puestos de responsabilidad, la igualdad salarial entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, diversidad generacional o cultural, la promoción de la corresponsabilidad, la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo y la prevención de la violencia de género.

El 2022 se ha caracterizado por la consecución de los objetivos anuales identificados en el ámbito de la conciliación, con un cumplimiento de estos del 90%. Además, se lanzó la Encuesta de conciliación con una participación del 51,2%. Los resultados han puesto de manifiesto el papel clave de los líderes en la gestión de la conciliación considerando un 80% de los encuestados, que su responsable directo actúa como facilitador de la conciliación.

Adicionalmente, durante el 2022, Hispasat España ha continuado trabajando en diferentes actuaciones encaminadas a la obtención del certificado EFR, de acuerdo con las exigencias de la norma 1000-1.

Ámbitos de las medidas de conciliación



Liderazgo y estilos de dirección



Apoyo a la familia



Calidad en el empleo



Desarrollo personal y profesional



Flexibilidad espacial y temporal



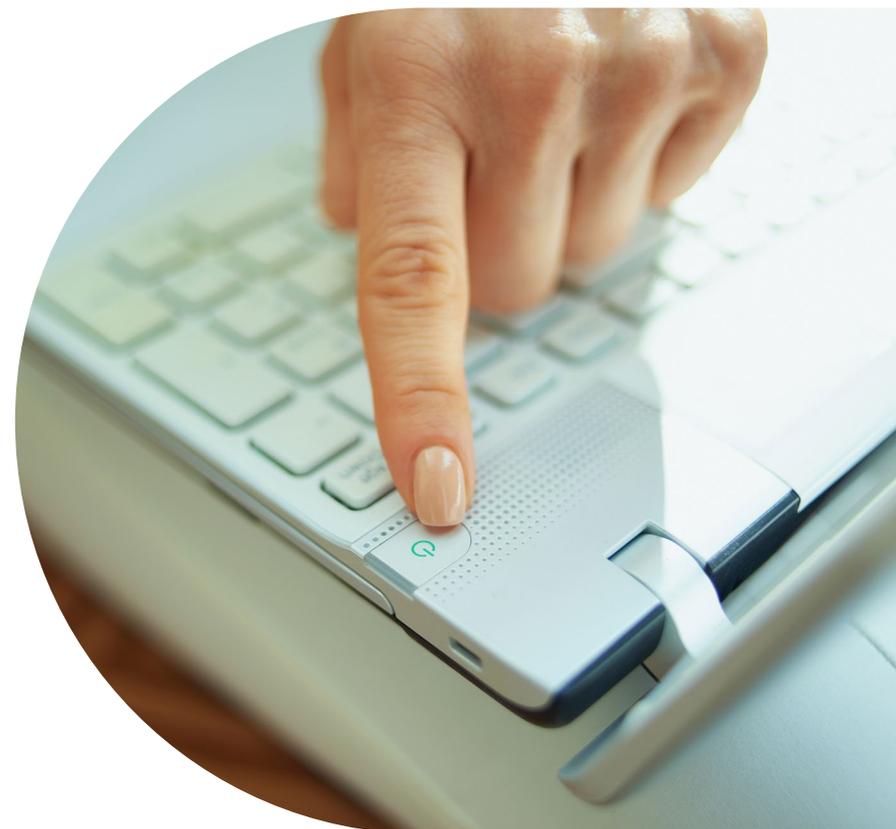
Igualdad de oportunidades

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), a fin de ofrecer a 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.

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 disfrutaron los trabajadores, hace que el empleado pueda disfrutar de un equilibrio entre su vida personal y profesional.

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 los empleados sobre cómo aplicar de manera efectiva la desconexión digital.



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

2.3

Estilo de vida

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 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, Redeia apuesta por un concepto de promoción de salud en el trabajo, en toda su extensión a través de:

- 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 de las personas.



Como miembro de la Red de Empresas Saludables, Redeia apuesta por un concepto de promoción de salud en el trabajo, en toda su extensión.



- Una gestión de la salud que se integre en el plan estratégico de la empresa porque es bueno para la salud 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.

Una vez finalizado el periodo de pandemia y garantizada la vuelta a la normalidad, se destaca en el 2022 la presencialidad de nuevo de una serie de actuaciones que fueron canceladas en su momento o bien adaptadas a una modalidad a distancia. En este sentido, se han mantenido a distancia las consultas de nutrición, pero se han retomado actuaciones presenciales como las consultas de fisioterapia, las consultas de condición física y las diversas actividades deportivas cofinanciadas por la empresa.

Principales líneas de actuación 2022:

- Prevención del riesgo cardiovascular

En respuesta a los datos generales de salud analizados, 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 2022, 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.

En el 2022, después de 2 años, se han retomado las actividades deportivas cofinanciadas por la empresa, y más de 400 personas se benefician actualmente, participando en actividades colectivas junto con otros compañeros/as como pádel, tenis, yoga, pilates, fútbol o entrenamientos funcionales, entre otras. Además, para el lanzamiento de estas actividades, Redeia se sumó a la iniciativa del Consejo Superior de Deportes (CSD) de la Semana Europea del Deporte, dando a conocer las actividades y complementándolo con una charla de sensibilización sobre la importancia de la actividad física para la prevención del envejecimiento prematuro.

