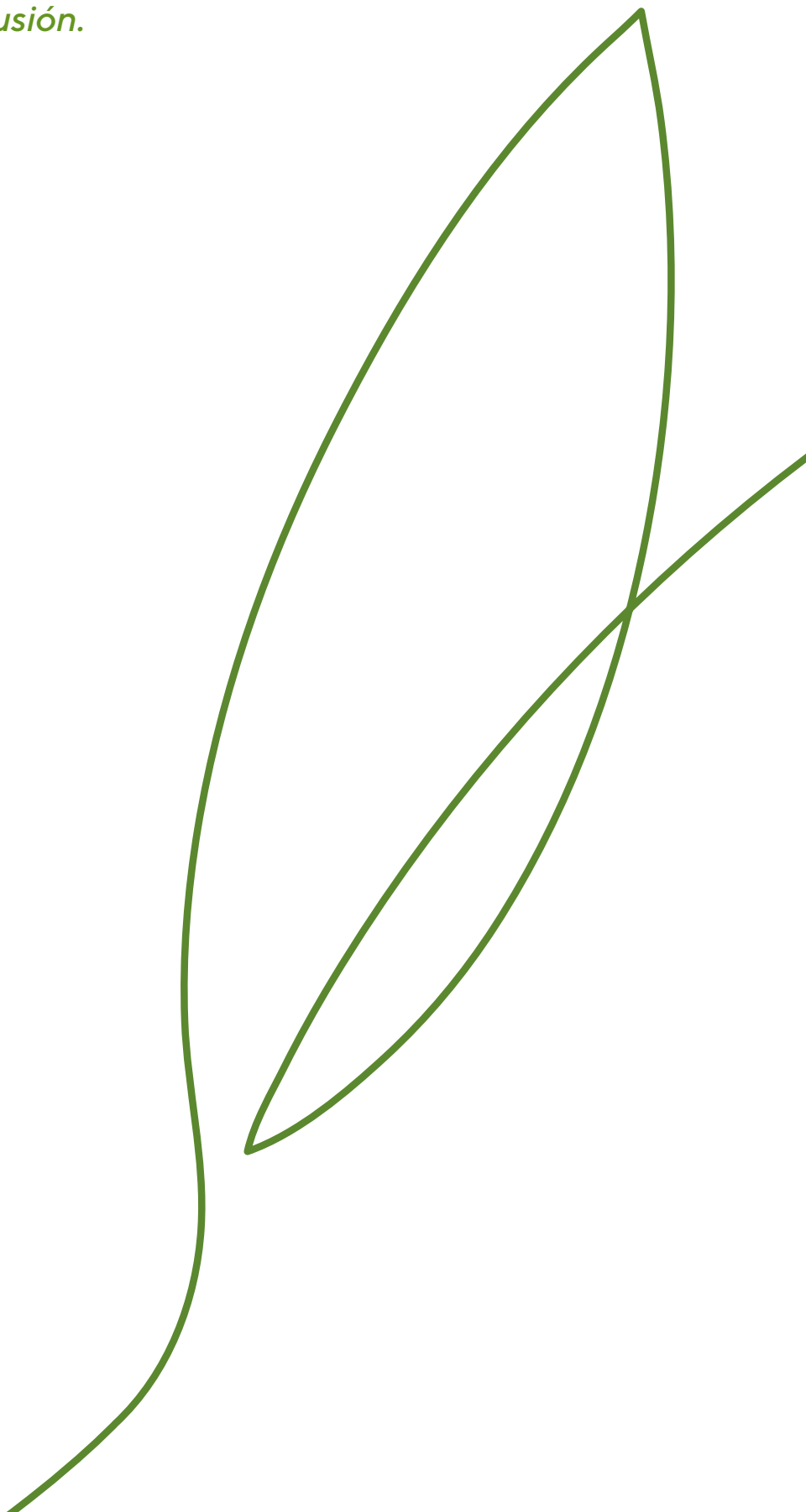


Informe de **Diversidad e Inclusión** / 2019

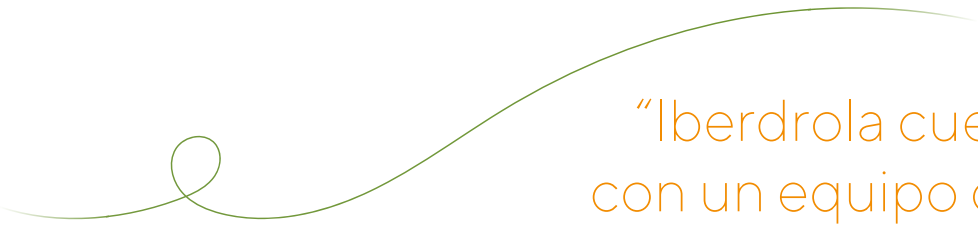
Dividendo social:
nuestros avances
hacia una sociedad
más justa e igualitaria

*Iberdrola tiene una misión esencial,
invertir nuestra energía en construir un
futuro sostenible para todas las personas
y eso no se consigue sin tener
un compromiso claro y profundo
con la **diversidad & inclusión**.*





Carta del Presidente



“Iberdrola cuenta hoy con un equipo de trabajo multicultural y diverso”

La diversidad y la inclusión son pilares esenciales en la cultura de cualquier organización que quiera avanzar por el camino de la sostenibilidad. Una empresa diversa e inclusiva atrae y retiene mejor el talento e innova más, haciéndose con ello más productiva y más abierta a la sociedad a la que sirve. Como presidente de Iberdrola, he hecho mi propósito personal construir un grupo global que, sobre la base de unos sólidos principios comunes, haga de la pluralidad uno de sus valores fundamentales. Un grupo del que todos y cada uno de sus miembros puedan sentirse parte integrante. Es este un objetivo que se halla presente en todas las estrategias de Iberdrola y que comparto con el equipo de dirección y con todo el colectivo humano que forma la compañía.

Como reflejo de esa ambición, me complace presentar el primer *Informe de Diversidad e Inclusión* de Iberdrola, que recopila las iniciativas llevadas a cabo para generar un entorno plural, justo e igualitario tanto dentro de la empresa como en la relación con todos nuestros grupos de interés.

En cumplimiento de nuestra *Política de igualdad de oportunidades y conciliación*, Iberdrola cuenta hoy con un equipo de trabajo multicultural y diverso, fiel reflejo de la sociedad en la que vivimos.

Promovemos la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción, la retribución y las condiciones de trabajo; en el respeto a la diversidad étnica, cultural, de orientación sexual y creencias de los equipos como elemento enriquecedor; y en el apoyo a los trabajadores con capacidades diferentes en su integración laboral.

El índice Bloomberg Gender-Equality ha incluido un año más a Iberdrola entre las compañías más comprometidas con el avance en la igualdad de género. Iberdrola es, además, la empresa del IBEX-35 con mayor porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración, cumpliendo ya las recomendaciones de la CNMV para 2022, y cada año son más las mujeres que alcanzan puestos directivos en la compañía, superando una tendencia de décadas en las que la presencia de la mujer en el sector energético ha sido más reducida.

Asimismo, en el año 2019 Iberdrola ha entrado a formar parte del Workforce Disclosure Index (WDi), por sus iniciativas para promover un entorno de calidad entre sus empleados.

Contribuimos también con nuestra actividad a la generación de empleo de calidad a más de 400.000 personas en nuestros proveedores, y contamos con numerosas iniciativas para el progreso de los



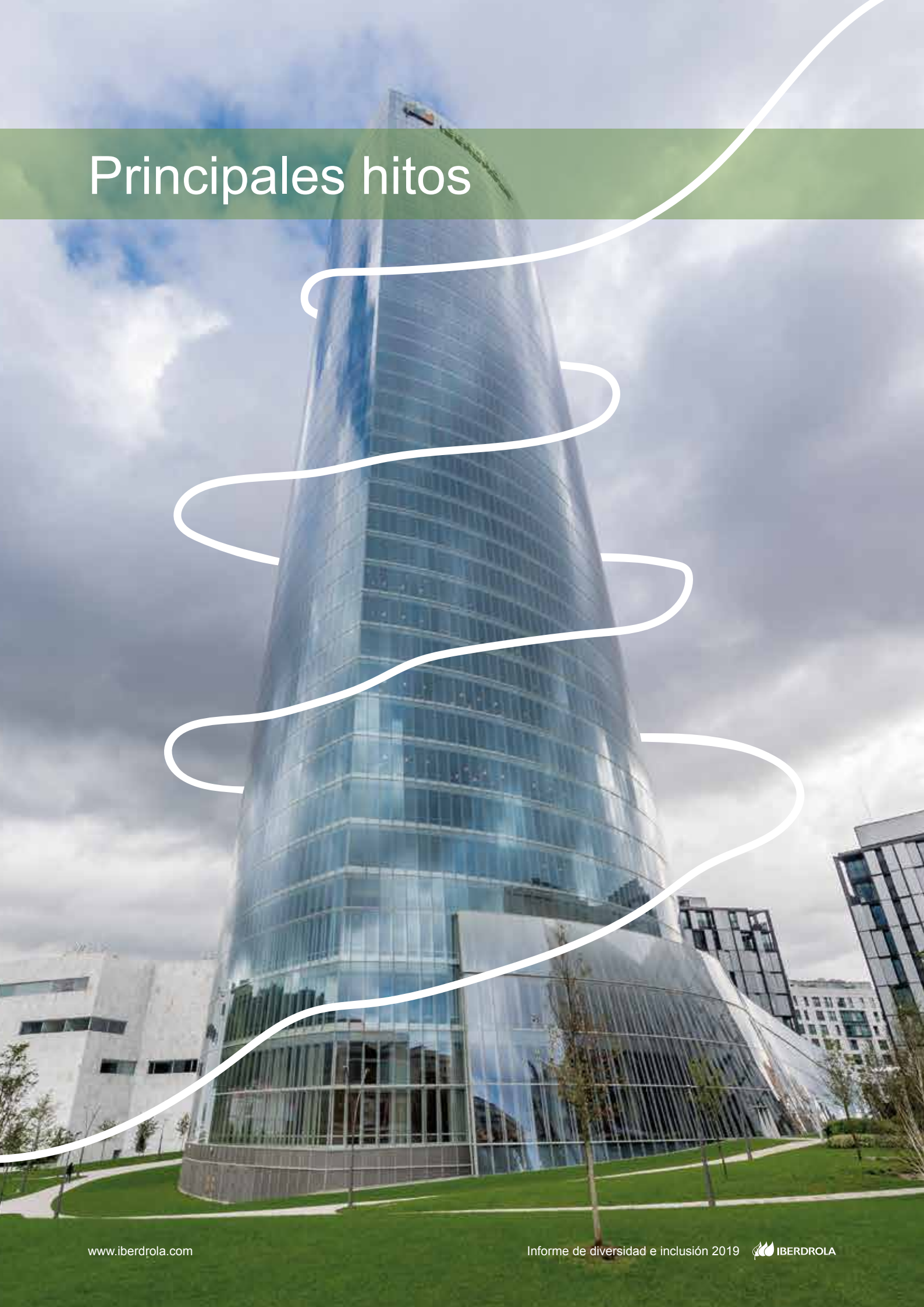
colectivos más vulnerables, como el programa “Electricidad para todos”, con el que hemos extendido ya el suministro eléctrico en regiones de Latinoamérica y África a 7 millones de personas que carecían de acceso a una energía fiable y sostenible.

