Iberdrola

Informe de **diversidad e inclusión** de Iberdrola / 2023

Avanzando hacia un futuro más verde e inclusivo

Carta del presidente

Alcanzado el ecuador del plazo para la puesta en marcha de la Agenda 2030, el pasado mes de septiembre se celebró en Nueva York la Cumbre de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En ella, todos los países miembros de Naciones Unidas firmaron un nuevo compromiso para emprender acciones audaces, ambiciosas, justas y transformadoras en cada uno de los 17 ODS, con el doble fin de lograr un verdadero desarrollo sostenible y mejorar la resiliencia ante crisis como las que vienen sucediéndose en los últimos años.

Pero el reto al que nos enfrentamos requiere un compromiso que abarque también al conjunto de los agentes económicos y sociales. Y, desde luego, el de Iberdrola está más vigente que nunca, porque la manera de afrontar momentos decisivos como el actual es, precisamente, lo que diferencia a los pioneros y los convencidos de los gregarios o los indecisos.

Por ello, cada año trabajamos para hacer realidad nuestro dividendo social en sus vertientes de gobernanza, ambiental y social. Y, dentro de esta última, en 2023 hemos seguido profundizando en nuestra apuesta por la diversidad y la inclusión en su sentido más amplio.

En el capítulo de igualdad de género, hemos aumentado en un 8% la presencia de mujeres en nuestro equipo humano, y el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad alcanza ya el 34,5%, cumpliendo prácticamente nuestro objetivo para 2025. Hemos profundizado también nuestro impulso a la presencia de la mujer en la práctica deportiva en España -donde apoyamos a más de 600.000 deportistas federadas-, y también en Brasil y el Reino Unido, donde somos el principal impulsor del Equipo Nacional y de la Liga Principal de Fútbol Femenino, respectivamente.

En lo que a la diversidad se refiere, contamos ya con profesionales de 93 nacionalidades en nuestro Grupo y hemos progresado en el equilibrio generacional gracias a la promoción y al desarrollo del empleo joven.

Es también digna de mención nuestra actividad para generar oportunidades reales entre los colectivos más vulnerables, tarea en la que las distintas Fundaciones del Grupo han beneficiado ya a 622.000 personas.

Y, para garantizar una óptima gestión de todas estas actividades, junto al Comité Global de D&I, hemos puesto en marcha Comités locales que aseguran un despliegue de nuestras iniciativas en consonancia con las particularidades y las necesidades de cada territorio.

Este Informe de D&I detalla todas estas iniciativas y muchas otras en plena consonancia con nuestro empeño de seguir colaborando a hacer un mundo cada día más sostenible, más justo, más fraternal y más igualitario para todos.

Ignacio S. Galán, Presidente

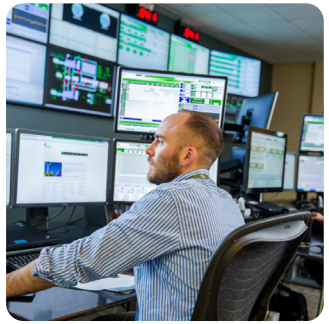
1.
Introducción

03

2.
Nuestra energía está hecha de diversidad

14

3.
Pensando en todos nuestros clientes



41

4.
El compromiso social de Iberdrola

47

5.
Alianzas, premios y reconocimientos

59

Anexos

62

1.

Introducción

1.1 Nuestro progreso 05

1.2 Hitos clave alcanzados 06

1.3 Diversidad e inclusión en cifras 07

1.4 Estrategia global con enfoque integral 09

1.5 Mirando hacia el futuro 13

1.1 Nuestro Progreso

La sociedad avanza hacia una **conciencia cada vez más profunda sobre la importancia de la inclusión en su sentido amplio,** y en Iberdrola, hemos estado a la vanguardia de este movimiento durante más de dos décadas, entendiéndolo como un elemento de gestión estratégico y fundamental, que **fortalece la cultura empresarial.**

Reconocemos la magnitud de nuestra **huella social** y la capacidad que tenemos para generar **impacto positivo** a las 100 millones de personas a las que servimos, a nuestros más de 42.000 empleados, a los más de 19.000 proveedores que nos acompañan en esta visión y a la sociedad en general.

Por eso, en 2023, hemos reforzado este compromiso, **elevando nuestro nivel de ambición en materia de D&I,** fijando objetivos y metas a corto, medio y largo plazo y estableciendo acciones robustas para su consecución. Nuestro objetivo último es influir activamente en el entorno para **la creación de un modelo empresarial inclusivo y sostenible.**

Este informe es la prueba de nuestro progreso a lo largo del año y una declaración pública de intenciones de que seguiremos nuestro camino hacia la inclusión, sin distracciones ni pausas.

Por séptimo año consecutivo, presentamos nuestras iniciativas orientadas a construir un entorno laboral y una sociedad más justos e igualitarios.

1.2 Hitos clave alcanzados

Desde nuestra adhesión en 2002 al Pacto Mundial de Naciones Unidas, nuestra trayectoria a lo largo de las dos últimas décadas es un claro reflejo del compromiso que tenemos con la D&I y se ha reforzado con la expansión internacional de la compañía.

2008 – Política de igualdad de oportunidades y conciliación

Aprobamos la primera Política de igualdad; hoy Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso

2012 – Implantación de ComunicA

Fuimos la primera compañía energética en ofrecer atención accesible en lengua de signos a clientes con discapacidad auditiva.

2013 – Líder en número de mujeres consejeras

Fuimos de las empresas con mayor número de consejeras entre las compañías del IBEX 35.

2015 – Integración de los ODS's a la estrategia y gobernanza

Tras la aprobación de la Agenda 2030, incorporamos los ODS a nuestra estrategia y al sistema de gobernanza de sostenibilidad. Entre otros, priorizamos el ODS 5 de igualdad de género.

2016 – Principal impulsora del deporte femenino en España

Como parte del nuestro compromiso con el ODS 5, impulsamos el empoderamiento de las mujeres a través del apoyo a cientos de miles de deportistas.

2017 – Primera mujer CEO y Presidenta

Una mujer asume las máximas responsabilidades en uno de nuestros negocios.

2018 – Inclusión en el Bloomberg Gender Equality Index

Somos la única eléctrica española incluida en todas las ediciones de este índice que evalúa la igualdad de género en las empresas.

2019 – Adhesión a ONU Mujeres

Nos sumamos a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres para impulsar la igualdad de género.

2020 – Creación del Comité Global de D&I

Creamos el Comité con el objetivo de definir, aprobar, validar y fomentar la estrategia de D&I de la empresa y sus políticas. Además, lanzamos el nuevo modelo de valoración de proveedores considerando altos estándares ESG.

2022 – Creación de la función Global de D&I

Reforzamos los equipos enfocados a D&I tanto a nivel global como en las distintas geografías de Iberdrola.

2023 – Creación de los Comités locales D&I

Expansión internacional

ScottishPower · EnergyEast · ELEKTRO · UIL Holdings Corporation · Neoenergia · Infigen · CEB Distribuição

1.3 Diversidad e inclusión en cifras

42.276 empleados

9.894	6.268	7.999	15.693	1.301	1.121
España	Reino Unido	Estados Unidos	Brasil	México	Internacional

Diversidad en el Consejo de Administración

57 % hombres

43 % mujeres

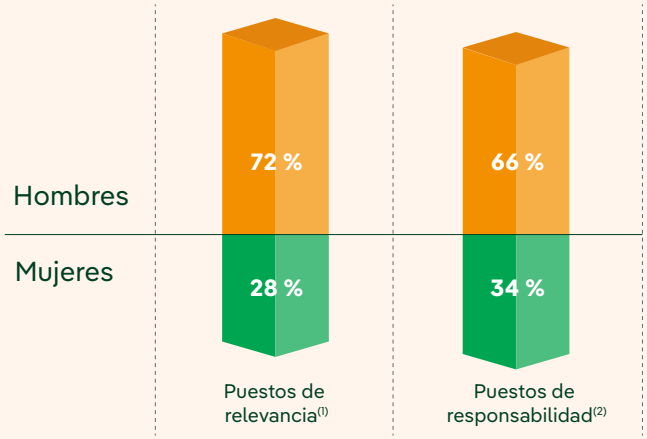
6 nacionalidades

76 % hombres

24 % mujeres

Hemos incorporado **1.565 mujeres** lo que corresponde a un **34 % del total de nuevas incorporaciones.**

Distribución por categoría profesional y género



93 nacionalidades

+4,5 % vs 2022

950 empleados ubicados fuera de su país de origen

+23,9 % vs 2022

+740 personas con discapacidad en plantilla

+5,4 % vs 2022

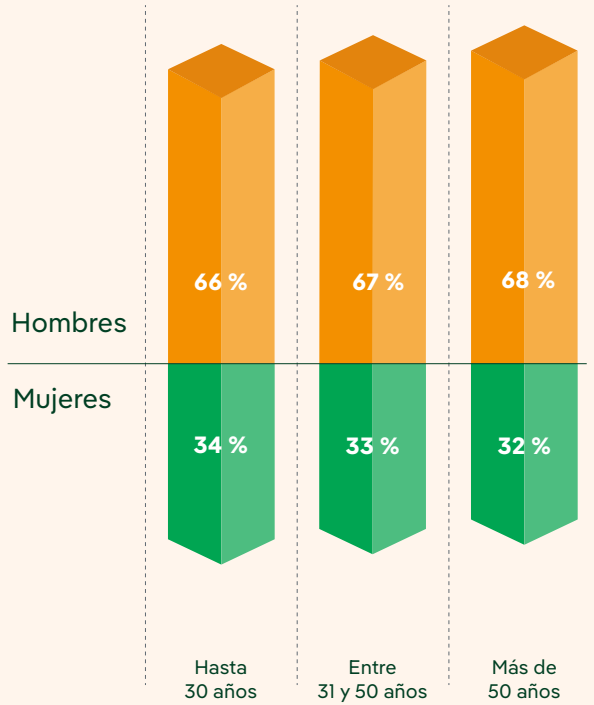
21 N° Redes de empleados

5246 N° de afiliaciones

(1) Posiciones de relevancia: posiciones de liderazgo y otras que dependen del Consejo de Administración o sus comisiones.
(2) Posiciones de responsabilidad: incluyen los niveles técnicos hasta las posiciones relevancia.

1.3 Diversidad e inclusión en cifras

Distribución por edad
contrataciones 2023



20.495
voluntarios

1.011
estudiantes en prácticas

+600 mil
deportistas mujeres patrocinadas

2.201
becas e incentivos económicos

+12 %
vs 2022

90 %
de las decisiones de compra de 2023 involucran a proveedores sostenibles.

9,1 millones de euros
invertidos en programas de formación e investigación y acción social impulsados por las fundaciones

+622 mil
beneficiarios directos de iniciativas de acción social.

80
proyectos de formación e investigación.

3,1 millones
de horas de formación a empleados.

+14,4 %
vs 2022

12,4 millones
de beneficiarios del programa **"Electricidad para todos"** desde el lanzamiento en 2014.

1.4 Estrategia global con enfoque integral

A través de un marco de trabajo común que abarca iniciativas internas (cultura y talento) y externas (clientes y contribución social), garantizamos la cohesión de distintas funciones en el despliegue de la estrategia y la mejor coordinación con los países donde operamos.

En Iberdrola, entendemos la diversidad como un **concepto multidimensional.** Por eso, nuestra estrategia de D&I abarca diversas dimensiones de la diversidad: genero, edad, discapacidad, etnia, y otras, siendo conscientes de la importancia de respetar y promover la **interseccionalidad de cada individuo,** ya que una misma persona puede pertenecer a más de una dimensión de la diversidad.

Asimismo, la estrategia está **alineada con las prioridades del negocio** y construida en torno a una doble perspectiva: la **perspectiva interna,** apoyada en la promoción de una **cultura inclusiva** y la gestión apropiada del **talento,** y una **perspectiva externa,** enfocada a la generación de un impacto positivo en los **clientes** y en la mejora social del entorno donde operamos **(contribución social).**

El compromiso con el desarrollo sostenible, el dividendo social y la generación de valor compartido con todos los grupos de interés, se refleja en los múltiples esfuerzos que llevamos a cabo en materia de D&I.

Promovemos una cultura inclusiva a través de la sensibilización, capacitación y comunicación positiva.

Influimos en nuestro entorno para mejorar la vida de las personas y generar un cambio hacia un futuro más sostenible y una sociedad más justa.

Gestionamos el talento de manera inclusiva, promovemos la igualdad de acceso a las oportunidades y el desarrollo de todos.

Ofrecemos servicios inclusivos y promocionamos el acceso a la energía para clientes vulnerables.

1.4.1 Contribuimos a los objetivos de desarrollo sostenible

En Iberdrola, hemos incorporado a nuestra estrategia empresarial y sistema de gobernanza y sostenibilidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La estrategia de D&I está alineada con la Política general de desarrollo sostenible y contribuye con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

En el ámbito de la diversidad y la inclusión, tenemos mayor impacto en 7 de los 17 los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), asegurando que colaboramos a lograr una sociedad más igualitaria y un futuro donde las personas y el planeta convivan de manera armoniosa y sostenible. Contribuimos a:

1.4.2 Nuestras prioridades

En el marco de nuestro plan estratégico 2023-2025, se han establecido importantes objetivos sociales. Para la consecución de los objetivos vinculados a D&I, hemos definido una serie de prioridades en las que hemos trabajado durante el año 2023.

Nuestras prioridades en 2023

Gobierno / Talento

- Lanzar nuevas iniciativas de desarrollo profesional y programas formativos que contribuyan a los objetivos establecidos.
- Fortalecer el posicionamiento de marca empleadora inclusiva e implementar mejoras en los procesos de atracción y selección.

Clientes

- Identificar y mejorar los productos y servicios teniendo en cuenta necesidades específicas de clientes diversos y vulnerables.

Contribución social

- Sensibilizar la cadena de suministro e incrementar el compromiso con proveedores diversos.
- Establecer nuevas alianzas y colaboraciones estratégicas con entidades externas que promueven la D&I para maximizar resultados y seguir influyendo hacia el cambio social.

- Sensibilizar y promover el diálogo con la plantilla para impulsar a la cultura inclusiva.
- Incrementar la visibilidad de líderes como embajadores de la diversidad.

- Garantizar la coordinación y el despliegue de la estrategia global de D&I en las distintas geografías.
- Reforzar los mecanismos de escucha al empleado y los indicadores de gestión.

