

Informe diversidad e inclusión Iberdrola / 2021

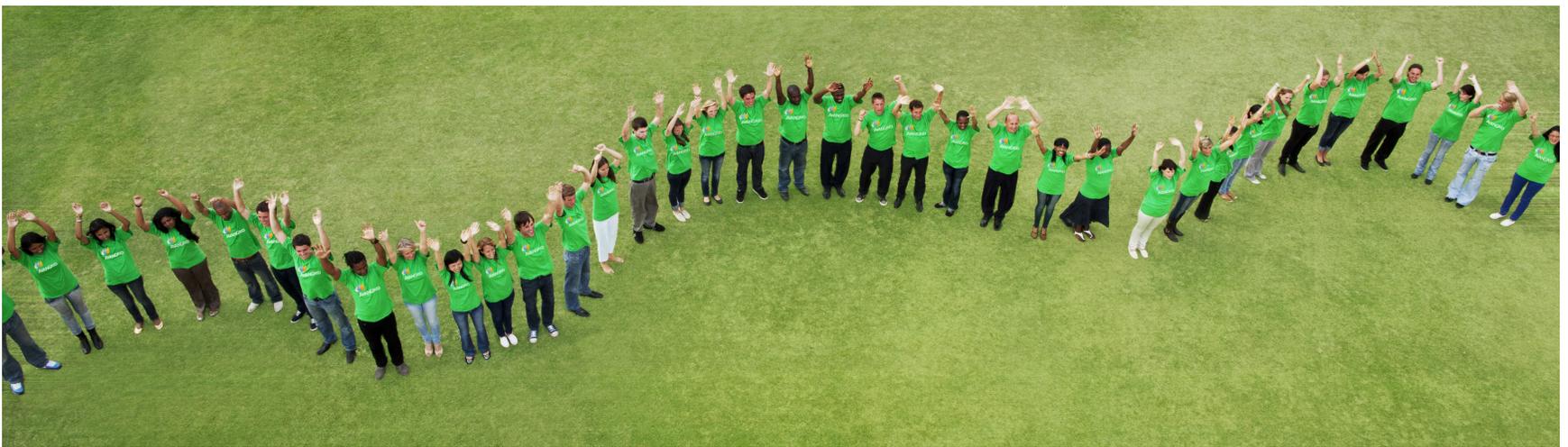
De nuestras diferencias
hacemos nuestra fortaleza





Introducción

En Iberdrola sabemos que todos somos únicos y dedicamos nuestra energía a ensalzar nuestras diferencias para crear un lugar común donde juntos seamos mejores.



El presente informe detalla nuestra actividad en materia de diversidad e inclusión durante el ejercicio 2021, como respuesta a las expectativas de nuestros empleados, socios y accionistas, proveedores, clientes, administración pública, universidades, sociedad y todas aquellas comunidades a las que damos servicio.

Es el tercer año que lo publicamos con el compromiso de visibilizar la importancia de la diversidad e inclusión dentro de nuestro propósito y estrategia empresarial; con la intención de mostrar todos los avances desde aquel 2007, en el que de manera pionera en España implementamos la jornada flexible como medida de

conciliación laboral. Hemos cambiado mucho desde entonces, pero seguimos manteniendo firme nuestra ambición por aprender y evolucionar hacia un verdadero progreso social y económico.

Aquí se recogen nuestra visión, acciones y su contribución a la Agenda 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las metas específicas, dando respuesta al compromiso con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, del que somos miembros desde 2002 y por el que hemos sido reconocidos como la única empresa española en la categoría LEAD por quinto año consecutivo.



Ignacio S. Galán
Presidente de Iberdrola

Mensaje del Presidente

En un momento de transformación tecnológica y social como el que vivimos, la diversidad y la inclusión se han convertido en factores esenciales para que los proyectos empresariales puedan crear valor sostenible en beneficio de sus accionistas, sus empleados y la sociedad en su conjunto.

Para Iberdrola, esta realidad viene a reafirmar nuestra firme creencia en valores que llevamos propugnando desde hace décadas, y que nos han convertido en un grupo en el que todas las personas se sienten representadas y en el que las características propias de cada individuo fortalecen al equipo en su conjunto.

Los colectivos más diversos impulsan en mayor medida la creatividad, el intercambio de ideas y la mejora continua, al aportar una mayor riqueza de experiencias y formas de trabajar. Y las empresas más inclusivas identifican y recompensan mejor las capacidades y la aportación específica de cada empleado, maximizando la satisfacción de su equipo humano y fomentando la atracción y retención del talento.

Iberdrola dispone de una Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión que facilita y potencia las oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión de todos los profesionales, apostando por un modelo de gestión de personas comprometido con la excelencia profesional. Con ello, se impulsa un ambiente favorable para nuestros trabajadores que hacemos también extensivo al conjunto de la sociedad.

Los resultados de esta apuesta están siendo reconocidos por los índices y los institutos de análisis más prestigiosos. Así, en 2021 Iberdrola fue seleccionada por quinto año consecutivo para formar parte del Bloomberg Gender Equality Index y Forbes nos situó entre las diez mejores empresas del mundo en cuanto a integración de las mujeres como parte de su índice World's Top Female Friendly Companies.

Todos y cada uno de los profesionales del grupo Iberdrola somos conscientes de la realidad heterogénea que nos rodea; somos ya 40.000 hombres y mujeres de 79 nacionalidades que damos servicio a 100 millones de personas y que generamos actividad y empleo para 400.000 trabajadores a través de 22.000 proveedores en todo el mundo. Por ello, también promovemos los mismos valores en la relación con cada uno de ellos, al igual que con el resto de nuestros grupos de interés.

**Somos diferentes. Somos únicos.
Somos Iberdrola.**



Índice

1. ¿Cómo pensamos?	05
1.1 Trabajamos pensando en todos	06
2. Nuestro contexto actual	08
2.1 Diversidad en números	09
2.2 Persiguiendo los Objetivos del Desarrollo Sostenible	10
2.3 Nuestras prioridades en 2021	11
3. Un grupo de diferentes	12
3.1 Nuestra cultura nos incluye	13
3.2 Celebrando e impulsando el talento	14
3.3 Tal y como somos	17
4. Somos parte de la sociedad y sus comunidades	30
4.1 Buscamos el impacto local	31
4.2 La energía del equipo en favor de las comunidades	32
4.3 El aporte de las fundaciones	33
4.4 Cerrando la brecha en las carreras STEM	34
4.5 Energizando el deporte femenino	36
4.6 Creciendo con nuestros proveedores	38
5. La suma de clientes	40
5.1 Del lado de nuestros clientes	41
6. Reconocimientos a nuestras acciones	43
7. Anexos	45



1. ¿Cómo pensamos?

Abrazamos nuestras diferencias

1.1 Trabajamos pensando en todos





1.1 Trabajamos pensando en todos



Solo podemos contribuir a la diversidad e inclusión (D&I) si apoyamos a cada persona para que se sienta ella misma, segura y valorada.

En Iberdrola promovemos la diversidad e inclusión en todas nuestras actividades, interna y externamente, mediante distintas herramientas que incluyen la gestión del talento, la cultura, la selección de proveedores, la prestación del servicio a nuestros clientes y la acción social.

Nuestro propósito y valores contribuyen a construir una sociedad más inclusiva y justa, enfocándonos en todos nuestros Grupos de Interés:

En la plantilla:

Atrayendo talento diverso e impulsando sus capacidades.



Procesos de atracción, selección y promoción que impulsan la diversidad.



Medidas de conciliación para los diferentes perfiles profesionales.



Políticas corporativas justas e igualitarias que reflejan las mejores prácticas.



Criterios de igualdad de oportunidades, de no discriminación y de respeto a la diversidad en la gestión retributiva.



Óptica D&I integrada en la revisión de planes de sucesión y programas de becas.



Desarrollo de los líderes en materia D&I.



Comunicación inclusiva para fomentar el diálogo en la compañía.



Campañas de sensibilización para fortalecer el compromiso de la plantilla.



En la sociedad:

Creando oportunidades para mejorar la vida de las personas y su entorno.



Acciones y proyectos orientados a personas pertenecientes a colectivos más vulnerables.



Apoyo a la formación y la investigación, en especial al fomento del interés por las carreras STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*).



Incentivo a la adopción de conductas inclusivas por los proveedores.

En los clientes:

Considerando nuevas necesidades e innovando en la accesibilidad.



Búsqueda de una mayor accesibilidad en los productos y servicios.



Facilitación del acceso energético a personas en situación de vulnerabilidad.



2. Nuestro contexto actual

Construimos con otros

2.1 Diversidad en números

2.2 Persiguiendo
los Objetivos del
Desarrollo Sostenible

2.3 Nuestras prioridades
en 2021

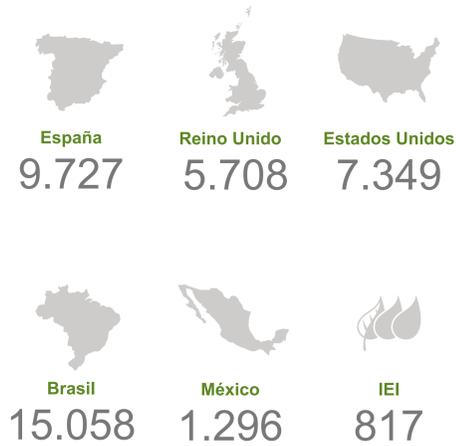




2.1 Diversidad en números

N.º total de empleados:

39.955



Diversidad en el Consejo de administración:

78,57% 42,86%

Consejeros independientes Mujeres en el Consejo

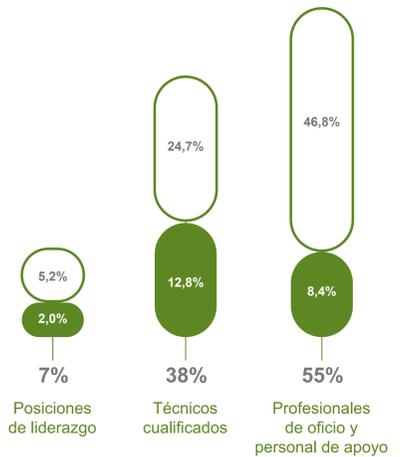
4

generaciones

(Baby boomers, Generación X, Millennials y Generación Z)



Distribución por categoría profesional:



33,7% de mujeres en puestos de responsabilidad (posiciones de liderazgo + técnicos cualificados)

○ Hombres ● Mujeres

79

nacionalidades en plantilla



+23%

en los últimos 3 años



77%

Hombres



23%

Mujeres

+9% en el equipo de liderazgo
+18% técnicos cualificados en los últimos 3 años*



687

Personas con discapacidad integradas en la plantilla

+64%

en los últimos 3 años

Entre las

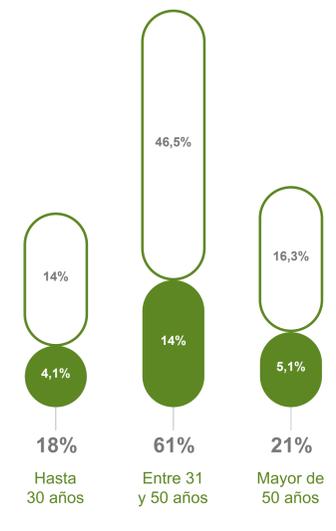
10

mejores empresas del mundo por su integración de las mujeres

(World's Top Female Friendly Companies 2021). Forbes



Distribución por edad:



○ Hombres ● Mujeres



646

profesionales ubicados fuera de su país de origen

Voluntariado:



+ de 12.200

voluntarios han participado en el Programa de voluntariado corporativo

Contribución social:



+ de 900

estudiantes en nuestro Programa de prácticas

+ de 1.100

becas e incentivos educacionales

Fundaciones:

+ de 8.000

beneficiarios directos en el área de formación e investigación

+ de 20.000

personas beneficiadas por el área de acción social



Proveedores:

73,7%

de los proveedores principales disponen de políticas de sostenibilidad

Clientes:



Programas de atención a clientes vulnerables para asegurar el suministro constante y accesible de luz y gas



Servicios personalizados que atiendan a las diferentes necesidades de nuestros clientes

*Incremento en el número absoluto de profesionales.

2.2 Persiguiendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Queremos contribuir a lograr una sociedad más igualitaria y un futuro donde las personas y el planeta convivan de manera armoniosa y sostenible.

Disponemos de una Política de desarrollo sostenible que promueve la contribución del grupo a la Agenda 2030 de Naciones Unidas y a todos sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, aspecto que se reporta anualmente en el [Estado de Información no Financiera](#). En el ámbito de la D&I, nuestras acciones se orientan a contribuir principalmente a los siguientes ODS:



ODS 4 Educación de calidad:

- **Meta 4.3** Ayudas para estudios de grado, formación técnica o idiomas, orientadas a promover la igualdad de oportunidades.
- **Meta 4.4** Superar el ratio de horas de formación respecto a sociedades comparables.



ODS 5 Igualdad de género:

- **Meta 5.1 y 5.2** Proyectos de apoyo a la mujer, fomentando su integración en el mercado laboral, especialmente en situaciones de violencia de género.
- **Meta 5.a** Asegurar la igualdad salarial entre hombres y mujeres en todo el grupo.



ODS 7 Energía asequible y no contaminante:

- **Meta 7.1** Llevar electricidad a más de 16.000.000 de personas en 2030 a través del programa "Electricidad para todos".



ODS 10 Reducción de las desigualdades:

- **Meta 10.2** Mejorar la calidad de vida de los colectivos vulnerables por medio de las Fundaciones del grupo y el Programa de Voluntariado Corporativo.



ODS 12 Producción y consumo responsables:

- **Meta 12.6** Más del 70% de los proveedores principales están sujetos a Políticas de desarrollo sostenible.



ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos:

- **Meta 17.17** Constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

2.3 Nuestras prioridades en 2021

Hemos establecido un marco común de actuación en todas las regiones donde operamos para reforzar la diversidad e inclusión como ejes transversales de nuestra actividad.

