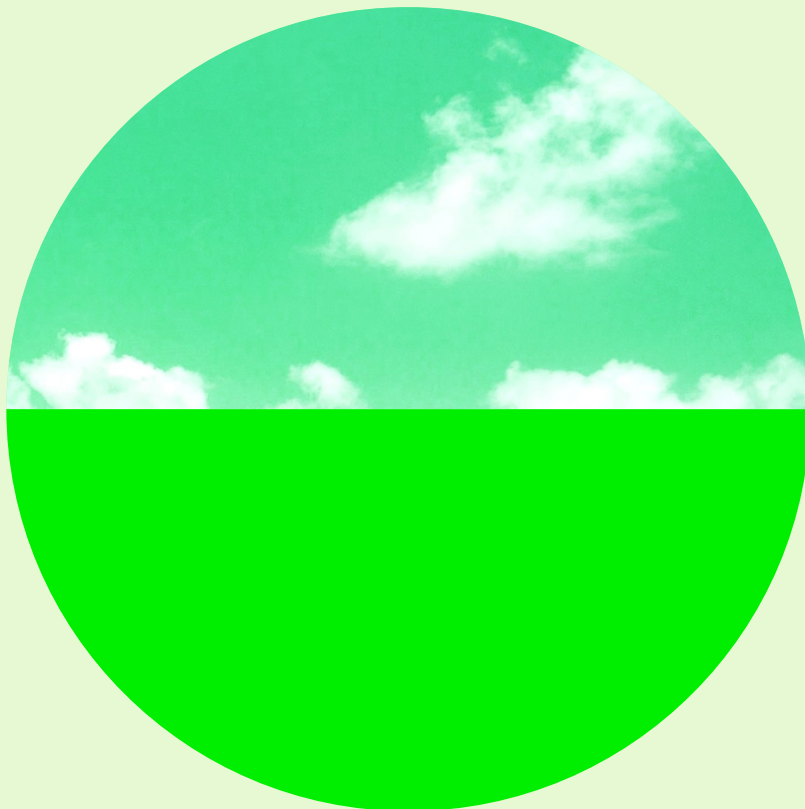


Informe de
igualdad de género
de Iberdrola
/ 2018

Nuestra
contribución
al ODS 5



Informe de igualdad de género de Iberdrola /2018

Nuestra contribución al ODS 5



Índice

1. Carta del presidente	4
2. Contexto del sector	6
3. Nuestros principales hitos	8
4. La igualdad de género en nuestro Sistema de gobierno corporativo	12
5. Compromiso con la igualdad de oportunidades	16
6. Áreas de acción	24
7. Nuestro desempeño en 2018	36

1. Carta del presidente



Ignacio Galán
Presidente del Consejo de Administración
y consejero delegado de Iberdrola, S.A.

© Jordi Socías

La igualdad efectiva entre hombres y mujeres es uno de los pilares fundamentales sobre los que se asienta nuestra estrategia empresarial y la articulación de nuestro compromiso con la sociedad. En Iberdrola creemos que el progreso de las personas debe estar basado en el esfuerzo, el talento y los méritos y que la eliminación de toda discriminación negativa contribuye a construir empresas –y también sociedades– más capaces y avanzadas.

Me complace, por ello, presentarles este *Informe de igualdad de género* que muestra, de manera detallada, el desempeño de Iberdrola en esta materia. La información en él incluida refleja las principales políticas y actuaciones llevadas a cabo por la compañía para garantizar la plena participación de la mujer en todos los ámbitos de consulta y decisión, así como los hitos alcanzados en la promoción de la igualdad dentro y fuera de la empresa.

Con este informe, Iberdrola se convierte en una de las primeras empresas en ofrecer, en un único documento, una visión de conjunto sobre esta cuestión que, gracias al empuje social, se ha instalado en el centro del debate público.

Tomando como base nuestra *Política de igualdad de oportunidades y conciliación*, Iberdrola se ha situado a la vanguardia en la adopción de medidas que favorecen el equilibrio entre la vida personal y familiar de nuestros profesionales y sus responsabilidades laborales. Así, a la implantación de la jornada continuada –en la que la compañía fue pionera–, se suman otras como una mayor flexibilidad horaria, las excedencias o el apoyo a la maternidad, con las que se persigue crear las condiciones necesarias para que todos los profesionales –hombres y mujeres– puedan ocupar en la empresa la posición que merecen con igualdad de oportunidades.

Estas acciones han dado como resultado un incremento significativo tanto de la incorporación de mujeres a la empresa y como de su promoción a puestos de responsabilidad. En los últimos 15 años, el porcentaje de mujeres en la plantilla se ha duplicado, y hoy son ya más de 700 las que ocupan posiciones directivas en el grupo, el doble que hace una década.

Además, en el conjunto de nuestro grupo existe igualdad de salario por razón de género.

Por otra parte, Iberdrola es la empresa del Ibex-35 con mayor porcentaje de mujeres en su Consejo de Administración: actualmente, el 50 por ciento de nuestros consejeros no ejecutivos son mujeres, incluyendo a la vicepresidenta y a las presidentas de dos comisiones consultivas.

Y este mismo ánimo que nos mueve internamente lo trasladamos al conjunto de la sociedad con iniciativas como el apoyo al deporte femenino. Iberdrola fue la primera compañía en realizar una apuesta global por fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos del deporte y hoy son ya más de 20.000 deportistas de 16 federaciones distintas las que se benefician de este empuje.

Con este compromiso integral con la igualdad de género, Iberdrola da respuesta al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, un conjunto de 17 metas que busca garantizar un futuro mejor para todos y que hemos incorporado plenamente a nuestra estrategia y a nuestro Sistema de gobierno corporativo.

Como reconocimiento a todo este impulso, Iberdrola ha sido incluida por segundo año consecutivo en el índice Bloomberg Gender-Equality, que distingue a las compañías comprometidas con la transparencia de información relativa a cuestiones de género y con el avance en la igualdad entre mujeres y hombres.

La información incluida en este informe, detallada por tipo de medidas, áreas de acción y países, nos lleva a concluir que los progresos llevados a cabo hasta ahora en la compañía son muy relevantes. Sin embargo, debemos seguir profundizando en esta irrenunciable e inequívoca apuesta. Porque la igualdad de género no puede ser solo un compromiso. Ha de ser una realidad, y todos debemos ser agentes de ese cambio.

2. Contexto del sector

El mundo de la ingeniería ha sido un sector en el que el género masculino ha tenido un peso elevadísimo históricamente desde la alta dirección hasta el resto de niveles corporativos y operativos. En los últimos años la tendencia no remite y numerosos centros de pensamiento han abordado esta cuestión en busca de las razones que dificultan la contratación de perfiles femeninos en esta industria. Entre las razones más arraigadas, casi la totalidad de la literatura al respecto coincide en señalar las culturales: la falta de referentes femeninos en estas posiciones, junto con las creencias aprehendidas entre los progenitores, que ven más posible que sus hijos en lugar de sus hijas trabajen en un campo STEM, alejan a las niñas de estas vocaciones, aún firmemente arraigadas al género. Como conclusión, un estudio reciente de la OCDE reveló que solo el 5 % de niñas de los países de la organización contempla escoger una carrera STEM a pesar de que los informes sobre nivel educativo no muestran diferencias significativas entre las capacidades cognitivas de ellas y sus compañeros varones.

En Iberdrola el Sistema de gobierno corporativo articula el firme compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades

Estatutos sociales

Código ético	Políticas Corporativas	Normas de Gobierno
--------------	------------------------	--------------------

De este sistema emana el compromiso de Iberdrola con la igualdad de género en cuatro áreas

Reclutamiento y selección	Condiciones salariales	Formación y desarrollo profesional	Comunicación
+31,25 % Mujeres en puestos directivos en los últimos 5 años	100 % Mujeres que tienen las mismas condiciones salariales que los hombres para un mismo trabajo	34,7 vs 29,1 Horas de formación impartidas para directivas vs directivos en 2018	18 Acciones de sensibilización previstas entre 2017 y 2018

El compromiso con la igualdad en estos cuatro ámbitos de gestión se concreta en 6 áreas de acción en las que Iberdrola trabaja

Promover la igualdad dentro y fuera de Iberdrola <ul style="list-style-type: none"> • Concienciación sobre la igualdad y la corresponsabilidad • Patrocinio del deporte femenino 	Implantar medidas de acción positivas para corregir desigualdades <ul style="list-style-type: none"> • Fomento de las vocaciones STEM* 	Garantizar que las mujeres participan en todos los ámbitos de consulta y decisión <ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la presencia de mujeres en la alta dirección
Eliminar obstáculos en la carrera de las mujeres <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de canales de seguimiento del cumplimiento de los compromisos 	Potenciar mecanismos que corrijan la representación insuficiente de mujeres con la cualificación necesaria <ul style="list-style-type: none"> • Fomento del acceso a la formación a las mujeres 	Fomentar medidas de conciliación y flexibilidad bajo la perspectiva de género paritaria <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de medidas de conciliación que exceden la legislación nacional • Fomento de la flexibilidad de género paritaria laboral

* Science, Technology, Engineering and Maths.