- 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



Más de 400 personas se benefician actualmente de las actividades deportivas cofinanciadas por la empresa, participando en actividades colectivas junto con otros compañeros/as como pádel, tenis, yoga, pilates, fútbol o entrenamientos funcionales, entre otras.



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 2022 se han continuado con 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 de Redeia, aunque muy por debajo de los datos globales de otras empresas 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 2022, se han realizado 93 consultas individuales *on-line*, con sus correspondientes planes de acción de mejora de la salud. Del total de las consultas realizadas, 87 fueron en España y 9 consultas fueron en Chile y Perú.

- Plan de prevención del cáncer

La prevención del cáncer y la promoción de hábitos saludables para disminuir los factores de riesgo 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.

- Prevención de lesiones musculoesqueléticas

Los trastornos musculoesqueléticos son uno de los principales motivos que castigan seriamente la salud de las personas de Redeia, 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, 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. Durante todo el año 2022 se han realizado 837 consultas.

- Campaña de vacunación antigripal

Como es habitual, se ofrece la posibilidad de protegerse de la gripe estacional, tanto en las sociedades de España como en LATAM.

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 de las personas.

Redeia 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.

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



Dentro del Sistema de Gestión de Organización Saludable es preciso llegar más allá, influyendo de forma positiva en aspectos encaminados al bienestar de nuestro entorno social.

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.

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 2022 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:** con la puesta en marcha del Modelo de 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. 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 25 a 27 personas.
- **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.

Voluntariado corporativo

El Sistema de Gestión de Organización Saludable de Redeia 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 de Redeia, 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 2022 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.

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 durante los primeros meses del 2022 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 26,7% (frente al 23% del 2021), superando de nuevo el objetivo marcado al inicio del año (20%).



La compañía ha alcanzado un nivel de participación de voluntarios único del 26,7% (frente al 23% del 2021), superando el objetivo marcado del 20%.

Principales actuaciones de voluntariado corporativo 2022

Role-play con mujeres en exclusión social

Cinco voluntarias acompañaron a mujeres en riesgo de exclusión social, junto a la Fundación Quiero Trabajo, para acceder al empleo, y para mejorar y fomentar su autonomía y confianza de cara a su inclusión al mercado laboral.

Carrera virtual solidaria

12 voluntarios participaron en la competición a favor de la Fundación Aldeas Infantiles en la que las distancias recorridas por las empresas participantes se traducían en aportaciones económicas.

Colaboración con el pueblo ucraniano

Donación de un total de 2.750 euros a Cruz Roja Internacional a través del evento deportivo BTT Meandros de Sástago, en colaboración con el Club Ciclista Sástago.

Talleres de magia solidaria

8 voluntarios participaron en talleres de magia junto a la Fundación Abracadabra de Magos Solidarios en Residencias de personas con discapacidad para colectivos de residencias de mayores.

Recogida de alimentos

Recogida de 70 kg de comida para el comedor social de la Associació Tardor de Palma de Mallorca y de 3.468 litros de leche donados a diferentes Bancos de Alimentos que beneficiaron a 1.850 familias.

Creación de los "Kits de los Superhéroes" para niños hospitalizados

Elaboración de 260 "kits de superhéroes" junto a la Fundación Pequeño para niños hospitalizados con pronóstico grave.

Actividad Navidad: recogida de libros para niños y regalos para personas mayores

Actividad vinculada a la Navidad para facilitar libros a niños y regalos para personas mayores realizada en colaboración con Cruz Roja y Mensajeros de la Paz.

Se han recogido 110 regalos.

3.

Formación en seguridad y salud 2022

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Redeia considera esencial la formación y sensibilización para reducir los accidentes y preservar la seguridad y salud de todo su equipo de personas. Durante el 2022 Redeia ha realizado más de 170 sesiones con un total de más de 12.500 horas de formación en este ámbito, frente a las 9.352,5 horas del 2021. Esta formación se despliega en un catálogo de 90 cursos, siendo algunos de ellos habilitantes para la realización de trabajos de especial riesgo y el resto focalizados en otros aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales y aspectos relacionados con la salud.



Durante el 2022 Redeia ha realizado más de 170 sesiones con un total de más de 12.500 horas de formación en seguridad y salud laboral.

Actuaciones destacadas de formación y sensibilización 2022

Formación en prevención de riesgos laborales

Cursos establecidos en el Modelo de formación y capacitación en seguridad y salud laboral.

Formación sobre gestión del estrés, seguridad vial, zonas protegidas e incendios forestales.

Prevención del envejecimiento

Charla de sensibilización sobre la importancia de la actividad física para la salud y la prevención del envejecimiento prematuro.

Campaña de nutrición

Taller online sobre distintos ámbitos de la alimentación saludable.