Así lo hacemos:

1.



Comunicación consistente a través de una marca paraguas y una narrativa común a todas nuestras acciones sobre diversidad e inclusión. Intensificación de las campañas de sensibilización.

2.



Desarrollo de recursos de apoyo y orientación a la conducta de los empleados como: guías para ser inclusivos y uso del lenguaje inclusivo. Formación específica a los equipos de comunicación.

3.



Compromiso en formar a las personas con responsabilidades de gestión en sesgos inconscientes.

4.



Procesos de reclutamiento y selección para la preselección equilibrada de puestos senior con respecto a género e impulso de otros grupos infrarrepresentados.

5.



Desarrollo de planes regionales para la promoción externa de carreras STEM, bajo la lente de D&I.

6.



Revisión de alianzas estratégicas. Identificación de mejores prácticas del mercado, establecimiento de plan de acción y mejora del sistema de métricas.



3. Un grupo de diferentes

Lo que nos hace iguales es ser diferentes



3.1 Nuestra cultura nos incluye

3.2 Celebrando e impulsando el talento

3.3 Tal y como somos

3.1 Nuestra cultura nos incluye



Apostamos por una organización diversa e inclusiva donde las conversaciones fluyan de manera natural y contribuyan a generar un sentimiento de pertenencia en todos.

Tenemos como pilares el respeto y cumplimiento de los principios de igualdad, diversidad e inclusión, y en base a los mismos, definimos políticas y acciones alineadas con nuestro propósito, nuestros valores y nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

3.1.1 Políticas y mecanismos para reforzar una cultura inclusiva



La Política general de desarrollo sostenible establece los principios generales y vertebrada las bases que deben regir la estrategia de desarrollo sostenible del grupo para garantizar que todas sus actividades corporativas y negocios se llevan a cabo promoviendo la creación de valor de forma sostenible para los accionistas y considerando a los demás Grupos de Interés.



La Política de igualdad, diversidad e inclusión busca desarrollar las estructuras, sistemas, procesos y cultura que generan respeto a las particularidades de todas las personas en el seno de la organización, fomentando un sentimiento de pertenencia.



La Política de respeto de los derechos humanos, formaliza el compromiso del grupo con los derechos humanos reconocidos por los Principios Rectores de Naciones Unidas, así como determina los principios de actuación para promover un sistema de debida diligencia que disponga de mecanismos eficaces de prevención, mitigación, reparación y denuncia, además de una cultura de respeto a los derechos humanos.



La Política marco de recursos y capital humano define, diseña y difunde un modelo de gestión de recursos humanos que permita atraer, impulsar, fidelizar y retener el talento. También fomenta el crecimiento personal y profesional de todas las personas haciéndolas partícipes de nuestro proyecto de éxito empresarial, garantizándolas un puesto de trabajo digno y seguro.



La Política de selección y contratación promueve la igualdad de oportunidades y asegura que la selección se realiza exclusivamente con criterios de mérito y capacidad.



La Política de gestión del conocimiento persigue la difusión y la compartición del conocimiento, la promoción del aprendizaje continuo y el intercambio cultural, reconociendo y poniendo en valor las diferentes formas de conocimiento.



Canales de comunicación con la plantilla: Los buzones de denuncia implantados buscan favorecer la detección temprana de comportamientos inadecuados en la organización. Los empleados pueden reportar de forma segura aquellos comportamientos susceptibles de discriminación laboral a través del buzón ético, de sus correspondientes jefaturas o de Recursos Humanos.

3.2 Celebrando e impulsando el talento



El compromiso con nuestras personas nos ha llevado a apostar por un modelo de gestión basado en la excelencia profesional y la calidad de vida de nuestra plantilla.

Para que sigamos evolucionando es importante visibilizar la representatividad actual de cada colectivo en la plantilla y contrastarla con el contexto social, así como abordar las conversaciones necesarias para comprender que el talento que compone la empresa es diverso entre sí y todos los empleados contribuyen al desarrollo de nuestra estrategia.

3.2.1 Queremos atraer y conservar al mejor talento

La combinación de incorporar nuevas mentes y potenciar la experiencia interna es clave para ser mejores en todas las geografías donde operamos.



En 2021, se han cubierto con personal de la compañía el 40% de las vacantes publicadas.



Además:



En España, hemos puesto en marcha el **Programa de Graduados** para incorporar talento y acelerar su crecimiento, como potencial capital humano para puestos de gestión y de especialidad.



Llegamos a más de 14.000 estudiantes en **foros de empleo** para compartir el valor de Iberdrola, animando su participación en los procesos de selección.



Tenemos **acuerdos con universidades de prestigio** como la Universidad Pontificia de Comillas y la Universidad de Salamanca en España, el Massachusetts Institute of Technology (MIT) y la Universidad de Yale en Estados Unidos, la Universidad de Strathclyde en Reino Unido, el Instituto Tecnológico de Monterrey en México, la Universidad Federal de Pernambuco en Brasil y la Universidad Hamad Bin Khalifa en Qatar.



Más de 900 estudiantes de formación profesional y universitarios han empezado sus **prácticas en la empresa**, consolidando el conocimiento académico adquirido.

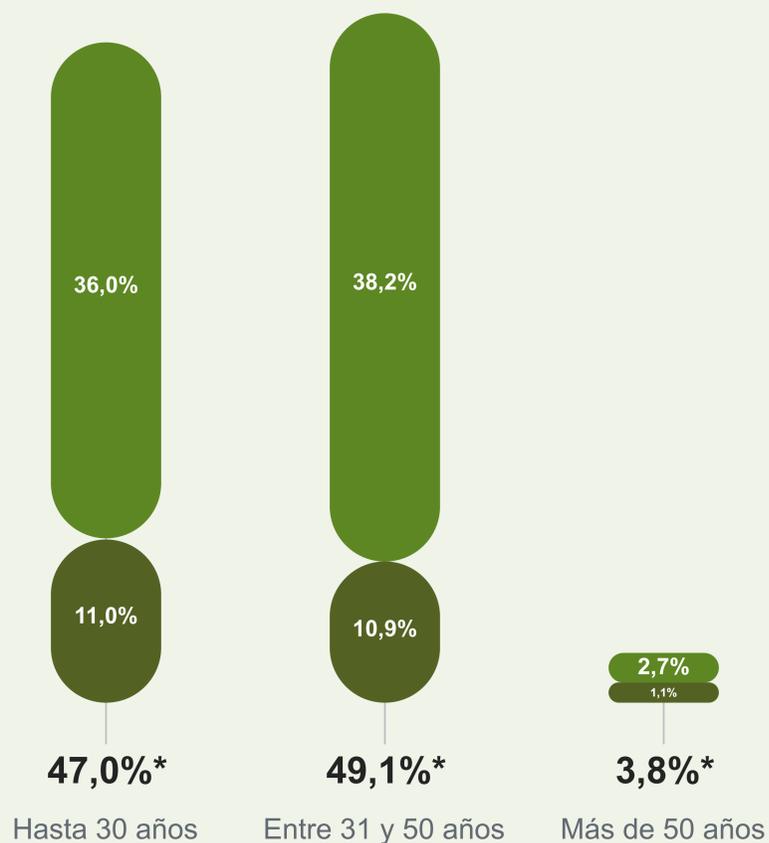


Hemos otorgado más de 1.100 **becas e incentivos educativos** para graduación y posgrado en disciplinas relacionadas al negocio.

Contrataciones en 2021:

5.054 personas

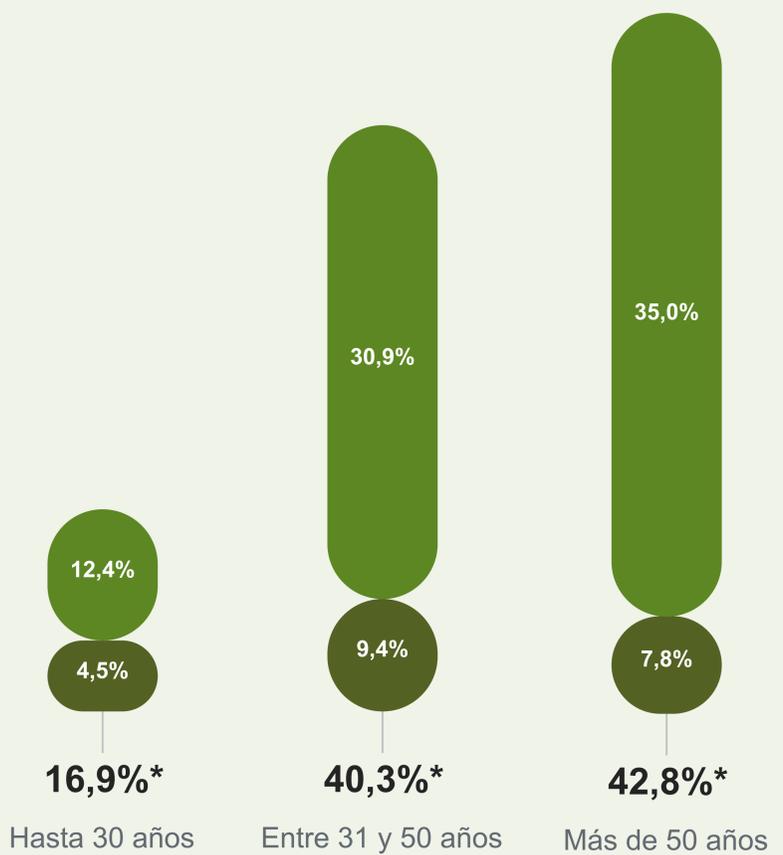
*Porcentajes sobre el total de las contrataciones.



Personal que salió de la compañía en 2021:

2.948 personas

*Porcentajes sobre el total de las salidas.



● Hombres ● Mujeres

● Hombres ● Mujeres

3.2.2 Somos un lugar para aprender y crecer

Proporcionar herramientas y el conocimiento adecuado a nuestra plantilla ayuda a su crecimiento e impulsa la innovación, competitividad y evolución de las personas.

Nuestro Modelo de Comportamiento define la forma de actuar de la gente de Iberdrola. Nace de los valores de nuestro grupo y está totalmente alineado con nuestra estrategia. Este modelo consta de seis principios: Aprende para desarrollar, Empodera para crecer, Comparte para evolucionar, Influye para ser un referente, Focaliza para conseguir resultados y Simplifica para ser ágil. En este marco, desarrollamos programas para el desarrollo personal del talento:

Programa para altos potenciales: 146 profesionales han pasado por un proceso de evaluación de competencias. Este colectivo está siendo desarrollado para asumir posiciones de relevancia en la organización y ha sido identificado bajo criterios de diversidad.

Programas de liderazgo: Inclusión de contenidos orientados a una mejor gestión de la diversidad e inclusión.

3.2.3 Retribuciones justas

Disponemos de políticas que garantizan la igualdad retributiva para hombres y mujeres por el mismo trabajo, experiencia y perfil profesional.

En 2021, la relación entre la remuneración salarial media de hombres y mujeres es del 93,32%, incluyendo en el cálculo, además del salario fijo, el variable y los complementos salariales. Este resultado, favorable a las mujeres, responde a su mayor presencia relativa en puestos de mayor cualificación, una situación común en el sector de la energía.

La relación entre la remuneración salarial media de los hombres y las mujeres es del 93,32%.

Remuneración salarial media por grupos de edad y género*

Se incluye salario fijo, variable y también, desde 2021, los complementos.

Iberdrola (EUR)	Remuneración hombres / mujeres			(Remuneración hombres - mujeres) / Remuneración hombres		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Hasta 30 años	95,8	92	92,8	-4,4	-8,7	-7,8
Entre 31 y 50 años	85,4	85,0	86,1	-17,1	-17,7	-16,2
Más de 51 años	110,9	111,7	112,1	9,8	10,5	10,8
	93,3	93,2	95,1	-7,2	-7,3	-5,2

*En 2021 se ha procedido a la internalización de servicios básicos de redes en Brasil (aproximadamente 2.300 empleados contratados), lo que se refleja tanto en la remuneración salarial media de profesionales de oficio y personal de apoyo como en la remuneración salarial media total.

3.2.4 Un lugar para conciliar con la vida personal

Promovemos la conciliación entre la vida profesional y personal, así como la corresponsabilidad en el ejercicio de las obligaciones familiares, facilitando medidas para el cuidado de familiares e hijos y de flexibilidad horaria.

En la Política marco de recursos y capital humano se establecen los principios básicos de actuación en relación con el respeto a la vida privada y a la desconexión digital.

En efecto, en España fuimos la primera empresa del IBEX-35 en establecer como horario general la jornada continua todo el año para permitir una mayor conciliación. Esta práctica sigue evolucionando continuamente con la implantación de nuevas medidas de flexibilidad y conciliación. En otros países también hemos implementado medidas de flexibilidad horaria, otorgando libertad a los empleados para que elijan el lugar más apropiado para trabajar dependiendo de su función, siempre y cuando se cumplan los requisitos definidos, estableciendo medidas para el control de horas extraordinarias y ampliando los beneficios relativos a la maternidad y lactancia.

OO **A nivel global, se ha incrementado en un 31,5% la cantidad de hombres que han ejercido su derecho a baja por paternidad respecto a 2020.**

3.3 Tal y como somos



3.3.1 Género

Sabemos que la participación de las mujeres en el sector energético es inferior al mercado de trabajo en general.

Los datos de 2020 de la Agencia Internacional de Energía (IEA), nos dicen que, aunque las mujeres representan el 48% de la fuerza laboral, la presencia de ellas en nuestra industria es solo del 22%, alcanzando el 32% en el sector de las renovables.

"Gender diversity in energy". IEA 21/04/2022

Así cerramos la brecha:

Conscientes de este hecho, nuestra estrategia se centra en fomentar la igualdad de oportunidades aumentando la presencia de mujeres en todos los niveles de la compañía.