Objetivos de D&I

Objetivos de D&I	Meta 2025	Meta 2030
% de mujeres en el **Consejo de Administración**	>40%	>40%
% de mujeres en **posiciones de relevancia**	30%	35%
% de mujeres en **posiciones de responsabilidad**	35%	36%
Certificación externa de igualdad salarial	√	
Número de beneficiarios del programa **"Electricidad para todos"**	14 millones	16 millones
Soluciones de **D&I** a nuestros clientes	30 soluciones	
N° de beneficiarios anuales de los **programas de las fundaciones**	8 millones	10 millones
N° de voluntarios anuales en nuestros programas de **voluntariado corporativo**	15 mil	18 mil
% de compras en **proveedores locales**	≥80%	≥80%
% de compras en **proveedores sostenibles**	≥85%	≥85%

Estos objetivos son extendidos a los países según su aplicabilidad, y ampliados a otras perspectivas que atiendan a necesidades locales.

1.4.3 Reforzando la gobernanza interna

Para gestionar de forma eficaz un tema en constante evolución y en un contexto global que abarca más de 40 países, es fundamental disponer de un sistema de gobierno robusto que cuente con pautas comunes y abierto a la participación y adaptación local.

Estamos orgullosos de haber logrado en 2023 el objetivo de fortalecer el sistema de gobierno, ampliando la participación de los negocios en el Comité Global de D&I y creando comités ejecutivos locales en nuestras principales geografías (España, Reino Unido, Estados Unidos, Brasil, México e Internacional(*)). El modelo nos permite conocer de las tendencias locales, identificar y adoptar mejores prácticas y acelerar los resultados.

Principales funciones y composición de cada Comité:

COMITÉ EJECUTIVO GLOBAL

Definir la estrategia global en línea con las prioridades de negocio, validar los **planes de trabajo y asegurar su ejecución.** Presidido por la Directora Global de D&I y formado por diversas funciones corporativas, países y negocios, el Comité reporta sus avances a la Comisión de Desarrollo Sostenible.

Pinche aquí para ver el vídeo

COMITÉ EJECUTIVO LOCAL

Garantizar el despliegue de la estrategia global, adaptándola al contexto del país, así como identificar y añadir necesidades específicas locales. Presidido por el representante de la geografía en el Comité Global y formado por diversas funciones corporativas y negocios, el Comité reporta sus avances al Comité Ejecutivo Global y a al Comité de Dirección del país.

"La consolidación de este hito es el resultado de nuestro compromiso por ser una mejor empresa. Tenemos un rumbo claro y asumimos la responsabilidad de llevarlo aún más lejos como miembros del Comité. No partimos de cero, hemos tomado acciones significativas que nos permiten avanzar con fuerza hacia un ambiente laboral justo y respetuoso para todas las personas".

Katya Somohano, Directora de Planificación y Sostenibilidad de Iberdrola México y miembro del Comité de D&I Global

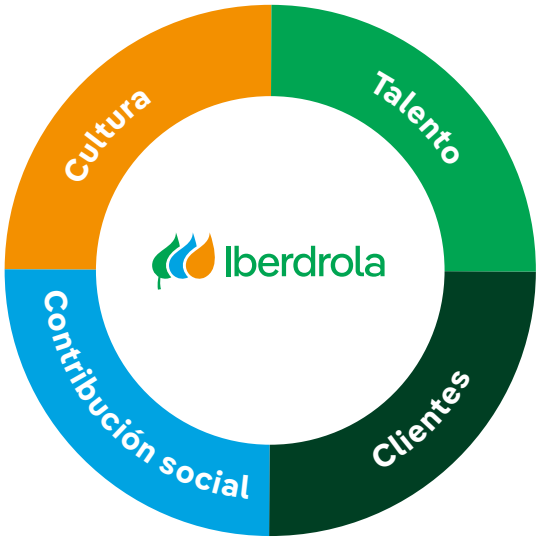
(*) Principalmente, Europa y Asia Pacífico

1.5 Mirando hacia el futuro

Siendo conscientes de que todavía queda camino por recorrer, queremos fortalecer día a día nuestro compromiso y carácter pionero, para ello contamos con un plan de acción ambicioso y transformador, que busca impactar positivamente a nuestros grupos de interés. Entre las prioridades para los próximos años, destacamos:

- Responsabilizar y reconocer a líderes que actúen como agentes de cambio y promuevan la diversidad en sus equipos
- Empoderar a los empleados como promotores de la D&I
- Capacitar a áreas internas relacionadas, para que impulsen la D&I dentro de sus procesos

- Capacitar, sensibilizar y extender nuestro compromiso a proveedores
- Poner en marcha acciones para la inclusión social y laboral de minorías y colectivos vulnerables
- Impulsar iniciativas que promuevan el empoderamiento de las mujeres



- Fortalecer políticas y procesos para disponer de un ambiente de trabajo más igualitario, justo y respetuoso
- Establecer un plan global de accesibilidad física y tecnológica para avanzar en la inclusión laboral de personas con discapacidad
- Obtener la certificación externa de igualdad salarial
- Progresar en la representatividad de minorías en la plantilla

- Ampliar el apoyo a colectivos vulnerables para contribuir a la disminución de las desigualdades
- Ofrecer nuevos productos / servicios de atención a clientes diversos
- Dar visibilidad externa al compromiso de la empresa con la D&I

Establecimiento de nuevos objetivos y alianzas que contribuyan a esta transformación.

2.

Nuestra energía está hecha de diversidad

2.1 Diversidad e inclusión en el ADN de nuestra cultura 15

2.2 Talento que suma a nuestra diversidad 26

2.1 Diversidad e inclusión en el ADN de nuestra cultura

Una cultura empresarial que integra la diversidad y la inclusión como pilares genera equipos más sólidos, capaces de tomar mejores decisiones, de innovar con mayor rapidez y de dar una mejor respuesta a las demandas de sus clientes. Estos aspectos, a su vez, conllevan beneficios a corto y largo plazo tanto para los empleados como para otros grupos de interés.

Nuestro propósito y valores corporativos buscan aportar al entorno, así como promover el desarrollo y el bienestar de las personas. Apostamos e invertimos en el talento de los empleados, compartiendo comportamientos que orientan su forma de actuar y les permite ser altavoces de estos valores más allá de las fronteras de la compañía.

¿Cómo lo hacemos?

1. **Políticas y mecanismos:** Disponemos de normas y de instrumentos que orientan la acción y refuerzan la cultura deseada.
2. **Líderes inclusivos:** Sensibilizamos y formamos a los líderes para que actúen como agentes de cambio y sean los principales *promotores* de la D&I.
3. **Redes de empleados:** Fortalecemos las redes de empleados para que, empoderados en su actuación, sean catalizadores de la transformación.
4. **Concienciación y difusión:** Apostamos por la educación de los empleados y comunidades, difundiendo pautas de actuación y visibilizando modelos de conducta deseados para amplificar el mensaje de D&I y acelerar el cambio.

En 2023, hemos impartido 33 mil horas de formación en D&I (35% más que en 2022), alcanzando 14.770 empleados. Tenemos más de 350 recursos formativos sobre D&I disponibles.

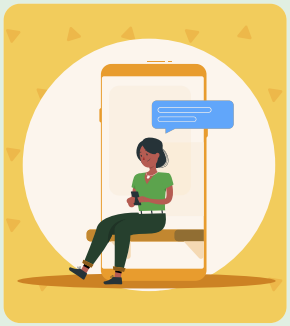
2.1.1 Nuestras políticas y mecanismos

Las principales políticas y mecanismos de las que disponemos para orientar la acción y reforzar la cultura de D&I deseadas son:

Política general de desarrollo sostenible: Establece los fundamentos generales y vertebra 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 a largo plazo para los accionistas y considerando a los demás grupos de interés.

Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de sus miembros: Asegura que las propuestas de nombramiento de consejeros de la Sociedad se fundamenten en un análisis previo de las necesidades de su Consejo de Administración y garantiza la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género en su composición.

Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso: 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 el sentimiento de pertenencia.



Canales de comunicación con la plantilla: Los buzones de denuncia implantados buscan favorecer la detección temprana de comportamientos inadecuados en la organización. Nuestros empleados pueden reportar de forma segura aquellos comportamientos contrarios a los valores de compañía a través del buzón ético, de sus correspondientes jefaturas o del área de Personas y Organización.

Política de respeto de los derechos humano

Política de gestión de personas

Política de selección y contratación

Política de gestión del conocimiento

Diálogo abierto con los empleados

Contar con la visión de los empleados es esencial para conocer el grado de integración de los aspectos de D&I en su día a día y retroalimentar nuestra estrategia y plan de trabajo.

En línea con la estrategia de experiencia del empleado, en 2023 hemos realizado nuevamente la Encuesta de Clima global. Todos los empleados del grupo han sido invitados a contribuir, alcanzándose una tasa de participación del 81% sobre el total de la plantilla.

Los resultados obtenidos confirman que estamos en la dirección correcta para conseguir que todos los empleados se sientan integrados, respetados y valorados:

83%

considera que las acciones y comportamientos de su responsable directo son **consistentes con los valores** de La empresa.

77%

de los empleados creen que la empresa está comprometida en crear un **ambiente de trabajo diverso e inclusivo.**

78%

indica que su responsable directo logra gestionar de manera eficaz las **diferentes características, perspectivas y trayectorias** del equipo.

2.1.2 Desarrollo del liderazgo inclusivo

Nuestros líderes desempeñan un papel fundamental en el impulso de la diversidad y en la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo, por este motivo ponemos especial énfasis en su formación y desarrollo, dotándoles de habilidades que les permita actuar como modelos a seguir así como reconocer y potenciar el valor único aportado por cada uno de los miembros de sus equipos.

Contamos con un modelo de competencias del liderazgo denominado "Top Líder", que orienta las acciones de formación, desarrollo y evaluación de los líderes y en el que la diversidad y la inclusión se sitúan como eje vertebral.

Como parte del modelo, se integran las habilidades vinculadas al **cuidado de las personas,** haciendo referencia a la **promoción de una cultura de D&I.**

Un TOP líder, cuida de las personas:

- **Escucha** de forma activa, genera una cultura de **feedback continuo.**
- Demuestra **empatía,** balance entre orientación a objetivos y cuidado del equipo.
- Adapta su **estilo de liderazgo a cada situación y audiencia.**
- Crea entornos de **confianza y cercanía.**
- Fomenta una cultura flexible, considera las **necesidades individuales.**
- Promueve una cultura de **D&I.**

810 líderes formados en D&I
que suponen un incremento del 8% con respecto a 2022.

Las acciones de formación y desarrollo de los líderes se complementan a nivel local, dando respuesta a las necesidades específicas de cada geografía.

Mejores prácticas en 2023

Neoenergia

Basándose en los resultados de la Pesquisa de Diversidad realizada localmente, la empresa ha puesto en marcha distintas acciones de sensibilización de líderes, como charlas dirigidas al liderazgo femenino, sesiones bajo el lema "Diversidad en la práctica" para aclarar dudas a los directivos, o talleres de concienciación y llamada a la acción sobre integración laboral de las personas con discapacidad. Además, en el encuentro anual de líderes, se presentó el tema de la diversidad cognitiva.

Iberdrola España

Ha impartido la formación "Líder Inclusivo" en realidad virtual. A partir de la inmersión en situaciones del día a día, los participantes han podido reflexionar sobre qué comportamientos contribuyen - y cuales no - a un entorno de trabajo más inclusivo.

Iberdrola México

Organización de la jornada de Prevención de la Violencia y la Discriminación, en el que los líderes de la organización han podido profundizar en esta temática para así fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

ScottishPower

Organización de formaciones dirigidas a los líderes que participan en procesos de selección sobre "Unconscious Bias" (Sesgos Inconscientes).

2.1.3 Fortaleciendo las redes de empleados

En Iberdrola disponemos de diversas redes de empleados, un espacio para el diálogo y la contribución al fortalecimiento de la cultura de D&I. Las redes de empleados incrementan el sentimiento de pertenencia, empoderan a las minorías y nos permiten influir naturalmente en la organización.

21
Redes de empleados

5246
N° de afiliaciones

Avangrid

- HOLA (Hipanic Organization for Leadership and Awareness)
- AAACE (AVANGRID African-American Council for Excellence
- CARE (Community for all Abilities and Resource for Excellence)
- ACAPA (AVANGRID Coalition of Asian Pacific Americans)
- AVAN-Veterans
- WomENergy
- Pride@AVANGRID

ScottishPower

- Future Connection
- SP Connected Women
- In-Fuse (LGBT Inclusion)
- iCan (Climate Action Network)
- VIBE (Voice of Inclusion & balanced ethnicity)
- SPARC (Disabilities, Neurodivergence, health conditions)

Neoenergia

- Pessoas com deficiência
- LGBTQIA+
- Mulheres
- Raça

Iberdrola México

- Mujeres con Energía
- Enlace Generacional
- Orgullo con Energía

Objetivos de las redes de empleados:

- Lograr una fuerza laboral más diversa
- Mantener una cultura de inclusión donde los empleados se sientan parte
- Valorar y promover distintas perspectivas, estilos, pensamientos e ideas
- Apoyar a los empleados para alcanzar su máximo potencial

A día de hoy contamos con 21 grupos de empleados que suman más de **5.200 afiliados** - un incremento del

75%

con respecto al año 2022.

Mejores prácticas en 2023

En **AVANGRID,** las redes de empleados, existentes desde 2018, van cogiendo cada vez más estructura y autonomía. El número de empleados que se han unido a una o más redes ha pasado del **12 % en 2022 al 38 % en 2023.** Se han organizado más de **90 eventos a lo largo del año,** incluyendo ferias de reclutamiento interno para captar nuevos miembros y participación de líderes en programas de bienvenida a nuevos empleados.

Uno de los eventos destacados ha sido la primera **Feria de empleo,** a la que han asistido **más de 130 estudiantes** de institutos técnicos de Connecticut para conocer las oportunidades profesionales en el sector.

En **ScottishPower,** las redes son esponsorizadas por líderes ejecutivos, portavoces de la D&I, cuya labor ha sido esencial para visibilizar el compromiso de la organización y promover una mayor implicación por parte de la dirección. Para ello se han organizado grandes eventos, como el caso del **Pride Season** (Mes del orgullo), **Connected Women's Annual Conference** (Conferencia anual de la red de empleadas Connected Women) y **Black History Month** (mes de celebración de la cultura negra).

Mejores prácticas en 2023

"Las organizaciones que abrazan la diversidad, la equidad y la inclusión se benefician de una mayor creatividad e innovación. Fomentando un entorno donde las personas se sientan cómodas y valoradas, construimos una base sólida para el crecimiento y el progreso, abonando además a nuestro dividendo social y convirtiéndonos en agentes de cambio".