Parque eólico de El Marquesado, Granada
/ España

© Iberdrola, S.A.



3. Nuestros principales hitos

Nuestro compromiso con la igualdad de género ha avanzado a lo largo de los años y se ha concretado en numerosas iniciativas:

1. En 2007 Iberdrola España reafirmó su **apoyo a la maternidad** ofreciendo a las mujeres embarazadas 15 días libres antes del parto y, después, un año de reducción de la jornada con el 100 % del salario garantizado.

2. En 2008, Iberdrola acordó con su plantilla universalizar en todo el grupo la **jornada continua flexible** (hora de entrada y salida a elegir por cada trabajador). La iniciativa, sin precedentes en una gran empresa industrial, supuso un punto de inflexión en España particularmente, al ser **la primera en abordar sin fisuras la conciliación laboral y familiar en el país**.

3. En 2016, el Consejo de Administración de Iberdrola modificó la *Política de igualdad oportunidades y conciliación* con el objetivo estratégico de desarrollar **relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad**.

4. Actualmente, el **43 % de los miembros del Consejo de Administración y el 50 % de los consejeros no ejecutivos de Iberdrola son mujeres**, lo que hace de la compañía una de las del Ibex-35 con mayor porcentaje de mujeres en el Consejo. Asimismo, se ha nombrado a una mujer como **nueva Consejera Delegada de Iberdrola España**.

5. Iberdrola ha sido reconocida por segundo año consecutivo en 2018 por **Bloomberg al incluir a la compañía en el índice 2019 Bloomberg Gender-Equality Index (GEI)**. Es la única eléctrica española en este índice y ha logrado la clasificación *Best in class* en 30 de las categorías evaluadas.

La evolución ha sido constante durante los últimos años, aunque las cifras aún muestran diferencias entre hombres y mujeres:

Mujeres en la plantilla de Iberdrola

23 %

Por debajo de la participación global femenina en el mercado laboral, del 39,3 %.

Mujeres en el Consejo de Administración

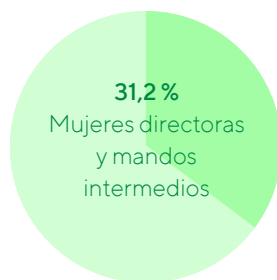
43 % (50 % de los consejeros no ejecutivos)

La compañía mejora la media mundial, que se sitúa en el 15 %.

Mujeres en las distintas categorías profesionales

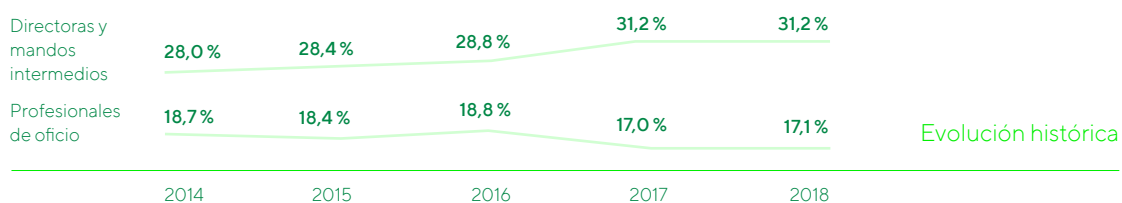
Directoras y mandos intermedios

Directoras y jefas de departamento / Técnicos equivalentes, Gerentes, jefas de equipo y técnicos equivalentes



Profesionales de oficina

Oficiales y auxiliares/ Profesional de oficina



% de mujeres sobre las nuevas contrataciones

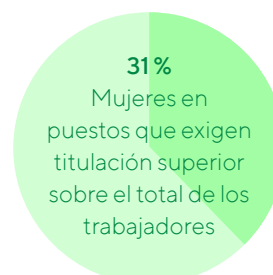
El número de nuevas contrataciones a mujeres ha seguido una tendencia de aumento, con un breve receso en 2017 debido al comportamiento de Brasil y España.

Año	2014	2015	2016	2017	2018
% de mujeres	26 %	27 %	24 %	20 %	22 %

Mujeres vs Hombres

30 % vs 21 %

Ocupando puestos que exigen titulación superior sobre el total de su género.



4. La igualdad de género en nuestro Sistema de gobierno corporativo

“Ningún país del mundo ha alcanzado la igualdad entre hombres y mujeres. La desigualdad no es un problema moral sino una barrera importante para el crecimiento económico inclusivo.”

Perseguir la igualdad de género: una batalla cuesta arriba, OCDE.

Según el informe “Hacer las promesas realidad” de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), publicado en 2017, “cuando los hogares no disponen de suficientes alimentos, las mujeres suelen ser las primeras en pasar hambre”. El mismo estudio también afirma que ellas cobran menos que ellos: la brecha salarial de género se situó a finales de 2017 en el 23 % a nivel mundial.

Revertir estos datos se ha convertido en un verdadero desafío para los 150 países que firmaron la Agenda 2030 en 2015. Por ello, alcanzar una auténtica igualdad de género en todos los ámbitos es el quinto de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

El Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2018, a pesar de reconocer progresos en aspectos relacionados con la libertad sexual, señala que las mujeres siguen dedicando casi tres veces más tiempo a las tareas domésticas y su representación en cámaras bajas o unicamerales de parlamentos aún se encuentra en el 23 % en 2018, en aumento desde el 19 % de 2010.

Consciente de las profundas desigualdades que aún se mantienen entre hombres y mujeres a todos los niveles de la esfera social, profesional, académica y política, Iberdrola ha adquirido un firme compromiso con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, relativo a la igualdad de género, que tiene asociadas cuatro metas principales.

- Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas, como la trata, la explotación sexual, el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social.
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Aprobar y fortalecer políticas y leyes para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a todos los niveles.

Iberdrola asume los retos del ODS 5 como propios y, en consecuencia, tiene implementadas una serie de acciones, políticas y procedimientos que contribuyen a la consecución de este objetivo.

Iberdrola contribuye de forma directa e indirecta a la consecución del ODS 5. Directamente, a través de su *Política de igualdad de oportunidades y conciliación*, que se enfoca en la creación de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Indirectamente, a través de la concienciación y promoción de la igualdad fuera de la propia organización.

Iberdrola contribuye a la consecución del ODS 5 a través de diversas acciones, como por ejemplo:

- Iberdrola promueve la conciliación de la vida profesional y personal, así como la corresponsabilidad en el ejercicio de las obligaciones familiares a través de la provisión de facilidades para el cuidado de familiares enfermos, hijos y de la flexibilidad horaria. La principal medida en este ámbito, aplicable a nivel corporativo, es el horario flexible y las facilidades durante el periodo de lactancia.
- Iberdrola apuesta decididamente por la igualdad en sus órganos de gobierno, así como en los puestos de responsabilidad a nivel ejecutivo.
- Iberdrola defiende la igualdad efectiva de género no sólo con la gestión de su equipo humano sino, por ejemplo, apoyando el deporte femenino o promoviendo la elección de carreras de la rama STEM entre jóvenes estudiantes.

La contribución completa de Iberdrola al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 se detalla a lo largo del informe.

Normativa interna y órganos de gobierno

El compromiso con la igualdad de oportunidades de Iberdrola 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, las políticas corporativas, las normas de gobierno de los órganos sociales y de los comités internos y las normas de cumplimiento. Desde la base de este cuerpo normativo, se plantea la cuestión de la igualdad de oportunidades, de modo que se establece como un principio básico de actuación y un pilar fundamental para el diseño de las restantes políticas.

Preámbulo de los *Estatutos Sociales*

Expresa el compromiso de Iberdrola de favorecer un buen entorno de trabajo y la igualdad de oportunidades.

Estatutos Sociales

Recogen la definición del proyecto de Iberdrola, así como la determinación de las bases esenciales y aspectos más importantes de su organización empresarial, societaria e institucional.

Código ético

Código ético que reconoce los principios éticos y sus reglamentos y procedimientos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo D.7. del *Código ético*, el grupo promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, así como al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Políticas corporativas

Políticas que orientan la actuación de los accionistas, administradores, directivos y demás profesionales del grupo.

Políticas para garantizar la diversidad e igualdad de oportunidades en los órganos de gobierno:

- *Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de candidatos a consejero*
- *Política de remuneraciones de los consejeros*

Políticas para garantizar la diversidad e igualdad de oportunidades para todos los profesionales del grupo:

- *Política general de desarrollo sostenible*
- *Política de reclutamiento y selección*
- *Política de igualdad de oportunidades y conciliación*

Normas de gobierno

Reglamentos, códigos y normas que establecen, entre otros aspectos, los deberes y obligaciones de los miembros de los órganos sociales y comités internos.