Empoderamiento a través de cinco áreas de acción:

1.



Promoción de la igualdad dentro y fuera de Iberdrola.

2.



Implantación de medidas de acción positivas para corregir desigualdades.

3.



Participación de las mujeres en todos los ámbitos de consulta y decisión.

4.



Eliminación de obstáculos en la carrera de las mujeres.

5.



Fomento de medidas de conciliación y flexibilidad laboral.

Algunas de las iniciativas más relevantes:



Iberdrola España: Firma del Convenio colectivo que garantiza la igualdad en las relaciones laborales. Realización del programa “Luces y Acción” con el objetivo de despertar la vocación técnica entre jóvenes con riesgo de exclusión social. Programas formativos y de fomento del empleo para mujeres víctimas de violencia de género y en riesgo de exclusión severa, así como programas para facilitar la vuelta al mundo laboral a mujeres que han hecho una pausa en su carrera por motivos de maternidad o cuidado de familiares.



ScottishPower: Publicación del “Gender Pay Gap”, realización de programa de *coaching* para mujeres acogidas a bajas por maternidad, entrevistas de género y *de-coding* de género en todas las descripciones de ofertas de empleo, integración a asociaciones como *Women’s Engineering Society (WES)* y *POWERful Women (PFW)* para impulsar a mujeres en el sector.



AVANGRID: Colaboración con universidades y organizaciones locales bajo el programa *WomENERGY* para liberar y potenciar el talento femenino, así como la visibilización de historias de éxito de mujeres referentes dentro de la compañía que sirvan de inspiración en el Mes de la Historia de la Mujer.



Neoenergía: Escuelas de formación exclusivas para mujeres para puestos de electricista. Realización de eventos para visibilizar la lucha de las mujeres y empoderarlas, como *Empodere-se* y *Estrelas*, y el lanzamiento de dos proyectos para fomentar el emprendimiento femenino: *Impactô Mulheres* y el *Premio Inspirar*.



Iberdrola México: Ampliación de medidas de conciliación por maternidad, la participación por primera vez en el *Ranking PAR 2021* para medir los esfuerzos de las empresas latinoamericanas en materia de equidad y la unión al programa impulsado por el Pacto Mundial *Target Gender Equality*.



Distribución por género



● Hombres ● Mujeres

Actualmente contamos con un 33,7% de mujeres en puestos de responsabilidad considerando las posiciones de liderazgo y los técnicos cualificados.

Nuestro compromiso:

Incrementar progresivamente la presencia de mujeres en la organización.

3.3.2 Eliminando barreras de la discapacidad



En el mundo existen casi mil millones de personas con discapacidad y el 80% de ellas está en edad de trabajar, pero enfrentan barreras significativas en el acceso y el desarrollo en condiciones de igualdad.

“Discapacidad y trabajo” OIT 20/04/2022

Aunque para nosotros es difícil establecer comparaciones entre los países en los que operamos por las distintas regulaciones, todo el grupo coincidimos en impulsar los esfuerzos para aumentar la representación e inclusión de las personas con discapacidad y garantizar un impacto socioeconómico positivo en sus carreras profesionales.

Qué hemos hecho:

Fomentamos la inclusión a través de la accesibilidad y la innovación en nuestras instalaciones, productos y servicios. Junto a nuestros colaboradores, nos aseguramos de proporcionarles entornos libres de barreras, tanto estructurales como sociales, y el número de empleados con algún tipo de discapacidad aumenta cada año.



Algunos de los planes y acciones llevados a cabo son:

a.

Accesibilidad física y digital:

En **Iberdrola México** finalizamos las nuevas oficinas corporativas, diseñadas bajo parámetros de inclusión y eliminación de barreras. Además, nos propusimos la mejora de la accesibilidad digital en todos los eventos corporativos mediante audiodescripción, lenguaje de signos, opción multi-idioma y retransmisión en directo.



b.

Inclusión de personas con discapacidad:

En **Iberdrola España**, pusimos en marcha el “Plan Aflora” en colaboración con la Fundación Adecco, para facilitar la obtención del certificado de discapacidad en todas aquellas personas empleadas que así lo requieran. En **Neoenergía**, desarrollamos el *Programa Novo Olhar*, que brinda apoyo profesional y psicosocial a las personas con discapacidad intelectual. En **ScottishPower** apoyamos por cuarto año el programa *Breaking Barriers* para impulsar las aspiraciones de personas jóvenes con discapacidad intelectual que buscan acceder a cursos universitarios. En Estados Unidos, se ha creado en 2021 el **AVANGRID’s Community for all Abilities and Resource for Excellence (CARE)**, grupo de afinidad formado por nuestros empleados, enfocado a promover la educación y recursos mientras impulsa la creación de un entorno inclusivo a nuestros clientes, profesionales con discapacidades y aquellos cuyas vidas se ven impactadas por ellos.



Personas con discapacidad en Iberdrola*:



2021

(hombres 66% y mujeres 34%)



2020

(hombres 66% y mujeres 34%)



2019

(hombres 65% y mujeres 35%)

*Por razones de confidencialidad, y con el objetivo de respetar los requisitos de la legislación vigente en cada país en cuanto a protección de datos de carácter personal esta información no refleja la totalidad de la plantilla.

Nuestro compromiso:

Atraer y potenciar el talento extendido a todas las formas de diversidad.

Aunque nuestras empresas operan en países con realidades y regulaciones específicas, somos firmes en la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad.

3.3.3 Representando a la sociedad a través de sus culturas y etnias

En un entorno cada vez más globalizado, con un incremento de los flujos migratorios y del talento transnacional, celebramos las oportunidades que la diversidad cultural representa en la convivencia de personas con distintos idiomas, religiones, razas y etnias, que definen nuestro carácter global y reflejan la sociedad de la que somos parte.

 Nuestra plantilla está **compuesta por 79 nacionalidades distintas** y estamos presentes en decenas de países.



De la reflexión a la acción:

Reconocemos que somos la suma de muchas culturas, valores y tradiciones que nos enriquecen como compañía y nos aportan valor. Para promover la diversidad cultural en nuestra plantilla fomentamos la movilidad internacional y el trabajo entre equipos multiculturales.

Respetando las legislaciones locales, los países avanzan en la identificación de las razas y etnias que componen la plantilla para entender y contrastar con el contexto local, orientando nuevas acciones que promuevan la diversidad y la inclusión.

Fomento de la movilidad y rotación internacional:

Asentado sobre el valor de “Fuerza integradora”, el modelo de movilidad y rotación internacional tiene como finalidad potenciar el trabajo conjunto de un equipo diverso que trabaje sin barreras geográficas, culturales u operativas, comparta el talento, el conocimiento y la información, impulse el desarrollo de los profesionales y consolide la cultura.



Seguimos impulsando y reforzando la movilidad y rotación internacional, destacando el acercamiento e integración preferentemente local, así como el programa internacional de incorporación de jóvenes profesionales.



En lo que respecta a nuestros empleados que se encuentran en movilidad o rotación, a cierre de 2021 asciende a más de 300 profesionales.

Campañas de sensibilización:



Durante el *#BlackHistoryMonth*, en **ScottishPower** presentamos el programa de formación interactiva *Comfortable Being Uncomfortable on Race* (Sentirse cómodo siendo incómodo con la raza) con la participación de líderes de alto nivel.



En **AVANGRID** celebramos el *#AAPIHeritageMonth* para destacar y visibilizar los logros y las personalidades de la comunidad AAPI (*Asian American and Pacific Islanders*). Y en octubre, coincidiendo con el *#HispanicHeritageMonth*, colaboramos con nuestro grupo de afinidad “¡Hola!” para reconocer el impacto económico e histórico que las personas hispanas y latinas han tenido en Estados Unidos.



El Día de la Conciencia Negra, en **Neoenergía** meditamos sobre los diversos prejuicios raciales existentes y propusimos cambios de comportamiento para un mundo más igualitario y respetuoso.



Coincidiendo con el 3er foro “Mujeres con energía”, en **Iberdrola México** impartimos una conferencia sobre el racismo en México en colaboración con la organización RacismoMx, y dialogamos con más de 180 personas sobre las conductas racistas y la discriminación racial que se vive en el país.

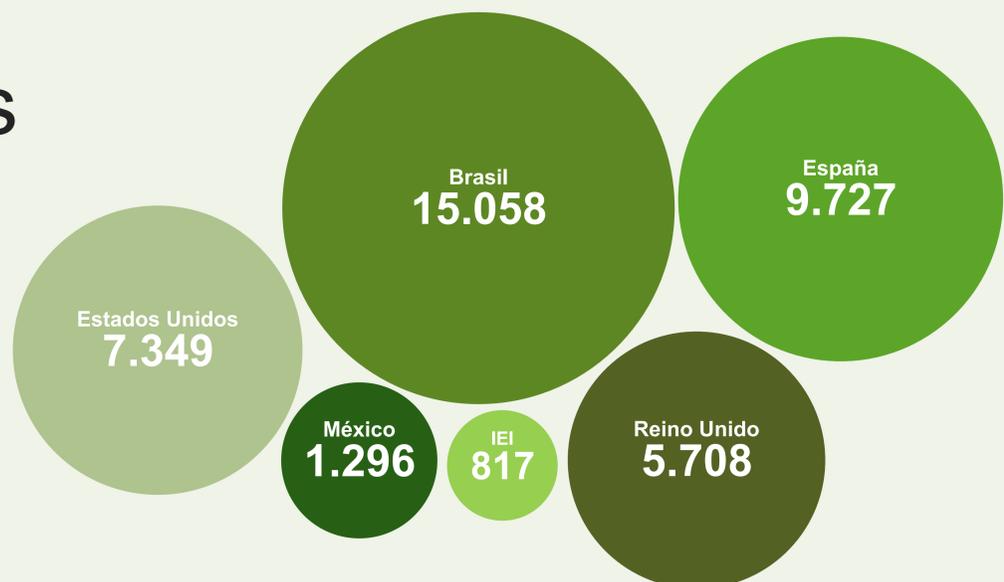
Formación en idiomas:

Este año hemos destinado más de 116.000 horas de formación en idiomas. A través de diferentes recursos de aprendizaje, nuestra plantilla ha podido ampliar su conocimiento en los principales idiomas del grupo: español, portugués e inglés.

Nº total:

39.955 personas

116.000 horas en formación de idiomas en 2021.
79 nacionalidades en la plantilla global.
646 profesionales ubicados fuera de su país de origen.



3.3.4 Nuestro talento es multigeneracional

La extensión de la vida laboral ha resultado en la **convivencia de cuatro generaciones** diferentes en el mismo lugar de trabajo.

Todas estas generaciones tienen una perspectiva genuina del mundo con necesidades particulares respecto a, por ejemplo: la digitalización, el desarrollo continuo, el reconocimiento, el balance entre vida personal y profesional, o el interés por la salud mental*. Trabajamos para que juntos, podamos generar un impacto significativo en cada una de sus vidas.

*"Overcoming Age Segregation". Stanford Social Innovation Review 21/04/2022



Acciones para todas las generaciones:

Enfocados en el liderazgo intergeneracional y teniendo presente nuestras cuatro generaciones, contamos con programas de intercambio de conocimiento, iniciativas orientadas al desarrollo del talento local y formación para personas de colectivos vulnerables:

En este sentido destacamos:

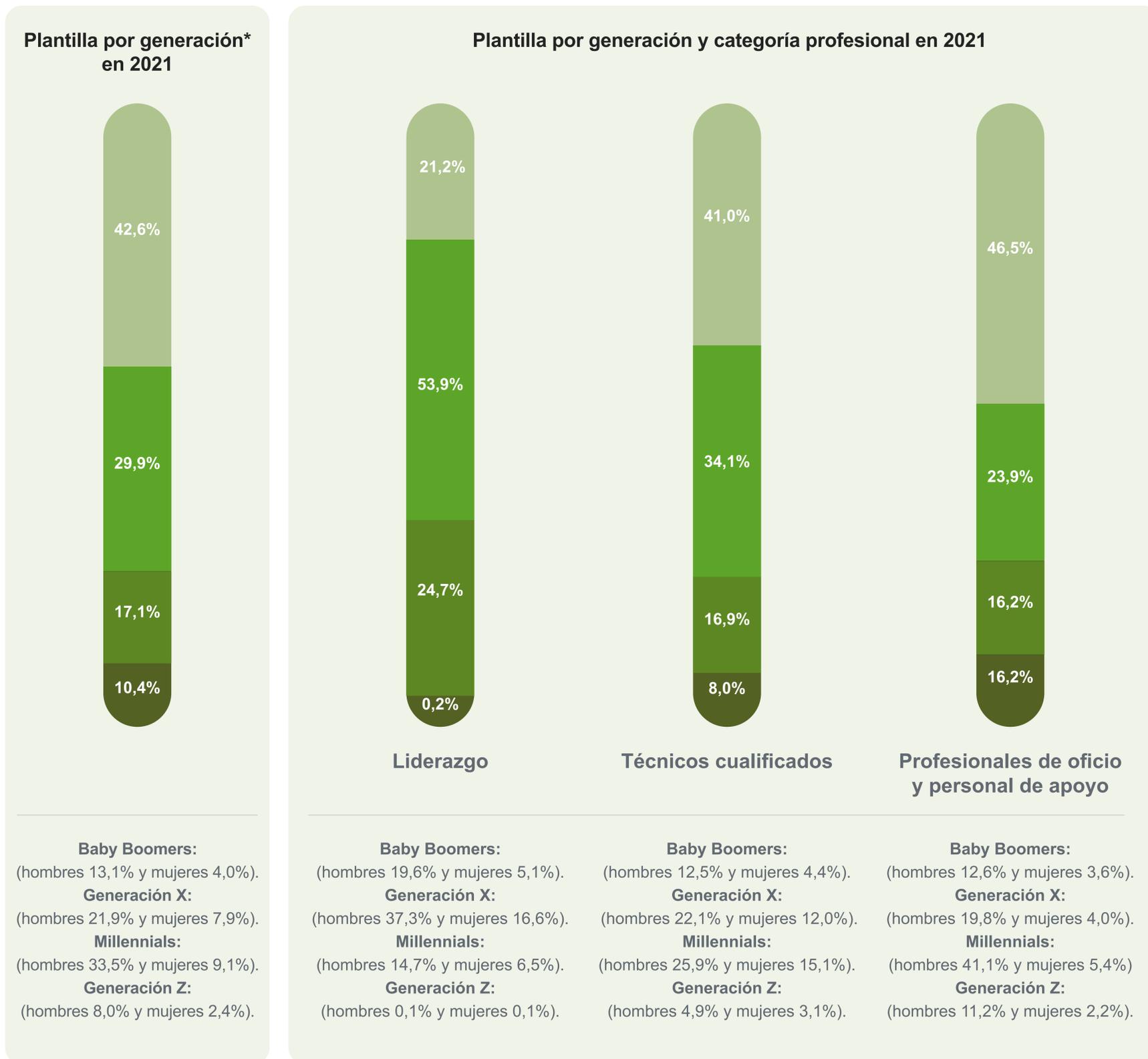
El programa global de "**Mentoring digital**", llevado a cabo en mayo y septiembre, contribuye a la estrategia de inclusión, al conectar empleados de diferentes generaciones, géneros y culturas.