Todas estas acciones son parte de nuestro dividendo social, concepto incluido en el artículo 7 de nuestros Estatutos que consagra la vinculación del grupo con la aportación de valor económico, social y medioambiental en los diferentes países en los que estamos presentes, en plena sintonía con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Del mismo modo que en los pasados dos siglos lo fueron el capital y el acceso a la tecnología, el gran factor diferenciador para el éxito de las empresas en el siglo XXI es el talento. Hoy más que nunca, las compañías las hacen las personas. Por ello, contar con un equipo diverso y con una cultura que fomente la inclusión es imprescindible para cualquier grupo que aspire a afrontar los retos de una realidad cambiante en beneficio de la comunidad a la que sirve. Esa es la vocación y el compromiso de Iberdrola.

Ignacio S. Galán
Presidente de IBERDROLA

Principales hitos



Resumen ejecutivo

En Iberdrola, la **diversidad** e **inclusión** son una prioridad estratégica para el crecimiento sostenible

Trabajadores

+31,3 %

Incremento del número de mujeres en puestos directivos en los últimos 5 años

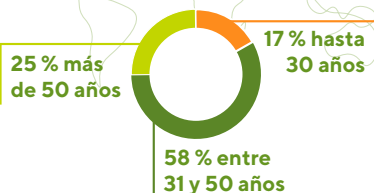
100 %

de igualdad salarial

(igual retribución por el mismo trabajo y proceso de revisión salarial común)

Nuestra plantilla diversa cuenta con:

64 +4
Nacionalidades generaciones conviviendo*



Contamos con **420** trabajadores con algún tipo de discapacidad**



Establecemos medidas adecuadas para su adaptación y para facilitar su integración



Avanzamos en 2019...

Nos hemos adherido al



Consejo de Administración

Somos la empresa del IBEX 35 con mayor porcentaje de mujeres en el Consejo

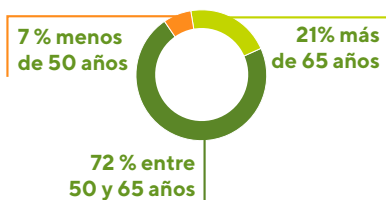


43 %

son mujeres

5

Nacionalidades diferentes



Proveedores

Durante 2019, se ha revisado el desempeño de proveedores en materia de Diversidad & Inclusión que representan

+5.000

millones de euros de las compras realizadas

En Iberdrola España y **AVANGRID**, el volumen de compras a **proveedores de colectivos diversos***** ascendió a los

95,3
millones de euros

Clientes

- Accesibilidad física
- Trato preferencial a personas con capacidades diferentes
- Programas para familias con deficiencias visuales y auditivas

7 millones

de personas ya se benefician del acceso a la electricidad con el Programa 'Electricidad para todos'.

Con el objetivo de llevar electricidad a más de

16 millones de personas en 2030

Sociedad

Concesión de



900

becas de estudio para fomento de las vocaciones STEM****

Mujer y deporte, alianza de éxito

Programa Universo Mujer



A través del impulso al deporte femenino, la empresa quiere contribuir a la promoción del talento, la igualdad efectiva y el desarrollo social, que forman parte de los pilares de la compañía.

* Baby Boomer (1950-1968), Generación X (1969-1980), Generación Y (1981-1993) y Generación Z (1994-2010)

** No incluye trabajadores de Reino Unido y Estados Unidos. En Reino Unido la compañía ha optado por no solicitar esta información. En Estados Unidos, el empleado tiene la opción de no informar sobre su discapacidad y a cierre del 2019 ningún empleado ha decidido ejercer su derecho a compartir esta información.

*** Proveedores que colaboran con colectivos que integran minorías, LGBT, veteranos, personas con discapacidad, personas marginadas, etc.

**** Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas

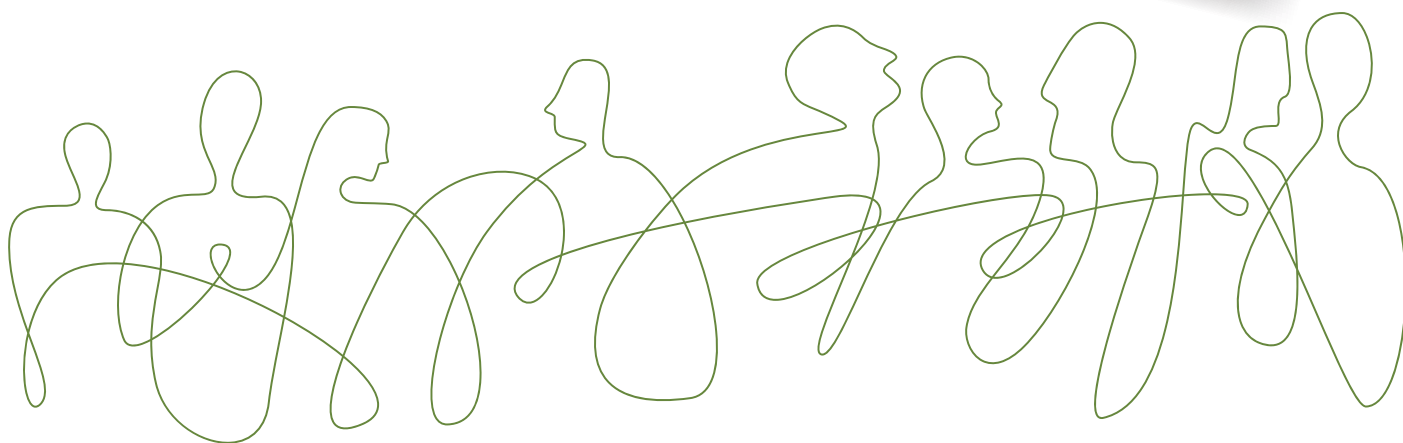
Contexto



¿Cómo entiende Iberdrola la diversidad e inclusión?

La **diversidad** se refiere al conjunto de características que nos hacen a las personas únicas y singulares, incluyendo variables visibles y no visibles como edad, género, cultura, discapacidad, estilos de pensamiento o experiencias. Es decir, a toda la riqueza que aportamos los seres humanos gracias a nuestra variedad. El grupo Iberdrola mantiene un firme compromiso con su capital humano como principal activo y clave de éxito, y apuesta por un modelo social comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida. Crear un entorno de trabajo donde todas las personas se sientan representadas y que sea un fiel reflejo de la sociedad actual; este es el compromiso de Iberdrola.

*Diversidad
grupo con
personas
diferentes,
"es estar ahí"*



*Inclusión
que cada
persona aporte
su singularidad,
"es poder aportar
valor"*

La **inclusión**, por su parte, se refiere a cómo se valoran las diferencias entre los individuos y se generan oportunidades para que todos puedan desplegar su máximo potencial. Se define como la estrategia consciente que pone el foco en desarrollar las estructuras, sistemas, procesos y cultura que generan el respeto de todas las personas y su diversidad, creando un sentimiento de pertenencia que hace que se sientan valoradas y parte de un grupo o comunidad.

¿Cómo garantiza Iberdrola la diversidad e inclusión?

Modelo de gobierno

El compromiso de Iberdrola por la diversidad se fundamenta en unos sólidos principios a seguir y una estructura corporativa encargada de velar por su efectivo cumplimiento. Iberdrola mantiene permanentemente actualizado su [Sistema de gobierno corporativo](#), que es el conjunto integrado por los [Estatutos Sociales](#), el [Propósito y Valores](#), el [Código ético](#), las [políticas corporativas](#), las [normas de gobierno de los órganos sociales y de los comités internos](#) y [las normas de cumplimiento](#) que orientan la actuación de la compañía con sus grupos de interés.



El compromiso de Iberdrola

Tras muchos años recorriendo el camino de la igualdad de género, el bienestar y la conciliación, el compromiso de Iberdrola abarca acciones estratégicas en diversidad en todas sus variables:

Con los equipos

La gestión de la diversidad y la inclusión tiene un impacto real sobre el compromiso, la satisfacción y el aumento del talento y la calidad del liderazgo. Una empresa diversa atrae el mejor talento disponible ya que la gente más talentosa quiere trabajar en empresas comprometidas e inclusivas.



Con los clientes

La tipología de clientes es diversa y presente en todas las geografías. Además, la diversidad impacta en la innovación de productos y servicios por lo que Iberdrola será cada vez mejor en su propósito.



Con las comunidades donde opera

Su compromiso con la sostenibilidad, reconocido en el Dividendo Social, es innegociable, Iberdrola pretende generar impacto positivo y regirse por su buen gobierno corporativo siendo una compañía ejemplar en inclusión y diversidad.



Hoja de ruta para el futuro

Iberdrola es consciente de la innegable repercusión económica, social y medioambiental de todas sus actividades. Su aportación de valor para todos los Grupos de interés se refleja a través del **dividendo social, concepto recogido en el artículo 7 de los Estatutos de la compañía**. Ese firme compromiso surge como una respuesta eficaz a los asuntos más relevantes del sector, a las necesidades y expectativas de sus Grupos de interés y a los retos más significativos de las sociedades en las que está presente.

La diversidad e inclusión en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

La aportación de Iberdrola en toda su cadena de valor en materia de diversidad e inclusión, se concreta en compromisos con un carácter transversal, contribuyendo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):



A través de sus fundaciones, el grupo seguirá implementando iniciativas dirigidas a **mejorar la calidad de vida de colectivos vulnerables**.



Superando en más de 4 veces el ratio de horas de formación recibidas por empleado respecto de sociedades comparables (principalmente energéticas), **Iberdrola se fija como objetivo seguir incrementando las horas de formación por empleado**.