Enrique Alba, CEO de Iberdrola México

Iberdrola México

Iberdrola México crea 3 nuevos grupos de afinidad

Previsto en su ambicioso decálogo de compromisos, con el fin de impulsar la representatividad y la inclusión del talento diverso, fomentar un ámbito laboral más justo y el bienestar de toda la plantilla, se han lanzado tres redes de empleados que cuentan con **70 miembros** y **3 eventos** organizados:

1. **Mujeres con Energía:** Con esta red de empleadas se busca dar visibilidad y empoderar a las mujeres de la compañía.
2. **Enlace Generacional:** Con la red de empleados intergeneracional se busca que empleados de distintas generaciones compartan su experiencia.
3. **Orgullo con Energía:** Con la red de empleados LGBTQI+ se busca aumentar la sensibilidad y el respeto de todos hacia este colectivo.

Neoenergia

Encuentro del CEO con líderes de la red de empleados:

En Neoenergia los grupos de afinidad han destacado y han tenido mucho protagonismo durante 2023, liderando eventos, encuentros y charlas. Ha sido una labor reconocida y apoyada por el CEO de la empresa.

2.1.4 Promoviendo sensibilización y visibilidad

Con el objetivo de celebrar la diversidad y fomentar la inclusión, realizamos un año más la Semana de la Diversidad, donde destacamos las siguientes iniciativas:

Avangrid

Agenda de actividades centrada en la concienciación, en el desarrollo de competencias inclusivas y en la inspiración para el cambio. El Panel Ejecutivo que abrió la Semana de D&I alcanzó a **más de 1.060 asistentes.** Además, el evento contó con acciones de capacitación orientadas a los empleados que ejercen un rol de líder de las redes de empleados.

Iberdrola México

En su 2° edición, el evento ha contado con la participación de **más de 1.800 personas** (internas y externas). Se crearon eventos sobre **5 temáticas:** Diversidad, Equidad y Mujeres, Comunidad LGBTQI+, Personas con discapacidad y Diversidad Generacional. Destacamos la firma de las metas de D&I para 2025 y V Foro Mujeres con Energía. Ver video resumen de la jornada.

Pinche aquí para ver el vídeo

ScottishPower

Denominada "Take Action Make Impact" (Actúa, Genera Impacto), la National Inclusion Week (Semana Nacional de la Inclusión), ha sido una llamada a la acción, alentando a los empleados a pensar en qué acciones pueden impulsar (individual y colectivamente) y qué impacto positivo se puede generar para que el entorno de trabajo sea el mejor para todos.

Iberdrola España

El evento se ha centrado en la sensibilización, formación y voluntariado, buscando favorecer la información, el diálogo, la reflexión y la activación de los empleados. Se han impartido formaciones sobre liderazgo inclusivo, sesgos inconscientes, trato adecuado a personas con discapacidad y otras ponencias, además de actividades de voluntariado enfocadas a distintas dimensiones de la diversidad. La participación en esta edición ha **superado los 2.400 empleados,** un 60% más que en la edición anterior.

Neoenergia

Rompiendo estereotipos para derribar estigmas y prejuicios

Aprovechamos fechas importantes para invitar a la reflexión e inspirar comportamientos más inclusivos.

Mejores prácticas en 2023

Celebrando la diversidad racial

En **Neoenergia** hemos lanzado campañas y eventos de sensibilización para el mes de la conciencia negra, el día de la mujer negra y el día de la mujer negra latino americana y caribeña tratando de reconocer la riqueza cultural de estos colectivos.

AVANGRID también ha rendido homenaje al rico legado afroamericano y la lucha afroamericana en EE.UU. con el izado de la bandera conmemorativa en todas las sedes de la compañía y finalizada con un carnaval en homenaje de las culturas africana, caribeña y brasileña. Se ha visibilizado historias inspiradoras de empleados pertenecientes a estos colectivos.

Celebramos el Día de la madre, padre y familia

En Brasil aprovechamos días de celebración para deconstruir estereotipos, visibilizar nuevos modelos de familia y parentalidad, destacando la importancia del ejercicio de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Orgullo por nuestra Diversidad

Nos sumamos a la celebraciones del mes del orgullo como forma de difundir externa y internamente nuestro apoyo a la lucha por los derechos de la comunidad LGBTQI+.

Mejores prácticas en 2023

ScottishPower

La red de empleados In-Fuse ha representado la empresa en la marcha del Orgullo, además de adoptar los colores del movimiento durante las celebraciones.

Neoenergia

Este año, por primera vez, en el Día Mundial Contra la LGBTfobia hemos reforzado nuestro posicionamiento en defensa de de los derechos de la comunidad LGBTQI+. Se ha enviado a los empleados un mensaje del CEO, se han realizado mesas redondas de sensibilización y debate y campañas para dar visibilidad a este colectivo, con el lema "Seja quem você for, orgulhe-se!" (Seas quien seas, enorgullécete!).

Iberdrola España

Se ha celebrado el Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+ bajo el lema **"Vivimos con Orgullo Nuestra Diversidad"** para que todas las personas vivan siendo ellas mismas, dentro del trabajo y fuera de él, independientemente de sus características individuales, culturales o sociales.

Pinche aquí para ver el vídeo

Iberdrola México

En el mes de Junio por primera vez nos hemos sumado a la conmemoración del Mes del Orgullo LGBTQI+, organizando un Panel en la Cámara de Comercio Española, incluyendo acciones como la charla **El ABC de los derechos humanos y la lucha LGBT** y el **Taller Inclusión y Diálogo** sobre la importancia del diálogo para derribar estigmas y prejuicios.

2.2 Talento que suma a nuestra diversidad

Las personas son la clave para el éxito de la compañía y para la consecución de nuestros objetivos, por lo cual ponemos nuestro talento en el centro de todo lo que hacemos y trabajamos activamente para brindarles oportunidades de desarrollo y crecimiento, respetando y reconociendo sus diferencias.

Nuestras líneas de trabajo parten de una visión integral que abarca las distintas etapas del ciclo de vida del empleado.

¿Cómo lo hacemos?

1. **Buscamos el talento diverso:** reforzando nuestra posición como empleador inclusivo, tratando de atraer y reclutar a profesionales que sumen a nuestra diversidad y fomentando el interés por carreras STEM(*), especialmente entre colectivos minoritarios.
2. **Invertimos en su formación y desarrollo:** para reducir las múltiples brechas existentes en el mercado laboral y en el sector eléctrico, apostamos por impulsar el talento de los empleados, generando oportunidades para que progresen en sus carreras.
3. **Creamos las condiciones para que todos se sientan parte:** queremos brindar un entorno laboral saludable, eliminando barreras para el crecimiento profesional y cuidando de necesidades específicas relacionadas los distintos momentos de la vida de los empleados.

Total empleados 2023: 42.276

Por género	76% Hombres	24% Mujeres	
Por edad	Hasta 30 años: 19%	Entre 31 y 50 años: 61%	Mayor de 50 años: 20%
Por categoría profesional	Liderazgo: 6%	Técnicos cualificados: 41%	Profesionales de oficio y personal de apoyo: 53%

Nuestra prioridad es atraer y fidelizar individuos con diversos perfiles profesionales, fomentando su progreso y participación activa en la organización mediante la creación de un entorno inclusivo.

Esta página representa aquellas personas que se identifican como hombres o mujeres, aunque contamos con personas que se identifican con otro género o que eligen no divulgar la información.
(*) Acrónimo que hace referencia a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas

2.2.1 Atrayendo el mejor talento

Como compañía global, en Iberdrola nos enfrentamos a una realidad empresarial compleja y en constante evolución. Por eso, la atracción de un talento diverso es una palanca clave para impulsar el éxito del negocio.

Para ello, identificamos los **retos específicos a los que nos enfrentamos** en la captación de talento en las diferentes geografías en las que operamos, teniendo en cuenta el **contexto social, económico, demográfico y político.** De esta forma, podemos establecer prioridades y desarrollar **planes de acción e iniciativas más eficaces** y en línea con nuestras necesidades actuales y futuras.

Marca Empleadora Inclusiva

Enmarcado en el Plan estratégico de Personas, estamos llevando a cabo acciones orientadas a consolidar nuestro liderazgo como una **marca empleadora potente**, garantizando la **incorporación del mejor talento** a través de una propuesta de valor atractiva y muy alineada con el propósito de la compañía. Con este objetivo, se ha llevado a cabo una **revisión de nuestro posicionamiento en los canales de comunicación existentes**, para asegurar que el compromiso de la compañía con la diversidad, valores y cultura quedan reflejados.

Nuestra propuesta de valor al empleado

Si sentimos absoluta devoción por hacer de cada ecosistema un lugar más limpio y puro, también sentimos ese compromiso con los valores y singularidades que nos hacen únicos. Creemos que nuestra diversidad nos hace crecer como empresa. Por eso fomentamos la diversidad, la colaboración y el dinamismo, creando el marco perfecto para darte voz a ti y a todas las personas que trabajamos en Iberdrola. Queremos que seas tú mismo para que saques todo tu potencial.

Mejores prácticas en 2023

En Brasil y en México, para consolidar nuestro posicionamiento de marca empleadora inclusiva, se han establecido alianzas que refuerzan el compromiso de la compañía con la contratación y desarrollo de minorías.

Neoenergía ha firmado los pactos "Raça é Prioridade" (Raza es prioridad) e "Elas Lideram" (Ellas lideran) de las Naciones Unidas y ha reforzado el objetivo de **incrementar la plantilla ejecutiva de personas de raza negra en al menos un 35% de aquí a 2025.** Representación de minorías en los procesos de selección: al menos 1/3 de los finalistas para las vacantes de liderazgo deben pertenecer a grupos minoritarios (mujeres, personas negras, personas con discapacidades, etc.)

Iberdrola México ha celebrado una alianza con Pride Connection, firmando el decálogo para promover la inclusión laboral de personas LGBTQI+ y erradicar la discriminación en espacios de trabajo, iniciativa en colaboración con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED).

"Desde 2022 publicamos nuestros compromisos ESG y este año hemos sido aún más ambiciosos. Para que Neoenergia sea diversa es fundamental que el liderazgo se comprometa no solo en la selección de personas, sino también en las acciones del día a día, abrazando las diferencias y brindando más inclusión".

Eduardo Capelastegui, CEO de Neoenergia.

2.2.1.1 Mejorando el proceso de reclutamiento y bienvenida

Nos aseguramos de que los procesos sean justos e inclusivos, dotando de criterios objetivos y transparentes, que ofrecen oportunidades iguales a todas las personas.

Avangrid

Hemos certificado al equipo de reclutamiento a través de un itinerario de aprendizaje que incluye formación esencial para comprender sus propios prejuicios inconscientes. Como norma se espera que cada proceso de selección cuente con un grupo de candidatos y equipo de reclutamiento diverso, asegurando la representación y evitando sesgos.

Iberdrola México

En 2023 se ha aprobado el Principio de Reclutamiento Inclusivo, documento que servirá como directriz de igualdad y no discriminación en los procesos de selección.

Neoenergia

Nos hemos asegurado de que haya al menos un candidato finalista perteneciente a grupos minoritarios en los procesos de selección para puestos de liderazgo.

Iberdrola España

Los más de 500 nuevos profesionales incorporados a lo largo del año han podido disfrutar del nuevo programa de bienvenida que integra el módulo de D&I, presentando el compromiso de la organización con el tema desde sus primeras interacciones con la empresa.

ScottishPower

Se ha lanzado “1000 Green Job Campaign” con el objetivo de reclutar a profesionales para hacer frente a las nuevas demandas generadas por la transición energética, incorporando principios de contratación inclusiva en todas las campañas.

Returner Program:

ScottishPower celebra la 6° edición del programa destinado a profesionales con experiencia que buscan reintegrarse al mundo laboral tras un paréntesis en su trayectoria, hecho que impacta especialmente a las mujeres tras la maternidad.

2.2.1.2 Apostando por la inclusión de las mujeres en el sector

La atracción de talento femenino ha sido siempre una de nuestras prioridades. Somos conscientes de que para lograr la equidad representativa de la mujer y poner en valor su contribución en el sector, es fundamental impulsar iniciativas que nos acerquen al talento femenino en todas las etapas de su carrera profesional.

Iniciativa destacada en 2023

En Australia, hemos creado la primera red de mujeres profesionales del sector: **Women in Energy Network** (WIEN). Esta red busca promover el avance de las mujeres en la industria energética a través de las relaciones, el intercambio de conocimientos y la generación de oportunidades de liderazgo.

La **WIEN** conecta y une a personas dedistintas empresas del sector energético australiano para garantizar una transición energética justa y equitativa. En 2023, hemos organizado 7 conferencias en 3 ciudades tratando diversos temas, entre los cuales destacan las reformas legislativas en torno al medioambiente y la biodiversidad y la participación en las distintas comunidades.

Contexto

Las mujeres han estado históricamente infra representadas en el mundo de la energía. En la actualidad, las mujeres representan menos del 20% de la mano de obra mundial del sector energético, muy por debajo de la media mundial del 40%, según estimaciones de la IEA*.

En Iberdrola, contamos con **22,6%** de mujeres en puestos STEM.

Nuevas contrataciones de mujeres: **1.565 / 34%** del total de nuevas incorporaciones.

Aumento de **8%** la presencia de mujeres en plantilla.

(*) Fuente: IEA, World Energy Employement 2023

Mejores prácticas en 2023

Iberdrola España

Dentro de nuestro **firme compromiso por el fomento de las carreras STEM** haciendo hincapié en el colectivo femenino, destacamos:

TaleMto con M de mujer: primer evento de atracción de talento e impulso STEM dirigido al talento joven femenino, con la participación de más de 100 universitarias.

Jornadas de Educación STEM realizada junto a la Universidad de Comillas, cuyo objetivo es motivar a los futuros maestros y maestras de Educación Primaria y Secundaria en la adopción del rol de diseñadores de experiencias STEM libre de sesgos de género.

Technovation Girls, una competición global en la que niñas de 8 a 18 años resuelven problemas del mundo real a través de la tecnología y del emprendimiento y en la que nuestros empleados actúan como sus mentores.

Bootcamp de Ciberseguridad busca fomentar el talento femenino en esta disciplina y disponer de mano de obra formada para futuras oportunidades. Iberdrola financia el 100% de la matrícula siendo el 60% de ellos a mujeres.

Iberdrola Internacional

Professional Women Network:

Para potenciar el rol de la mujer, nos hemos adherido a la red PWN (red de mujeres profesionales), en la que nuestros empleados son mentores en esta red con presencia en varias ciudades. Estamos en Roma y hemos firmado con Madrid, París y Lisboa. También hemos colaborado con universidades para fomentar las carreras STEM en los mercados en los que operamos. Destacamos las becas a doctorados a mujeres investigadoras en Qatar o la iniciativa Young women in Engineer (Mujeres jóvenes en Ingeniería), jornada de conversaciones para concienciar a las más jóvenes y animárlas a estudiar las carreras STEM.