En 2021, por medio de las 2 ediciones llevadas a cabo, **participaron en el programa más de 270 parejas** (mentee y mentor), siendo más de un 30% formadas por empleados de diferentes países y más de un 50% por empleados de diferentes generaciones.



Cuatro generaciones:

39.995 personas



● Baby Boomers ● Generación X ● Millennials ● Generación Z

*Baby Boomers (nacidos entre 1946 y 1964), la Generación X (nacidos entre 1965 y 1980), los Millennials o Generación Y (nacidos entre 1981 y 1996) y la Generación Z (nacidos desde 1997). Sociedades incluidas: Iberdrola S.A., sociedades dependientes de: Iberdrola España, Iberdrola Energía Internacional (España), ScottishPower, AVANGRID, Neoenergía e Iberdrola México.

Compromiso:

Fomentar la inteligencia colectiva y el enriquecimiento de pensamiento multigeneracional.

Nuestras acciones van enfocadas en conseguir un lugar de trabajo que permita potenciar la transferencia de conocimientos y experiencias, optimizar los recursos y capacidades entre equipos, y mantener un diálogo abierto y transparente con cada una de nuestras generaciones.

3.3.5 Otros colectivos que nos enriquecen: LGBTIQ+ y veteranos

LGBTIQ+



Los derechos de las personas LGBTIQ+, como el matrimonio igualitario o la adopción, siguen reconociéndose en cada vez más países, pero los estudios sobre las diferencias en el mercado laboral reflejan que las personas LGBTIQ+ a pesar de tener, en promedio, más nivel de educación, tienen un 7% menos de probabilidades de conseguir un trabajo, su sueldo es un 4% más bajo y cuentan con un 11% menos de probabilidades de ocupar un puesto de alta dirección.

"Beyond the Rainbow". OCDE 20/04/2022.

Así nos apoyamos:

Creamos espacios inclusivos y respetuosos, defendemos la igualdad de oportunidades, actualizamos nuestras políticas para adaptarnos a los derechos de la comunidad LGBTIQ+ y trabajamos en la sensibilización de la plantilla para que todas las personas puedan sentirse bien dentro de la compañía.



En **ScottishPower** participamos en la Marcha del Orgullo de Liverpool de manera virtual, somos miembro del *Stonewall Workplace Equality Index* como mejores empleadores para la comunidad LGBTIQ+ y seguimos apoyando a organizaciones sociales LGBTIQ+ como *Mind Out*, *Hidayah*, *Mermaids*, *The Terrance Higgins Trust* y *LGBT Youth Scotland*.



En **AVANGRID**, con el apoyo del grupo *Pride@AVANGRID*, celebramos el *Pride Month* izando la bandera LGBTIQ+ en todas las oficinas del país y realizamos una campaña de comunicación en redes sociales con los testimonios de nuestra plantilla LGBTIQ+ y sus aliados, para celebrar y apoyar la diversidad de nuestras comunidades.



En **Neoenergía** revisamos nuestras políticas parentales para adaptar los beneficios a parejas homoaffectivas: esta licencia puede alcanzar los 120 días de permiso para poder adaptarse al nacimiento o la llegada de hijos/hijas por adopción. También llevamos a cabo campañas de sensibilización interna en el Día Internacional contra la homofobia, la transfobia y la bifobia.

Veteranos



El Ministerio de Defensa de Reino Unido estima que en 2021 el número de veteranos de las fuerzas armadas británicas supera los dos millones y el Departamento de asuntos veteranos en de Estados Unidos cifra a esta población en 19 millones. En Iberdrola nos hemos propuesto dar una oportunidad laboral a este colectivo y fomentar la inclusión de veteranos activos.

"Support for UK Veterans", House of Commons Library 24/04/2022.

"National Center for Veterans Analysis and Statistics", U.S. Department of Veterans Affairs 24/04/2022

Qué hemos hecho:

Conscientes de la dificultad de una transición a la vida civil, apoyamos a la comunidad militar. Sabemos que los veteranos disponen de habilidades y conocimientos que son aplicables y necesarios en el sector energético, pero que al estar durante cierto tiempo fuera del mundo laboral, implican un gran desafío.

Contamos con programas para ayudar a estas personas a prepararse, actualizar sus conocimientos y crecer profesionalmente dentro de nuestra compañía.



Llevamos años siendo un referente como empleadores de este colectivo en Reino Unido. En **ScottishPower** contamos con políticas de apoyo a los miembros de la defensa, incluidos los reservistas, soldados, veteranos, voluntarios de la Brigada de cadetes y sus cónyuges. Este año hemos ampliado el permiso de formación remunerado para los reservistas hasta 10 días y hemos patrocinado el "Premio de reconocimiento a los adultos cadetes (CARA)".



Con **AVAN-Veterans**, el grupo de apoyo a los veteranos de **AVANGRID**, fomentamos su desarrollo profesional, participamos en ferias y eventos de presentación de oportunidades profesionales y les acompañamos para asumir nuevos puestos dentro de la compañía. En 2021 nos enfocamos en la retención y contratación de veteranos, en la creación de redes y en la formación de líderes locales para que impulsen eventos en sus localidades.

3.3.6 Una estrategia global contextualizada en los países

En 2021 hemos puesto en marcha numerosas iniciativas para cada empresa del grupo, adaptadas a la estrategia local pero lideradas desde una visión global.

En paralelo hemos realizado acciones globales establecidas en el Consejo Global de D&I con gran foco en el liderazgo, entre las que destaca: la preparación y presentación del *business case* al Comité de Dirección de cada país y la realización de cursos de sesgos inconscientes orientados a los gestores de equipos.



Iberdrola España:

- 1 Hemos renovado el **Plan de igualdad, diversidad y conciliación** y a través de la creación de la **Comisión de igualdad de oportunidades**, buscamos garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- 2 Mantenemos nuestra colaboración con el **Chárter de la Diversidad**, del que somos firmantes desde 2009, formando parte de su Consejo Empresarial.
- 3 Patrocinamos en mayo el **Mes Europeo de la Diversidad**, cuyo objetivo es celebrar y promover la diversidad en el ámbito laboral, una iniciativa pionera impulsada por la Comisión Europea y celebrada en los 26 países de la Unión Europea.
- 4 Somos parte de la **Alianza #CEOPorLaDiversidad**, donde 75 directivos de grandes compañías se han comprometido a impulsar políticas D&I en sus empresas y a la reducción de la desigualdad y exclusión en la sociedad española.
- 5 Lanzamos el programa formativo **“Creciendo en diversidad”**, que dota a las personas empleadas de las herramientas y recursos necesarios para fomentar el valor de la diversidad y concientizar sobre los sesgos inconscientes.



ScottishPower:

- 1 Contamos con políticas específicas como la **Política de igualdad y diversidad, la Política de bullying y acoso, o las Políticas que promueven la conciliación familiar**. Además, desde 2020 tenemos una política para personas trans y directrices de transición.
- 2 Creamos un **nuevo grupo de afinidad** para padres y cuidadores (SPACE), además de la **guía de comunicación** con el apoyo de los grupos de afinidad, compartida con los equipos de comunicación internos y externos.
- 3 Implementamos **nuevas medidas de género** como los permisos de paternidad y adopción, la guía sobre la menopausia y salud menstrual, y la guía sobre abusos en el ámbito doméstico.
- 4 Generamos **sesiones de discusión con los líderes** para hablar sobre la retribución equitativa, representación femenina en los roles gerenciales y planes locales de diversidad e inclusión.

AVANGRID:

- 1 Creamos una estructura y nuevas directrices de atracción y desarrollo del talento diverso para garantizar un **lugar de trabajo inclusivo**.
- 2 Desarrollamos **dos nuevos grupos de afinidad**: *Coalition for Asian Pacific Americans (ACAPA)* y *Community for all Abilities and Resource of Excellence (CARE)*.
- 3 Organizamos **más de 25 eventos** para fomentar las conversaciones inclusivas, elevar la discusión sobre la importancia de la autenticidad en el lugar de trabajo y brindar un ambiente seguro.

Neoenergia:

- 1 Dimos **continuidad a los grupos específicos** con enfoque en género, raza, personas con discapacidad y colectivos LGBTIQ+, realizando planes de comunicación para involucrar a todos los equipos.
- 2 Lanzamos la **App Junt+s** que reúne contenidos de D&I para educar a la plantilla sobre el tema.
- 3 Generamos un **calendario anual con iniciativas** para promover la reflexión y la sensibilización en la plantilla, entre las que estaban la Semana de la diversidad.
- 4 Definimos **nuevas políticas de recursos humanos**, reclutamiento y selección más inclusivos, licencias para parejas homoafectivas y revisión laboral para personas con discapacidad.



Iberdrola México:

- 1 Impartimos **varias conferencias centradas en fortalecer el liderazgo inclusivo** para debatir y reflexionar sobre las mejores prácticas.
- 2 Llevamos a cabo el **primer diagnóstico interno de diversidad e inclusión** para identificar las principales áreas de oportunidad y diseñar una estrategia integral 2030.
- 3 Participamos por **primera vez en el Ranking PAR 2021**, una herramienta para medir y comparar los esfuerzos de empresas en Latinoamérica en materia de equidad.

3.3.7 Poniendo la conversación en manos de los grupos

Nuestro camino hacia la inclusión se enriquece de todas las perspectivas, experiencias personales y acciones impulsadas por los grupos de afinidad.

Contamos con casi una veintena de grupos, formados por más de 2.300 personas, que han nacido de manera espontánea para dar voz y visibilidad a todas las personas que componen nuestra plantilla, funcionando como comités de representación.



“ Me uní a *Connected Women* porque, en mis 30 años de experiencia profesional en un entorno dominado por hombres, realmente aprecio lo beneficioso que es tener otra mujer con la que hablar, que comparte tu experiencia de hacer malabares con la vida y el trabajo.

JANE, MIEMBRO DE CONNECT WOMEN, SCOTTISHPOWER.



“ [...] Estoy muy orgullosa de ser parte de una empresa con este tipo de visión, que hace políticas de diversidad dirigidas al colectivo **LGBTIQ+**. Este es un diferencial de Neoenergía, que me hace sentir parte y segura.

LÍVIA, MIEMBRO DEL GRUPO LGBTQ+, NEOENERGIA.



Al tener una identidad asiática-musulmana-británica, considero que la red ayudará a promover las culturas [...] Incorporar el principio de inclusión es primordial para ofrecer innovación y rendimiento de calidad, y todos nos beneficiamos desarrollando tanto nuestras carreras profesionales como nuestras personalidades.

EHSAN, MIEMBRO DE VIBE, SCOTTISHPOWER



“ No tengo palabras para expresar lo orgullosa que estoy de que **AVANGRID** haya adoptado la postura que adoptó y me haya apoyado de la forma en que lo ha hecho. Cada día, cuando entro en el trabajo, ahora como Amanda, me siento increíblemente orgullosa de trabajar para una empresa que respalda lo que dice [...]

AMANDA, MIEMBRO DE PRIDE@AVANGRID



4. Somos parte de la sociedad y sus comunidades

Contribuimos a la sociedad y a las comunidades donde operamos

4.1 Buscamos el impacto local

4.2 La energía del equipo en favor de las comunidades

4.3 El aporte de las fundaciones

4.4 Cerrando la brecha en las carreras STEM

4.5 Energizando el deporte femenino

4.6 Creciendo con nuestros proveedores



4.1 Buscamos el impacto local



Ponemos a disposición de la sociedad nuestras capacidades con el fin de desarrollar las comunidades en las que operamos.

Programas de desarrollo de las comunidades locales:

Junto con autoridades locales y otros Grupos de Interés, realizamos acciones enfocadas en proporcionar servicios locales, creación de empleo y cursos de formación o patrocinio.

Acciones para impulsar el empleo:

Operamos varios programas para formar a los trabajadores del mañana:

1.



Programa europeo *Re-skilling 4 Employment*:

Busca capacitar a personas en riesgo de perder su empleo por el impacto de la digitalización a través de la formación en nuevas habilidades.

2.



Acceso de jóvenes al mercado laboral:

A través de nuestra fundación en España y *Save the Children* ayudamos a los jóvenes a integrarse en el mercado laboral y en la sociedad.

3.



Formación laboral para mujeres:

El Proyecto “En clave de igualdad” ayuda a mejorar las perspectivas laborales de las mujeres socioeconómicamente desfavorecidas.

4.2 La energía del equipo en favor de las comunidades



En 2021 el Programa Internacional de Voluntariado Corporativo de Iberdrola registró un nuevo récord con más de 12.200 participantes en todo el mundo, un 17,4% más que en 2020.