Iberdrola sigue **impulsando la igualdad salarial entre hombres y mujeres**, dentro de su Política de igualdad de oportunidades y conciliación, contemplando igual retribución a hombres y mujeres por el mismo trabajo y revisión salarial con criterios comunes para los dos géneros. A día de hoy, la remuneración media total de los hombres no es superior a la de las mujeres.



Iberdrola tiene marcado un objetivo dentro del programa Electricidad para todos para llevar electricidad a **más de 16.000.000 de personas en 2030** que hoy carecen de acceso a esta fuente energética.



Para seguir potenciando su **compromiso con la diversidad e inclusión** de colectivos vulnerables, Iberdrola desarrolla constantemente programas de voluntariado corporativo.



El grupo tiene el objetivo de conseguir que, en 2022, al menos **el 70 % de los proveedores principales, estén sujetos a políticas y estándares de desarrollo sostenible**, incluyendo criterios de Diversidad e Inclusión, tales como tener: una estrategia de derechos humanos, un código de conducta para sus proveedores, unos estándares de salud y seguridad y una estrategia global de sostenibilidad medioambiental.

Inclusión de los ODS en la retribución variable

La Junta General de Accionistas de Iberdrola, S.A. aprobó un incentivo a largo plazo (el “Bono estratégico 2020-2022”) basado en objetivos de tipo financiero, de negocio y de contribución a los ODS. Este incentivo va dirigido, principalmente, a consejeros ejecutivos y al personal directivo.

Las sociedades cotizadas AVANGRID y Neoenergia tienen también objetivos a largo plazo (2020-2022) relacionado con la contribución a los ODS en sus sistemas de retribución variable que fueron aprobados por sus órganos de gobierno.



▲ Compromisos con la diversidad e inclusión

Más allá de la contribución a los ODS, Iberdrola enuncia unos compromisos adicionales concretos para lograr una cultura cada vez más inclusiva en todas las áreas de la organización. Para ello se compromete a:



Incrementar paulatinamente la presencia de mujeres en posiciones directivas llegando a un entorno de 30 % en 2025 en todo el grupo. En 2019, la presencia de mujeres en puestos directivos en el grupo consolidado fue el 20 % y, en los últimos cinco años, el número de mujeres en puestos directivos se ha incrementado en un 31,3 %.



Crear una comisión que sea la encargada de impulsar y seguir los avances en materia de diversidad e inclusión liderado por un representante de la dirección y participantes de las distintas áreas geográficas.



Sensibilizar y formar a sus trabajadores sobre el valor que la diversidad aporta en Iberdrola; incorporar en sus programas de liderazgo comportamientos de inclusión que favorezcan una mejor toma de decisiones y una cultura basada en la meritocracia y la igualdad de oportunidades, y continuar trabajando en acciones que contribuyan a mejorar la diversidad en todas sus dimensiones.



Reforzar aspectos de inclusión y diversidad en las comunicaciones internas y externas que reflejen la pluralidad de las sociedades en las que opera.



Facilitar la movilidad interna en la organización para crear equipos que aprovechen la multiculturalidad.



Monitorizar y actualizar constantemente los procesos y procedimientos de gestión del talento para seguir garantizando que son neutrales en términos de diversidad.



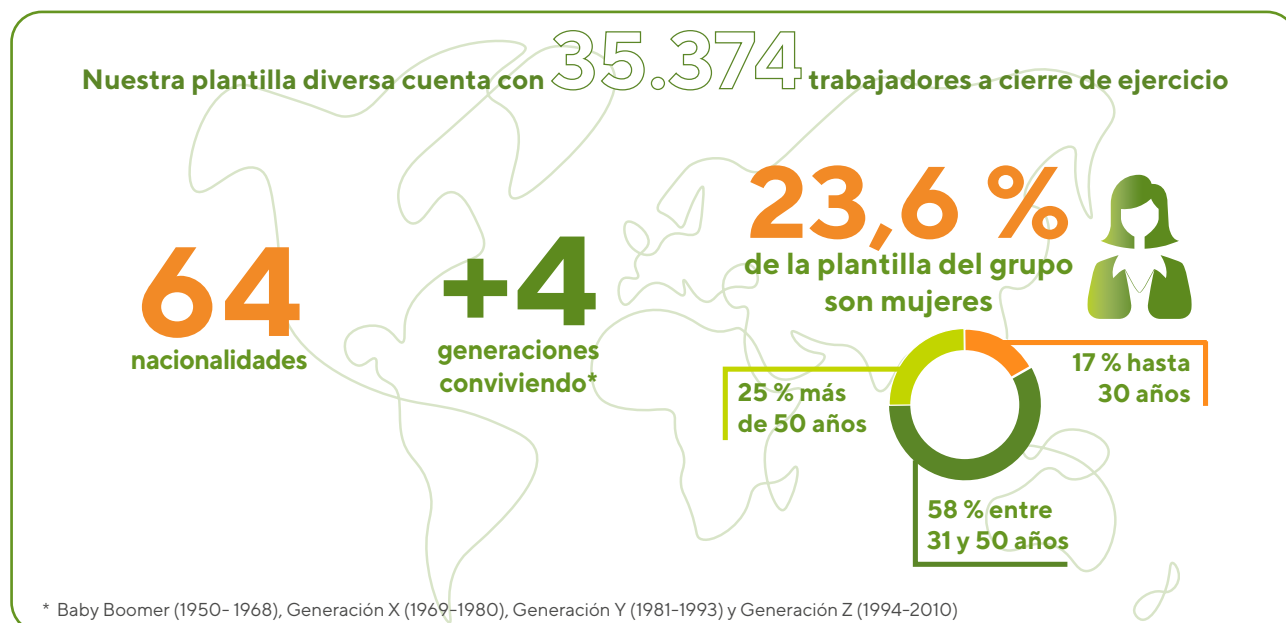
Sensibilizar y reforzar el compromiso del grupo con la diversidad e inclusión en la sociedad y garantizar la accesibilidad de sus productos o servicios a los diversos clientes.

Desempeño en 2019



▲ Fomentar la diversidad e inclusión de los trabajadores y órganos de gobierno

En el grupo hay camino recorrido y experiencias relevantes de las que aprender en materia de diversidad e inclusión, pero Iberdrola no quiere conformarse con lo ya logrado, su aspiración es aportar cada vez más valor en los países donde opera, contribuyendo para una sociedad más inclusiva*:



Trabajadores: garantizar una plantilla diversa y una cultura corporativa inclusiva

Iberdrola destaca por su [Política de Igualdad de Oportunidades y Conciliación](#), aplicable a todos los países y que de manera global aborda:

- 01 CALIDAD DE EMPLEO**

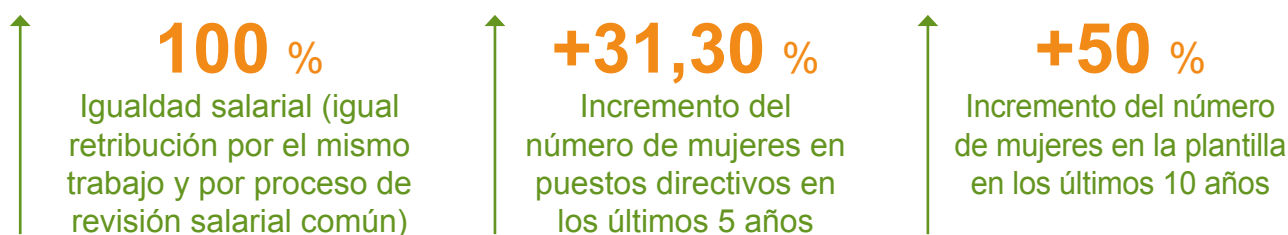
Calidad en el empleo y comunicación de la propuesta de valor individual al empleado (iEVP), consistente en una remuneración competitiva, un entorno laboral basado en la igualdad de oportunidades, el proyecto empresarial, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y la conciliación.
- 02 RESPETO A LA DIVERSIDAD**

Diversidad (edad, género, cultura, discapacidad, estilos de pensamiento o experiencias).
- 03 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Igualdad de oportunidades (acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, retribución, formación, evaluación del desempeño).
- 04 IGUALDAD DE GÉNERO**

Promoción de la igualdad de género (compromiso con la sociedad, sensibilización interna y externa, medidas positivas para corrección de desigualdades, representación en órganos y niveles de toma de decisiones, conciliación).

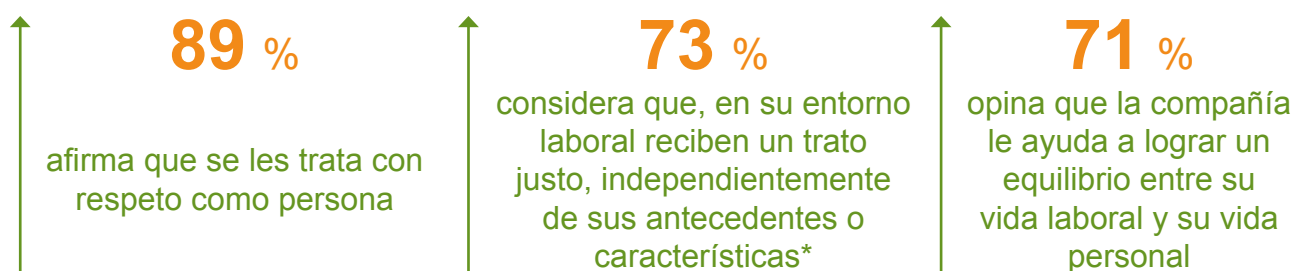
Los progresos de Iberdrola...



Iberdrola es consciente que, si quiere ser líder de su sector, tiene que ser líder en términos de igualdad, para que la empresa sea rentable, sostenible e inclusiva. El grupo está muy orgulloso de los pasos dados hasta ahora en términos de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y los datos demuestran que está en el camino correcto.

Iberdrola escucha a sus trabajadores

Iberdrola tiene habilitados diferentes canales de comunicación para expresar opiniones, dudas o consultas. Una forma de llegar a sus trabajadores es a través de la encuesta de clima, midiendo variables relacionadas con las medidas de flexibilidad y conciliación o directamente relacionadas con diversidad e inclusión. En este sentido, de todos los trabajadores que han recibido la encuesta*:



En 2020 se ha introducido en la encuesta una nueva variable, que refuerza el compromiso de Iberdrola con la diversidad e inclusión:

“La compañía está comprometida en crear un ambiente de trabajo diverso e inclusivo”

Para reportar aquellos comportamientos susceptibles de discriminación, el empleado tiene acceso al buzón de denuncia. A lo largo del ejercicio 2019, el grupo ha recibido, a través de los diferentes canales habilitados, 33 denuncias sobre discriminación laboral. Del total, 9 permanecen en estudio y las otras 24 ya han sido archivadas. De aquellas denuncias que ya han sido cerradas, exclusivamente 6 terminaron confirmando la existencia de una actuación irregular en el ámbito de los derechos humanos. Las 6 han derivado en amonestación escrita. El área de Recursos humanos es la encargada de tomar las medidas disciplinarias oportunas.