Neoenergia

Escuela de Electricistas:

Creado en 2017, este proyecto ofrece formación técnica gratuita para los residentes en las zonas donde operamos. Dos de las aulas son exclusivamente para público femenino y, en las clases mixtas, se garantiza al menos un 35% de las vacantes a mujeres.

Hasta la fecha hemos formado a 844 mujeres, de las cuales 68% se incorporaron a nuestra plantilla.

Compromiso: Neoenergia se ha comprometido públicamente en alcanzar el 30% de mujeres formadas por la escuela y el 9% de mujeres ocupando puestos de electricistas en 2025.

2.2.1.3 Ponemos foco en el talento joven

En Iberdrola, seguimos reforzando los programas globales de atracción y formación, como es el caso de **Becas Máster** o **Programa Internacional de Graduados**, que hemos incrementado en un 21% y un 53% respectivamente. También hemos implementado nuevas iniciativas locales, contando actualmente con más de 1000 estudiantes en prácticas. En 2023, hemos realizado una inversión de €55 millones en becas y graduados.

Avangrid

A través del Programa Prácticas en Oficios, estudiantes técnicos de secundaria son formados para crear cantera de talentos.

Iberdrola España

Con el Plan Jóvenes hemos orientado a más de 10.000 estudiantes, en diferentes iniciativas, que acercan a este público al sector eléctrico. Con la Comunidad robótica Iberdrola hemos distribuido en colegios kits de electrónica para que se desarrollen competencias técnicas.

ScottishPower

Junto a Forth Valley College hemos diseñado un programa online formativo para que los estudiantes reciban formación relacionada con materias STEM.

Iberdrola México

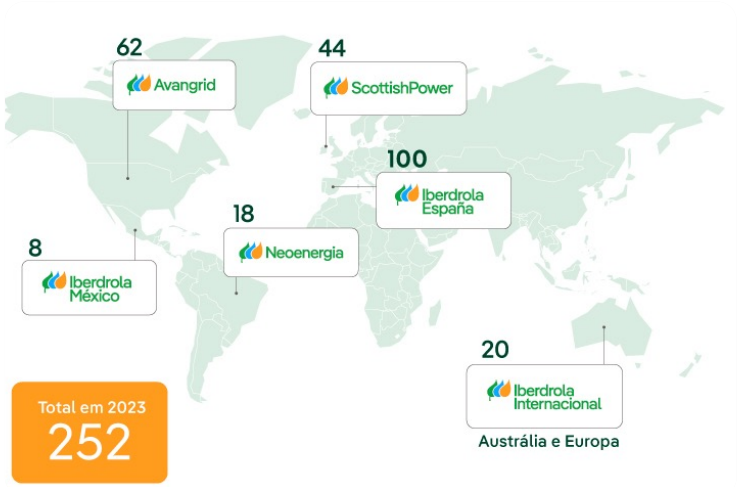
El programa "Impulso STEM" busca promover el estudio de carreras científicas y tecnológicas entre jóvenes de Oaxaca en México.

49% de las nuevas contrataciones del ejercicio 2023, han sido realizadas a **personal de hasta 30 años.**

Contexto

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para el año de 2050 se estima que el 75% de los puestos de trabajo corresponderán a áreas STEM, pero los jóvenes siguen estando subrepresentados, y en algunos países la tendencia es negativa.

Oportunidades del Programa Internacional de graduados



Conozca el Programa de Graduados que busca atraer el mejor talento, y brindar oportunidades laborales en las áreas estratégicas de Iberdrola.

Pinche aquí para ver el vídeo

2.2.1.4 Impulsamos la empleabilidad de personas con discapacidad

Reconocemos nuestra capacidad y responsabilidad de **actuar sobre retos de la sociedad,** como es el acceso de las personas con discapacidad al empleo de calidad y el talento que puede aportarnos desde su realidad. Este año, hemos dado un paso más en este camino, dedicando grandes esfuerzos a generar oportunidades de formación y de inserción laboral para las personas con discapacidad.

ScottishPower

Breaking Barriers: Hemos facilitado el acceso a la universidad a personas jóvenes con discapacidad intelectual. Además, después de graduarse, tienen la oportunidad de realizar prácticas de ocho semanas en la empresa.

Iberdrola México

Formación en reclutamiento: Nos hemos unido a la Asociación INCLÚYEME para capacitarnos en materia de reclutamiento y selección, enfocado a personas con discapacidad. Este programa también nos permite acceder a su plataforma para captar perfiles de personas con discapacidad.

Neoenergia

El Programa Novo Olhar capta talento diverso, creando una base de datos de currículums de personas con discapacidad.

Hemos lanzado la campaña interna "Indique un amigo" (Recomienda un amigo) con una llamada a la acción para que los empleados recomienden a personas con discapacidad para trabajar en la compañía.

En 2023 contamos con

742 personas con discapacidad,

un incremento de un 5,4% con respecto a 2022.

Neoenergia

Contar con un equipo diverso y promover la #inclusión es parte de nuestro compromiso. Por lo tanto, TODAS nuestras vacantes son elegibles para personas con discapacidad. Al fin y al cabo, para nosotros lo que más importa es la #energía de las personas y su capacidad para contribuir e innovar junto a nuestro equipo. ¡Con la inclusión reforzamos el poder de la #diversidad y fomentamos el desarrollo igualitario y #sostenible de nuestra sociedad!

2.2.1.5 Cuidamos a nuestros veteranos

Valoramos la increíble disciplina y habilidades únicas que los veteranos aportan y favorecemos su inclusión en la organización.

"Siempre hay una gran demanda de trabajadores calificados en la industria energética, y los veteranos son una opción natural debido a su naturaleza disciplinada y su alta prioridad en la seguridad. Reconozco las habilidades de liderazgo y el enfoque impulsado por la misión del servicio militar que pueden trasladarse bien a nuestra industria. Estamos comprometidos no solo a contratar veteranos, sino también a ayudarlos con el desarrollo y el enriquecimiento profesional a través de iniciativas como nuestro grupo de recursos para empleados veteranos AVAN".

Pedro Azagra, CEO de AVANGRID.

En **AVANGRID** fomentamos la creación de oportunidades de empleo para este colectivo y favorecemos su inclusión en nuestra organización a través de programas formativos que les permitan crecer profesionalmente. Asimismo, este colectivo representa el **21% de la plantilla en 2023, mucho más alto que el promedio del país.**

Contexto

Según el Departamento de Energía de Estados Unidos, los veteranos representan el 9% de la fuerza laboral del sector energético estadounidense.

La red de empleados AVAN Veterans promueve el desarrollo y el enriquecimiento profesional fomentando una relación estrecha entre los veteranos y AVANGRID.

ScottishPower

Premio Gold Employer Recognition Scheme: desde 2021, ScottishPower es una de las empresas reconocida por el Ministerio de Defensa por el apoyo a las Fuerzas Armadas de Reino Unido.

2.2.2 El desarrollo profesional como palanca de D&I

Nos comprometemos a promover una cultura de aprendizaje continuo y flexible, ofreciendo igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y el desarrollo profesional. La oferta formativa de la que disponemos supera los 40 mil cursos, disponibles en más de 20 idiomas y adaptados a distintos perfiles y estilos de aprendizaje.

En 2023, el

43% de las vacantes publicadas

se cubrieron con personal de la compañía. En ese sentido la formación juega un rol clave para proporcionar a los empleados las herramientas necesarias para enfrentarse a sus nuevos retos profesionales.

Por medio de la formación somos capaces de empoderar a los empleados para que inviertan continuamente en si mismos y crezcan. Para acelerar el desarrollo de minorías, implementamos acciones centradas en las necesidades de estos colectivos permitiendo que alcancen su máximo potencial.

Para favorecer una cultura de aprendizaje abierta y participativas a todos los empleados, hemos lanzado en 2023 dos nuevas iniciativas:

Comunidades de conocimiento "C3"

"Conectar, Colaborar y Contribuir"

Las 4 comunidades lanzadas ya cuentan con más de 1.400 miembros, y sirven de canal de intercambio de conocimiento, lecciones aprendidas y buenas prácticas. Este proyecto revoluciona nuestra manera aprender ya que fomenta la descentralización y empodera a los expertos internos para que sean multiplicadores de conocimiento, en un entorno multicultural y multi-idioma.

Masterclass

Fomentando la colaboración y una gestión compartida del conocimiento, la iniciativa ya ha alcanzando a más de 2.600 empleados. En ella Directivos y expertos internos han realizado ponencias online abiertas a todos los empleados.

Iniciativa destacada en 2023

En el sector de la Energía, la participación de las mujeres en puestos directivos es, por lo general, todavía muy limitada (18%) aunque haya aumentado ligeramente en los últimos años (16% en 2020)*. HerEnergy es una iniciativa global encaminada a hacer más visible el talento de nuestras profesionales e impulsar su desarrollo.

Desarrollado junto a entidades externas de referencia, el programa HerEnergy incluye formaciones adaptadas a las necesidades individuales de cada participante (ej. marca personal, gestión del cambio, entre otros) y acompañamiento durante 6 meses para el desarrollo de **proyectos relevantes al negocio.** Los proyectos serán presentados ante la alta dirección e implementados según su viabilidad.

En esta primera edición están participando 32 mujeres procedentes de España, Estados Unidos, Reino Unido, México y Brasil que cuentan además con mentoría para acompañarles en su crecimiento profesional a lo largo del programa.

Complementamos iniciativas como la de HerEnergy con acciones de formación en liderazgo específicas para mujeres. Es el caso del programa del MIT "Women in Leadership" concedido para empleadas de Iberdrola Internacional o las herramientas para reforzar habilidades de liderazgo, facilitadas a 28 colaboradoras.

"Promover la diversidad y la inclusión es esencial, creemos en nuestro talento femenino y queremos ofrecer a estas mujeres oportunidades reales para progresar en la compañía".

Estrella Martín, Directora Global de Desarrollo Directivo, Talento y Formación

En 2025, queremos alcanzar un

30% de mujeres

en posiciones de relevancia.

En 2023, el porcentaje de mujeres en las posiciones de relevancia alcanzó

28%

frente al 26% en 2022. Las vacantes disponibles en este colectivo a lo largo del año han sido cubiertas de forma paritaria.

995 promociones de Mujeres:

30,6%

del total de promociones.

Conozca el programa HerEnergy y sus participantes.

Pinche aquí para ver el vídeo

HerEnergy

(*) Fuentes: World Energy Employment 2023, International Energy Agency, 2020 (Gender and Energy Data Explorer)

Mejores prácticas en 2023

El mentoring como herramienta de aprendizaje y conexión entre las personas

"¡Cuánto podemos aprender unos de otros! Hoy más que nunca, somos un gran equipo intergeneracional y diverso, preparado para afrontar grandes desafíos. ¡Seguimos avanzando hacia la energía del futuro con el mejor talento!"

Mario Ruiz Tagle, CEO Iberdrola España

En España hemos estrenado Silver Experience, un programa para fomentar el intercambio intergeneracional, donde empleados con más de 30 años de experiencia comparten sus experiencias y conocimientos con empleados de menos de 5 años de experiencia.

Mediante esta nueva iniciativa, se organizan varias sesiones en las que tratan temas como la **evolución desde el inicio de la carrera profesional, proyectos representativos, resistencias y soluciones. Principalmente, buscamos aunar el valor de la experiencia y el potencial del talento junior.**

Talento Senior

+30 años
de experiencia

Comparte el conocimiento con el **Talento Junior** a través de varias sesiones (Vía Teams) donde podrás trasladar tu conocimiento y experiencias.

Talento Junior

-5 años
de experiencia

Aprende del **Talento Senior** participando en el programa donde tendrás a tu disposición un gran capital humano que atesora grandes conocimientos.

Mentoring Digital

Programa global activo desde 2020, en el que conectamos a empleados de diferentes generaciones, géneros y culturas. El objetivo es fomentar el desarrollo de habilidades digitales y la inclusión dentro de Iberdrola. Hasta la fecha han participado 155 parejas, desde el perfil recién graduado a directores, procedentes de 10 países distintos. Durante 2023, se han registrado más de 4.660 horas dedicadas al programa, con una satisfacción de los participantes de 4,5 puntos sobre 5.

Programa de desarrollo de ingenieros

Teniendo como principios fundamentales la exposición, la experiencia y el compromiso, el Engineering Development Program de AVANGRID es un plan de estudios técnicos de 2 años, durante el cual jóvenes ingenieros trabajan con mentores para acelerar su desarrollo y compartir experiencias.

2.2.3 Cuidando a los nuestros

Disponer de beneficios amplios y atractivos y de un entorno de trabajo saludable son elementos cruciales para atraer y fidelizar el mejor talento. En Iberdrola, nuestra prioridad es el bienestar integral de todos los empleados tanto en el trabajo como en su vida personal.

Mejores prácticas en 2023

En Iberdrola España hemos lanzado **nuevas medidas de apoyo a la maternidad y paternidad** con el objetivo de contribuir a hacer compatible la experiencia positiva de la maternidad/paternidad con una carrera profesional de éxito.

- Hemos abierto salas de lactancia en los centros de trabajo principales.
- Tenemos disponibilidad de aparcamiento para mujeres en el tercer trimestre de embarazo.
- Facilitamos la conciliación laboral a través de programas dirigidos a empleados y sus hijos, tales como actividades en días sin cole, campamentos residenciales lingüísticos, etc.
- Beneficiamos a casi 70 familias en la integración socio laboral de hijos con alguna discapacidad que sean dependientes de empleados.

Apostamos por la flexibilidad para la creación de un entorno laboral más inclusivo: Ofrecemos opciones como horarios flexibles, teletrabajo y de trabajo a tiempo parcial, otorgando más libertad a los empleados para que elijan el modelo y lugar más apropiado para trabajar, siempre y cuando se cumplan los requisitos definidos.

Contamos también con servicios de apoyo a las familias, como es el caso de la subvención para guarderías y las salas de lactancia. **ScottishPower** ofrece asesoramiento sobre maternidad/paternidad, acompañando a los empleados en este período. La iniciativa combina apoyo práctico y asesoramiento profesional, enfocado a maximizar el potencial del participante para su progresión profesional.

Promovemos medidas de bienestar físico como la práctica deportiva, acceso a gimnasios, asesoramiento nutricional - y de salud mental, facilitando por ejemplo la desconexión digital y la asistencia psicológica.

El **91% de los empleados** afirman que sus responsables directos son flexibles cuando necesitan ocuparse de un asunto personal o familiar (Encuesta de Clima 2023).

Mejores prácticas en 2023

Mejorando la accesibilidad

Nos hemos marcado como objetivo prioritario que todas las personas, con independencia de su discapacidad, encuentren los recursos necesarios para su desarrollo profesional.

AVANGRID: Hemos participado en el Disability IN Index, herramienta de evaluación que ayuda a las empresas a construir una hoja de ruta de acciones medibles y tangibles hacia la inclusión de las personas con discapacidad.