Este Programa global aúna nuestros valores y espíritu solidario para contribuir en proyectos sociales o ambientales, dirigidos a la integración de colectivos vulnerables, mejora del medio ambiente y desarrollo sostenible.

Este año participamos en el primer *pro bono* multiempresa con varias empresas de España y América Latina. Colaboramos para resolver desafíos de educación y crecimiento económico. Además, celebramos la décima edición del **programa INVOLVE** (*International Volunteering Vacation for Education*), ofreciendo formación en nuevas tecnologías a jóvenes en riesgo de exclusión en Brasil y México.

Semana Internacional del Voluntariado:

La Semana Internacional del Voluntariado 2021 se celebró bajo el lema “Juntos seguimos construyendo el mundo que queremos”, en la que se dedicaron más de 17.500 horas y se llevaron a cabo más de 64 acciones en 12 de los países en los que operamos: España, Reino Unido, México, Estados Unidos, Portugal, Brasil, Australia, Grecia, Francia, Bélgica, Alemania e Italia, consiguiendo impartir formación para el empleo a personas en riesgo de exclusión social, además de proporcionar material educativo, alimentación, productos básicos y donación de juguetes.

4.3 El aporte de las fundaciones



Nuestra apuesta por el desarrollo sostenible se manifiesta a través de nuestras fundaciones: Fundación Iberdrola España, ScottishPower Foundation, AVANGRID Foundation, Instituto Neoenergia y Fundación Iberdrola México.

Las fundaciones comparten un Plan Director común basado en 4 pilares de actuación: Formación e Investigación, Acción Social, Biodiversidad y Cambio Climático, Arte y Cultura, con estrategias alineadas a los principios de contribución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y que se conectan directamente al compromiso de la empresa con la D&I:

Área de Formación e Investigación:



Programa para apoyar a jóvenes estudiantes con escasos recursos o discapacidad, con estudios de grado y formación técnica.



Convocatorias de ayuda a la investigación como el lanzamiento del programa *Energy for Future*, dirigido a jóvenes investigadores en el sector energético.



“Programa Inspira” dirigido a jóvenes en riesgo de exclusión de entre 16 y 30 años para que vuelvan a incorporarse al sistema educativo.

Área de Acción Social:



Alianzas para impulsar proyectos sociales y humanitarios orientados a las personas más vulnerables.



Colaboraciones con: Fundación Síndrome de *Down*, Proyecto Hombre, Ciudad Joven, Ayuda en Acción, *Save the Children* y Upacesur.



Programa “Brigadas urológicas”, para contribuir al bienestar de las mujeres con escasos recursos y problemas urológicos mediante el apoyo quirúrgico.

4.4 Cerrando la brecha en las carreras STEM



A pesar de los avances educativos y el incremento de mujeres en la educación superior, todavía existen brechas de género en las carreras STEM:



Solo el 35% de las estudiantes matriculadas elige carreras relacionadas con la ingeniería o la tecnología.

Una de las razones que señala el informe “Científicas en cifras” de 2021, es que estas profesiones tienen menos interés entre las niñas y mujeres por falta de referentes femeninos.

Por ello, hemos establecido como uno de nuestros objetivos el fomento e impulso de la presencia femenina en estas carreras:

Iberdrola España:

- 1 La Fundación Iberdrola España, puso en marcha la **“Cátedra Mujer-STEM. Sostenibilidad y Movilidad”**, para sensibilizar sobre la escasa presencia de mujeres en estos perfiles. Entre sus objetivos se encuentran la investigación de las causas de la baja participación de mujeres en los estudios STEM, el grado de adecuación de los contenidos académicos con las necesidades del mercado, la promoción del cambio cultural y social necesario y la elaboración de un estudio de empleabilidad, de calidad y de los perfiles de éxito en los grados STEM, cuyos resultados se presentaron en una mesa redonda.
- 2 Realizamos acciones dirigidas a niñas, niños y jóvenes para despertar en ellos la vocación científica mediante talleres y conferencias en colaboración con la Escuela de Padres, también realizamos el programa **STEM Talent School** de la Universidad Pontificia Comillas y el **“Plan de jóvenes”** que ya ha alcanzado cerca de 50.000 jóvenes desde 2017.
- 3 Nos adherimos a la iniciativa del Ministerio de Educación de España **Alianza STEAM por el talento femenino “Niñas en Pie de Ciencia”**, para unir esfuerzos, buscar sinergias e impulsar proyectos que contribuyan a configurar un sistema educativo y formativo que elimine estereotipos de género.



- 4 La fundación Iberdrola España, junto con Empieza Por Educar (ExE), pusimos en marcha el **programa de Becas STEM** para fomentar una educación más equitativa y desarrollar profesionalmente a mujeres que cuentan con una especialización en el ámbito científico-tecnológico.

ScottishPower:

- 1 ScottishPower lleva 6 años implementando el **programa Returner Programme** para todos candidatos que hayan hecho una pausa en su carrera de dos años o más, con oportunidades de reincorporarse a la industria STEM. Esto es especialmente atractivo para las candidatas, ocupando la mayor parte de las plazas.
- 2 La compañía en Reino Unido ha sido responsable de entregar el **mensaje STEM** a más de 45.000 niñas y niños en edad escolar. La empresa colabora con diversas organizaciones para comunicar los programas de carreras tempranas a los niños en edad escolar y sus familias.

AVANGRID:

- 1 Apoyamos diversos programas locales destinados a proporcionar a los estudiantes las herramientas necesarias para tener éxito en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Mantuvimos la **colaboración con organizaciones** como *Maine Blue Collar Scholarship Foundation*, *PSL Strive* y *St. Joseph's College* y creamos nuevas como *Literacy Volunteers* y la *Wolfe's Neck Farm Foundation*.
- 2 Contribuimos al **proyecto Eureka!** con la colaboración de Girls Inc., para mujeres interesadas en carreras STEM y dirigido a jóvenes con escasos recursos.
- 3 Colaboramos con diversas instituciones locales para promover el **estudio de carreras STEM** y crear **oportunidades a las mujeres y otros grupos minoritarios**: *Electrical Line worker Technology Program (Kennebec Valley Community College)*, *Wind Technician Scholarships*, *District Arts & Education (Holberton School)*, *Electrical Engineering Scholarships (Central Maine Power University of Maine)*, entre otras.

Neoenergía:

- 1 Trabajamos por impulsar la formación y el ingreso de mujeres en nuestro sector, históricamente dominado por los hombres. Contamos, desde 2019, con la **“Escuela de electricistas para mujeres”**, un programa pionero que ha sido reconocido por el *WeEmpower* (programa de Naciones Unidas que promueve la igualdad de género), como buena práctica empresarial para el empoderamiento de la mujer. En 2021, se certificaron 258 mujeres, totalizando más de 148.000 horas de formación. De las mujeres formadas en el año, casi 70% ya se han incorporado a la plantilla.

Iberdrola México:

- 1 Organizamos tres ediciones del **foro “Mujeres con energía”**, un espacio de diálogo y formación sobre diversidad, equidad e inclusión para impulsar iniciativas que permitan cerrar la brecha de género.
- 2 **Impulso STEM.** Programa realizado desde 2019 en **alianza con instituciones locales para fomentar el estudio de ingenierías** en la juventud oaxaqueña, especialmente mujeres. El programa busca impactar a escuelas públicas, a través de la entrega de becas universitarias, la formación a docentes y orientadores vocacionales, el desarrollo de cursos STEM, así como campañas de comunicación para incentivar, sobre todo a las mujeres, a estudiar ingenierías.

4.5 Energizando el deporte femenino



Apostamos globalmente por la inclusión de la mujer en el deporte, siendo patrocinadores oficiales de deportistas.

Actualmente respaldamos a 16 federaciones, así mismo, damos nombre a 22 ligas, todas ellas de máxima categoría, y a otras 35 competiciones. Desde el inicio de nuestro impulso en 2016 hasta finales de 2021, ayudamos a incrementar un 39% el número de federadas hasta superar las 300.000, mejorando el nivel de las competiciones y atrayendo más talento a las competiciones.

Desde **Neoenergía** e **Iberdrola España**, patrocinamos las ligas y selecciones femeninas de fútbol brasileña y española con el objetivo de impulsar su crecimiento y atraer a más mujeres al deporte.

Con **SottishPower Energy Networks** también apoyamos a las asociaciones de Rugby de Gales y Escocia, duplicando el número de jugadoras y renovando nuestro compromiso de patrocinio de la selección de Rugby escocés femenino.



El presidente de Iberdrola, Ignacio Galán, junto a los presidentes del Comité Olímpico Español y el Comité Paralímpico Español en el acto de reconocimiento a las deportistas olímpicas y paralímpicas de Tokio 2020, el pasado mes de septiembre.

Premios SuperA:

Recibimos 690 candidaturas a la II edición de los premios Iberdrola SuperA, un 69% más que en la primera. Los galardones buscan reconocer y premiar las mejores iniciativas deportivas que contribuyan a impulsar la igualdad en el deporte practicado por las mujeres.

Los proyectos ganadores fueron los siguientes:



SuperA Social:

Fundación Donosti CUP in the World, organizadores del Torneo de Fútbol Donosti Cup.



SuperA Base:

Las niñas del Club de Gimnasia Acrobática Baruca de Jaén, quienes obtendrán una mejora en sus instalaciones.



SuperA Competición:

Las mujeres del club deportivo Bolaños de Ciudad Real, quienes tendrán el material deportivo y la formación para dar el salto al balonmano profesional.



SuperA Difusión:

Mariburruntzi Sinkro Taldea, documental que cuenta la historia de diez mujeres que empezaron a practicar natación artística a los 50 años.



SuperA Inclusión:

Primera escuela de ciclismo adaptado para mujeres y niñas en Valencia, un proyecto impulsado por la atleta paralímpica Ruth Aguilar.



SuperA Sostenibilidad:

Real Federación Española de Piragüismo, que podrá instaurar el Día de las aguas limpias a nivel nacional con el fin de mejorar el entorno donde se practica este deporte.



4.6 Creciendo con nuestros proveedores



Tenemos la responsabilidad y la capacidad de motivar a nuestros proveedores para que mejoren sus desempeños medioambientales, éticos y sociales a través de acciones que impulsen la excelencia en la gestión de la sostenibilidad.

Estamos orgullosos de contar con una base de proveedores diversos que nos permite generar beneficios tanto para los negocios como para la sociedad en el desarrollo de productos y servicios.

Proveedores sujetos a estándares de desarrollo sostenible:

En 2021, conseguimos que el 73,7 % de nuestros proveedores principales dispongan de políticas y prácticas de sostenibilidad o ESG (*Environmental, Social and Governance*).

Hemos dado un paso más allá en nuestro cumplimiento de los criterios ESG, involucrando a nuestros proveedores en todo el mundo. Las nuevas decisiones de compra involucran a proveedores que superan el nivel establecido dentro del modelo ESG, alcanzando 10.014 millones de euros (un 82,5% del total) y de todos los pedidos emitidos, 7.449 millones de euros (un 75,1% del total) han ido para proveedores considerados sostenibles. Además, hemos creado una plataforma digital en la que los mismos proveedores de la compañía pueden autoevaluar su desempeño de cumplimiento de los criterios ambientales, sociales y de buen gobierno.

Compras a proveedores de colectivos diversos:

En **Iberdrola España**, el volumen contratado a Centros especiales de empleo, cuyo objetivo principal es el de proporcionar a las personas con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, ha alcanzado los 1,27 millones de euros. En **AVANGRID**, contamos con el *Supplier Diversity Program* destinado a fomentar la diversidad entre nuestros proveedores y a incrementar las compras a proveedores que estén formados por colectivos diversos. Con este programa adjudicamos 141 millones de euros a proveedores pertenecientes a colectivos diversos.

Premios RETO al proveedor del año:

Con los premios RETO (Recuperación, Energías limpias, Transición energética y ODS) reconocemos el papel clave de la cadena de valor en la consecución de nuestros proyectos estratégicos y ponemos el foco en la relevancia de crear un ecosistema de proveedores que trabaje con los mismos objetivos. Con estos galardones incidimos en el compromiso de incentivar la gestión empresarial en aspectos como el desarrollo sostenible, la seguridad y la calidad, la innovación, la internacionalización, la creación de empleo y la implicación con la COVID19.





5. La suma de clientes

Respuestas diferentes para diferentes necesidades



5.1 Del lado de nuestros clientes

5.1 Del lado de nuestros clientes



Nuestro propósito se orienta al servicio al cliente, suministrando una energía saludable y accesible. Como compañía centrada en las personas, queremos desarrollar soluciones que satisfagan las necesidades de una sociedad cada vez más diversa y cambiante.

Por ello, buscamos constantemente innovar y ofrecer mayor accesibilidad a nuestros productos, servicios e información, garantizando un trato justo en función de las diferentes necesidades y situaciones de cada persona.

Iniciativas para clientes vulnerables:

Disponemos de procedimientos de protección a clientes en riesgo de exclusión o en situación de vulnerabilidad para facilitar el acceso a la energía a los colectivos más desfavorecidos. Ofrecemos el alargamiento de los plazos del proceso de cobro y la flexibilización de las condiciones de pago para evitar la suspensión del suministro eléctrico y/o de gas por impago de la factura a los ciudadanos económicamente desfavorecidos o que hayan sido declarados vulnerables por razones de edad, salud, discapacidad u otra causa grave. En algunos países como España (con el Bono Social de Electricidad) o Brasil, contamos con una tarifa especial diferenciada para los clientes con rentas bajas ofreciéndoles precios ventajosos y condiciones especiales.

ScottishPower se convirtió en uno de los primeros en recibir la *Gold Star Rating de Vulnerability Commitment de Energy UK*, por su compromiso frente a la vulnerabilidad al formar un conjunto de principios y compromisos para que los proveedores de energía brinden apoyo adicional a los clientes en circunstancias vulnerables.