* Pregunta incluida en la encuesta de clima de AVANGRID y ScottishPower

Mejores prácticas del grupo para la inclusión

El grupo Iberdrola a nivel global cuenta con diversas iniciativas que promueven la diversidad y la inclusión en sus diferentes dimensiones:



Estas dimensiones han sido consideradas como estratégicas ya que reflejan la pluralidad de todos sus grupos de interés internos y externos.

Estos son algunos ejemplos de nuestras mejores prácticas:

Iberdrola España, en materia de [conciliación y corresponsabilidad](#), fue la primera empresa del Ibex 35 en aplicar la jornada continua en 2007. Adicionalmente, tras el nacimiento de un hijo es posible una reducción de la jornada a 5h diarias hasta que cumpla un año, sin merma de la retribución fija salarial y los permisos de excedencia se elevan hasta cuatro años por el cuidado de familiares.



Ángela Giménez,
Gestión de marca,
Iberdrola S.A.

“Gracias a la excedencia por cuidado de hijos, que en Iberdrola conlleva además de un periodo de concesión mayor al que establece la ley, también la reserva del puesto durante dicho periodo, he podido disfrutar de los primeros años de vida de mis hijas y reincorporarme a mi anterior posición con todas las garantías y facilidades, continuando con el desarrollo de mi carrera profesional.”

Scottish Power ha desarrollado por segundo año el programa [Breaking Barriers](#), en colaboración con Enable Scotland y Strathclyde Business School, ofreciendo cualificación reconocida y experiencia laboral a jóvenes con dificultades de aprendizaje. Asimismo, ScottishPower ha patrocinado nuevamente la conferencia National Diversity Conference of Scotland, que reunió en mayo a representantes de los mundos empresarial, educativo y de tercer sector, con el objetivo de poner en común ideas sobre la diversidad, y animar a las organizaciones a crear un ambiente más inclusivo y diverso. Durante la misma, ScottishPower y otros asistentes ofrecieron algunas de las experiencias más positivas que estaban llevando a cabo en este campo.

Colabora también con organizaciones de reconocido prestigio como Business Disability Forum, Employers Network for Equality e Inclusion, Equate, Working Families, ENABLE, POWERful Women o Stonewall and Careers UK.

Scottish Power cuenta con sus [4 principales redes de empleados](#); *SP Connected Women*, *In-Fuse LGBT+*, *Future Connections* y *SP Careers*, y ha lanzado la primera red multi-étnica *VIBE*.



Ehsan Ul-Haque Mian, Senior Innovation Engineer, Scottish Power

“Considero que la red ayuda a promover la cultura y a crear un ambiente acogedor en Scottish Power para todos, independientemente del sexo, religión, color, orientación o nacionalidad. Incorporar un principio de inclusión es primordial para ofrecer innovación y desempeño de calidad, y todos nos beneficiaremos desarrollando tanto nuestra carrera profesional como nuestra personalidad.”



Programa Breaking Barriers

Neoenergía ha lanzado una nueva edición de la [Escuela de Electricistas](#) para mujeres. El objetivo es capacitarlas con formación específica a través de programas de aprendizaje en disciplinas teóricas y prácticas de hasta siete meses de duración y una carga lectiva de 596 horas, con el fin de aumentar su participación en el mercado laboral en el sector eléctrico y promover la equidad de género, a través de su empoderamiento.



Wedja Dayane Gonçalves,
participante del programa Escuela de Electricistas, Neoenergía

“Ser electricista ha cambiado mucho en mi vida. Pude mantener financieramente a mi familia. Profesionalmente, logré ingresar a la universidad y la ingeniería y, como logro personal, compré mi vivienda.”

AVANGRID ha continuado su colaboración con diversas iniciativas que apoyan la diversidad, como los trabajos de *Troops to Energy* para fomentar la inclusión de veteranos de guerra en el mundo laboral y AVANVeterans, que busca fortalecer las relaciones de los veteranos en toda la empresa.

Es miembro de EEI (*Edison Electric Institute*) *Diversity E Inclusion Commitment*. Las compañías miembros de EEI han acordado desarrollar un plan de diversidad e inclusión de 3 años, que incorpora iniciativas y métricas para mejorar los resultados generales de diversidad e inclusión.

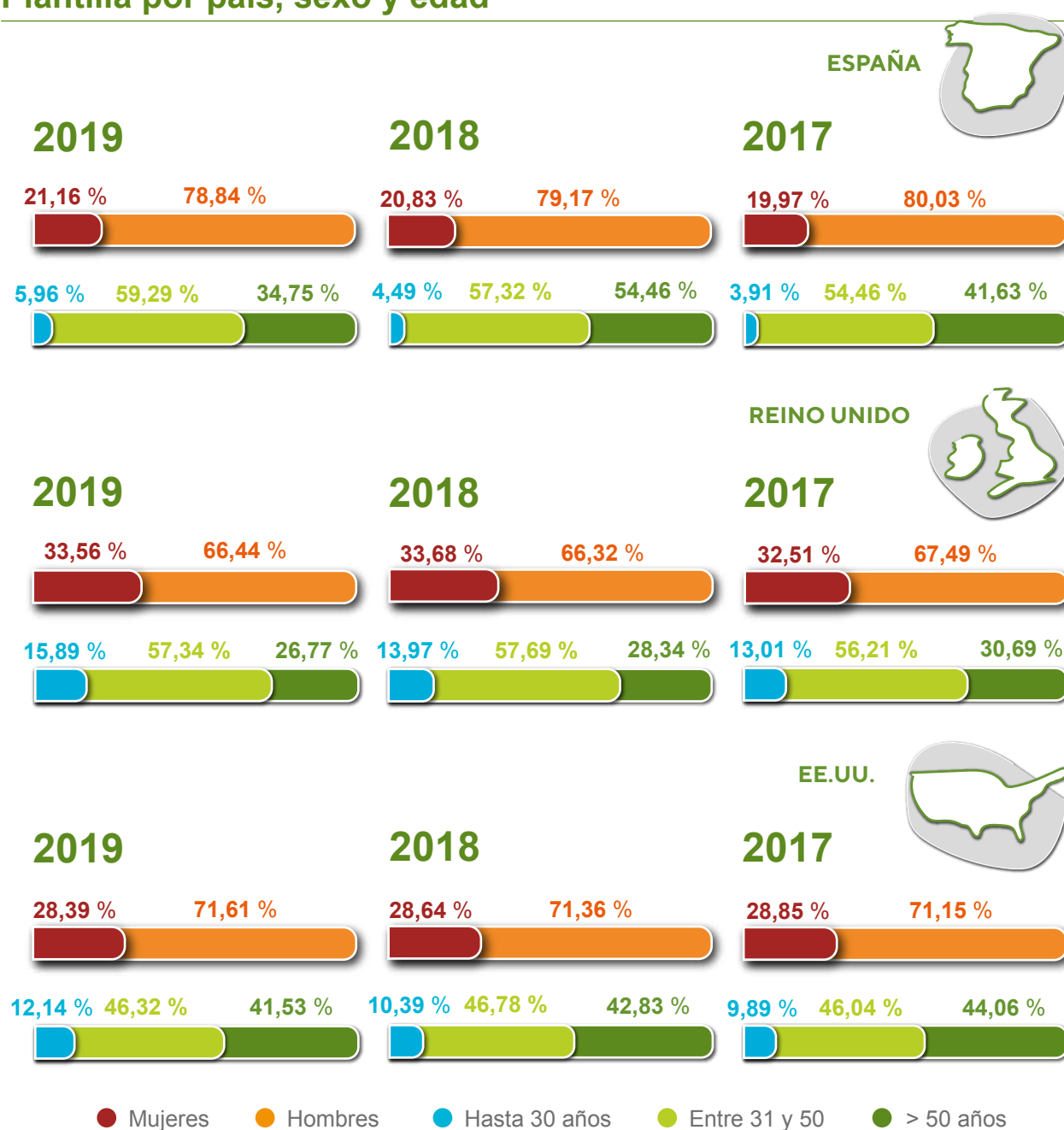
Iberdrola México ha puesto en marcha el programa [Impulso STEM](#), en conjunto con la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca (UTVCO), el Instituto de Energías Renovables de la UNAM y STEM for kids. El objetivo es fomentar el estudio de ingenierías en la juventud oaxaqueña, pero especialmente entre mujeres jóvenes. Iberdrola está convencida de que al promover que las mujeres estudien ingenierías, ayuda a romper la brecha salarial que aún existe en México y a captar más talento diverso para la compañía.

Por otro lado, como parte de la estrategia de la compañía para promover la diversidad y la inclusión laboral, Iberdrola México participó en el foro Mexicanas 4.0, enfocado a abrir oportunidades para las mujeres en los campos de la tecnología, la ciencia y la ingeniería.