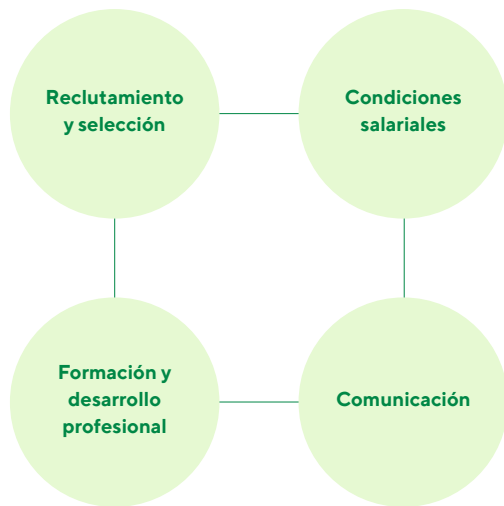
La Comisión de Nombramientos revisa la *Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de candidatos a consejero*.

La *Política de igualdad de oportunidades y conciliación* se aplica a tres niveles: Consejo de Administración, relaciones laborales y relación con proveedores.

La Comisión de Desarrollo Sostenible es el órgano encargado de supervisar la actividad del grupo en materia de diversidad y conciliación.

Nuestro compromiso: continuar desarrollando el principio de igualdad de oportunidades

Del Sistema de gobierno corporativo de Iberdrola se deriva el compromiso de velar por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en cuatro ámbitos de la gestión de personas, pilares sobre los que la compañía basa su estrategia de acción por la diversidad y a través de los que mide sus resultados:



Estos cuatro ámbitos cubren el ciclo completo de la gestión del talento: primero, cuando el potencial empleado entra por primera vez en contacto con las áreas de selección de la compañía; segundo, al recibir la oferta de condiciones económicas y beneficios sociales; tercero, al desarrollarse como profesional ya dentro del grupo y, en última instancia, hasta el momento de ocurrencia de casos de discriminación o conductas indebidas en el seno de la compañía.

Al establecer compromisos en cada uno de estos ámbitos, Iberdrola es capaz de diseñar una hoja de ruta para la consecución de la igualdad plena en todos ellos y medir los logros y objetivos en los cuatro ámbitos.

Nuestras áreas de acción para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

En su *Política de igualdad de oportunidades y conciliación*, Iberdrola concreta las seis áreas de acción específicas, palancas que activan los cuatro compromisos y que tienen un efecto directo sobre la plantilla de Iberdrola o indirecto sobre la sociedad en su conjunto.

Nuestras 6 áreas de acción:

Promover la igualdad dentro y fuera de Iberdrola.

Implantar medidas de acción positivas para corregir desigualdades.

Garantizar que las mujeres participen en todos los ámbitos de consulta y decisión.

Eliminar obstáculos en la carrera de las mujeres.

Potenciar mecanismos que corrijan la representación insuficiente de mujeres con la cualificación necesaria.

Fomentar medidas de conciliación y flexibilidad bajo la perspectiva de género paritaria.

5. Compromiso con la igualdad de oportunidades

“Desde hace unos años, observamos que las nuevas incorporaciones y las promociones internas están basadas en el principio de igualdad efectiva. Gracias a las medidas tomadas a nivel corporativo, nuestro negocio está feminizándose, algo impensable hace 15 años.”

Fabricia Abreu, Directora Global de Gestión de Directivos y Talento.

Garantizar la igualdad durante los procesos de reclutamiento y selección

¿A qué nos comprometemos?

- A elegir a los mejores profesionales a través de una selección basada en el mérito y capacidades de los candidatos, por medio de procesos de selección homogéneos.
- A favorecer el acceso de los jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas y otros acuerdos.

¿Cuáles son las políticas que orientan nuestras actuaciones?

- *Política general de desarrollo sostenible.*
- *Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de candidatos a consejero.*
- *Política marco de recursos humanos.*
- *Política de igualdad de oportunidades y conciliación.*
- *Política de reclutamiento y selección.*

Según datos recientes del Foro Económico Mundial, solo el 26 % de la fuerza laboral mundial empleada en disciplinas relacionadas con la ingeniería, construcción, tecnología, ciencias y matemáticas, es femenina, mientras el 74 % restante es masculina. Además, solo el 25 % de los estudiantes en carreras técnicas son mujeres, lo que dificulta aún más su contratación.

El sector energético es una de las industrias con la tasa de empleo femenino más baja a nivel global, con un 10 % de mujeres en plantilla según el Global Energy Talent Index.

En este escenario, Iberdrola ya trabaja en la implantación de medidas que incentiven a las mujeres a formarse en estas disciplinas académicas, además de en los oficios también tradicionalmente ejercidos por hombres, como por ejemplo, el de electricista.

Iberdrola asegura que todos los perfiles reciben el mismo tratamiento durante el proceso de selección

Durante 2018, Iberdrola ha estado trabajando en la homogeneización del proceso de selección y *onboarding* a nivel corporativo. Se trata de un proyecto que tiene por objetivo la formalización de los procesos de reclutamiento y selección que garanticen un trato igualitario y equitativo a todos los niveles corporativos en todas las filiales.

Asimismo, con el objetivo de mejorar las oportunidades de selección interna, Iberdrola ha puesto en marcha un canal de empleo único donde los trabajadores pueden acceder y solicitar las vacantes internas acordes a su perfil.

Iberdrola quiere facilitar el acceso al empleo a todos los jóvenes, con independencia de su género

Para ello, trabaja en varios programas de becas para la atracción de talento joven a la plantilla, además de ofrecer, a través de la Fundación Iberdrola España, ayudas económicas para estudios.

La escasez de perfiles dificulta el avance hacia una igualdad numérica en la proporción de mujeres y hombres contratados en compañías del sector en el que opera Iberdrola. Es necesario, por tanto, acudir al origen del problema de la escasez y fomentar la participación de las mujeres en este tipo de carreras académicas aumentando la masa crítica de talento disponible. En esta tarea, Iberdrola lleva a cabo en todas sus filiales acciones para atraer a mujeres hacia carreras técnicas.

30,3 % vs 20,9 %

Mujeres vs hombres en puestos que exigen titulación universitaria en plantilla sobre el total de su género.

31 %

Proporción de mujeres sobre el total de trabajadores en puestos que exigen titulación universitaria.

21,7 %

de las nuevas contrataciones son mujeres.

Defender la igualdad salarial

¿A qué nos comprometemos?

• A no establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, la raza, el estado civil o la ideología, las opiniones políticas, la nacionalidad, la religión o cualquier otra condición personal, física o social.

¿Cuáles son las políticas que orientan nuestras actuaciones?

- *Política de remuneraciones de los consejeros.*
 - *Política de retribuciones de altos directivos.*
 - *Política marco de recursos humanos.*
 - *Política de igualdad de oportunidades y conciliación.*
-

Igualdad salarial

Iberdrola garantiza el respeto a este derecho y lo ha convertido en uno de los compromisos contemplados en la *Política de igualdad de oportunidades y conciliación*. Vigilar la igualdad salarial es una de las claves para garantizar la creación de una cultura inclusiva y respetuosa que no diferencie por causa de género, edad, raza o ningún otro factor personal.

La estructura retributiva de todas las categorías profesionales y de responsabilidad del grupo está diseñada bajo el criterio de neutralidad de género.

Para promover la igualdad, Iberdrola potencia mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente, incluyendo la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres.

Así mismo, los procesos de revisión salarial que la compañía lleva a cabo anualmente están basados en la evaluación de desempeño individual y los criterios comunes para ambos géneros.

Nuestras condiciones salariales contemplan los siguientes principios básicos:

- La igual retribución a hombres y mujeres por el mismo trabajo.
- Proceso de revisión salarial basado en la evaluación de desempeño individual con criterios comunes para los dos géneros.

Diferencia entre brecha salarial e igualdad salarial

Es importante comprender la diferencia entre los conceptos de igualdad salarial y brecha salarial:

- La brecha salarial muestra la diferencia entre el salario medio percibido por hombres y por mujeres.
- La igualdad salarial es el derecho de hombres y mujeres a percibir el mismo salario por el mismo trabajo.

Explicar la brecha salarial de Iberdrola

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. Esta realidad se hace más notable por la escasez de mujeres especializadas en carreras STEM.

Para mitigar esta realidad, Iberdrola está trabajando en los siguientes ámbitos

En el desarrollo profesional equitativo a través de la implementación de planes de formación específicos para mujeres.

En la promoción de las carreras científicas entre mujeres estudiantes que pasarán a formar parte de la bolsa de talento a la que Iberdrola accederá en el futuro.

En la promoción de medidas de conciliación que beneficien por igual a hombres y mujeres, con las que puedan ejercer la corresponsabilidad de las cargas familiares y establecer así las condiciones necesarias para la paridad.

Remuneración media (salario base y variable)	2016	2017	2018
Equipo directivo*	123.497	124.675	119.185
Mandos intermedios y técnicos cualificados	55.304	56.009	53.798
Profesionales de oficio y personal de apoyo	34.233	34.617	32.008
Total	49.360	48.983	46.293

* El equipo directivo incluye hasta nivel de jefes de equipo. Sociedades incluidas: Iberdrola SA, sociedades dependientes de: Iberdrola España, ScottishPower, Avangrid, Neenergia e Iberdrola México.