“Apoyar a nuestros clientes en circunstancias vulnerables es una de nuestras prioridades, y este premio es una señal positiva del trabajo que estamos haciendo en este ámbito, aunque siempre hay más por hacer”. Por eso, asegura, “vamos a seguir aprovechando nuestros esfuerzos para continuar proporcionando el apoyo y los servicios que nuestros clientes vulnerables necesitan cada día.”

ANDREW WARD, CEO DE SCOTTISHPOWER RETAIL





Compromisos con los clientes con discapacidad:

Nos comprometemos a garantizar el diseño inclusivo en la creación de instalaciones que respondan a las necesidades de todos nuestros clientes. Las empresas del grupo desarrollan iniciativas para que la comunicación con los clientes con necesidades específicas, sensoriales o idiomáticas, sea más ágil, garantizando la accesibilidad, la igualdad de trato y la no discriminación.

- 1 En 2012, fuimos la primera empresa energética en ofrecer atención accesible a nuestros clientes con discapacidad auditiva en el servicio de atención al cliente a través de vídeo-interpretación en lengua de signos con la **plataforma “ComunicA”**.
- 2 Con el **programa Customers Requiring Additional Support**, ofrecemos servicios adicionales a clientes con distintos tipos de discapacidad, enfermedades crónicas o personas mayores de setenta años.
- 3 Con la iniciativa **Next Generation Test Service (NGTS)**, facilitamos una serie de herramientas y servicios a los clientes con dificultades de escucha o habla para que puedan comunicarse a través de textos mediante dispositivos electrónicos.

Servicio de atención al cliente para personas que no hablan el idioma local:

Aseguramos el acceso al servicio de atención al cliente facilitando medios de comunicación alternativos para aquellas personas que presenten dificultades para expresarse en el idioma local.



6. Reconocimientos a nuestras acciones

No lo decimos nosotros





Iberdrola está entre las 10 mejores empresas del mundo en cuanto a integración de las mujeres - **World's Top Female Friendly Companies 2021** (Forbes).



Incluida por quinto año consecutivo en el **Bloomberg Gender Equality Index** (GEI) como referente en materia de igualdad retributiva y una mejor valoración respecto al año anterior. Somos la única eléctrica española incluida en todas las ediciones.



Desde 2019 **seguimos apoyando a UN WOMEN**, la organización de las Naciones Unidas que desarrolla programas para garantizar la igualdad de género.



ScottishPower ha mantenido el estándar Disability Confident Employer, iniciativa del gobierno británico que involucra y reconoce la inclusión de la discapacidad.



El WDi (Workforce Disclosure Initiative) ha reconocido a Iberdrola por nuestras iniciativas para promover un entorno de trabajo de calidad entre nuestros empleados.



Iberdrola ha sido incluida en el informe **Transforming Lives and Communities**, publicado por IMPACT2030 en colaboración con la Oficina de las Naciones Unidas para la Cooperación.



El Programa de Voluntariado Corporativo ha sido premiado por el compromiso con las personas en exclusión social severa en los **V Premios al Voluntariado Corporativo de Fundación Integra**.



La Federación de Mujeres Rurales, reconoció a Ignacio Galán por su trabajo en la implantación de una política de igualdad de oportunidades y conciliación en los **Premios FEMUR "Hombres por la igualdad"**.



ScottishPower se convirtió en uno de los primeros en recibir la **Gold Star Rating de Vulnerability Commitment de Energy UK**, por su compromiso frente a la vulnerabilidad.



El programa *Breaking Barriers* de ScottishPower recibió el premio **Inclusive Workplace Award**.



El Ministerio de Defensa en reconocimiento al apoyo a las Fuerzas Armadas de Reino Unido otorgó el premio **Gold Employer Recognition Scheme** a ScottishPower.



El programa Mentoring Digital ha sido seleccionado entre las mejores iniciativas empresariales de "alto impacto" en el marco del proyecto **'JOBS 2030- Futuro del Trabajo'** de Forética.



7. Anexos

7.1 Diversidad en el Consejo de Administración (2019-2021)

7.2 Plantilla por género, edad y categoría profesional (2019-2021)

7.3 Plantilla por país, género y categoría profesional (2019-2021)

7.4 Plantilla por país, generación y categoría profesional (2019-2021)*

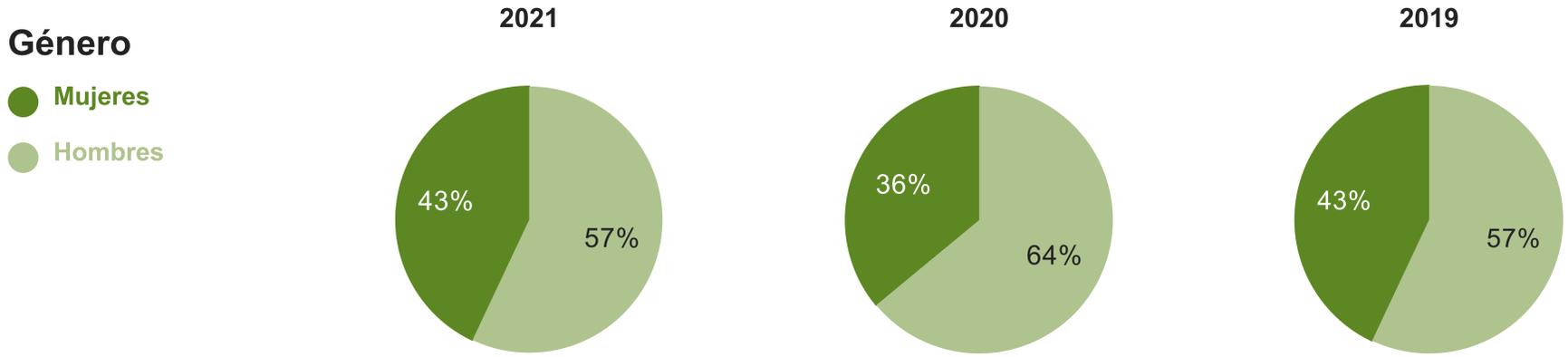
7.5 Personas con discapacidad integradas en la plantilla (2019-2021)

7.6 Diversidad étnica y racial (2021)

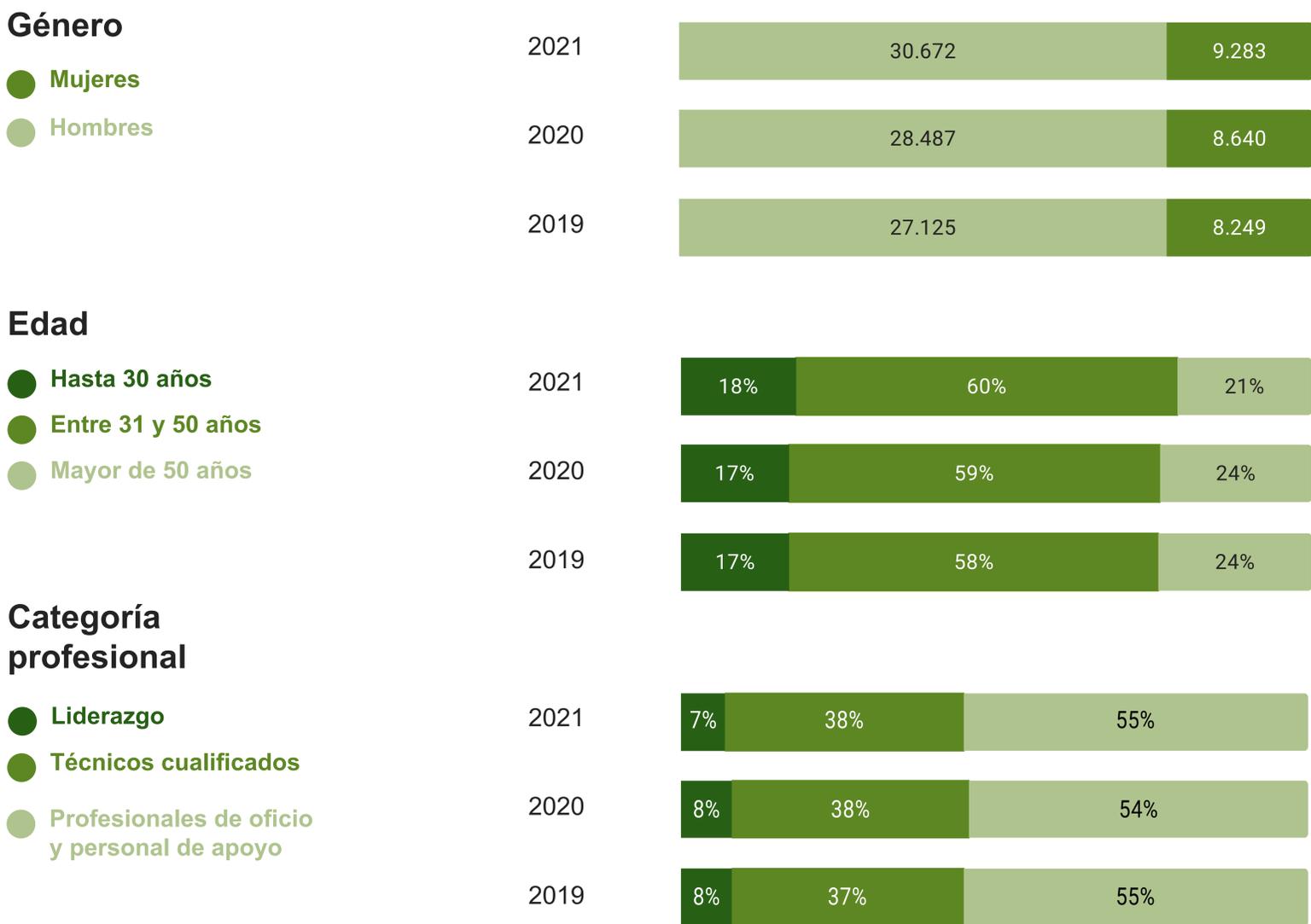




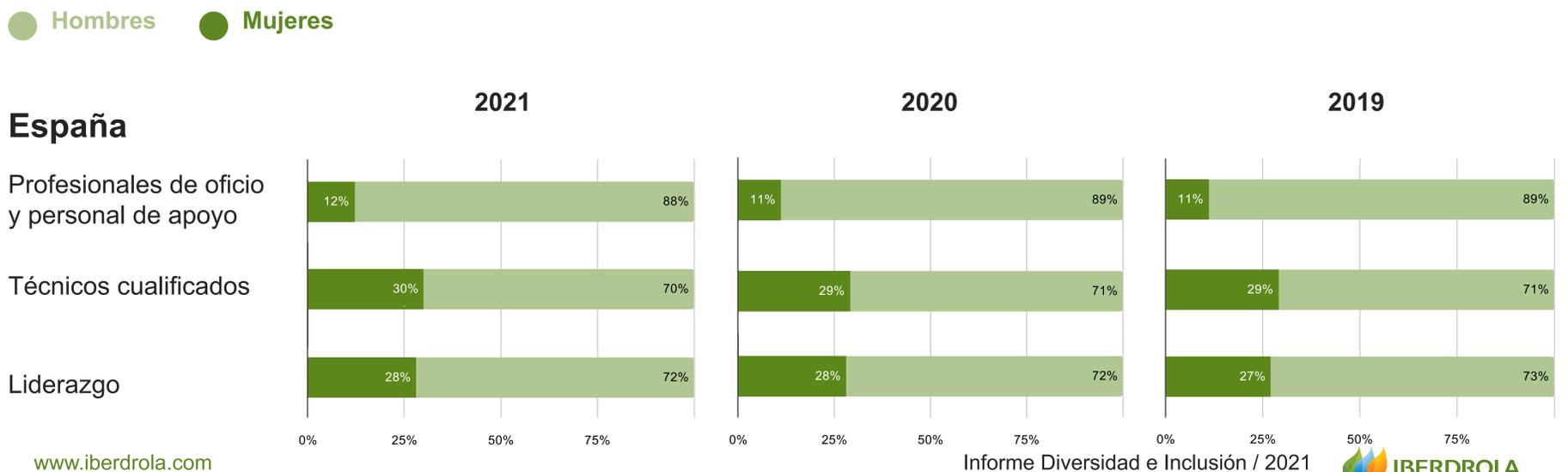
7.1 Diversidad en el Consejo de Administración (2019-2021)



7.2 Plantilla por género, edad y categoría profesional (2019-2021)



7.3 Plantilla por país, género y categoría profesional (2019-2021)





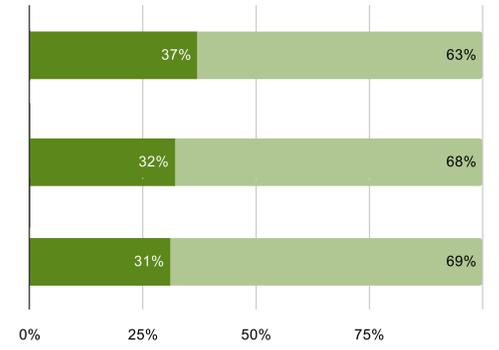
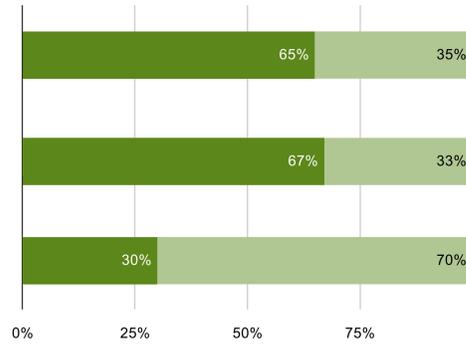
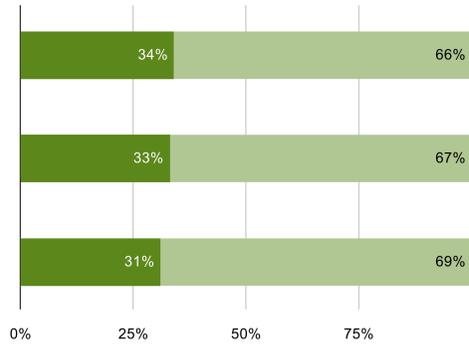
2021