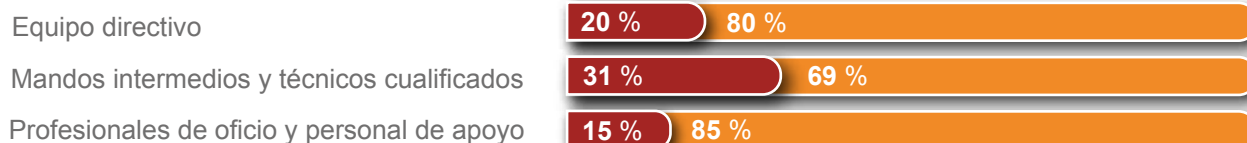
Diversidad en cifras

Las empresas del grupo disponen de procedimientos para evitar cualquier discriminación por motivos de: raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, condición social, pertenencia a un pueblo indígena, discapacidad, salud, estado civil, embarazo, orientación sexual u otra condición de la persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo. El compromiso de Iberdrola por la igualdad de oportunidades para todos sus profesionales destaca en las cifras presentadas:

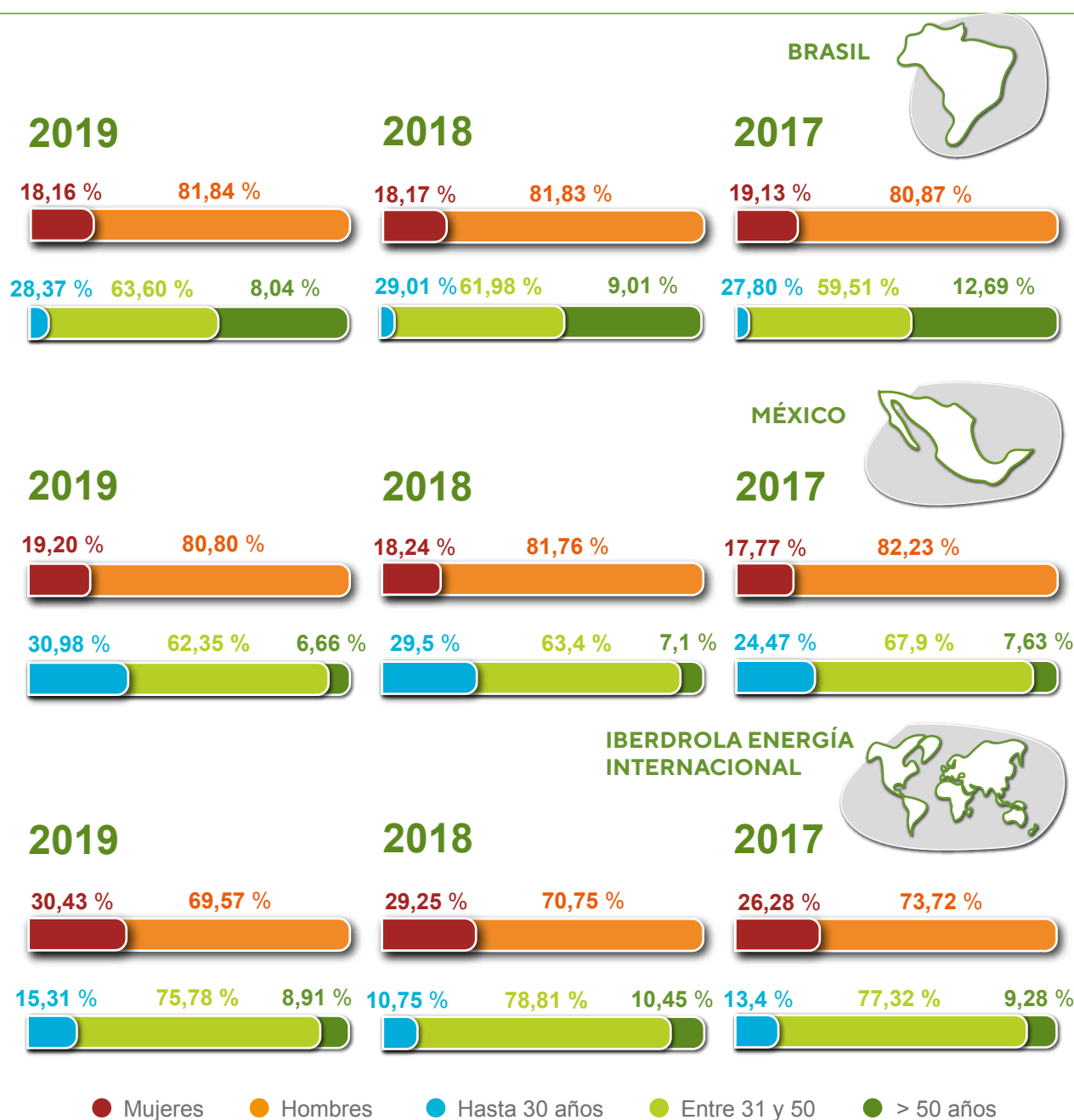
Plantilla por país, sexo y edad



Plantilla por categoría profesional % Mujeres - Hombres / Total



En Iberdrola el porcentaje de mujeres en puestos de dirección es cada vez mayor. El grupo cuenta con **una consejera delegada de Iberdrola España y 168 mujeres en el equipo directivo**.



Asimismo, tanto en los aspectos de la selección de sus profesionales como en los aspectos retributivos se aplican los principios de Igualdad de Oportunidades (igualdad salarial). Los convenios colectivos vigentes en las compañías del grupo Iberdrola garantizan igualdad en los salarios iniciales para hombres y mujeres. A continuación, se reporta la remuneración media percibida por hombres y mujeres (brecha salarial):

Remuneración media (salario base más variable) relativa por edad y género*

Iberdrola (EUR)	Remuneración hombres/ Remuneración mujeres			(Remuneración hombres – Remuneración mujeres) / Remuneración hombres		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Hasta 30 años	92,7	92,7	98,0	-7,8	-7,9	-2,0
Entre 31 y 50 años	86,1	89,1	94,5	-16,2	-12,2	-5,9
Más de 51 años	112,1	111,0	110,2	10,8	9,9	9,3
Remuneración media total	95,1	97,3	100,9	-5,2	-2,8	0,9

Remuneración media (salario base más variable) por edad y género*

Iberdrola (EUR)	Hombres			Mujeres			Total		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Hasta 30 años	23.357	22.208	25.076	25.183	23.953	25.579	23.758	22.591	25.188
Entre 31 y 50 años	43.458	42.685	46.569	50.487	47.882	49.299	45.179	43.991	47.287
Más de 51 años	75.089	67.787	68.259	66.993	61.064	61.914	73.292	66.378	66.973
Remuneración media total	47.614	45.990	49.089	50.086	47.278	48.639	48.195	46.293	48.983

Proporción de mujeres en cada cuartil de remuneración (salario base más variable)*

% de mujeres en el cuartil salarial superior	23,5 %
% de mujeres en el cuartil salarial medio superior	27,1 %
% de mujeres en el cuartil salarial medio bajo	30,7 %
% de mujeres en el cuartil salarial más bajo	12,7 %

Desde el grupo Iberdrola se trabaja además en la inclusión de **nuevas generaciones** y el fomento de las carreras STEM en colectivos más minoritarios dentro del sector. Con cuatro generaciones conviviendo dentro de la misma compañía, esta realidad generacional se hace estratégica para nuestra organización.

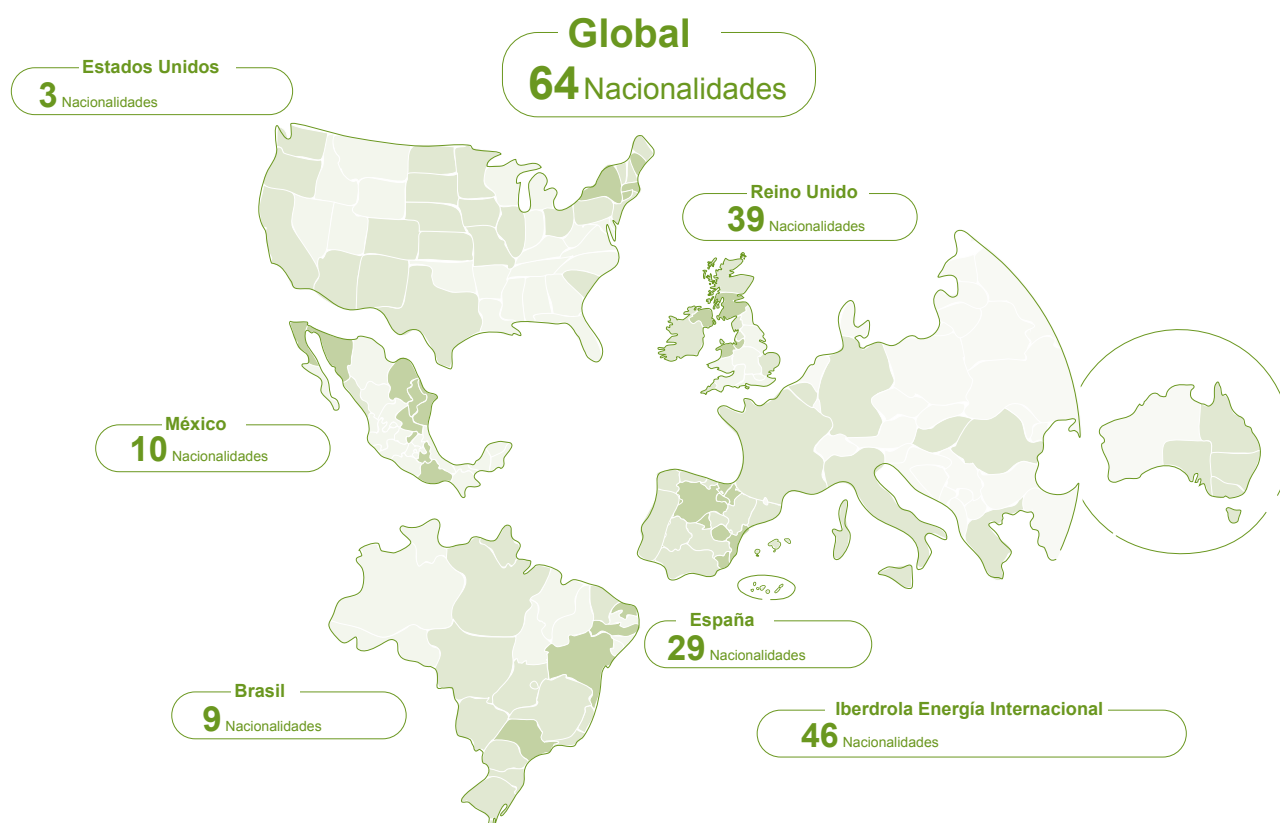
Generaciones por país

	España	Reino Unido	EE. UU	Brasil	México
Baby Boomer (1950- 1968)	34 %	27 %	41 %	8 %	7 %
Generación X (1969-1980)	40 %	37 %	28 %	25 %	28 %
Generación Y (1981-1993)	25 %	28 %	26 %	58 %	58 %
Generación Z (1994-2010)	1 %	8 %	4 %	9 %	8 %

Entre los principios de la cultura empresarial del grupo Iberdrola está el **impulso multinacional**, a través de su programa de movilidad, que va de la mano de la creación de equipos con distintas culturas y localizaciones. Impulsar la integración de estas personas, favoreciendo el compañerismo, el conocimiento y el intercambio de opiniones y conocimiento, son factores que inciden directamente en la mejora de la creatividad y la productividad.

* Sociedades incluidas: Iberdrola S.A., sociedades dependientes de: Iberdrola España, Iberdrola Energía Internacional (España), ScottishPower, AVAN-GRID, Neonergeria e Iberdrola México.