Iberdrola México: contamos con una nueva **Política de Accesibilidad y Ajustes Razonables**, mecanismo que genera un proceso para que los empleados puedan solicitar un ajuste razonable en su lugar de trabajo o herramientas de trabajo, dirigido a personas con discapacidad en la plantilla, mujeres embarazadas, adultos mayores, personas con alguna limitación física temporal. También se ha organizado un evento para dialogar sobre **avances, desafíos, beneficios y buenas prácticas para la inclusión de personas con discapacidad dentro de la organización.**

ScottishPower: Hemos mejorado la guía sobre cómo solicitar un ajuste razonable para atender a las necesidades de las personas con discapacidades, gracias a la aportaciones de la red de empleados SPARC.

Cuidando del bienestar físico y mental de los empleados:

Extendiendo la buena practica de Iberdrola España, **Neoenergia** ofrece asesoramiento económico, jurídico y psicológico a víctimas de violencia de genero, además de facilidades para su mejor adaptación laboral. Se ofrece formación a la plantilla en relación a cómo identificar posibles víctimas de violencia y se orienta sobre los canales disponibles de denuncia.

Iberdrola México ha organizado la jornada de Prevención de la Violencia y la Discriminación con espacios para la formación y prevención de las violencias y discriminaciones que pueden ocurrir en el entorno laboral. Se celebraron **6 talleres para todo el personal,** así como una sesión para líderes y un **webinar con la participación de 356 personas.**

AVANGRID busca promover la salud mental de la plantilla facilitando **actividades de mindfullness y charlas de concienciación** para ayudar a las personas a comprender y afrontar problemas de salud mental y mejorar su bienestar en el trabajo.

2.2.3.1 Retribución justa

En Iberdrola, garantizamos la calidad del empleo como medio fundamental para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación, ofreciendo la misma retribución a hombres y mujeres por el mismo trabajo y adoptando criterios comunes y objetivos para la revisiones salariales.

La causa subyacente de la brecha salarial existente en determinados grupos de edad es la **menor presencia de mujeres en la plantilla**, situación común en el sector de la energía, y que se acentúa en puestos directivos y posiciones técnicas.

Para mitigar esta realidad, estamos trabajando en fomentar el desarrollo profesional equitativo, la inclusión de **nuevas generaciones** dentro del sector, promover medidas de conciliación que beneficien por igual a hombres y mujeres para incrementar paulatinamente la **presencia de mujeres en la compañía.**

La relación entre la remuneración salarial media de los hombres y de las mujeres es del

94,6%.

Remuneración salarial media por grupos de edad y género

Iberdrola (EUR)	Remuneración hombres/ Remuneración mujeres			(Remuneración hombres - Remuneración mujeres) / Remuneración hombres		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Hasta 30 años	103,4	101,5	95,8	3,3	1,5	-4,4
Entre 31 y 50 años	87,0	87,5	85,4	-14,9	-14,4	-17,1
51 o más años	105,2	106,3	110,9	4,9	5,9	9,8
Remuneración salarial media total	**94,6**	**94,8**	**93,3**	**-5,8**	**-5,5**	**-7,2**

Entre los objetivos marcados para el año, está la Certificación de igualdad salarial de género realizada por una renombrada entidad externa. La evaluación cuenta con la perspectiva de los empleados y nos ayudará a tomar medidas para seguir evolucionando.

3.

Pensando en todos nuestros clientes

3.1 Apoyando a los más vulnerables 43

3.2 Proporcionando una atención accesible 45

3.3 Contribuyendo al cambio social a través de la publicidad 46

3. Pensando en todos nuestros clientes

En Iberdrola, somos conscientes del potencial inherente a nuestro modelo de negocio para generar un impacto positivo y significativo en el día a día de millones de personas. Este compromiso nos impulsa a explorar constantemente formas de innovar y perfeccionar los productos y servicios que ofrecemos, adaptándolos a las necesidades específicas de nuestros casi 100 millones de clientes.

¿Cómo lo hacemos?

1. **Atendiendo a los más vulnerables:** Trabajamos para construir un modelo energético que sea más accesible y saludable, promoviendo el desarrollo social y trabajando para que todos tengan acceso a servicios energéticos.

2. **Creando canales Inclusivos:** Incluimos los los principios de D&I en las distintas fases de la experiencia de cliente, desde el diseño de la cartera de productos y servicios hasta la atención al cliente.

3. **Desarrollando una marca Inclusiva:** integramos en nuestra estrategia de comunicación y de marca valores de D&I para visibilizar nuestro compromiso e influir en el entorno.

Contexto

Se estima que actualmente alrededor de

600 millones

de personas no tienen acceso a servicios energéticos esenciales, lo que afecta negativamente a su calidad de vida y a sus oportunidades de desarrollo.

3.1 Apoyando a los más vulnerables

La naturaleza de nuestro negocio y las geografías donde operamos nos presentan realidades sociales muy distintas, algunas de ellas con alto grado de vulnerabilidad. Siendo conscientes de la responsabilidad que esto implica, impulsamos iniciativas que ponen nuestros recursos a disposición de los más necesitados.

Iniciativa destacada en 2023

ScottishPower es la primera empresa del sector a nivel global en lograr la certificación del nuevo *Inclusive Service Kitemark de la British Standards and Improvement Company (BSI),* lo que subraya nuestro compromiso de apoyar a los clientes vulnerables.

El Servicio Inclusivo Kitemark proporciona un marco para ayudar a las organizaciones y a los empleados a comprender los factores subyacentes relacionados **con la vulnerabilidad del cliente y trabajar para desarrollar e implementar procesos y colaborar con socios para superar cualquier desafío que puedan enfrentar.**

En el Reino Unido, en 2023, se generaron más de **5,8 millones de libras (6,8 millones de euros)** de beneficios a los clientes a través de servicios e iniciativas de apoyo, centrados en tres áreas principales: clientes vulnerables ante un corte de suministro, clientes en situación o riesgo de pobreza energética y clientes con mayor riesgo de quedarse atrás en la transición del sistema energético.

"Estamos comprometidos en brindar un servicio totalmente inclusivo para todos nuestros clientes, por lo que estoy encantada de que nuestros esfuerzos hayan sido reconocidos al convertirnos en una de las primeras empresas en lograr el Kitemark de Servicio Inclusivo. Más que nunca, es importante reconocer y apoyar a los clientes vulnerables a través de servicios justos, flexibles e inclusivos que garanticen los mejores resultados posibles para ellos".

Kendal Morris, Directora de Servicio al Cliente de SP Energy Networks

ScottishPower

ScottishPower participa en el plan de **Warm Home discount,** dirigido a personas de **bajos ingresos** o que viven en situación de **pobreza energética,** facilitando el pago de £150. Adicionalmente y ante dificultades para pagar las facturas de energía, ofrece **consejos de eficiencia energética, analiza alternativas de pago y proporciona asesoramiento a través del programa Hardship Fund.**

Mejores prácticas en 2023

Neoenergia

Actuamos proactivamente, llevando a cabo un **análisis estadístico para la detección de clientes vulnerables** y la **aplicación proactiva de descuentos**. Los descuentos son de **hasta el 65%** en la tarifa energética para clientes vulnerables y pueden llegar al **100%** para comunidades afrobrasileñas. Hasta la fecha han beneficiado a **3,4 MM** de familias con un ahorro significativo en su gastos. En comunidades de bajos recursos se han instalado sistemas solares o redes eléctricas, asegurando calidad y seguridad del servicio. En el **proyecto Vale Luz** se intercambian residuos sólidos por un descuento en la factura de energía. Junto a UNICEF apoyamos las **redes de educación pública** y ayudamos a reforzar los planes de estudio centrados en el cambio climático, la eficiencia energética y la reutilización de residuos de más de 500 escuelas públicas.

Avangrid

Actualmente ofrece descuentos en la tarifa eléctrica a **más de 257 mil personas de bajos ingresos**. Con el **Programa de Asistencia de Energía para el Hogar** (HEAP) ayuda a la población de bajos ingresos con el coste de calefacción de sus hogares, generando ahorros importantes a los beneficiarios.

Iberdrola España

Colaboramos con **administraciones públicas, diferentes entidades y ONGs** para facilitar el acceso a la energía a las **personas económicamente desfavorecidas**. Asimismo, hemos establecido un **Procedimiento de protección a clientes en situación de vulnerabilidad** con el fin de asegurar el suministro energético. Son aquellos suministros acogidos al bono social, por ser pensionistas, o familias en situación de desempleo. Los 697 mil clientes que se benefician de estas ayudas reciben por parte de nuestra comercializadora, atención especial con el fin de hacer posible el proceso de solicitud y tramitación.

Comprometidos con la protección de los clientes en situación de vulnerabilidad, facilitamos el acceso a este mecanismo de ayuda en todo el territorio español para personas vulnerables. Iberdrola cuenta en la actualidad con casi **570 mil clientes** acogidos a esta medida, lo que supone cerca del **47%** del total de beneficiarios en España. En el último año, ha aumentado un **5%** el número de solicitantes del bono social, que permite disfrutar de un descuento en la factura eléctrica que es sufragado por las compañías.

3.2 Proporcionando una atención accesible

Una atención al cliente inclusiva es la base para proporcionar un servicio personalizado y de calidad. Extendemos esta filosofía a todos los puntos de contacto para garantizar la mejor experiencia a nuestros clientes.

En Iberdrola, disponemos de canales orientados a las personas con discapacidad y **adaptamos los puntos de atención físicos para que sean más accesibles para personas con movilidad reducida.** Teniendo en cuenta las diversas necesidades lingüísticas, contamos con canales de comunicación, como el servicio telefónico, las páginas webs y las facturas disponibles en distintos idiomas.

Mejores prácticas en 2023

Neoenergia cuenta con servicio especial para atender a personas con problemas de audición, ha adaptado sus espacios para personas con movilidad reducida, y ha formado a los equipos de atención al cliente para apoyar a los colectivos vulnerables, incluyendo a las comunidades indígenas. El sistema IVR (voz interactiva) inteligente predice lo que necesitan los clientes que padecen de dificultades visuales y les asegura asistencia. Se ha llevado a cabo una revisión de la comunicación con el cliente para humanizarla y hacerla mas inclusiva.

ScottishPower se ha asociado con el servicio de interpretación SignLive para brindar a los clientes la opción de traducir sus conversaciones al lenguaje de señas británico (BSL) de forma gratuita. Esta colaboración garantizará que los clientes con problemas de audición o del habla puedan conectarse con nuestro equipo de servicio al cliente para obtener ayuda a través de un intérprete de BSL calificado.

La página web cuenta con tecnologías para facilitar la navegación a las personas con discapacidad cognitiva o física. La información para clientes con discapacidad visual se puede traducir en Braille o en texto grande, la retransmisión de texto para clientes con discapacidad auditiva y el acceso a una línea de interpretación que ofrece más de 100 idiomas está disponible 24/7; esto son solo algunos de los servicios que se ofrecen para garantizar que la información sea lo más precisa y accesible posible para todos los clientes.

3.3 Contribuyendo al cambio social a través de la publicidad

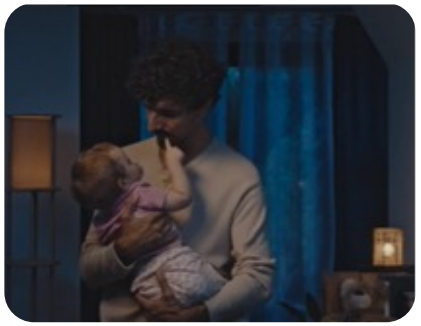
Difundimos nuestro compromiso e incluimos la diversidad en el posicionamiento de la marca. Tratamos de contar historias que reflejen la realidad de la sociedad. La lucha contra los estereotipos también está presente en nuestras campañas, que buscan, entre otros objetivos, superar barreras y contribuir a un cambio social.

Contexto

Las empresas son más conscientes de la necesidad de incorporar a diferentes segmentos minoritarios en sus comunicaciones. Tanto la comunidad LGBTQI+, como los adultos mayores, personas con discapacidades, grupos étnicos o raciales han crecido en términos de tamaño, poder de compra o influencia y continúan subrepresentados en la comunicación de las marcas.

Cambios publicitarios llevados a cabo este año son:

1. Garantía del **equilibrio de género en todos los roles protagonistas.**
2. **Representación de mujeres en profesiones comúnmente asociadas a hombres** (ej. Ingenieras, científicas...).
3. **Inclusión del sistema de audio guiado en todas las campañas con presencia en TV,** para facilitar la llegada a públicos con deficiencias visuales y/o auditivas.
4. Incorporación en las **campañas de personajes de otros colectivos minoritarios.**



4.

El compromiso social de Iberdrola

4.1 Acción social: nuestra contribución en favor de las comunidades 48

4.2. Avanzando de la mano de los proveedores 57

4.1. Acción social: nuestra contribución en favor de las comunidades

Estamos comprometidos con mejorar nuestro entorno y la calidad de vida de los más vulnerables. Para ello llevamos a cabo iniciativas concretas desde nuestras fundaciones, alianzas con multitud de entidades, así como actividades en las que participan una red de más de 20 mil voluntarios corporativos.

A través de los programas de acción social promovidos por las fundaciones (ScottishPower Foundation, AVANGRID Foundation, Fundación Iberdrola México, Instituto Neoenergia y Fundación Iberdrola España), en 2023 hemos realizado una inversión total de 9,1 millones de euros beneficiando a más de 622 mil personas.

¿Cómo lo hacemos?

Focalizamos nuestra energía en aquellos colectivos con menor representación así como a las comunidades más vulnerables:

1. Apoyando la inclusión social y laboral de mujeres en riesgo de exclusión.
2. Impulsando el deporte y la música como estrategia de D&I.
3. Potenciando la empleabilidad de los jóvenes, especialmente de aquellos en riesgo de exclusión social.
4. Apoyando a comunidades locales.

Nuestra red de voluntarios, impulsores de estas y otras iniciativas, ya alcanza más de 20 mil empleados, familiares y amigos, un 20% superior al año anterior.

4.1.1. Apoyamos la inclusión social y laboral de mujeres en riesgo de exclusión

Estamos comprometidos con la construcción de un futuro más igualitario y justo para las mujeres por lo que trabajamos para su inclusión social y laboral. Algunas iniciativas destacadas:

ScottishPower

Empoderando Mujeres en Escocia

Financiamos Smart Works Scotland para apoyar a mujeres de orígenes étnicos minoritarios a conseguir empleos sostenibles y las ayudamos a prosperar en su nuevo trabajo.

Neoenergia

Premio Inspirar 2023

En Brasil, 16 mujeres líderes, que impulsan la transformación social a través del arte y de la cultura en comunidades vulnerables, han sido premiadas por Iberdrola por su contribución social.