2020

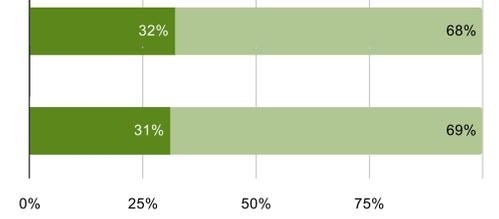
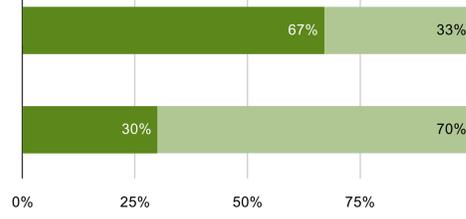
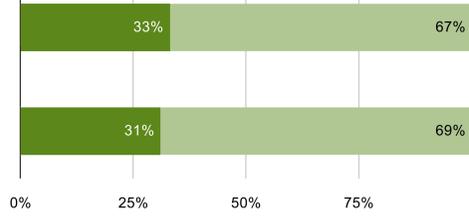
2019

Reino Unido

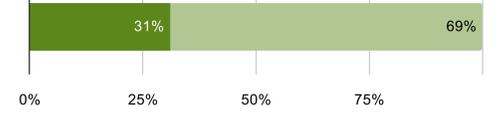
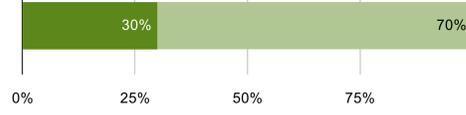
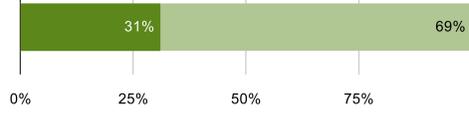
Profesionales de oficio y personal de apoyo



Técnicos cualificados

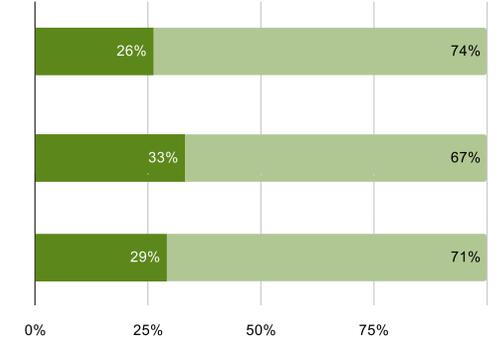
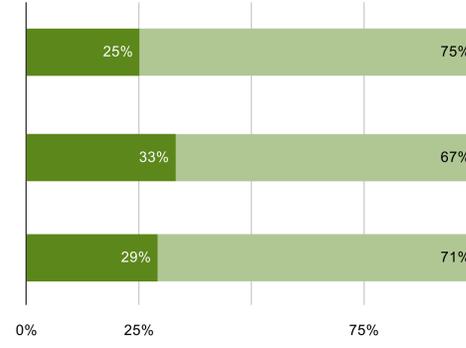
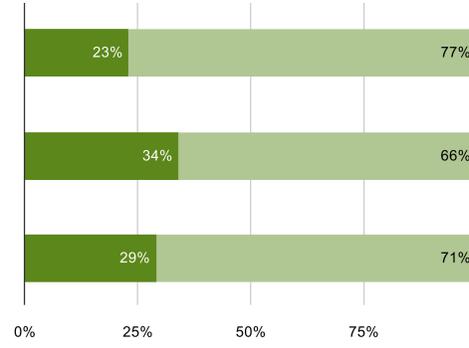


Liderazgo

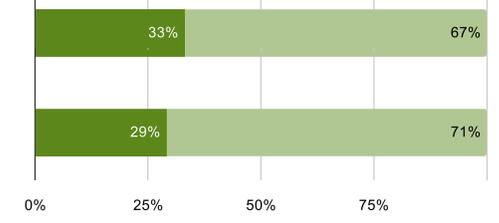
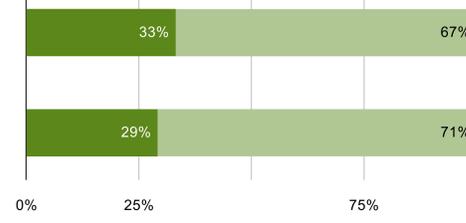
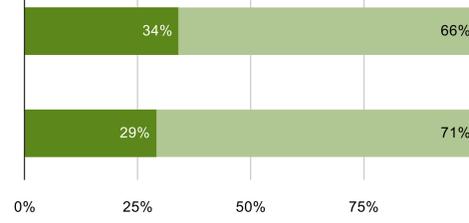


Estados Unidos

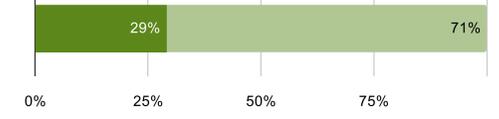
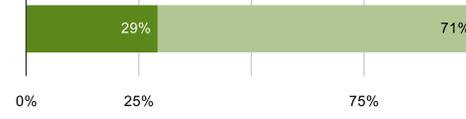
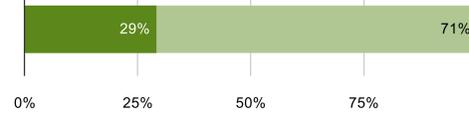
Profesionales de oficio y personal de apoyo



Técnicos cualificados

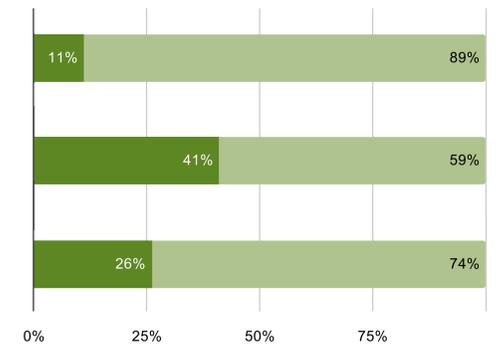
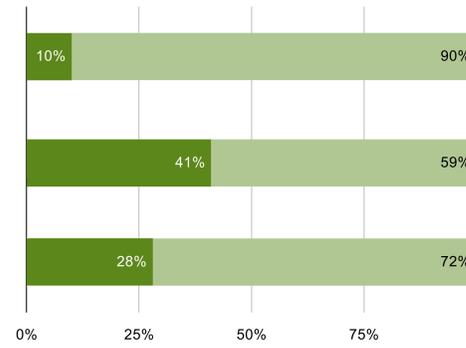
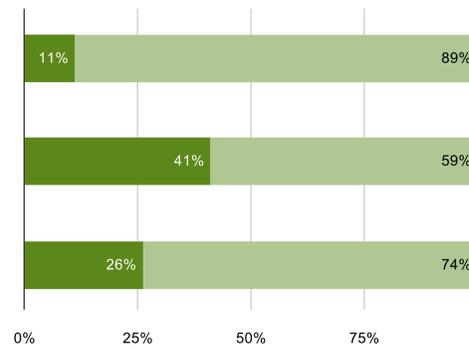


Liderazgo

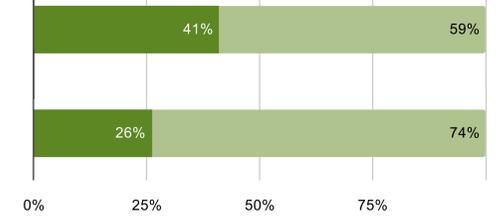
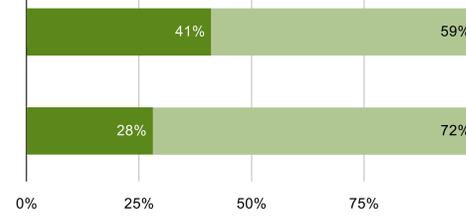
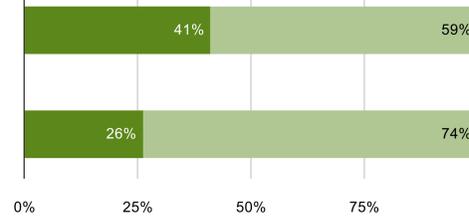


Brasil

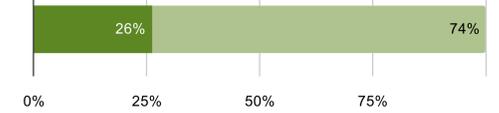
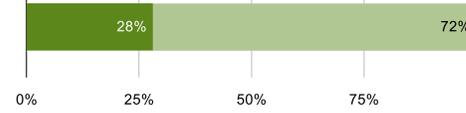
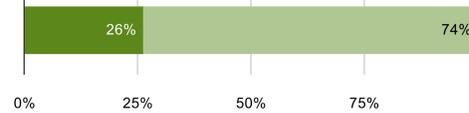
Profesionales de oficio y personal de apoyo



Técnicos cualificados

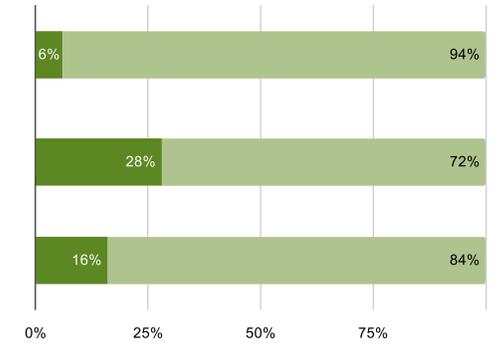
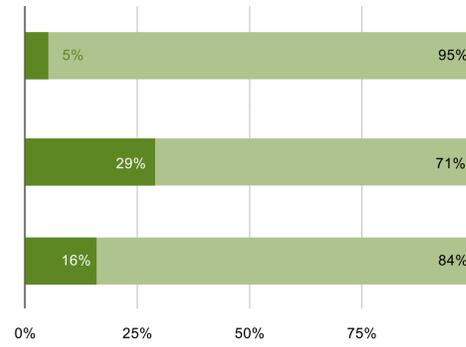
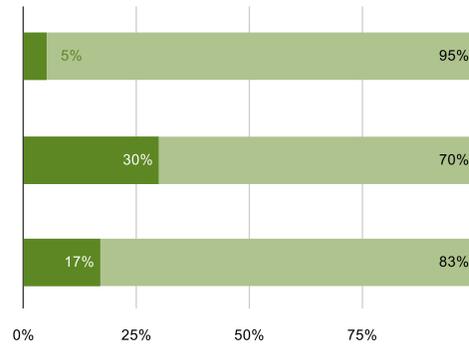


Liderazgo

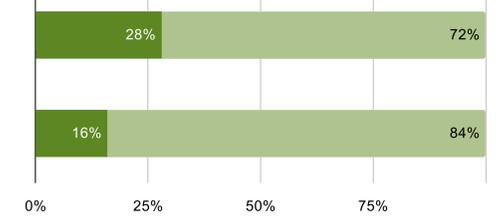
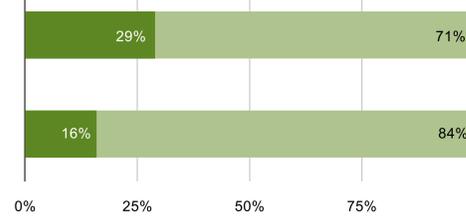
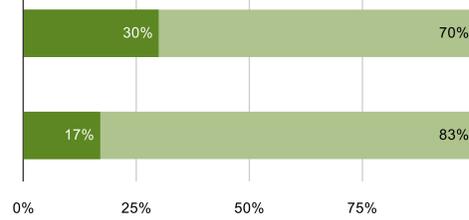


México

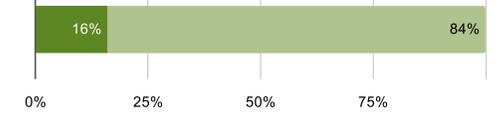
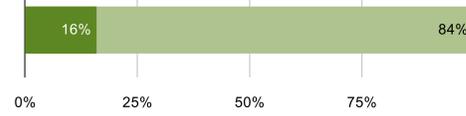
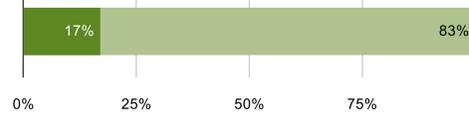
Profesionales de oficio y personal de apoyo



Técnicos cualificados

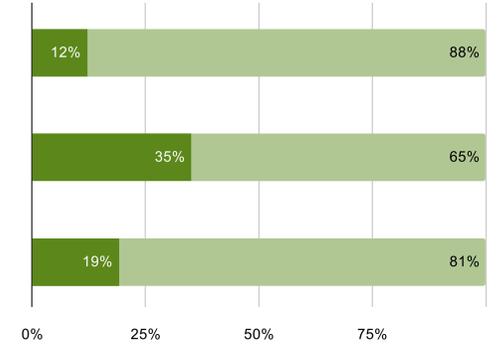
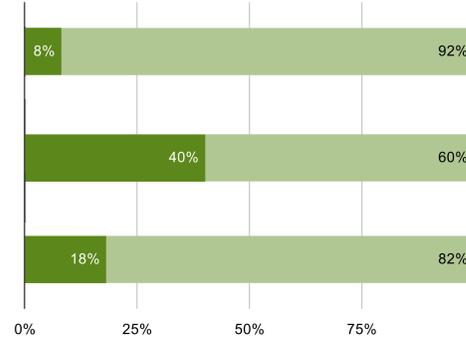
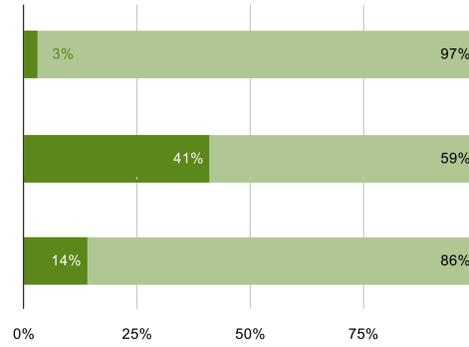