Remuneración media (salario base y variable)	Hombres		Mujeres		Total		Relación hombres/mujeres	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Hasta 30 años	25.076	22.208	25.579	23.953	25.188	22.591	98,0	92,7
Entre 31 y 50 años	46.569	42.685	49.299	47.882	47.287	43.991	94,5	89,1
Más de 50 años	68.259	67.787	61.914	61.064	66.973	66.378	110,2	111,0
Total	49.089	45.990	48.639	47.278	48.983	46.293	100,9	97,3

Demostrar un trato equitativo en la formación y el desarrollo profesional

¿A qué nos comprometemos?

- A asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.
- A valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.

¿Cuáles son las políticas que orientan nuestras actuaciones?

- *Política marco de recursos humanos.*
 - *Política de igualdad de oportunidades y conciliación.*
 - *Política de gestión del conocimiento.*
-

La vía de desarrollo profesional más objetiva es la evaluación del desempeño igualitaria de cada trabajador

En función de su responsabilidad y nivel, los trabajadores son sometidos a dos tipos de procesos de evaluación, que tienen un doble objetivo: el diseño del plan de carrera y la definición de la revisión salarial anual.

El plan de carrera se traduce en el diseño de un programa de formación específico para cada empleado que le permita la asunción de nuevas responsabilidades en el futuro.

Los compromisos adquiridos por Iberdrola con la formación y desarrollo de sus profesionales son extensibles a todas las categorías profesionales, a todos los grados de responsabilidad y no hacen diferencias de género.

Iberdrola cuenta tanto con programas específicos de formación para profesionales junior recién incorporados, como para el fomento de las habilidades específicas halladas durante las evaluaciones de desempeño a los profesionales con trayectoria dentro de la compañía. En total, cuatro programas de formación son aplicados a nivel global. La responsabilidad del diseño y validación de estos programas recae conjuntamente sobre los responsables de los negocios y sobre la Dirección de Recursos Humanos.

Programas específicos de formación en Iberdrola

Mentoring y Early Career Program

Se trata de dos programas de desarrollo para profesionales junior recién incorporados. Estos programas facilitan la adaptación e integración a la compañía a través de la tutorización y presentación de los distintos ámbitos de la compañía.

Planes de Desarrollo Personales

Es el catálogo de formación continua on-line puesto a disposición de todos los empleados.

Development Roadmap

Se trata de un programa global para aquellos profesionales en sus primeras etapas de gestión para reforzar las habilidades y competencias necesarias en la gestión de equipos.

Escuela de Dirección

Se trata de un programa específico para directivos a nivel corporativo que cada año oferta unos programas diferentes, en colaboración con instituciones de enseñanza de prestigio.

Entre los participantes de la tercera edición del MBA in the Global Energy Industry, dirigido a aquellos trabajadores a los que se ha identificado con alto potencial, el 33 % fueron mujeres.

2.689

Promociones internas en 2018, 27 % fueron mujeres (superior al 23 % de mujeres en plantilla).

9 %

Mujeres promocionadas sobre el total de la plantilla de su género (un 7 % de hombres).

34,7

Horas de formación impartidas a directivas (29,1h para los directivos).

83 %

Mujeres sujetas a evaluación por objetivos personales (80 % de hombres).

85 %

Mujeres sujetas a revisiones de desempeño (81 % de hombres).

Impulsar una comunicación transparente

¿A qué nos comprometemos?

- A implementar las medidas necesarias de comunicación para dar a conocer todas las iniciativas disponibles en materia de conciliación e igualdad.
- A poner a disposición de los empleados los canales de comunicación necesarios para denunciar los casos de incumplimiento del principio de igualdad, así como informar de las opciones de mejora.

¿Cuáles son las políticas que orientan nuestras actuaciones?

- *Código ético.*
 - *Política general de desarrollo sostenible.*
 - *Política de igualdad de oportunidades y conciliación.*
 - *Plan de igualdad (Iberdrola España).*
 - *Política de respeto de los derechos humanos.*
-

La *Política de respeto de los derechos humanos* recoge el principio de *disponer de mecanismos de denuncia y reclamación, con suficientes garantías y con procedimientos adecuados de resolución, para atender posibles casos de conculcación de los derechos humanos que puedan ser comunicados por personas u organizaciones ajenas al grupo.*

Las iniciativas que Iberdrola pone a disposición de los trabajadores en materia de igualdad no tendrían ninguna utilidad si no fueran debidamente difundidas entre los beneficiarios, si no fueran promovidas desde la dirección y si no existieran canales para expresar opiniones, quejas o consultas.

A través de campañas de sensibilización, Iberdrola se asegura de que las medidas de conciliación e igualdad benefician a todos los trabajadores

Es necesario garantizar el conocimiento de las medidas de conciliación e igualdad entre los destinatarios y concienciar a los responsables de equipo sobre la importancia de fomentar su aplicación. Por esta razón, Iberdrola se esfuerza por dar a conocer activamente el paquete de medidas a disposición de los trabajadores y divulgar el principio de igualdad efectiva entre los puestos de responsabilidad.

Con la finalidad de garantizar el correcto conocimiento y la aplicación de las medidas de conciliación, existe un Plan de Formación, que incluye entre otras medidas un curso on-line, formación específica para los directivos, así como conferencias de información y concienciación sobre este tema a toda la plantilla.

El Plan de acción derivado del Plan de Igualdad de Iberdrola España incluyó 18 acciones de sensibilización y comunicación entre 2017 y 2018.

Asimismo, la aplicación del Plan de igualdad aprobado en Iberdrola España y sus medidas asociadas, se han materializado en 2018 en diversas acciones de comunicación, como la iniciativa “Escuela de padres”. Su objetivo es facilitar las relaciones entre padres, hijos y empresa para entender la conciliación de forma responsable y la difusión de información a través de diversas herramientas internas.

Iberdrola tiene implementados canales de comunicación y denuncia para expresar opiniones, quejas o consultas

La organización requiere del *feedback* constante de los profesionales, que juegan un doble papel: como beneficiarios de las medidas y como posibles afectados por el incumplimiento del principio de igualdad efectiva de género y no discriminación.

La gestión de las comunicaciones realizadas a través de los buzones éticos corresponde a la Unidad de Cumplimiento, salvo en los casos en los que la comunicación afecte a un profesional de una sociedad *subholding* o cabecera de los negocios que cuente con su propia Dirección de Cumplimiento. En función de las características de cada caso, se habrá de designar un instructor del caso que puede incluso ser externo a la compañía. Además de los buzones, Iberdrola cuenta con un protocolo anti-acoso.

En este contexto, el buzón de denuncias funciona como la herramienta transversal a todo el grupo para garantizar la adecuada difusión y vigilancia de los principios a nivel global.

A lo largo del ejercicio 2018 recibieron un total de 26 denuncias sobre discriminación laboral a nivel grupo. De ellas, 10 se encuentran abiertas.

De las 16 que fueron cerradas durante el ejercicio, en 12 no se encontraron evidencias de tal irregularidad. Las otras cuatro, terminaron con la confirmación de existencia de una actuación irregular: tres derivaron en amonestación escrita y la cuarta en despido.

**Compromiso
de los órganos superiores**

**Diseño de herramientas:
medidas y procedimientos**

**Creación de canales
de comunicación y denuncia**

“El grupo Iberdrola dispone de un Sistema de cumplimiento efectivo, con buzones de denuncia anónimos a disposición de todos los empleados, que permiten identificar cualquier tipo de comportamiento o actuación irregular. A lo largo del 2018, un 4 % de las denuncias admitidas a trámite estaban relacionadas con algún tipo de discriminación. De estas, 16 han sido concluidas y 4 de ellas confirmaron la existencia de una actuación irregular en este ámbito, terminando con amonestación escrita o con el despido del responsable.”

M^a Dolores Herrera, Directora de la Unidad Cumplimiento.



24 / Áreas de acción
Oficinas de Iberdrola en Madrid / España
© Iberdrola, S.A.



6. Áreas de acción

“Iberdrola supervisa desde el más alto nivel la correcta aplicación de toda su normativa y, entre ella, aquella relativa a la igualdad de oportunidades y la conciliación. Contamos con numerosos mecanismos para garantizar la igualdad de género, la no discriminación y el respeto a la diversidad en todos los procesos de la compañía.”

Sonsoles Rubio, Directora Global de Auditoría Interna.

Promover la igualdad dentro y fuera de Iberdrola

La *Política de igualdad de oportunidades y conciliación* refuerza el compromiso del grupo con la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la organización como en la sociedad y fomenta la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.

Para Iberdrola, es tan importante velar por que en la compañía se respeten los principios de igualdad y no discriminación, como trasladar, difundir y promover esos mismos valores en el resto de grupos sociales, ya estén indirectamente relacionados con Iberdrola, como los proveedores, o no relacionados en el ámbito profesional como el conjunto de la sociedad.