Nacionalidades por país



En la dimensión cultural no disponemos de datos de nacionalidad de todos nuestros empleados

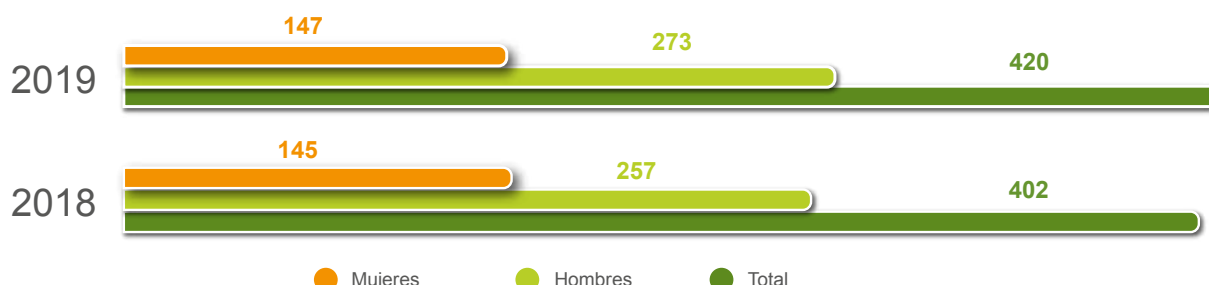


Estefanía Segovia, analista de inversiones en proyectos renovables y participante de los programas de movilidad, Iberdrola México

“Valoro mucho que Iberdrola nos dé la oportunidad de crear equipos multiculturales, internacionales, porque al final es bueno que conozcamos todos los negocios, cómo es la cultura Iberdrola en cada país, y también eso nos invita a ponernos la camiseta. Te hacen sentir que te gustaría ponerte la camiseta..”

Empleados con discapacidad*

Iberdrola trabaja por la **diversidad funcional**, desarrollando acciones para concienciar sobre ello. Las empresas del grupo tienen un compromiso para la creación de un entorno inclusivo porque cada persona puede aportar todo su talento, lo que supone una gran riqueza.



* No incluye trabajadores de Reino Unido y Estados Unidos. En Reino Unido la compañía ha optado por no solicitar esta información. En Estados Unidos, el empleado tiene la opción de no informar sobre su discapacidad y a cierre del 2019 ningún empleado ha decidido ejercer su derecho a compartir esta información.

Inclusión del colectivo de LGBTIQ+

Iberdrola se ha comprometido a impulsar la diversidad en todas sus formas a través de una fuerza laboral multicultural e inclusiva, contemplando ya aspectos de diversidad de los que hasta ahora no tenía una gestión específica como es a la identidad y la orientación sexual de cada individuo. Se ha realizado avances en la inclusión del colectivo de LGBTIQ+ en la ambición de crear un entorno que fomente el sentido de pertenencia y de aceptación, por medio de prácticas que buscan apoyar a los empleados para que se sientan cómodos de ser quienes son de manera auténtica e integral dentro del entorno laboral.

- En AVANGRID han realizado una campaña de comunicación en redes sociales con testimonios de empleados durante el Pride Month, han celebrado el National Coming Out Day para dar más visibilidad a colectivo LGBTIQ+ y han lanzado un grupo interno, Pride@AVANGRID Business Resource Group, abierto a todos los empleados.
- En ScottishPower lanzaron en 2019 su política y guías de actuación para dar apoyo al colectivo de empleados trans, en julio celebraron la ScottishPower Pride Week y cuentan también con una red interna abierta a todos los empleados, llamada In-Fuse, para promover la diversidad e inclusión y asegurar que todos se sienten cómodos siendo quiénes son en la organización. SP Energy Networks participó como sponsor en el Liverpool Pride por primera vez en 2019.
- En Neoenergía organizaron un webinar el Día del Orgullo, el 28 de junio, para hablar sobre LGBTfobia, orientación sexual y orgullo LGBTIQ+, con la participación de 100 empleados, se habilitó un stand en la convención de líderes como parte de una campaña de sensibilización y se ha creado un grupo interno LGBT integrado por empleados de diversas áreas de la empresa cuyo objetivo es sugerir acciones que se puedan implementar para fomentar una mayor sensibilidad y crear un entorno más inclusivo.



Órganos de gobierno: partícipes de la diversidad e inclusión

Iberdrola está convencida de que tener un Consejo de Administración diverso, en el sentido amplio y no solo referido a la diversidad de género, es un elemento necesario para garantizar la transparencia y poder retar las propuestas estratégicas del grupo. Para ello, la compañía tiene definida una [Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración](#) que garantiza que en su Consejo de Administración exista diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género. En 2019, el grupo tiene una [composición equilibrada de su Consejo de Administración](#), formada por una amplia mayoría de consejeros independientes, con una cualificación y experiencia profesional elevada, que refleja una clara apuesta por la diversidad de conocimientos, origen y género.



43 %
son mujeres

2/5

presidentes de
las Comisiones
del Consejo
son mujeres

58 %

de los consejeros
tiene **menos de**
5 años de
antigüedad
en el consejo

5

Nacionalidades
diferentes

Compromiso de los consejeros



Samantha Barber,
Consejera de
Iberdrola, S.A.

“La diversidad en el Consejo de Administración no es solo una cuestión de género. Se trata de atraer a más mujeres, pero también de atraer a personas con experiencia y trayectoria profesional diversas, lo que aporta riqueza y efectividad. Se trata de la diversidad y la química de quienes están en el Consejo y eso lo convierte en un entorno más desafiante. Es mucho menos desafiante si todos se ven y piensan igual que tú.”

La reciente revisión del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV en materia de diversidad recomienda que antes de que finalice 2022 los consejos de administración deberán contar con al menos un 40 % de consejeras. El camino recorrido por Iberdrola en esta materia se ha materializado en la anticipación de este reto y ya cuenta con un consejo diverso, destacándose del resto de empresas del IBEX 35.

Edad de los miembros del Consejo de Administración



▲ Impulsar un entorno diverso e inclusivo

Para construir un entorno diverso e inclusivo, es importante mirar más allá de los trabajadores y órganos de gobierno. Por ello, cada día Iberdrola trabaja para impactar, transformar y generar valor en las comunidades en las que opera, en

sus clientes y en sus proveedores. Enfocada en sus valores como compañía y con objetivos ambiciosos logra aspirar de una forma transversal a una industria más inclusiva que no deja a nadie detrás.

Cientes: garantizar la accesibilidad de los productos y servicios

Centrada en las personas, para Iberdrola como compañía es importante desarrollar productos y servicios orientados a las necesidades de todos. Por ello, busca constantemente una mayor accesibilidad de sus productos, servicios e información y que atiendan a las firmes demandas de una sociedad cada vez más diversa.

Compromiso con los colectivos con discapacidad

Las empresas del grupo desarrollan diversas iniciativas para que la comunicación con los clientes con dificultades específicas, sensoriales o idiomáticas sea más ágil y sencilla garantizando la accesibilidad, la igualdad de oportunidades, y la no discriminación.

Accesibilidad de los clientes vulnerables

El grupo ha puesto en marcha diferentes iniciativas y proyectos para facilitar el acceso a la energía a las personas económicamente desfavorecidas y promover su inclusión social.

Estas iniciativas responden al espíritu de la [Política general de desarrollo sostenible](#), en la que Iberdrola se compromete a “prestar atención a los clientes económicamente desfavorecidos o en cualquier otra situación de vulnerabilidad estableciendo procedimientos de protección específicos y colaborando para facilitar el acceso continuado al suministro de energía eléctrica y gas”.



Necesidades de los clientes

Iberdrola es consciente de que, en un mundo cada vez más complejo, es fundamental desarrollar soluciones para atender a las necesidades de sus clientes. Asimismo, es una prioridad de la compañía que sus productos y servicios ofrezcan alternativas específicas y accesibles para todos los clientes, sin dejar a nadie detrás.

Algunas de las mejores prácticas para garantizar la accesibilidad de nuestros productos y servicios son:

El grupo dispone de servicios exclusivos para clientes con discapacidad, deficiencia visual o auditiva, enfermedades crónicas o personas mayores de sesenta años. Incluye la provisión de facturas en braille, con texto impreso en tamaño grande, en discos compactos o en cintas de audio.

La iniciativa **Next Generation Text Service** (NGTS), ofrece herramientas y servicios para que se pueda comunicar a través de textos mediante un teléfono inteligente, tableta u ordenador. Y, además, dispone de múltiples alternativas para escuchar a los clientes con dificultades idiomáticas.

[Neoenergía](#) dispone de acceso telefónico gratuito exclusivo en el *Customer Relationship Center*, para personas con discapacidad auditiva o del habla.

[Iberdrola España](#) ha establecido un [Procedimiento de protección a clientes en situación de vulnerabilidad](#) con el fin de asegurar el suministro energético a ciudadanos económicamente desfavorecidos.

Con el programa [Electricidad para todos](#), el grupo quiere llevar electricidad a más de 16.000.000 de personas de colectivos vulnerables en 2030 que hoy carecen de acceso a esta fuente energética.

Dentro de este programa, [Iberdrola México](#), en alianza con Iluméxico, ha lanzado [Luces de Esperanza](#), un proyecto que llevará energía eléctrica a 30 comunidades rurales en la Huasteca Potosina (México), gracias a la instalación de paneles solares en viviendas, escuelas, centros de salud y espacios comunitarios.

Comunica

es un servicio pionero de vídeo-interpretación en lengua de signos en el servicio de atención al cliente gracias a la iniciativa de colaboración con la Fundación CNSE iniciada en 2012, y que se ha renovado durante 2019.

Desde el lanzamiento del proyecto **Electricidad para todos** en 2014, **7 millones de personas** se han beneficiado del acceso a la electricidad a través de proyectos llevados a cabo en distintos países del mundo.



[Scottish Power](#) ha habilitado un servicio de traducción para facilitar la comunicación en el caso de que el cliente tenga dificultades para expresarse en inglés y también ofrece su servicio en galés para todos sus clientes que así lo deseen.

[AVANGRID](#) dispone el servicio *In house Spanish Speaking Representatives*, que ofrece atención a los clientes de habla hispana, y también ponen

a disposición trabajadores con conocimiento de idiomas diferentes al inglés.

Además, Iberdrola promueve de formación e información sobre medidas de seguridad y ahorro energético entre colectivos con discapacidad o colectivos desfavorecidos o con riesgo de exclusión social, con el objetivo de contribuir a la igualdad de estas personas, eliminando las barreras de comunicación.