"Es preocupante que las tasas de empleo de las mujeres de minorías étnicas en Escocia todavía estén muy por detrás de las de las mujeres blancas. Estoy orgullosa de liderar un proyecto que se esfuerza por abordar estas desigualdades y garantizar que nos centremos en lograr que todas las mujeres accedan al empleo".

Carys Roberts, Responsable de proyectos de divulgación de Smart Works

Iberdrola España

Reto 8M

En colaboración con la Fundación Eurofirms, hemos becado a 20 mujeres con discapacidad en situación de desempleo y hemos ofrecido acciones de orientación laboral, formativas y de empoderamiento.

Protagonistas de su Futuro:

Integración social y laboral de más de 290 mujeres víctimas de violencia de género y/o que se encuentran en situación de exclusión social severa.

SUMA

Programa para ayudar en la vuelta a la vida laboral a mujeres que han realizado un largo parón en su vida profesional por motivos de maternidad o cuidado familiar.

4.1.2 Apostando por la igualdad de género

Uno de nuestros valores fundamentales en Iberdrola es servir como una fuerza integradora, utilizando nuestra energía y talento para fomentar la diversidad y luchar contra las desigualdades sociales.

Contamos con varias iniciativas de la compañía para impulsar la igualdad en las distintas geografías donde operamos, entre las que destacan nuestro apoyo al deporte y a la música. Impulsar el talento femenino en estos ámbitos no solo es fundamental para alcanzar la igualdad de género, sino también para dar la oportunidad a las mujeres y niñas del mundo de demostrar sus habilidades, fortaleza y determinación.

Mejores prácticas en 2023

Apoyo al fútbol femenino

En 2023 la filial escocesa, ScottishPower, ha anunciado un acuerdo de colaboración histórico con la Scottish Women's Football (SWF) y la Scottish Women's Premier League (SWPL) para impulsar el fútbol femenino en todas las edades y categorías en Escocia durante los próximos tres años. **La compañía se ha convertido así en el socio principal exclusivo de la asociación que promueve el fútbol femenino escocés y de la liga escocesa.**

En España y en Brasil ya somos el principal socio-patrocinador de las selecciones nacionales femeninas de fútbol.

Campaña Somos el Verde. Somos la Roja donde las protagonistas son las jugadoras de la selección española.

Pinche aquí para ver el vídeo

Mejores prácticas en 2023

Neoenergia contra la violencia de género:

Las jugadoras de la Selección Brasileña de Fútbol han demostrado su apoyo a la campaña que busca eliminar la violencia contra las mujeres, una iniciativa de la Confederación Brasileña de Fútbol (CBF) y Neoenergia, para despertar la conciencia social sobre este problema.

4ª edición de los premios Iberdrola Supera, en España

Un reconocimiento solidario destinado a promover la igualdad de género con la dotación de 300.000 euros a los mejores proyectos a favor de la excelencia de la mujer a través del deporte.

Índice de sostenibilidad de Laureus

Iberdrola ha sido reconocida en el índice de sostenibilidad de Laureus, que incluye marcas pioneras en generar impacto social o ecológico positivo a través del deporte.

"Como empresa, estamos comprometidos con la promoción de la igualdad a todos los niveles y estoy encantado de que estemos apoyando a las niñas y mujeres de nuestras comunidades a lo largo y ancho del país para que accedan al deporte y se beneficien de él".

Keith Anderson, CEO de ScottishPower

Iberdrola España

Nuestras cifras en deporte femenino en 2023

32 Federaciones

+100 Competiciones

+600.000 Deportistas

35 Embajadoras

Mejores prácticas en 2023

Neoenergia

Equipo Neoenergia:

Comprometidos con el desarrollo del deporte femenino en Brasil, Neoenergia ha patrocinado a atletas de élite en diferentes deportes, como es el caso de Tota Magalhães, campeona brasileña sub-23 de ciclismo en ruta y contrarreloj, un referente para las niñas y mujeres que disfrutan del ciclismo; Bruna Kajiya, tres veces campeona del mundo de kitesurf y primera mujer en realizar la maniobra backside 315; y Mirelle Leite, atleta dos veces campeona sudamericana sub-23 de atletismo en los 3.000 metros con obstáculos.

Iberdrola México

Como parte de su alianza con los Sultanes de Tamazunchale, Iberdrola México capacita a las entrenadoras que estarán a cargo del programa de Escuelitas de Fútbol Comunitarias, un nuevo proyecto con el que se pretende seguir impulsando el deporte entre la juventud y la niñez.

"Tengo una historia de lucha y perseverancia como la de tantas mujeres brasileñas. Mi fuerza proviene de la naturaleza, que nos ofrece tantas fuentes renovables. Estoy muy feliz y agradecida de ser parte del Time Neoenergia. Esto me da energía extra para superar los desafíos y hacer todo lo que esté a mi alcance para honrar este acuerdo".

Mirelle Leite, atleta brasileña dos veces campeona sudamericana de atletismo

Mejores prácticas en 2023

SPOTIFY EQUAL FEST

En el Spotify EQUAL fest, las mujeres toman el protagonismo.

Con el objetivo de **reconocer las contribuciones de las mujeres en la música y de abogar por la igualdad de oportunidades**, Iberdrola España ha impulsado la primera edición del **SPOTIFY EQUAL FEST**, evento con un cartel integrado solo por mujeres. El primer concierto en directo de la plataforma contó con las actuaciones de las artistas **Nathy Peluso, Ptazeta, Natalia Lacunza, Judeline y Lola Índigo**, que subieron al escenario para demostrar que la mejor música no entiende de género.

Spotify EQUAL celebró además una **entrega de premios** para reconocer a las **mejores músicas, productoras y mujeres de la industria que contó nuevamente con nuestro apoyo.**

Contexto

En España, solo una de cada cinco artistas de Spotify es mujer. La cifra pone de manifiesto que todavía hay mucho por hacer para alcanzar la igualdad de género en la industria musical.

Nuestro apoyo al **Spotify Equal FEST 2023** se enmarca dentro del objetivo de actuar no solo para **eliminar cualquier forma de discriminación o violencia contra la mujer**, sino también de generar **oportunidades para visibilizar y empoderar el talento de las mujeres en distintos ámbitos de la sociedad.**

4.1.3 Potenciamos la empleabilidad

Vinculado al compromiso con la sostenibilidad, la formación y el empleo de calidad, facilitamos la preparación y el acceso a empleos verdes en las comunidades donde nos encontramos.

En 2023, hemos reforzado la apuesta por la empleabilidad con el lanzamiento de Global Green Employment (GGE) – una plataforma para la orientación laboral, formación y acceso a oportunidades de empleo verdes.

La plataforma ya cuenta con más de 30 entidades colaboradoras y ha publicado más de 1.400 vacantes.

Conozca más sobre el GGE

Pinche aquí para ver el vídeo

R4E

Buscando soluciones para el desajuste formativo existente en Europa, colideramos el proyecto **Reskilling for Employment** (R4E) de la European Round Table (ERT). Se trata de un ecosistema colaborativo de reskilling que cuenta con la participación de empresas, organismos públicos, sindicatos, asociaciones sectoriales y proveedores de formación. A través de iniciativas específicas para desempleados, impulsamos formación en el sector energético a la vez que apoyamos la economía local de los territorios donde estamos presentes. Hasta la fecha hemos llegado a más de 1.000 personas de España, haciendo posible su reorientación laboral.

Empleabilidad de los jóvenes

Contamos con varios programas de becas y de orientación para jóvenes con escasos recursos, en riesgo de exclusión o con discapacidad para acompañarlos en estudios de grado y formación técnica. Adicionalmente contamos con programas en los que voluntarios brindan capacitación y acompañamiento a jóvenes en riesgo de exclusión social.

Mejores prácticas en 2023

Iberdrola España

En España, tenemos distintos proyectos de formación y empleo dirigido a jóvenes en situación de vulnerabilidad:

- **Generation Unlimited:** alianza con UNICEF que busca conectar a jóvenes con oportunidades de formación, empoderamiento, empleo y emprendimiento social.
- **Coach Exit:** enfocado en mejoras en autoestima, motivación y orientación profesional.
- **Proyecto iMpulsa:** busca prevenir el abandono escolar temprano, favoreciendo la continuidad educativa.
- **Luces y Acción:** promueve la formación en eficiencia energética y la mentorización de estudiantes, alcanzando a más de 240 personas en 2023.

Con el Programa **"Aula Disfriendly"**, promovemos de inserción laboral de personas con discapacidad en el cual se presentan oportunidades de empleo verde a través de talleres relacionados con nuestro sector.

Neoenergia

En Neoenergia, con el objetivo de impulsar el desarrollo personal y profesional de jóvenes residentes en Salvador (Bahía- Brasil), hemos lanzado la iniciativa **Mentoría del Futuro** en asociación con el Instituto Joule.

Los participantes han podido prepararse para el mercado laboral y recibir orientación de un mentor experimentado, empleado de Neoenergia, que a su vez han podido desarrollar sus habilidades como mentores.

"Aprovechando todo nuestro expertise e involucrando a empresas de nuestra cadena de valor estamos contribuyendo a abrir puertas profesionales a estos jóvenes a través de la realización de formación y prácticas para potenciar el desarrollo de competencias y su empoderamiento e impulsando así la incorporación de este colectivo al mercado de trabajo".

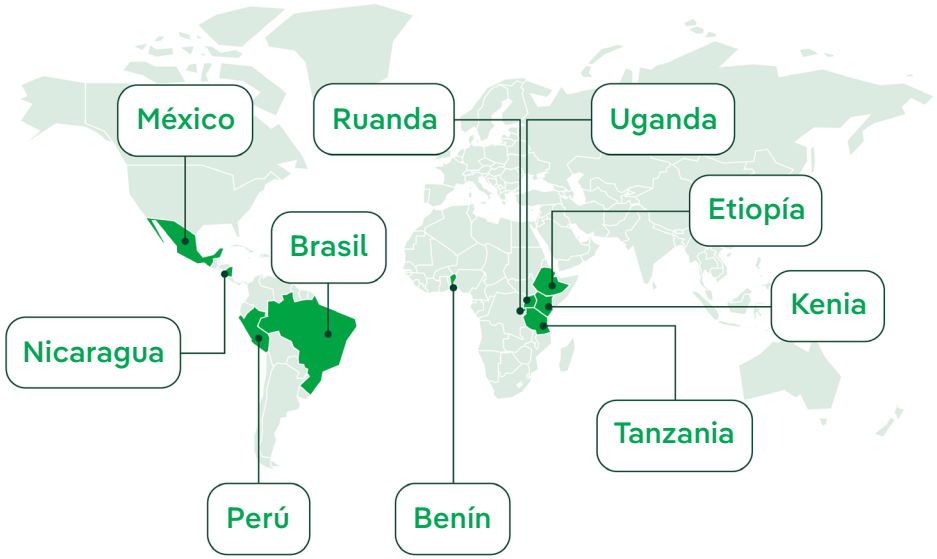
Gonzalo Saénz de Miera, director de Cambio Climático y Alianzas de Iberdrola

4.1.4 Apoyamos a comunidades locales

Tenemos en cuenta las necesidades de las comunidades locales en las que estamos presentes y buscamos formas de contribuir a su desarrollo través de nuestros voluntarios o con alianzas clave con otros actores.

Programa Electricidad para Todos

El programa Electricidad para Todos es la respuesta de Iberdrola a la llamada de la comunidad internacional para ampliar el acceso universal a formas modernas de energía, con modelos ambientalmente sostenibles, económicamente viables y socialmente inclusivos. El programa busca garantizar el acceso a la electricidad en países emergentes y en desarrollo, así como a personas vulnerables en países desarrollados. **Recientemente, firmamos un nuevo préstamo sostenible de 1.500 millones de euros, vinculado a estos objetivos.** Desde 2014 hasta hoy, se han beneficiado 12,4 millones de personas del programa de Electricidad para todos hasta 2023, y estamos progresando adecuadamente respecto al objetivo de llegar a más de 16 millones de personas antes de 2030.



Instalación de antenas

Con el objetivo de impactar de forma positiva en las comunidades vecinas a las instalaciones de la Central de Ciclo Combinado de Tamazunchale, Iberdrola México ha firmado un acuerdo con Telcel para mejorar la cobertura de móvil tanto para la planta eléctrica, como para las comunidades aledañas.

Iberdrola con los Refugiados

Brindamos un plan integral de apoyo a personas refugiadas, que tiene como fin la dotación de recursos y herramientas para superar las primeras barreras a su llegada en España, y así lograr su integración.

Ferias afroempreendedoras

En colaboración con entidades externas, hemos organizado ferias para promocionar el emprendimiento de la comunidad afrobrasileña en Brasil, brindando a la comunidad un espacio para divulgar sus proyectos y visibilizar el talento del colectivo.

Construyendo Juntos - Programa de bono legal:

Profesionales de Iberdrola, en colaboración con los abogados de los 14 despachos firmantes, han prestado servicios formativos y de asesoramiento jurídico y fiscal a entidades sin ánimo de lucro.

4.2 Avanzando de la mano de los proveedores

En nuestro compromiso de ir más allá del perímetro interno de la empresa y trabajar con otros grupos de interés, promovemos la incorporación de estándares ambientales y sociales en los proveedores. Esto tiene por un lado, un efecto multiplicador del impacto en D&I y, a su vez, un retorno positivo para nuestra organización.

Con el objetivo de fomentar la D&I en la cadena de valor, nuestro **Código Ético del Proveedor 2023** establece los principios que deben regir la actuación de los proveedores de todo el grupo Iberdrola y que son condición necesaria para cualquier relación contractual.

Entre otros compromisos, el código exige que las relaciones laborales que estos establecen con sus profesionales se basen en la igualdad de oportunidades, en especial entre géneros, la no discriminación y la consideración de la D&I de manera transversal en su cadena de valor.

El compromiso de Iberdrola con los criterios ESG (Ambiental, Social y de Gobernanza) y su extensión a sus proveedores principales se concreta en el objetivo de conseguir que, **a cierre de 2025, al menos el**

85 % de los proveedores principales

del grupo estén sujetos a políticas y estándares de desarrollo sostenible.

Por medio de las compras a nuestros proveedores, contribuimos a mantener más de

500.000 empleos

en todo el mundo.

En **Iberdrola España**, el volumen contratado a **Centros especiales de empleo**, cuyo objetivo principal es proporcionar a las personas con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, ha alcanzado los

2,2 millones de euros.

En **México**, se han realizado actividades específicas orientadas a proveedores, abordando especialmente dos objetivos:

- La importancia de contar con una política de D&I y como elaborarla;
- Visibilizar el compromiso de Iberdrola con la D&I y compartir buenas practicas de gestión.

Iniciativa destacada en 2023

Theresa Eaton, CEO de WECS, en la entrega del premio.