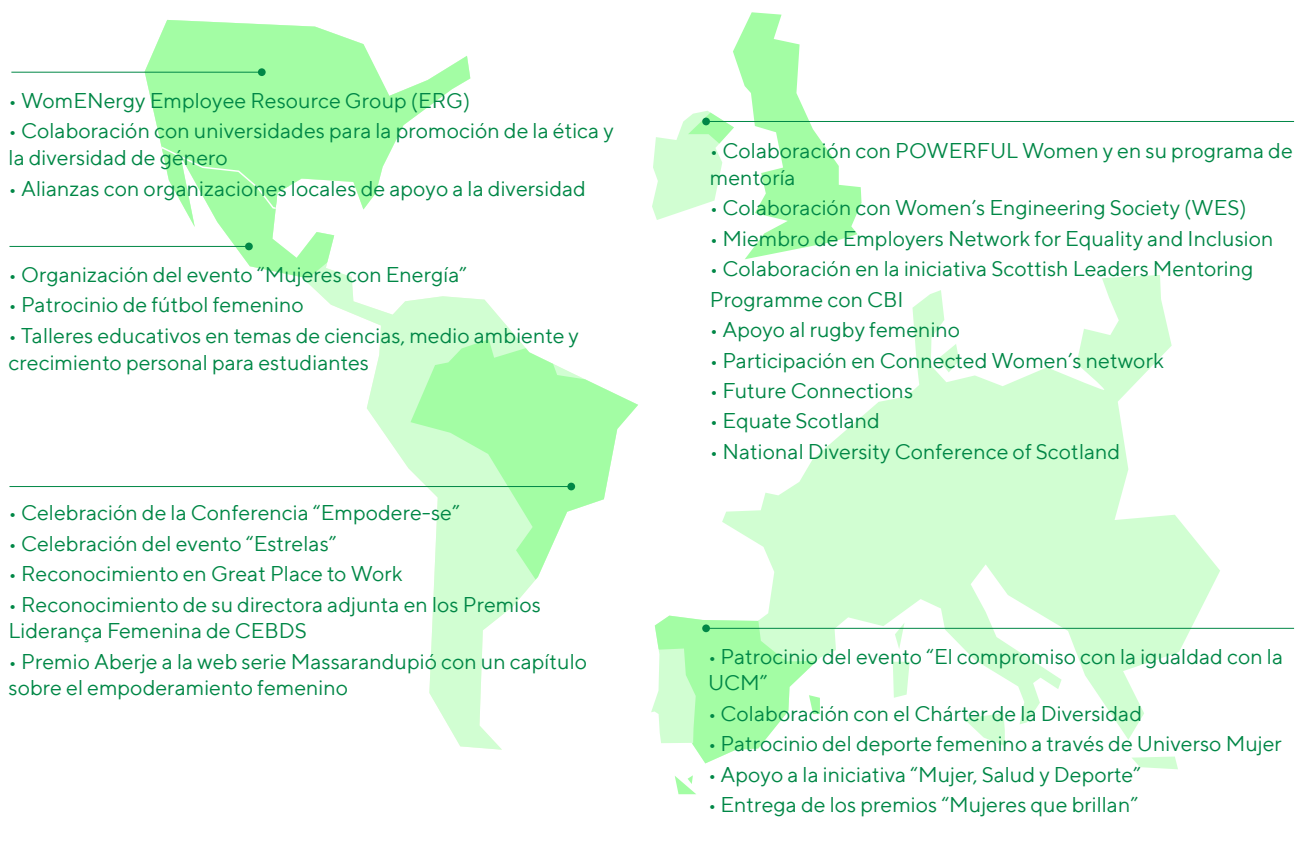
Iberdrola lleva a cabo numerosas iniciativas y colaboraciones con entidades que velan por el respeto al principio de igualdad en la esfera tanto privada como pública.

Iberdrola, a nivel de grupo, es miembro de la European Round Table, una iniciativa de alcance comunitario que reúne a 50 presidentes y directores ejecutivos de compañías multinacionales europeas con el objetivo de diseñar y defender políticas que creen una Unión Europea fuerte, abierta y competitiva.

Dentro de esta iniciativa, Iberdrola colabora en el grupo de trabajo Cambios Sociales, centrado en los temas relacionados con la fuente de creación de valor más valiosa de la Unión, sus personas. Una de sus cuatro áreas de acción es la promoción de la representación de mujeres en posiciones de liderazgo, que se concentra en la monitorización de cifras e hitos de los que los más de 50 miembros de la iniciativa son principales protagonistas y motores.

Desde 2009, Iberdrola en España mantiene su colaboración con el Chárter de la Diversidad, del que es firmante y ostenta la categoría de socio protector.

Ejemplo de colaboraciones e iniciativas externas



Promoción de la diversidad en la cadena de suministro

El alto volumen de compras que realiza Iberdrola cada ejercicio ha despertado la necesidad de trasladar sus principios y valores éticos a toda la cadena de suministro.

Para promover el cumplimiento de los criterios de RSC que Iberdrola aplica a sus proveedores y contratistas, ha creado el premio al proveedor del año, que reconoce diez categorías, entre las cuales, figura la de Diversidad e Inclusión.

En 2018, el galardón a proveedor del año en la categoría Diversidad e Igualdad fue entregado a ITB Equipamientos Eléctricos.

El reconocimiento al proveedor brasileño se debe a su intensa labor en materia de igualdad, diversidad y derechos de la mujer.

Asimismo, Iberdrola realiza una evaluación interna de los principales proveedores, siguiendo criterios tanto económicos y logísticos como ambientales y sociales. Entre los aspectos evaluados, destaca el de la igualdad de oportunidades.

Impulso del deporte femenino

Con el objetivo de fomentar y difundir el papel de la mujer en un ámbito históricamente protagonizado por hombres, el deportivo, Iberdrola España se unió en 2016 al programa nacional Universo Mujer, del Consejo Superior de Deportes (CSD). El programa tiene como valores fundamentales la divulgación de los éxitos del deporte femenino y su práctica, favorecer la igualdad de género y fomentar hábitos saludables desde edades tempranas.

El programa ha diseñado y promueve la iniciativa Mujer, Salud y Deporte, un nuevo formato deportivo cuyo cometido principal es transmitir las ideas de esfuerzo y superación a través de la práctica y la exhibición de varias disciplinas y ser un altavoz de los éxitos de las deportistas españolas.

Además de colaborar con el Ministerio, Iberdrola apoya directamente el deporte femenino en forma de patrocinios.

Desde 2016, Iberdrola ha brindado su apoyo a dieciséis federaciones deportivas seleccionadas por su extraordinario palmarés, el alto nivel de participación, la existencia de programas de fomento del deporte desde la base y otros proyectos sociales.

A menor escala, pero bajo el mismo concepto, ScottishPower ha iniciado su patrocinio al rugby femenino e Iberdrola México al fútbol en la liga femenina.

Eliminar obstáculos en la carrera de las mujeres

La *Política de igualdad de oportunidades y conciliación* garantiza el desarrollo profesional de las mujeres dentro del grupo, eliminando los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera.

Numerosos estudios revelan que en muchas compañías de todo el mundo se siguen perpetuando pequeños comportamientos discriminatorios contra ambos sexos, aunque con una incidencia mucho mayor en las mujeres. Si bien la comisión de estas conductas discriminatorias no suponen necesariamente infracciones de los códigos éticos y de comportamiento corporativos, pueden suponer, en el largo plazo, la existencia de barreras para la promoción de las mujeres y la aparición de los denominados techos de cristal.

Iberdrola quiere escapar de esta realidad y por ello tiene ya implantadas una serie de medidas en forma de políticas corporativas, locales y grupos de trabajo y vigilancia, que reaccionan ante casos de discriminación o conductas que puedan, de algún modo, entorpecer el desarrollo igualitario de la carrera profesional de hombres y mujeres.

Eliminación de sesgos en la selección

En Iberdrola España y ScottishPower está disponible un curso de formación para los *hiring managers* que participan en procesos de selección, donde se les forma en cuatro módulos: el proceso de selección, imparcialidad en el proceso, normativa laboral y entrevista basada en competencias. Con esta formación, incrementamos el conocimiento del proceso y reforzamos nuestra práctica de seleccionar siempre al mejor candidato, respetando la igualdad de oportunidades y promoviendo la no discriminación.

Procedimientos para garantizar la no discriminación

El Comité de gobierno de diversidad e igualdad en Reino Unido y la Comisión de igualdad de oportunidades en España –que cuenta con representación social y empresarial– tienen como misión principal realizar un **adecuado seguimiento de las medidas implantadas en los planes de acción anuales** para garantizar la **igualdad de oportunidades y la no discriminación**.

En 2018 se lanzó a todos los empleados del grupo un curso de concienciación en el programa de formación virtual llamado “Igualdad en Iberdrola”, además de unas jornadas de formación en el *Código ético*.

A nivel local, algunas empresas han definido sus propias políticas para adaptar los requerimientos de la compañía a las especificadas del país. En AVANGRID (Estados Unidos), cabe destacar la implementación de varias políticas tales como la *Política de lucha contra el acoso sexual en el trabajo*, la *Política de promoción de un ambiente de trabajo donde no haya discriminación* y la *Política igualdad de oportunidades en el acceso al empleo*. En Brasil, se ha definido una política de igualdad retributiva.

Vigilancia de la efectividad de las políticas y procedimientos

En España y Reino Unido, existen sendos órganos internos que vigilan la no aparición de obstáculos y techos de cristal en el desarrollo de la carrera profesional de ningún empleado.