Liderazgo

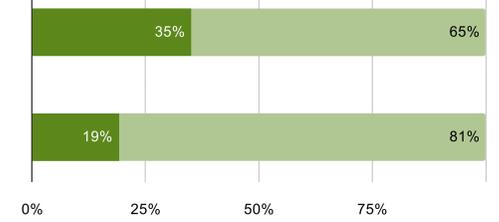
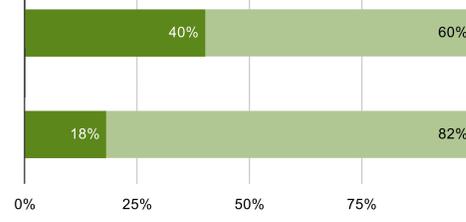
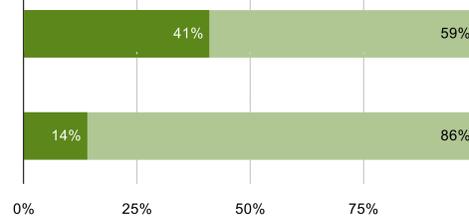


IEI

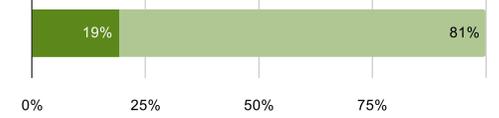
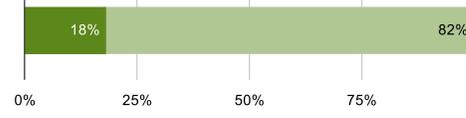
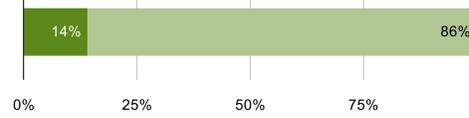
Profesionales de oficio y personal de apoyo



Técnicos cualificados



Liderazgo

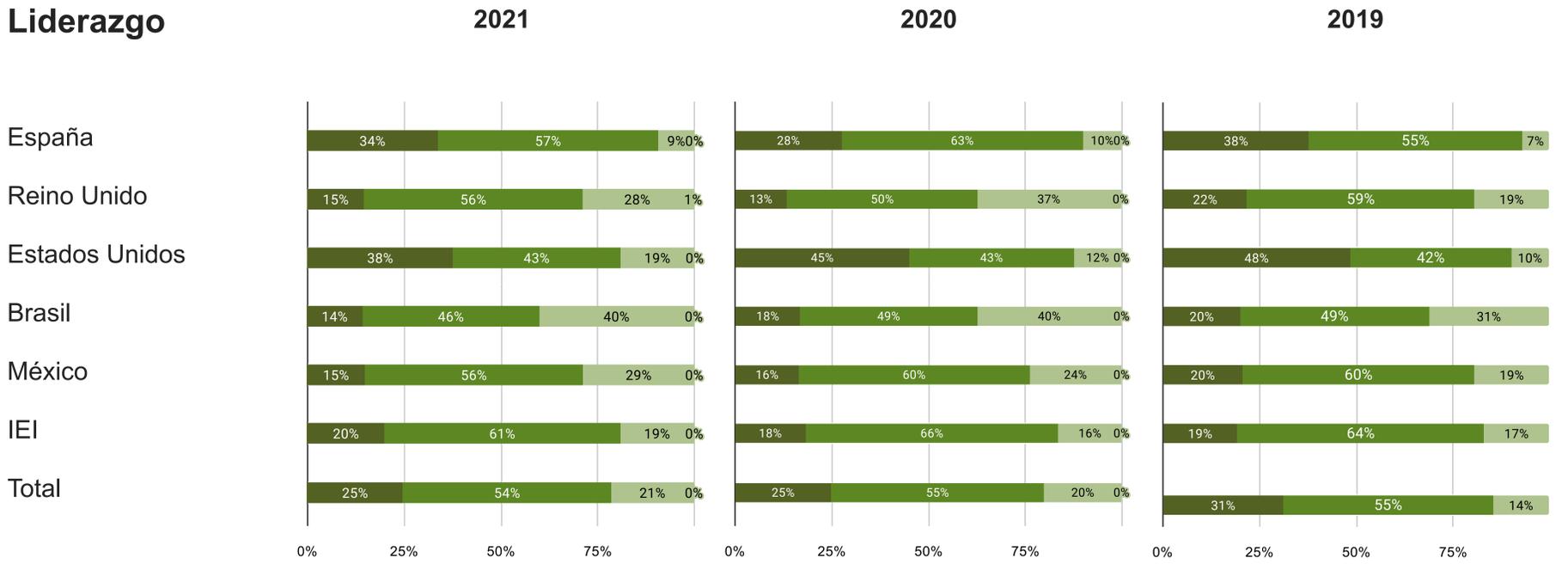




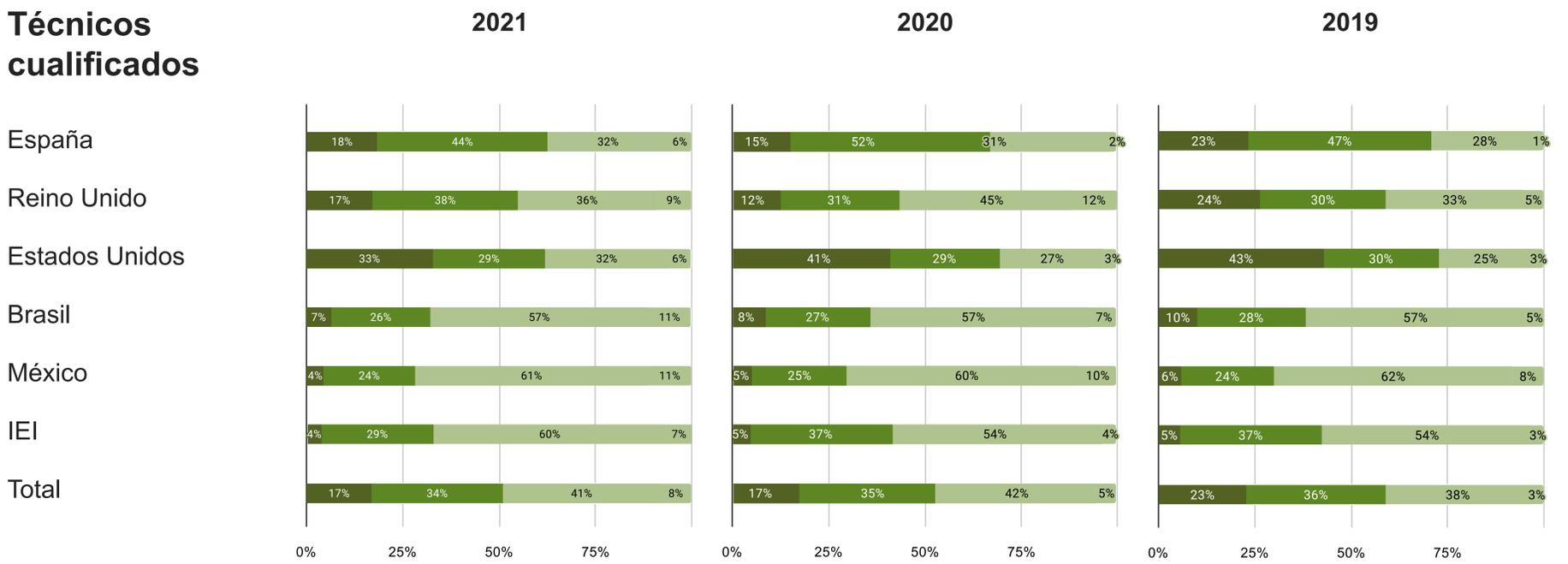
7.4 Plantilla por país, generación y categoría profesional (2019-2021)*

● Baby boomers ● Generación X ● Millennial ● Generación Z

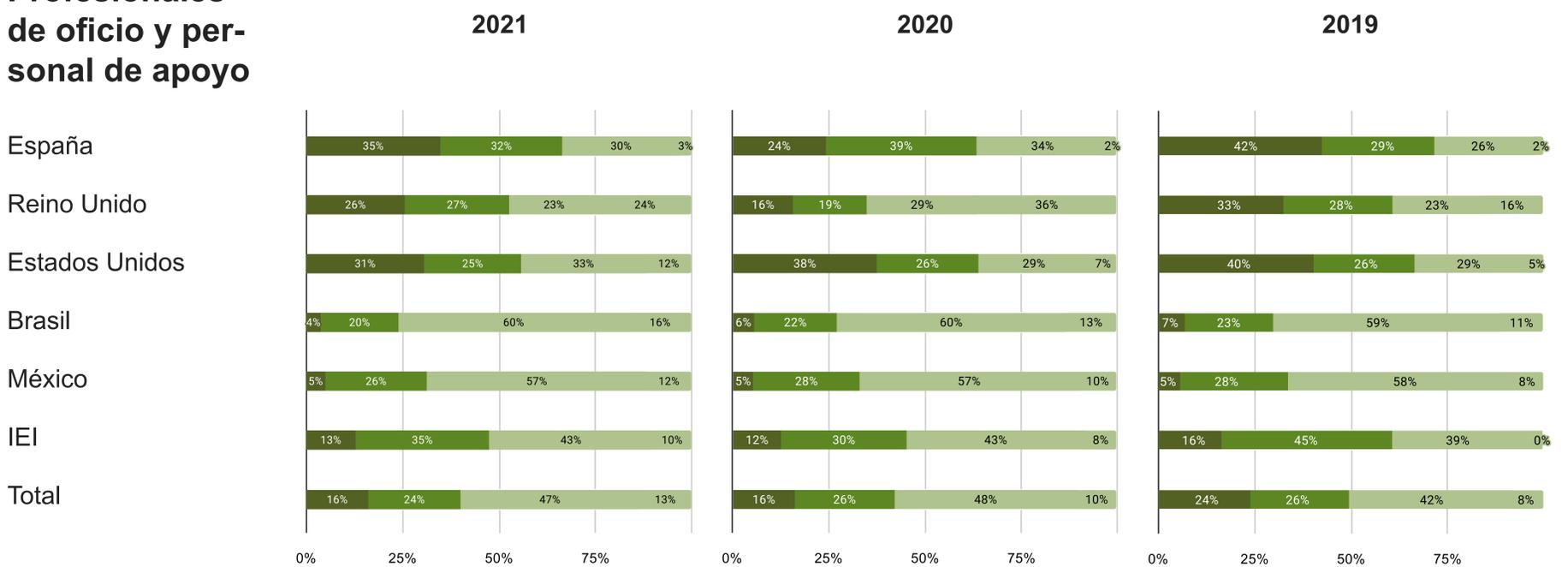
Liderazgo



Técnicos cualificados



Profesionales de oficio y personal de apoyo

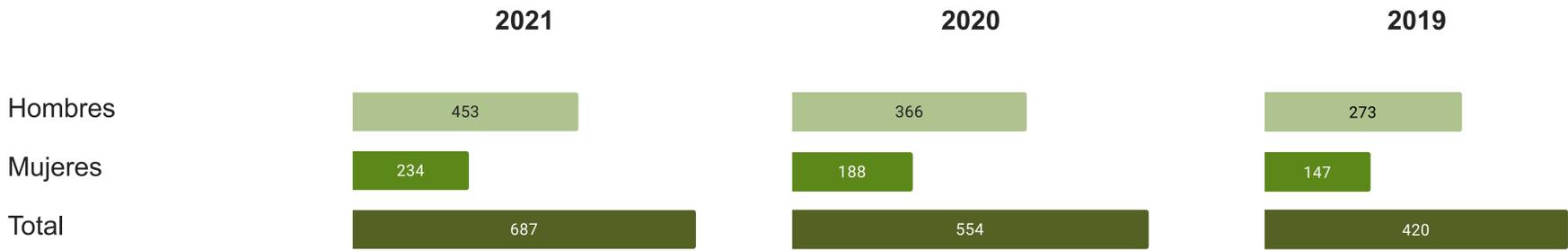


*Baby Boomers (nacidos entre 1946 y 1964), la Generación X (nacidos entre 1965 y 1980), los Millennials o Generación Y (nacidos entre 1981 y 1996) y la Generación Z (nacidos desde 1997). Sociedades incluidas: Iberdrola S.A., sociedades dependientes de: Iberdrola España, Iberdrola Energía Internacional (España), ScottishPower, AVANGRID, Neoenergía e Iberdrola México.



7.5 Personas con discapacidad integradas en la plantilla (2019-2021)

● Hombres ● Mujeres



7.6 Diversidad étnica y racial (2021)*

SCOTTISHPOWER



NEOENERGIA



AVANGRID



- Sin datos: 45 | 3%
- Bangladesí: 1 | 0%
- Negra, africana, caribeña: 10 | 1%
- China: 4 | 0%
- India: 22 | 2%
- Pakistani: 11 | 1%
- Asiática: 10 | 1%
- Grupos étnicos múltiples o mixtos: 15 | 1%
- Otros grupos étnicos: 11 | 1%
- Prefiere no identificarse: 15 | 1%

- Negra: 1833 | 12%
- Sin información: 586 | 4%
- Amarilla: 175 | 1%
- Indígena: 36 | 0%

- Hispana / Latina: 509 | 7%
- Negra o afroamericana: 423 | 6%
- Prefiere no identificarse: 439 | 6%
- Asiática: 202 | 3%
- Dos o más razas: 98 | 1%
- Indio Nativa americana y nativa de Alaska: 31 | 0%
- Hawaiana nativa y otras islas del Pacífico: 4 | 0%

*Por razones de confidencialidad, y con el objetivo de respetar los requisitos de la legislación vigente en cada país en cuanto a protección de datos de carácter personal esta información no refleja la totalidad de la plantilla.