Proveedores: la sostenibilidad que promueve la diversidad e inclusión

Iberdrola tiene la responsabilidad y la capacidad de motivar a sus proveedores para que mejoren sus desempeños medioambientales, éticos y sociales mediante acciones que impulsan la excelencia en la gestión de la sostenibilidad. La compañía está orgullosa de contar con una base de proveedores diversos que permita generar beneficios para los negocios como para la sociedad y obtener los productos y servicios, mientras que las pequeñas empresas y las empresas de grupos minoritarios crecen y prosperan.

Políticas globales inclusivas

Iberdrola busca tanto suministros como proveedores sostenibles, transparentes, justos, éticos y que su forma de operar se alinee con las políticas, los principios y las responsabilidades del grupo.

La [Política de compras](#) se fundamenta en principios básicos como la relación con los proveedores basada en los principios de la ética empresarial y la transparencia, procurando la mejora continua, el beneficio mutuo, e impulsando la innovación y el desarrollo; establece procesos de selección con criterios de objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades e impulsa el cumplimiento de las condiciones contractuales y la normativa.

Adicionalmente, en la Junta General de Accionistas se ha aprobado incrementar el número de proveedores estratégicos sujetos a políticas y estándares de desarrollo sostenible. Un proveedor estratégico se considera alineado con los estándares de desarrollo sostenible de Iberdrola si tiene una estrategia de derechos humanos, un código de conducta, unos estándares de salud y seguridad y una estrategia ambiental.

Iberdrola tiene un objetivo ambicioso de conseguir que, en 2022, al menos **el 70 % de los proveedores** principales de la compañía estén sujetos a políticas y estándares de desarrollo sostenible

Apoyo a la adopción de conductas inclusivas

En 2019, el grupo lanzó un [nuevo modelo de evaluación de proveedores en materia de sostenibilidad](#).

Durante 2019, se ha revisado el desempeño de proveedores en materia de Diversidad & Inclusión que representan **+5.000 millones de euros** de las compras realizadas

Evaluando aspectos como el porcentaje de mujeres contratadas, la existencia de políticas que promueve la igualdad y la diversidad e inclusión, el impulso y desarrollo de medidas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, brecha salarial.

Este nuevo modelo es más exigente que la anterior evaluación de sostenibilidad y permite de forma más detallada evaluar a los proveedores en materia de sostenibilidad, incluyendo aspectos de diversidad e inclusión.

Apoyo a emprendedores y empresas de reciente creación

Iberdrola apoya el nacimiento y consolidación de nuevos proyectos empresariales desarrollando iniciativas como:

- Fomento de las compras a empresas con menos de 5 años de existencia. En España el volumen de estas compras ha aumentado **hasta los 54 millones de euros, demostrando el apoyo al emprendimiento.**
- Inclusión de la categoría específica *Generación de empleo y empleo a jóvenes* en el Premio al

Proveedor del Año en España para incentivar el compromiso con el empleo joven y femenino.

- Entrega del Premio Global 2019 a una start-up (Wallbox) en el apartado Innovación y Competitividad, por su apuesta por soluciones innovadoras que permitirán mejorar la sostenibilidad del modelo energético.

AVANGRID destaca el *Supplier Diversity Program*, programa de diversidad en proveedores, desde el que Iberdrola se compromete a incorporar e incrementar las compras a propietarios de colectivos diversos (minorías, LGBT, veteranos, personas con discapacidad, personas marginadas, etc.) Además, cuenta con el *programa de desarrollo comercial*, creado para ayudar a que las pequeñas empresas que se encuentran en desventaja para que puedan competir y tener acceso al mercado federal de adquisiciones.

Se destacan en 2019:

En Iberdrola España y en AVANGRID el volumen de compras a proveedores de colectivos diversos ascendió a **95,3 Millones €**

Premio al proveedor del año,

[El premio al proveedor del año](#) nace como mecanismo de reconocimiento público a los proveedores, entre ellos incluye la categoría de desarrollo sostenible, la responsabilidad social, la creación de empleo y la diversidad e igualdad. En 2019 se realizaron eventos en los principales países donde opera el grupo.



Premios Proveedores 2019

Sociedad: la apuesta por una sociedad más diversa e inclusiva

Iberdrola es consciente de su responsabilidad para avanzar hacia un mundo más diverso e inclusivo, tanto en la industria donde opera como en la sociedad en general. Para ello, desde hace años lleva a cabo una multitud de iniciativas a nivel mundial para apoyar al desarrollo profesional de las mujeres, impulsar el deporte femenino y apoyar a colectivos con riesgo de exclusión social, entre otras iniciativas.

Talento y diversidad en STEM

Con sus políticas, Iberdrola continúa realizando diferentes iniciativas en todos los países en los que opera para incrementar la presencia de las mujeres en el sector energético y en la sociedad en general:

- A través de **Neoenergía**, el grupo lanzó la [Escuela de Electricistas](#) para capacitar a mujeres con formación específica con el fin de aumentar su participación en el mercado laboral en el sector eléctrico.
- A través de **su filial en México**, el grupo Iberdrola desarrolló en 2019 el primer foro [Mujeres con Energía](#), en el que 40 trabajadoras jefes de equipos y con alto potencial de desarrollo tuvieron la oportunidad de compartir sus experiencias e ideas.
- **ScottishPower** es miembro de [POWERful Women](#), una iniciativa para avanzar en la diversidad de género dentro del sector energético. En 2019, representantes de ScottishPower han asistido a una recepción en la Cámara de los Lores con Greg Clark, Secretario de Estado de Negocios, Energía e Innovación para promover el lanzamiento de Energy Leaders Coalition. Se trata de una nueva iniciativa enfocada en medidas directas para favorecer la igualdad y diversidad de género específicamente en el sector de la energía en Reino Unido.



Operaria de Iberdrola realizando trabajos en un aerogenerador

Premios Mujeres que brillan, también en internet

Gente que brilla, un espacio digital creado por Iberdrola para dar a conocer historias que no dejan a nadie indiferente celebró en mayo de 2019 la I Edición de los Premios Mujeres que brillan, también en Internet, galardones que buscan dar visibilidad al talento femenino en el ecosistema digital, por su trabajo, esfuerzo, compromiso y lucha por la igualdad a través de las nuevas herramientas digitales.



Premios Mujeres que brillan 2019

Creando oportunidades, quitando barreras

En muchas ocasiones, las circunstancias personales, familiares o de la comunidad frenan el desarrollo de muchos jóvenes. Por eso, el grupo lleva a cabo multitud de iniciativas para apoyar a jóvenes, especialmente cuando estos se encuentran en situación de vulnerabilidad.

En este sentido, hay que destacar el trabajo de sus fundaciones locales (ScottishPower Foundation, AVANGRID Foundation, Fundación Iberdrola México, Instituto Neoenergía y Fundación Iberdrola España) para impulsar la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación:





Fundación Tomillo

[Fundación Iberdrola España](#), ha proporcionado a 80 alumnos y 22 profesores de zonas rurales de Castilla y León, Extremadura y Comunidad Valenciana cursos de verano de inmersión lingüística en inglés: con el objetivo formar a escolares de 3º y 4º curso de Educación Secundaria Obligatoria en esta lengua.

[ScottishPower Foundation](#) a través del programa [The Engineering Education Programme](#)", realizado junto con The Prince's Foundation, ofrece una experiencia educativa al aire libre que pone en contacto a jóvenes y niños con su patrimonio natural, con el objetivo de inspirarles para ser una generación futura de emprendedores e innovadores en temas de energía.

[AVANGRID Foundation](#) apoya la formación de electricistas a través de becas en el Programa de Tecnología CMP Lineworker, para formar especialistas priorizando la inclusión en el sector de la energía de las mujeres jóvenes.

[Fundación Iberdrola México](#) tiene un Alianza con el Instituto de Energías Renovables de la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca y la Coordinación General de Educación Media Superior y Superior, Ciencia y Tecnología, para apoyar el desarrollo educativo del sur-sureste y fomentar el estudio de las

ingenierías, sobre todo en mujeres. Programa de 20 becas al año (durante 5 años) a nivel profesional a jóvenes de Oaxaca de Juárez.

El [Instituto Neoenergia](#) en Brasil, en conjunto con el CIEDS (Centro Integrado de Estudos e Programas de Desenvolvimento Sustentável), propone reducir las desigualdades educacionales de niños y jóvenes, apoyando directamente los Planes Municipales de Educación. La iniciativa busca consolidar una red de difusión de ideas y soluciones innovadoras, por medio de la sistematización de prácticas pedagógicas que atienden a las diez Competencias Generales de la Base Nacional Común Curricular

En 2019,
**1.111 profesores
y gestores
educacionales**
de ciudades del
interior de Bahía
y São Paulo
participaron
de las formaciones.

Voluntariado por la diversidad y la inclusión

En 2019, un total de 7.489 voluntarios ha participado en proyectos sociales dirigidos a la integración de colectivos vulnerables y el desarrollo sostenible. El grupo Iberdrola lleva a cabo varias iniciativas de voluntariado corporativo, entre las que se destaca:

Luces y Acción

La iniciativa [Luces y Acción](#), realizada juntamente con la Fundación Tomillo de España, pretende promover la formación en eficiencia energética y fomentar la empleabilidad de jóvenes de entornos desfavorecidos. En 2019 esta iniciativa se ha renovado para ofrecer contenidos más enfocados a los itinerarios formativos de los estudiantes y, además, se ha llevado a cabo un nuevo proyecto de *mentorización* de las estudiantes de este programa

por parte de empleadas de Iberdrola con el objetivo de despertar la vocación técnica en mujeres. Asimismo, se han incluido clases de inglés en colaboración con voluntarios de ScottishPower para darle perspectiva internacional. “Conoce tus Leyes”, ha favorecido la integración de personas inmigrantes mediante cursos ofrecidos por trabajadores de la compañía con formación jurídica.

INVOLVE

Iberdrola ha participado en la octava edición del proyecto global [INVOLVE](#) (International Volunteering Vacation for Education) que ha ofrecido formación en nuevas tecnologías a jóvenes en riesgo de exclusión en Brasil o México.



Stacey L. Lovett
Servicios con Clientes
- Supervisora -
AVANGRID

“INVOLVE fue increíble. La diversidad estaba en cada aspecto de nuestros días. Viniendo de diferentes países, trabajando en diferentes áreas de Iberdrola y con nuestras diferencias culturales. Trabajamos duro para proporcionar a estos niños la oportunidad de avanzar y participamos en los esfuerzos de la comunidad para mejorar su entorno. INVOLVE fue un regalo. Fuimos a Brasil con el objetivo de trasladar nuestras habilidades y conocimientos en informática a los niños pero al final hemos aprendido mucho más con ellos de lo que hemos enseñado. He vuelto de la experiencia con el sentido personal renovado y un aprecio por los demás que durará toda la vida.”