Ambos grupos de trabajo están compuestos equitativamente por representantes de sindicatos y de la compañía y tienen por objetivo realizar un seguimiento del cumplimiento de los planes de acción derivados de sus planes de igualdad.

Además, como ya se ha expuesto anteriormente, el grupo Iberdrola cuenta con los canales de denuncia necesarios para recoger comunicaciones sobre comportamientos fuera de la conducta ética.

Implantar medidas de acción positivas para corregir desigualdades

La *Política de igualdad de oportunidades y conciliación* analiza las medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.

Fomento de la selección de carreras STEM entre mujeres

Una de las principales razones por las que existen desigualdades en la representación de hombres y mujeres en niveles de responsabilidad es la falta de perfiles técnicos femeninos en carreras relacionadas con las ciencias, la tecnología e ingeniería (STEM):

	Porcentaje de graduados en carreras STEM* sobre el total de carreras (2016)	
	Mujeres	Hombres
Brasil	9,72	28,03
México	14,81	37,78
España	12,68	38,09
Reino Unido	17,52	38,08
Estados Unidos	10,32	28,44

*STEM incluye las carreras de Ciencias, Matemáticas, Estadística, Tecnologías de la información e Ingeniería. Expresados como % sobre el total de graduados y graduadas.

Fuente: UIS, datos correspondientes a 2016.

Por ello, Iberdrola reconoce la necesidad de implantar medidas que fomenten la vocación femenina en los colegios hacia el sector industrial y energético. En 2018 ha asistido a numerosas actividades en diferentes universidades de prestigio de los países en los que el grupo tiene presencia, alcanzando un público objetivo de aproximadamente 18.000 estudiantes en todo el mundo.

Los esfuerzos desarrollados por ScottishPower en la atracción de jóvenes mujeres a las carreras que conforman el mercado de talento de Iberdrola van en línea con la tendencia del país: Reino Unido es, de las geografías donde opera Iberdrola, el país que mayor proporción de graduadas STEM tiene.

La filial británica, de hecho, participó en 2018 en siete encuentros y talleres con estudiantes de centros educativos a través de los que llegó a más de 6.000 alumnos. Además, gracias a las campañas de reclutamiento de becarios y profesionales graduados, acceden a una fuente de talento de primera mano en la que tanto chicas como chicos participan.

El Programa Womenenergy promociona el papel de la mujer en el mundo de la ingeniería y ofrece, a través de colaboraciones con universidades y entidades de prestigio, facilidades de formación y tutoría entre profesionales del sector.

ScottishPower es también socio integrante de Women's Engineering Society, una red profesional de mujeres en el ámbito tecnológico y de la ingeniería que ofrece inspiración, apoyo y desarrollo a futuras profesionales del ramo.

En Brasil existe un programa para la atracción de mujeres al oficio de electricista, llamado Escola de electricistas, con el que se quiere compensar el elevado número de varones en estas posiciones y equilibrar la presencia por géneros. En México, el evento "Mujeres con Energía" pretende atraer a mujeres al oficio de electricistas, que está altamente masculinizado.

El grupo Iberdrola cuenta con un programa de becas máster y ayudas a la investigación que promueve la excelencia en la formación de nuevas generaciones y la empleabilidad en ámbitos estratégicos de innovación y desarrollo tecnológico dentro de la compañía.

Hasta la fecha 4.000 estudiantes se han beneficiado ya del firme compromiso de Iberdrola con la formación y han podido cursar estudios de máster, posgrado e investigación en prestigiosas universidades internacionales gracias a las becas ofrecidas por la compañía.

Para hacer efectivo el principio de diversidad e igualdad de oportunidades, el VII Convenio colectivo, de aplicación en España, incorpora un Plan de igualdad con un marco de relaciones laborales (selección, formación, promoción, retribución...) que garantiza dicho principio.

Potenciar mecanismos que corrijan la representación insuficiente de mujeres con la cualificación necesaria

La *Política de igualdad de oportunidades y conciliación* potencia mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente, incluyendo la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres.

La brecha en la ruta del talento en las organizaciones se erige como un asunto de relevancia que ha de ser abordado con urgencia por todos los sectores, muy especialmente por los históricamente masculinos como el de la ingeniería y energía, en los que Iberdrola opera.

El distanciamiento en la ruta del talento se puede explicar atendiendo a dos variables. La primera, provocada por la diferencia en la duración de las bajas por paternidad y maternidad que alejan a las mujeres de su carrera durante periodos de tiempo más o menos extensos a partir de, de media, los 35 años; la segunda es la escasez de mujeres con formación en carreras del ramo de las ciencias e ingeniería, que acentúa la brecha.

AVANGRID

AVANGRID pone muchos esfuerzos en la formación de su equipo actual y del potencial, aún estudiantes, sobre todo centrándose en el papel de la mujer.

Es el caso del programa WomENERGY, enfocado a descubrir y potenciar el talento de las mujeres de AVANGRID. Se trata de un plan de acción para la formación de las futuras líderes de la compañía, basado en cinco pilares principales:

- Forjar colaboraciones con asociaciones de promoción del papel de la mujer
- Poner el acento en las futuras líderes, las niñas de hoy
- Diseñar programas de desarrollo, patrocinio y tutorización
- Respetar y divulgar el valor de la diversidad e inclusión
- Crear redes de las que obtener el talento

Iberdrola México

Un grupo de 40 mujeres líderes de Iberdrola México participaron en la primera edición del foro Mujeres con Energía, organizado por las áreas de Comunicación y Recursos Humanos en la Ciudad de México.

El foro, que reunió el talento de mujeres responsables de equipos y con alto potencial de desarrollo, contó con la participación del CEO de Iberdrola México, Enrique Alba. Las participantes tuvieron la oportunidad de compartir sus experiencias y hacer preguntas a las ponentes, discutiendo áreas de oportunidad en el sector laboral para aumentar la participación de la mujer en posiciones estratégicas.

Tras las ponencias, las líderes de Iberdrola México participaron en un taller de Competitividad Laboral y Personal impartido por el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), una de las instituciones académicas de mayor prestigio en el país.

28 %

Participantes en programas de desarrollo son mujeres (frente al 23 % de mujeres en plantilla).

34 %

Participantes en programas de *mentoring* son mujeres (frente al 20 % de directivas mujeres).

37 %

Participantes en programas de *coaching* para ejecutivos son mujeres (frente al 20 % de directivas mujeres).

49 %

De las beneficiarias del programa de becas y ayudas a la investigación de este año fueron mujeres, una proporción superior al 29 % de investigadoras mujeres en todo el mundo, según datos de la UNESCO.

Scottishpower

ScottishPower ha puesto en marcha numerosas iniciativas que van en la dirección de igualar las oportunidades de las mujeres a lo largo de toda su carrera para garantizar un desarrollo profesional igualitario, entre las que destacan las facilidades para aumentar la formación.

Fruto de la colaboración con Powerful Women, en 2018, ScottishPower se ha unido a un programa de tutorización en el que también colabora la red empresarial CBI y 18 líderes del mundo de los negocios. La iniciativa comenzó en 2015 y en la actualidad cuenta con 30 mentoras que apoyan y empujan la carrera de 40 mujeres del sector. Gracias a la colaboración que mantiene ScottishPower con POWERful Women, dos empleadas de la compañía disfrutaron de un programa de tutorización para impulsar sus carreras.

Además de esta colaboración, ScottishPower tiene una política de excedencias que permite a los trabajadores ausentarse hasta seis meses de sus puestos de trabajo para aumentar su experiencia, conocimientos y habilidades a través de programas formativos de su interés. Con esto, ScottishPower se asegura de atraer y desarrollar su carrera y tener facilidades para poder hacerlo.

ScottishPower, en colaboración con Equate Scotland, ha puesto en marcha el Women Returner, un programa de apoyo integral a las mujeres en plantilla procedentes de carreras STEM que hayan estado dos o más años inactivas, por cualesquiera que sean los motivos.

El programa, además de la contratación de las mujeres seleccionadas, pone a su disposición una serie de medidas para actualizar sus conocimientos, facilitar su nueva llegada al mundo laboral y permitir la conciliación entre su vida profesional y personal. En 2018, seis mujeres se incorporaron a la plantilla por este medio.

Un factor que afecta a numerosas organizaciones al reportar su brecha salarial es la infrarrepresentación de mujeres en puestos de responsabilidad. Este fue el caso de ScottishPower, que desde entonces ha trabajado en mejorar la forma de identificar el talento y las oportunidades de carrera internamente.

9,22 %

De las mujeres en plantilla de Iberdrola ha promocionado, mientras la proporción de hombres que elevaron su cargo en 2018 fue el 7,49 %.

Las promociones a categoría 2 de mujeres fueron

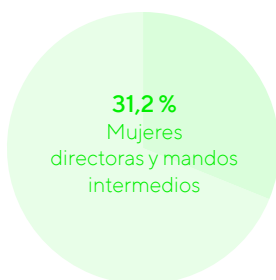
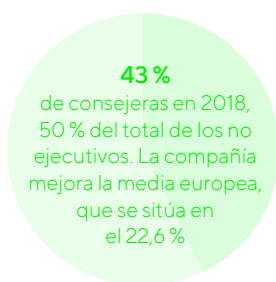
1,59

veces superiores a las de hombres.