Premio Global al Proveedor del Año

Este reconocimiento es otorgado a aquellos proveedores que destacan por su compromiso con la innovación, igualdad, calidad, sostenibilidad y generación de empleo, contribuyendo así a una economía con bajas emisiones.

En la edición 2023, el galardón a la Diversidad e Igualdad ha sido otorgado a la empresa estadounidense WECS Renewables, proveedor de repuestos y mantenimiento para el negocio eólico de AVANGRID por ser una compañía *Woman-owned* y contribuir al objetivo *Supply Chain Diversity* de la filial.

Cumbre sobre Diversidad con proveedores en AVANGRID

El evento ha conectado a 50 empresas proveedoras de AVANGRID y ha contado con 50 representantes de diversos grupos de interés de áreas relevantes con el objetivo de reforzar la diversidad de los mismos, potenciar su Programa de Diversidad de Proveedores y así avanzar hacia su objetivo de llegar a $300 millones de gasto con proveedores diversos hasta 2025.

El Programa de Diversidad de Proveedores de AVANGRID promueve un entorno inclusivo a través de prácticas empresariales equitativas y competitivas que refuerzan la participación de empresas de propiedad de minorías étnicas, mujeres, veteranos discapacitados, personas con discapacidades y personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, queer e intersexuales (LGBTQI+) en las compras de bienes y servicios de la empresa. El volumen contratado durante 2023 a estos colectivos ronda los

284 millones de dólares.

"Estos premios no solo tienen que ver con la eficiencia económica o con la agilidad en las operaciones si no con la aportación a un modelo económico más verde, mas justo y más sostenible que genere oportunidades para todos. Somos una empresa de valores que quiere a su lado a compañías que compartan nuestra visión".

Ignacio S. Galán, Presidente

5.

Alianzas, premios y reconocimientos

5.1 Alianzas que aceleran la transformación 60

5.2 Reconocimientos que nos motivan a seguir trabajando 61

5.1 Alianzas que aceleran la transformación

Mantenemos nuestro apoyo a la ONU Mujeres, a través de la firma de los Principios de Empoderamiento de la Mujer. Como miembro de la European Round Table for Industry, colaboramos con grandes empresas para que juntos evolucionemos.

Iberdrola España

En 2023 nos hemos sumado a las alianzas **Womenalia** y **Aemener**, cuyo objetivo es ayudar a las empresas a acercarse al talento y a fomentar las carreras STEM entre las mujeres. Somos parte también de la **Alianza STEAM por el talento femenino "Niñas en Pie de Ciencia"** firmada con el Ministerio de la Educación que persigue contribuir a un sistema educativo y formativo que elimine estereotipos. Formamos parte de la alianza **CEO por la diversidad**, que une a 91 CEO´s de las principales empresas del país en torno a una visión común e innovadora de D&I, actuando como impulsores y embajadores del cambio.

Neoenergia

Somos la primera energética en Brasil en adherirse oficialmente a la campaña **#Brasil SemMisoginia** (#BrasilSinMisoginia). Con esta iniciativa el Ministerio de la Mujer pretende aunar a los sectores público y privado, sociedad civil y tercer sector para hacer frente a todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

ScottishPower

Somos socios corporativos de la **Women's Engineering Society,** entidad que apoya a las mujeres ingenieras y busca alentar a las niñas a ver la ingeniería como una opción profesional. Mantenemos también nuestro compromiso con la **Energy Leader Coalition**, que reúne a los principales directores ejecutivos del sector energético del Reino Unido para difundir mejores prácticas.

Avangrid

Somos miembros de **Paradigm for Parity** y **CEO Action!** para la Diversidad y la Inclusión, además de continuar nuestra asociación de larga data con el **Edison Electric Institute** (EEI) y la **American Gas Association** (AGA), mientras juntos impulsamos la mejora continua en el sector de servicios públicos.

Iberdrola México

Nos hemos sumado a la iniciativa **"Empresas Mexicanas X la Inclusión"** impulsada por el Banco Mundial, que reúne a compañías que promueven lugares de trabajo y servicios más inclusivos, específicamente para personas del colectivo LGBTQI+ y personas con discapacidad. También formamos parte del **PrideConnection**, red de empresas que promueven la inclusión LGBTTIQA+ y del **Éntrale**, red de empresas que promueven la inclusión y equidad de personas con discapacidad.

5.2. Reconocimientos que nos motivan a seguir trabajando

Somos la única *utility* española incluida en todas las ediciones de índice. Seleccionada como reconocimiento a nuestras políticas de igualdad de oportunidades y de género. Este año también ha sido evaluada e incluida por primera vez AVANGRID.

Una vez más hemos sido incluidos en el índice Dow Jones Sustainability Index, siendo la única utility europea introducida en sus 24 ediciones. En el apartado social, nos hemos destacado por el incremento en la puntuación de los aspectos: remuneración por género, desglose de la plantilla y discriminación y acoso.

Nuevamente hemos sido reconocidos por el WDi (Workforce Disclosure Initiative) por la calidad de la publicación de iniciativas para promover un entorno de trabajo de calidad entre los empleados.

Elegidos entre las primeras 25 empresas del mundo por criterios de sostenibilidad según Global 100.

Iberdrola, en el top 10 español del ranking Equileap de igualdad de género y en el top 100 a nivel global.

La gestora de fondos sostenibles La Financière Responsable nos ha clasificado como líder por el compromiso e inclusión de las personas con discapacidad.

Iberdrola México se certifica como Mejor Lugar para Trabajar LGBTQ+ otorgado por HRC Equidad MX, con respaldo de la Fundación Human Rights Campaign (HRC).

Financial Times nos ha incluido en su ranking 'Europe's Diversity Leaders', otorgándonos el primer puesto entre las energéticas españolas.

Neoenergia debuta en el Índice de Diversidad de la Bolsa brasileña, IDIVERSA B3, que tiene enfoque de raza y género e incluye a las empresas cotizadas que sobresalen en la materia.

Iberdrola México reconocida como Empresa Excepcional, reconocimiento otorgado por el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y el Instituto para el Fomento a la Calidad, por su proyecto Luces de Esperanza.

En España, recibimos el Premio Vocento de Igualdad, Diversidad e Inclusión Estos galardones destacan a aquellas compañías que se adelantan a las necesidades de la sociedad y ejercen de motor de desarrollo sostenible.

Los universitarios españoles nos eligen como n° 1 del sector energético en Atracción y fidelización de talento y n° 1 en talento digital.

La Confederación Empresarial de Bizkaia (CEBEK) nos ha premiado en la categoría grandes empresas por nuestro compromiso con el impulso a la diversidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

ScottishPower renueva su estatus de Disability Confident. Esta certificación es una iniciativa del gobierno de Reino Unido para involucrar y reconocer a los empleadores inclusivos en materia de discapacidad.

6.

Anexos

6.1. Diversidad en el Consejo de Administración y de la plantilla por género y edad 63

6.2 Evolución de las personas con discapacidad integradas en la plantilla 64

6.3 Plantilla por país, género y categoría profesional 65

6.4 Evolución de la plantilla por país, generación y categoría profesional 66

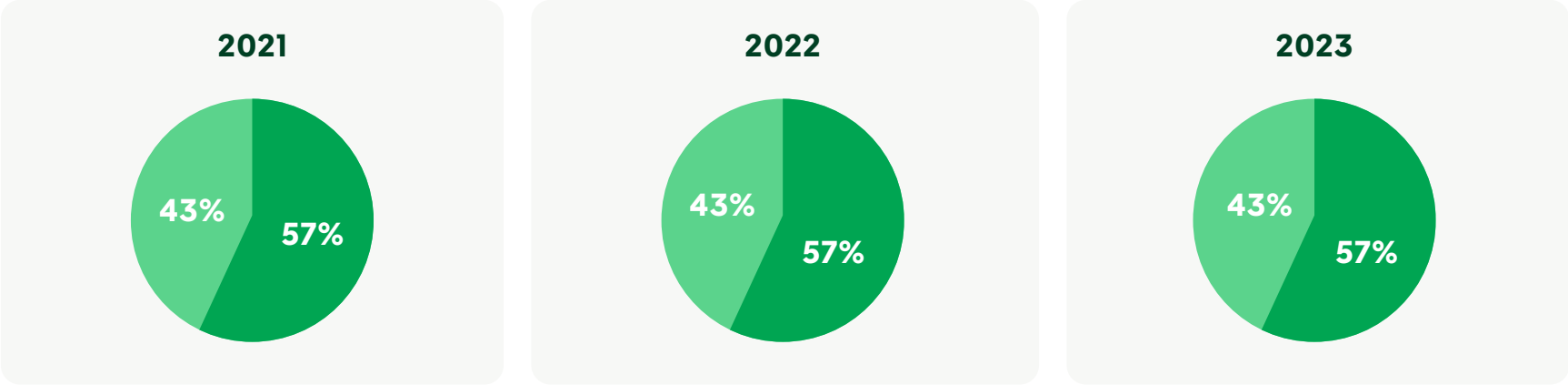
6.5 Diversidad étnica y racial 69

6.1. Diversidad en el Consejo de Administración y de la plantilla por género y edad

Consejo de Administración

Género

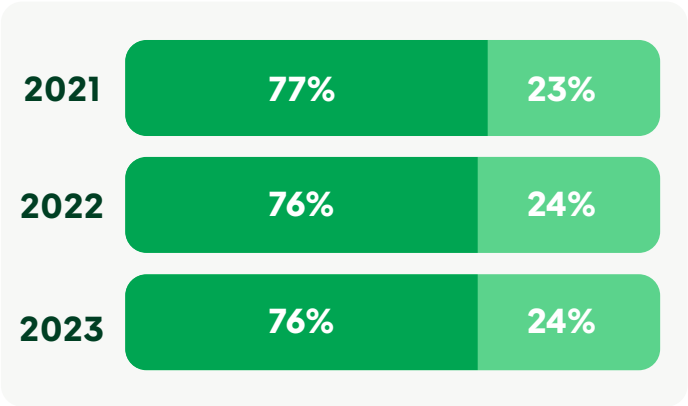
- Hombres
- Mujeres



Plantilla

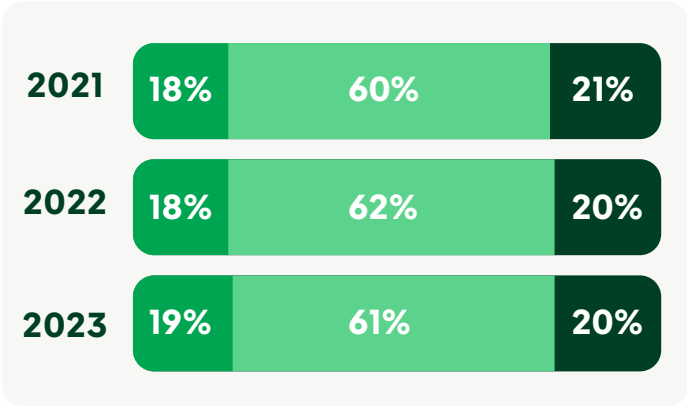
Género

- Hombres
- Mujeres



Edad

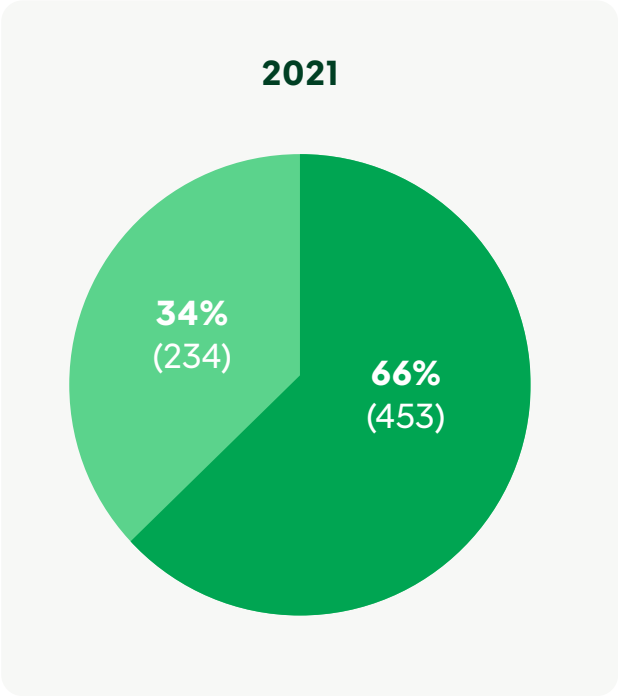
- Hasta 30 años
- Hasta 31 y 50 años
- Mayor de 50 años

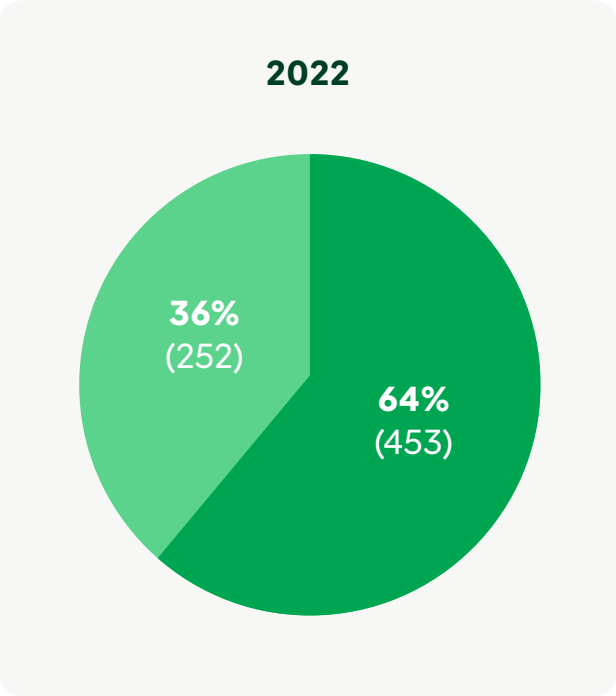


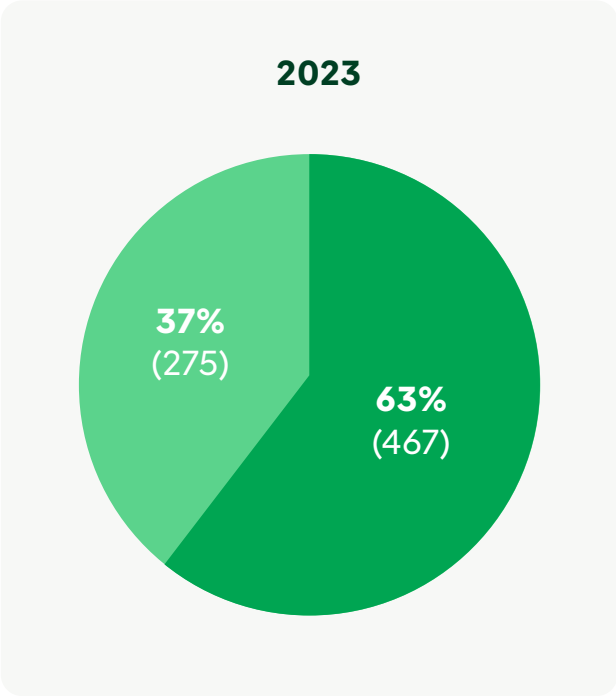
6.2 Evolución de las personas con discapacidad integradas en la plantilla