Sociedades Y HORAS DE FORMACIÓN

1.328

Red Eléctrica Corporación

10.550

Red Eléctrica de España

82

Red Eléctrica Infraestructuras en Canarias

48

Red Eléctrica y de Telecomunicaciones, Innovación y Tecnología

247

Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicación

19

Red Eléctrica Sistemas de Telecomunicaciones

318

Red Eléctrica Andina

21

Red Eléctrica Brasil

44

Red Eléctrica Chile

537

Hispatat

4.

Auditoría de los sistemas de gestión

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 2022 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, Sistema de gestión de organización saludable (SIGOS), Empresa familiarmente responsable (EFR) y auditorías reglamentarias, en materia de prevención de riesgos laborales, conforme a la legalidad vigente en cada país en el que Redeia está desplegada, con resultados satisfactorios.

En 2023 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



5.

Indicadores

Indicadores de seguridad y salud laboral

	2020			2021			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Plantilla media	1.302	739	2.041	1.522	553	2.075	1.622	628	2.250
Horas trabajadas (miles)	2.220	1.260	3.480	2.593	944	3.537	2.765	1.070	3.835
Accidentes con baja	9	1	10	7	0	7	3	2	5
Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Días perdidos por accidente (1)	173	170	343	4.699	0	4.699	143	75	218
Índice de frecuencia de accidentes	3,52	1,08	2,87	2,70	0,00	1,98	1,08	1,87	1,30
Índice de gravedad por accidentes	0,07	0,18	0,10	1,81	0,00	1,33	0,05	0,07	0,06
Índice de absentismo por enfermedad común (a)	2,26	2,25	2,26	2,35	2,95	2,52	2,32	3,14	2,54
Índice de absentismo de seguridad y salud (b)	2,29	2,34	2,31	2,37	2,97	2,58	2,37	3,18	2,59

(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.

Indicadores de seguridad y salud laboral de contratistas

	2020	2021	2022
Plantilla media	2.874	3.004	3.053
Horas trabajadas (miles)	4.942	5.225	6.351
Accidentes con baja	26	31	24
Accidentes mortales	1	0	0
Días perdidos por accidente (1)	7.781	2.181	2.111
Índice de frecuencia de accidentes	5,46	5,93	4,48
Índice de gravedad de accidentes	1,57	0,42	0,39

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

Para el 2023 se ha diseñado un nuevo cuadro de **indicadores de seguridad, salud y bienestar** (datos personas empleadas Redeia).

Indicador	2022	Valor objetivo 2023	Eje de actuación del Sistema de Gestión de Organización Saludable
Índice frecuencia Accidentes	1,30	2,62	Salud y Seguridad de las personas
Índice de gravedad de accidentes	0,06	0,22	
Índice de absentismo de seguridad y salud	2,59	<3,5	
% Exámenes de salud	62,12%	63%	Estilo de vida
% Obesidad	16,2%	15%	
% Días de baja por patologías traumatológicas	35,51%	<42,5%	Cultura enfocada al bienestar de la organización
% Días de baja por patologías origen psicológico	14,20%	<15,04%	
Índice de bienestar (a definir en el 2023)	-	Definición en el 2023	Compromiso con la comunidad
Índice participación Voluntariado corporativo	26,7%	>20%	

PRINCIPALES ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD.

En el 2022 se han reducido los indicadores de accidentabilidad globales, que incluyen tanto personal propio (índice de gravedad: 0,06) como contratistas (índice de gravedad: 0,39), siendo los valores para 2022 los más bajos de toda la serie estadística.



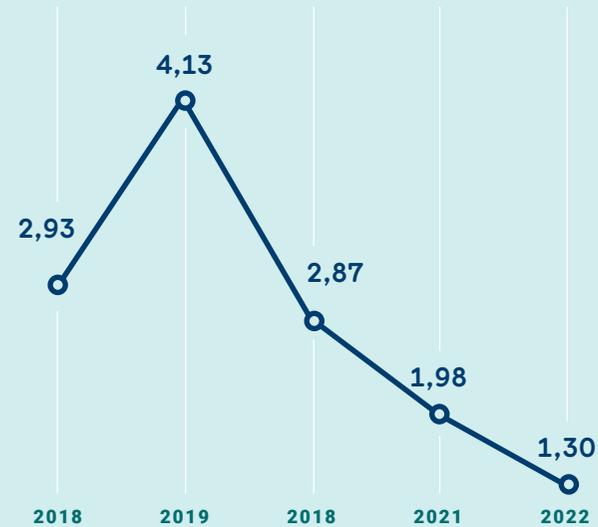
Índice de gravedad de accidentes de Redeia



Índice de gravedad de accidentes en contratistas



Índice de frecuencia de accidentes de Redeia



Índice de frecuencia de accidentes en contratistas





Edita

Redeia

Paseo del Conde de
los Gaitanes, 177
28109 Alcobendas
(Madrid)

www.redeia.com

Diseño y
maquetación

dis_ñ

estudio@dis-n.es



redeia

El valor de lo esencial