Garantizar que las mujeres participan en todos los ámbitos de consulta y decisión

La *Política de igualdad de oportunidades y conciliación* fomenta una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, uno de los principios básicos de la organización.

Para garantizar que las decisiones se toman con una perspectiva de género a todos los niveles de la compañía, es necesario contar con voces femeninas en todos los órganos corporativos.



+22 %
Mujeres directoras y mandos intermedios desde 2013.

Diversidad en el Consejo de Administración

En 2017, Iberdrola actualizó su *Política de diversidad de la composición del Consejo de Administración y de selección de candidatos a consejero* con el objeto de reforzar los criterios de diversidad que, necesariamente, deben regir el proceso de selección.

En concreto, en la selección de consejeros se valoran candidatos cuyo nombramiento favorezca la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género.

En especial, se evita cualquier tipo de sesgo que dificulte el nombramiento de consejeras y el reconocimiento de sus capacidades.

Actualmente, casi la mitad del Consejo de Administración de Iberdrola está ocupado por mujeres, con seis integrantes: Inés Macho Stadler, que ostenta el cargo de vicepresidenta no ejecutiva de la entidad, Denise Mary Holt, María Helena Antolín Raybaud, Samantha Barber y Georgina Kessel Martínez. Además, en la Junta de 2019, se ha propuesto el nombramiento de Sara de la Rica Goiricelaya.

Este compromiso convierte a Iberdrola en una de las compañías con más presencia femenina en los órganos de decisión.

De acuerdo a la última edición del estudio anual que elaboran la consultora Atrevia y la escuela de negocios IESE sobre las mujeres en los consejos de administración de las grandes compañías españolas, Iberdrola es una de las escasas empresas que cuenta con, al menos, un tercio de consejeras.

Además de posicionarse por delante de la mayoría de las grandes empresas españolas en el impulso de la igualdad en los consejos de administración, la compañía presidida por Ignacio Galán mejora la media europea, que se sitúa en el 22,6 %, y el promedio del sector energético a nivel mundial, del 16 %. Asimismo, Iberdrola excede el número de consejeras recomendado por el código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV.

Diversidad en la dirección

La compañía no limita su reducción de la brecha de género a los órganos de administración, sino que la promoción de la diversidad se amplía también a los directivos, los mandos intermedios y los puestos técnicos.

En la última década, la proporción de mujeres que trabaja en Iberdrola se ha incrementado un 50 % y desde 2013 la presencia de las mujeres en cargos técnicos e intermedios se ha incrementado en un 23 %.

A pesar de la progresión lograda en los últimos años y de que el 23,3 % de la plantilla sean mujeres, el reto sigue consistiendo en conseguir que lleguen a puestos directivos, puesto que actualmente, solo dos mujeres participan en el comité de dirección, un 17 %.

El proceso de cambio en la proporción de hombres y mujeres se ha iniciado en el grupo de mandos intermedios. Al cierre de 2018, había 702 directivas en todo el grupo, lo que supone el 20 % de los cargos de alta responsabilidad. Entre las mujeres con mayor proyección están la consejera delegada de Iberdrola España; las directoras de Auditoría y Cumplimiento; la directora de Operaciones de Estados Unidos; y las secretarías generales de Reino Unido y Brasil.

El presidente de la compañía vinculó el cobro de su retribución variable en 2018 a, entre otros factores, el crecimiento continuo de la presencia femenina en puestos de relevancia.

La filial británica ScottishPower se ha convertido en una de las divisiones más activas del grupo en temas de igualdad en los órganos de dirección.

ScottishPower es miembro de POWERful Women (PfW) organización que promueve la diversidad en el sector de la energía, de la que el CEO de ScottishPower, Keith Anderson, es embajador.

Como parte de su trabajo en PfW, el CEO de ScottishPower está adherido a una nueva coalición sobre diversidad de género para aumentar el número de mujeres en los niveles superiores y de mandos intermedios en la industria energética del Reino Unido. La nueva coalición está integrada por ocho de los CEO principales del sector.

Asimismo, en el contexto de su colaboración con National Women in Engineering Day, una campaña internacional de concienciación sobre el papel de la mujer en el sector de la ingeniería, durante 2017, ScottishPower patrocinó el premio concedido por The Telegraph "Top 50 Women in Engineering", que además recayó en tres ingenieras de la compañía y también el International Women in Engineering Day.

La filial británica ScottishPower tiene como objetivo superar el 40 % de mujeres en mandos intermedios y el 30 % de mujeres directivas para 2022.

Fomentar medidas de conciliación y flexibilidad

La *Política de igualdad de oportunidades y conciliación* fomenta la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en el grupo, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.

El objetivo de Iberdrola en materia de conciliación es promover la corresponsabilidad entre todos los miembros de la familia.

Este concepto hace referencia a la posibilidad de ejercer la conciliación en condiciones de igualdad, con independencia del género del trabajador. Bajo esta premisa, Iberdrola ofrece las mismas facilidades para compaginar la vida familiar y profesional a sus trabajadores hombres y mujeres, sin primar ninguno de los dos roles.

Iberdrola España

Iberdrola España cuenta con un Plan de Igualdad en el que se detallan las numerosas medidas de conciliación puestas a disposición de los empleados que suponen un complemento retributivo no monetario.

Concretamente en España, Iberdrola fue la primera empresa del Ibex-35 en aplicar la jornada continua, en 2007. La jornada continua no es la única iniciativa de Iberdrola para fomentar la calidad de vida y la excelencia profesional de sus empleados.

Como medidas, destacan la reducción de jornada por guarda legal hasta que el niño cumpla los doce años de edad frente a los ocho que establece la legislación vigente o la posibilidad de reducir la jornada laboral a cinco horas sin reducción de la retribución fija hasta que el bebé cumpla un año.

En cuanto a las excedencias, Iberdrola ofrece mayores facilidades que las establecidas por ley, como es la reserva del puesto de trabajo los tres primeros años por el cuidado de menores de cuatro años o familiares dependientes. Además, Iberdrola amplía a dos semanas previas al parto el permiso retribuido. Cada año, la Comisión de Igualdad define planes de acción anual para garantizar el cumplimiento del Plan de Igualdad firmado por la compañía.

Iberdrola España cuenta con más de **80 medidas de conciliación** y ayudas para compatibilizar la vida familiar con una carrera profesional de éxito. Existe un Plan de Formación corporativo a la plantilla para garantizar el correcto conocimiento y aplicación de las medidas de conciliación.

Neoenergía

En Neoenergía (Brasil), como medidas destaca el permiso de maternidad de seis meses y la contratación de profesionales de apoyo jurídico, financiero y psicológico las 24 horas del día.

Iberdrola México

En México, existen horarios de tiempo flexible y se ofrecen días de vacaciones superiores a lo que marca la ley mexicana. Asimismo, la empresa da la posibilidad de reducir la jornada laboral por maternidad u otros motivos familiares. Asimismo, los trabajadores tienen derecho a reducir su jornada normal en una hora, en periodo de lactancia, aplicable al momento de entrada o salida al trabajo. Por distancia al centro de trabajo, estas cinco horas semanales pueden acumularse durante un solo día.

Cualquier trabajadora puede disfrutar de un periodo de permiso por maternidad antes y después del parto conservando su puesto de trabajo. En México, el período asignado de incapacidad es de 84 días. Una vez finalizado el permiso legal por maternidad, las trabajadoras tienen derecho a una excedencia con una reserva del puesto de trabajo.

Scottish Power

En ScottishPower (Reino Unido), la empresa ha implantado el programa "Working Families" que fomenta la adopción de medidas de trabajo flexible, tales como trabajar media jornada o solo cuando los hijos están en la escuela y también trabajar desde casa. Para promover la implantación de las medidas, todos los *managers* han recibido una formación sobre las ventajas de las condiciones de trabajo flexible. Cualquier novedad en las políticas y procesos de la compañía en materia de conciliación y flexibilidad en el trabajo son comunicadas a los *manager* a través de sesiones "Manager Direct Live" así como "webinars".

Cada año, a través de una encuesta de clima laboral, la compañía revisa la satisfacción de sus empleados en materia de conciliación y flexibilidad en el trabajo. Con base en los resultados de la encuesta, la filial continúa trabajando en nuevas medidas hacia mayor flexibilidad laboral.

En 2016, la empresa implementó la plataforma "Your ScottishPower Benefits" que permite a los empleados acceder a beneficios sociales, tales como vacaciones extras o cupones de guardería, que permiten generar un ahorro anual de hasta £933 por cada progenitor.

En 2018 se ha implantado el programa Tommy's Pregnancy con la vocación de dotar a la compañía de las mejores herramientas de apoyo para las mujeres embarazadas y optimizar la organización con sus gerentes.

En 2015, la empresa lanzó su política de permiso parental compartida (Policy on Shared Parental Leave), que ofrece la posibilidad a las familias de repartir los beneficios y ayudas por maternidad y paternidad con libertad, sin mínimos ni máximos por género. Existe una persona encargada de resolver cualquier duda sobre el permiso parental compartido (Statutory Shared Parental Leave and Pay).