Día Internacional del Voluntariado

Día Internacional del Voluntariado 2019

El Día Internacional del Voluntariado 2019 reunió a más de 2.200 participantes en 80 iniciativas realizadas de manera simultánea en España, Reino Unido, Estados Unidos, Brasil, México y por primera vez en Portugal. Bajo el lema [¡Juntos construimos el mundo que queremos!](#), las iniciativas llevadas a cabo este año han ido dirigidas a la inclusión de colectivos vulnerables, la sensibilización con la diversidad y a la lucha contra el cambio climático.



Voluntarios de Iberdrola en Cáceres

Actividades para promover la autonomía y el empoderamiento de la mujer

Se han organizado talleres de defensa personal femenina durante el Día Internacional de la Mujer y el Día Internacional contra la violencia de género, estos talleres se realizaron con dos colectivos diferentes: mujeres refugiadas y mujeres con discapacidad intelectual. Además, se ha llevado a cabo la actividad de voluntariado “[En la lucha contra la violencia de género todos sumamos](#)” basada en la campaña que Iberdrola ha realizado junto al Ministerio del Interior “No mires a otro lado”.

La iniciativa fue dirigida a jóvenes adolescentes de la fundación Tomillo que junto a voluntarios del equipo de Redes Sociales visualizaron unos vídeos grabados en tecnología 360° que muestran diversos episodios de violencia machista y que convierten al espectador en protagonista de diversos hechos. Los jóvenes reflexionaron y trabajaron en grupos sobre este tema con el fin de ser una llamada a la concienciación y a la colaboración de toda la sociedad para frenar esta lacra social.



Tour Universo Mujer



Trabajadoras de Iberdrola en el parque eólico marino de Wikinger

Mujer y deporte, alianza de éxito

A través del [impulso al deporte femenino](#), la empresa quiere contribuir a la promoción del talento, la igualdad efectiva y el desarrollo social, que forman parte de los pilares de la compañía. Su respaldo a valores como el trabajo en equipo y la superación de retos se materializa a través de distintos proyectos con el fin de profundizar en la dimensión social y cultural del deporte y activar el apoyo al deporte femenino.

Programa Universo Mujer

Iberdrola ha ampliado el acuerdo por el que se convirtió en 2016 en el principal impulsor del programa [Universo Mujer del Consejo Superior de Deportes](#) (CSD). El objetivo de este convenio es fomentar y desarrollar el deporte practicado por mujeres en todos los ámbitos (escolar, amateur y profesional) como un instrumento de reconocimiento del importante papel de la mujer en el deporte y en la sociedad.



Carolina Marín,
Campeona mundial de
Badminton

“Para mí, ser embajadora de Iberdrola y formar parte del proyecto Universo Mujer me produce un gran orgullo. Estoy en este proyecto desde sus comienzos porque creo que representa la esencia de lo que es el deporte, y es el catalizador y el impulsor del deporte femenino en España en nuestra era moderna. Es un programa lleno de valores que ayuda a visibilizar el deporte femenino y que lo ha hecho sin complejos para llegar hasta el punto donde nos encontramos ahora. Solo me queda agradecer a Iberdrola el trabajo bien realizado y desearle que siga con este programa muchísimos años más. Las deportistas de nuestro País os lo agradeceremos de corazón”

¡Chicas, el deporte nos hace poderosas!

Además, junto con el Ayuntamiento de Madrid, Iberdrola presentó en diciembre de 2019 el proyecto ¡Chicas, el deporte nos hace poderosas! Con él se pretende incentivar la práctica de deporte en niñas y mujeres de entre 12 y 24 años, a través de charlas que impartirán deportistas y profesionales del mundo deportivo. Con este

programa se estima que se beneficiarán más de 5.000 menores de distintos centros escolares.

Premios Iberdrola SuperA

También presentó los [Premios Iberdrola SuperA](#) con los que quiere reconocer y dar visibilidad a las mejores iniciativas puestas en marcha en España en favor de la igualdad y el empoderamiento de la mujer a través de la práctica deportiva.

En el deporte, muchas veces detrás del éxito se esconden vidas llenas de sacrificios e historias con alma.

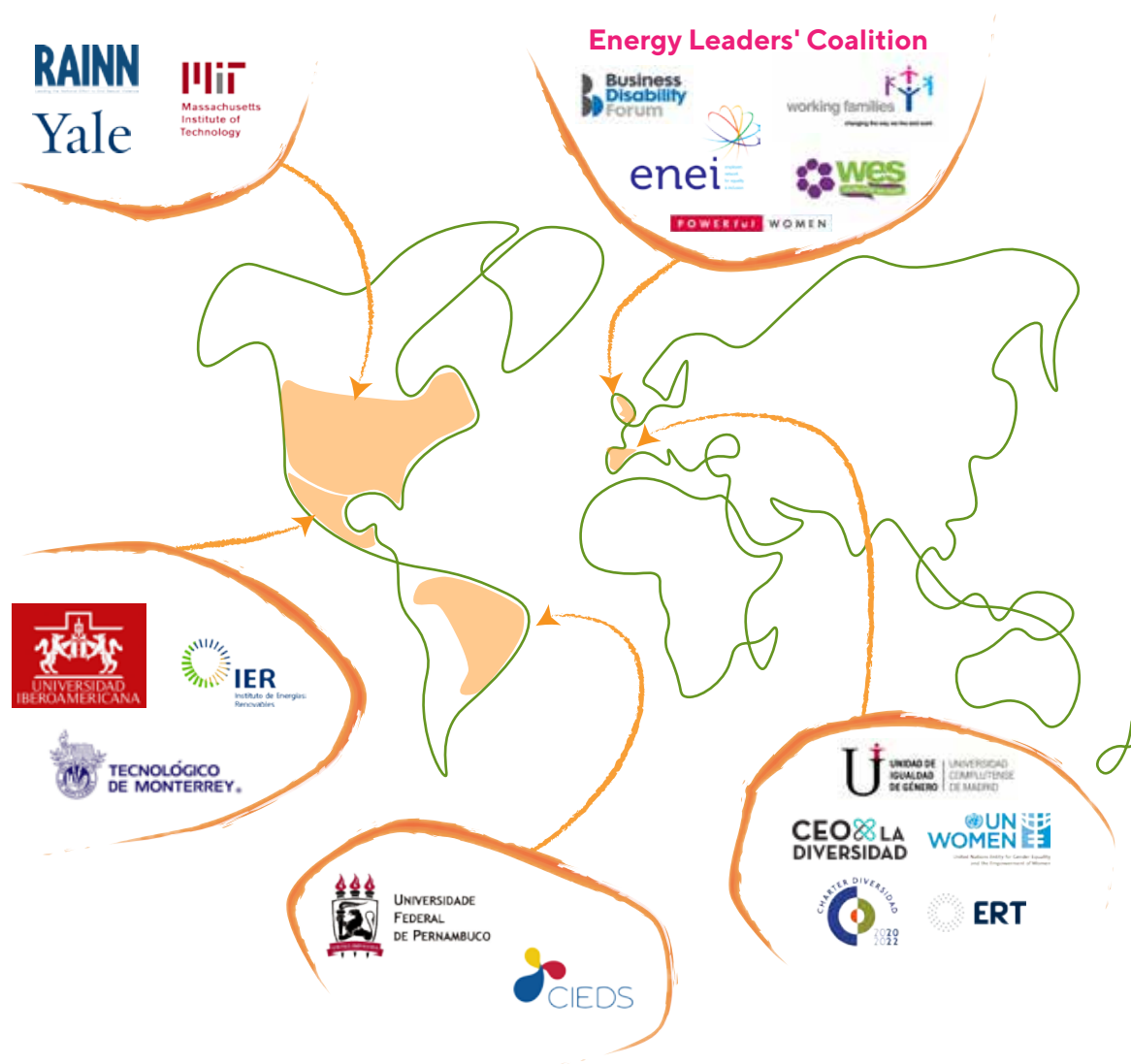
¿Qué opinan nuestras campeonas sobre el papel de la mujer en el deporte?

Si quieres saber más, visita [la página web](#).



Alianzas que maximizan el impacto de Iberdrola

Iberdrola es consciente de que, para avanzar y maximizar el impacto positivo de su actividad, es necesario llevar a cabo alianzas para que el efecto multiplicador de sus esfuerzos llegue más lejos. Iberdrola colabora con entidades de la esfera pública y privada para impulsar y fomentar la diversidad e inclusión:



Reconocimientos



Parque eólico Mel II (RN)

EKITALDI IRAUNKORRA



[Primera empresa del Ibex-35 que certificó su Junta General de Accionistas](#) como evento sostenible (año 2016), y primera en renovar dicho certificado en 2019, siguiendo el estándar internacional ISO 20121.



Reconocimiento otorgado por AENOR, y por la sociedad pública del Gobierno vasco IHOBE, a través de su sello "Erronka Garbia".



Incluida en el [Bloomberg Gender Diversity Index](#) siendo la única *utility* española incluida en todas las ediciones.



Premio al [Mejor Gobierno Corporativo de España 2019](#) por la prestigiosa publicación World Finance. Se reconoce el esfuerzo por hacer que sus centros de deliberación promuevan la diversidad y el dinamismo a través de estrategias a largo plazo.



Certificación de [empresa saludable de acuerdo a la OMS](#) (Organización Mundial de la Salud) por AENOR destacando su compromiso por el cuidado global de todos sus profesionales.



Reconocida por CDP Supply-Chain como [CDP Supplier Engagement Leader](#) por su estrategia de compromiso con su cadena de proveedores.



[Certificado de Accesibilidad emitido por Ilunion Tecnología y Accesibilidad](#) a su página web corporativa. Reconocimiento adicional por sus esfuerzos en materia de accesibilidad universal y atención a personas con discapacidad.



Iberdrola se destaca en el Workforce Disclosure Index (WDi) con resultados superiores a la media, por sus iniciativas de empleo de calidad.



ScottishPower ha retenido el galardón [Disability Confident Standard](#) por su apuesta por políticas de apoyo a las personas con discapacidad.



Enrique Alba, CEO de **Iberdrola México** recibió el premio Líderes de la Década en Liderazgo Energético en el marco del [Foro Económico de Mujeres \(WEF\)](#), realizado por primera vez en México, con el objetivo de promover Iniciativas para el progreso económico de las mujeres.