Género

- Hombres
- Mujeres







6.3 Plantilla por país, género y categoría profesional

Hombres Mujeres

Global - 2023

	Hombres	Mujeres
Liderazgo	71%	29%
Técnicos cualificados	65%	35%
Profesionales de oficio y personal de apoyo	84%	16%

España - 2023

	Hombres	Mujeres
Liderazgo	70%	30%
Técnicos cualificados	68%	32%
Profesionales de oficio y personal de apoyo	89%	11%

Reino Unido - 2023

	Hombres	Mujeres
Liderazgo	68%	32%
Técnicos cualificados	68%	32%
Profesionales de oficio y personal de apoyo	73%	27%

México - 2023

	Hombres	Mujeres
Liderazgo	80%	20%
Técnicos cualificados	68%	32%
Profesionales de oficio y personal de apoyo	95%	5%

Brasil - 2023

	Hombres	Mujeres
Liderazgo	70%	30%
Técnicos cualificados	58%	42%
Profesionales de oficio y personal de apoyo	86%	14%

USA - 2023

	Hombres	Mujeres
Liderazgo	73%	27%
Técnicos cualificados	65%	35%
Profesionales de oficio y personal de apoyo	78%	22%

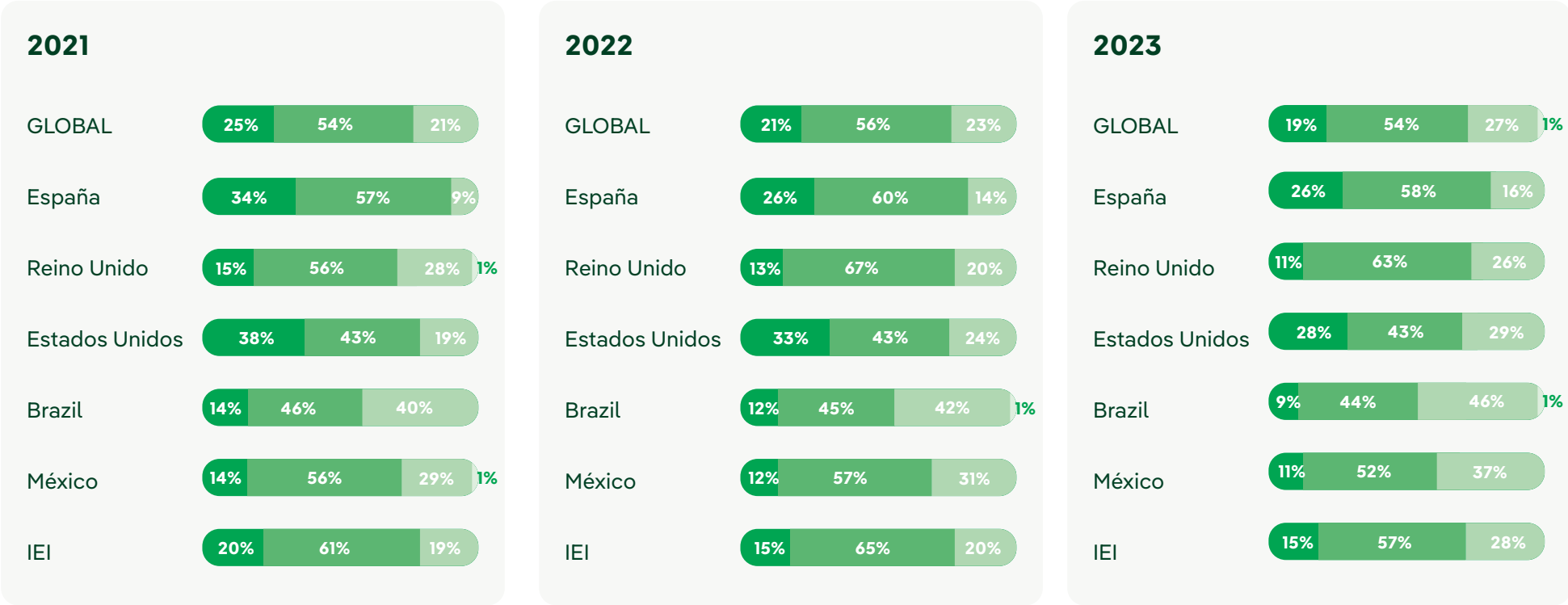
IEI - 2023

	Hombres	Mujeres
Liderazgo	78%	22%
Técnicos cualificados	61%	39%
Profesionales de oficio y personal de apoyo	92%	8%

6.4 Evolución de la plantilla por país, generación y categoría profesional

Baby Boomers · Generación X · Generación Y · Generación Z

Liderazgo



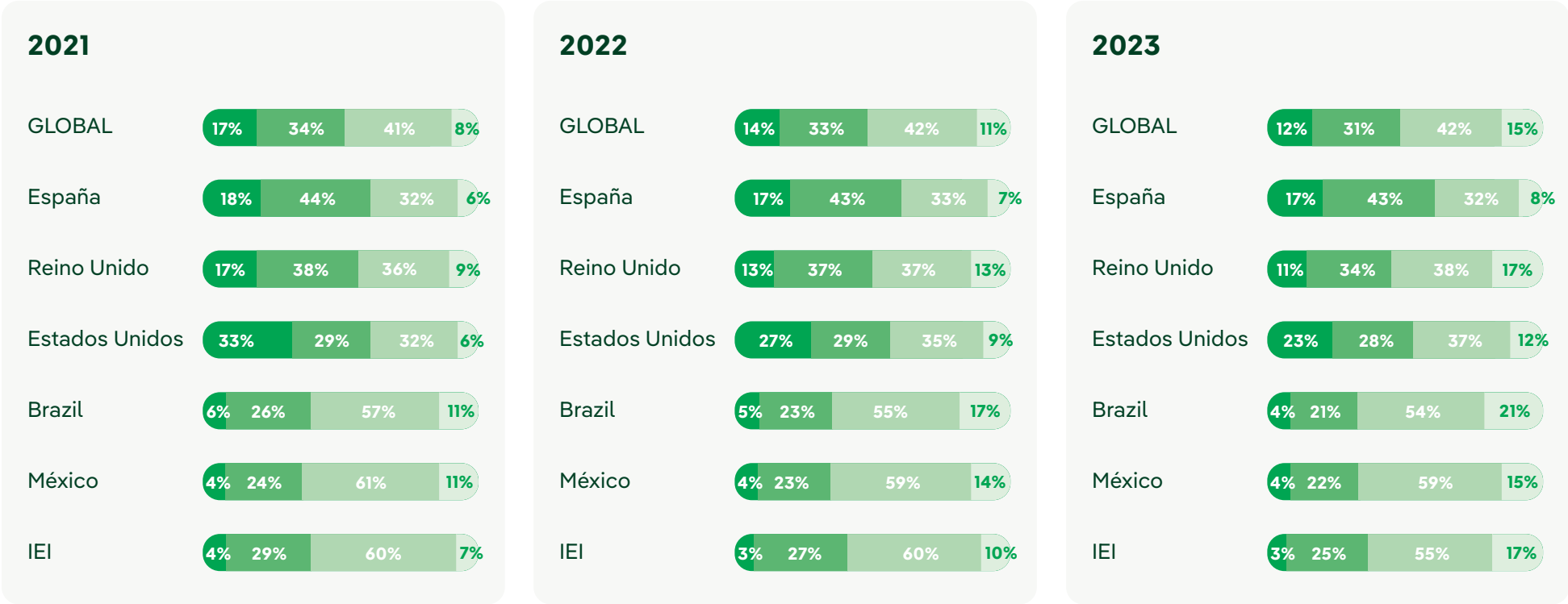
Baby Boomers (nacidos antes de 1968), Generación X (nacidos entre 1969 y 1980), Millennials o Generación Y (nacidos entre 1981 y 1993) y Generación Z (nacidos desde 1994).

Sociedades incluidas: Iberdrola S.A., sociedades dependientes de: Iberdrola España, Iberdrola Energía Internacional, ScottishPower, AVANGRID, Neoenergia e Iberdrola México

En algunas ocasiones, los porcentajes no suman 100% debido al redondeo.

Baby Boomers · Generación X · Generación Y · Generación Z

Técnicos cualificados



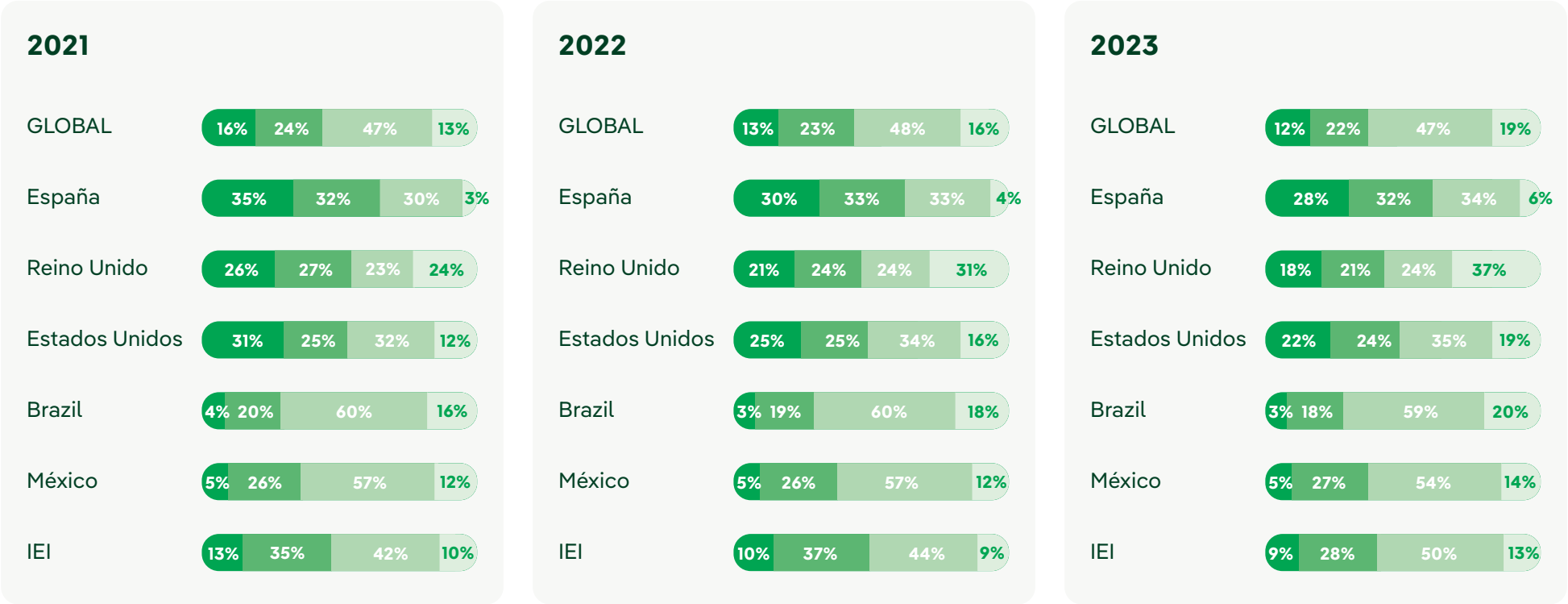
Baby Boomers (nacidos antes de 1968), Generación X (nacidos entre 1969 y 1980), Millennials o Generación Y (nacidos entre 1981 y 1993) y Generación Z (nacidos desde 1994).

Sociedades incluidas: Iberdrola S.A., sociedades dependientes de: Iberdrola España, Iberdrola Energía Internacional, ScottishPower, AVANGRID, Neoenergia e Iberdrola México

En algunas ocasiones, los porcentajes no suman 100% debido al redondeo.

Baby Boomers · Generación X · Generación Y · Generación Z

Profesionales de oficio y personal de apoyo



Baby Boomers (nacidos antes de 1968), Generación X (nacidos entre 1969 y 1980), Millennials o Generación Y (nacidos entre 1981 y 1993) y Generación Z (nacidos desde 1994).

Sociedades incluidas: Iberdrola S.A., sociedades dependientes de: Iberdrola España, Iberdrola Energía Internacional, ScottishPower, AVANGRID, Neoenergia e Iberdrola México

En algunas ocasiones, los porcentajes no suman 100% debido al redondeo.

6.5 Diversidad étnica y racial

Reino Unido

Número de empleados		2022	2023
de la etnia Blanca británica		892	833
de la etnia Blanca		238	220
de la etnia India		28	26
de la etnia Grupos étnicos múltiples o mixtos		14	13
de la etnia Otros grupos étnicos		10	8
de la etnia Pakistaní		9	8
de la etnia Asiática		9	8
de la etnia Negra, africana, caribeña		7	7
de la etnia China		4	4
de la etnia Bangladesí		1	1

*Las cifras incluyen solo información de aquellos empleados que han elegido facilitarla.

Brasil

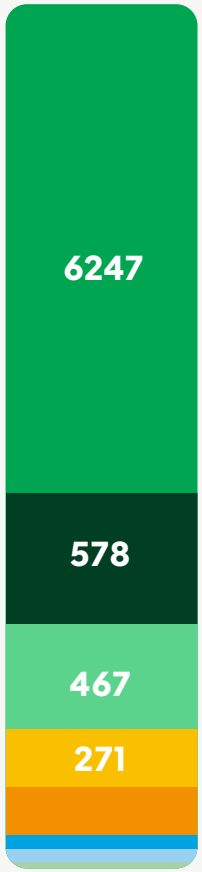
Número de empleados

2022		2023
8780	de la etnia Negra	8971
5985	de la etnia Blanca	6075
180	de la etnia Amarilla	183
34	de la etnia Indígena	36
0	de la etnia Mestiza	0

*Las cifras incluyen solo información de aquellos empleados que han elegido facilitarla.

USA

Número de empleados		2022	2023
de la etnia Blanca		6019	6247
de la etnia Hispana/Latina		617	578
de la etnia Negra o afroamericana		467	467
de la etnia Asiática		246	271
de dos o más razas		125	263
de la etnia Indio Nativa americana y nativa de Alaska		39	38
de la etnia Hawaiana nativa y otras islas del Pacífico		6	7



*Las cifras incluyen solo información de aquellos empleados que han elegido facilitarla.