Avangrid

Avangrid tiene también como objetivo facilitar la conciliación de las vidas profesional y personal de los empleados. Según las necesidades, todos los empleados tienen acceso a horarios de tiempo flexible y opciones de teletrabajo. Asimismo, se ofrecen días de vacaciones retribuidos superiores a lo que marca la ley americana.

Entre otras medidas destaca el apoyo financiero para el cuidado de familiares dependientes, bajas parentales retribuidas, disposición de tiempo libre y la puesta en marcha de un programa de asistencia personal de carácter confidencial.

	España	México	Brasil	UK	EE.UU
Reducción de la jornada durante periodo de lactancia	✓	✓	✓	✓	✓
Horario Flexible adaptable a cada categoría	✓	✓	✓	✓	✓
Días de vacaciones superiores a lo requerido por ley	✓	✓		✓	✓
Excedencia para el cuidado de un hijo	✓		✓	✓	✓
Excedencia para el cuidado de un familiar	✓			✓	✓

92 % vs 73 % Mujeres vs hombres

que continúan en plantilla un año después de la baja por maternidad/paternidad.

178

Número de excedencias por maternidad, frente a las 444 empleadas que han sido madres.

377

Número de excedencias por paternidad, frente a los 444 hombres que han sido padres*.

16 semanas

Periodo mínimo de permiso por maternidad a nivel internacional.

Neoenergia (Brasil) tiene hasta 26 semanas.

2 semanas

Periodo mínimo de permiso por paternidad a nivel internacional.

España tiene hasta 5 semanas.

* En Brasil, el 100 % de los hombres (370) disfrutó de una excedencia puesto que la baja por paternidad es de 5 días laborables.

Parque eólico marino Wikinger
/ Alemania
© Francis Tsang



7. Nuestro desempeño en 2018

España

Índice mundial de Gap de Género* 0,75 / 1

¿Cuál es el contexto?

Para la consecución de la agenda política alrededor de la igualdad de género, es necesario sumar esfuerzos desde el sector privado y público que reviertan unas cifras poco alentadoras en lo relativo al ODS 5:

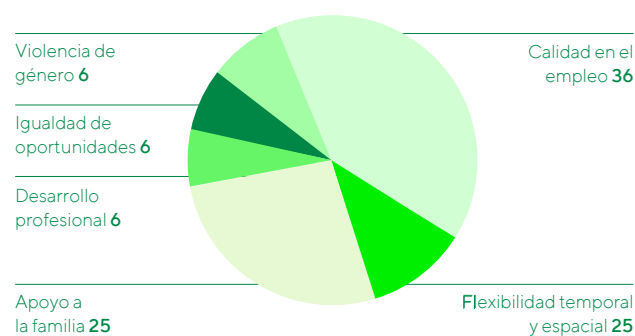
- Las mujeres solo son el 31,71 % de las estudiantes de carreras STEM
- Suponen un 45,8 % de la plantilla de las cotizadas (Ibex 35), y sin embargo, solo un 5 % de ellas ocupa el cargo de consejera ejecutiva.
- El 76 % de las mujeres ocupadas están empleadas (con jefes y sin subordinados) mientras que solo el 7,7 % están ocupadas independientes frente al 64 % y 12 %, de hombres, respectivamente.
- El sector energético emplea, respectivamente, al 0,7 % y 0,3 % de hombres y mujeres ocupados del país.
- En 2018 fue aprobada la nueva Ley de información no financiera y diversidad por la que se obliga a las compañías a publicar sus datos de brecha salarial.

La agenda española en materia de diversidad de género está fijada por dos marcos de acción de alcance nacional y europeo. Por un lado, el país se encuentra inmerso en un proceso de adopción de los ODS como un proyecto país que cuenta con el más elevado respaldo a nivel político y empresarial. Por otro, y como catalizador de esta apuesta, se encuentra el Acuerdo estratégico para la igualdad de género aprobado por la Comisión Europea con horizonte temporal 2016-2019, articulado en cinco áreas prioritarias de acción: el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y su consiguiente independencia económica, la reducción de la brecha salarial, la promoción de la igualdad entre ambos géneros en la toma de decisiones, la erradicación de toda forma de violencia de género y la promoción de estos valores en todo el mundo.

Iberdrola en España ha lanzado en 2018 una campaña de varias acciones para fomentar la corresponsabilidad, como parte del Plan de acción anual de la Comisión de Igualdad. Otra línea de trabajo del plan ha sido la firma de acuerdos con centros educativos para el fomento de las vocaciones tecnológicas entre las chicas.

La acción más destacada por la igualdad de género que lleva a cabo Iberdrola es la aplicación de su Plan de Igualdad. Fue creado en 2009 y en 2017 fue incorporado al VII Convenio Colectivo en España para garantizar el principio de diversidad e igualdad de oportunidades. Dentro del Plan de igualdad se contemplan más de 80 medidas:

Clasificación de las medidas del Plan de igualdad



“Convertirme en la primera mujer que ocupa un puesto de Consejera Delegada en Iberdrola España es un gran oportunidad para seguir impulsando, desde una posición privilegiada, el incremento de la presencia de la mujer en el sector energético. Mi aspiración es que lleguemos a la plena igualdad de género en todos los ámbitos de nuestra sociedad. Para contribuir a ello, asumo a nivel personal el compromiso de atraer a nuestras jóvenes estudiantes hacia este sector y ayudar al desarrollo de nuestras profesionales en todos los niveles de la organización.”

Ángeles Santamaría, CEO de Iberdrola España.

* Fuente: © 2018 World Economic Forum, The Global Gender Gap Index. El índice analiza las brechas de género de cada país atendiendo a criterios económicos, educativos, de salud y políticos. Estos datos se consolidan en un ranking final que permite las comparaciones entre geografías y niveles de desarrollo económico, ordenados de menor existencia de brecha (posición #1) a mayor. La puntuación 1 indica la inexistencia de brecha y el 0 es la existencia de barreras en todos los campos evaluados.



Mujeres en la plantilla

20 %

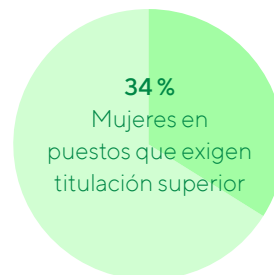
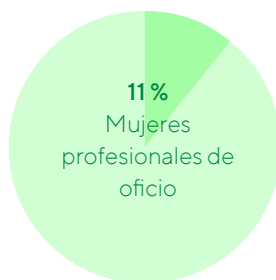
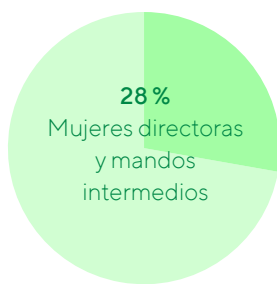
Muy por debajo del 46,4 % de la media nacional.

Mujeres en el Consejo de Administración

29 %

La compañía mejora la media nacional, que se sitúa en el 16,1%.

Presencia de mujeres en las distintas categorías (%)



Retención del talento

31-50 años	Hombres 1,1 %	Mujeres 2,3 %
50 años	Hombres 19,4 %	Mujeres 17,5 %

Proporción de hombres y mujeres de la plantilla que abandona la compañía, según la edad. En edades jóvenes, las mujeres salen más que los hombres, pero una vez consolidada su carrera, (50 años en adelante) permanecen también más.

Mujeres con contratos a tiempo parcial

España	24,3 %
Iberdrola	0,0 %

Iberdrola España no tuvo durante 2018 a ningún trabajador ni trabajadora en plantilla acogidos a un contrato de tiempo parcial, situación debida sin duda a las facilidades promovidas desde la compañía para la conciliación de la vida profesional y privada. En concreto, la cifra contrasta con el 24,3 % de mujeres a nivel nacional empleadas a tiempo parcial.

Formación

+16,0 %

Horas de formación a mujeres directivas que a hombres directivos.

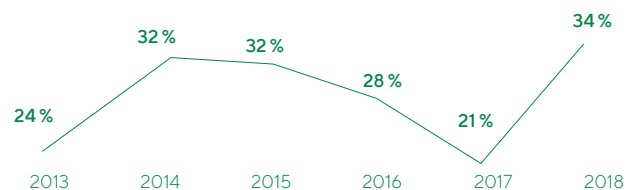
Nuevas contrataciones de mujeres

Durante 2017, la plantilla de la línea de Ingeniería de la compañía vivió una reestructuración por la que una proporción grande de su personal, eminentemente masculino, fue recolocado en otras líneas de servicio. Sin embargo, en 2018 la tendencia se ha recuperado y ha sido el año con mayor proporción de mujeres entre nuevas contratadas en la historia de la filial.

Mujeres vs Hombres

55 % vs 28 %

Ocupando puestos que exigen titulación superior sobre el total de su género.



Reino Unido

Índice mundial de Gap de Género* 0,77 / 1

¿Cuál es el contexto?

En los últimos 12 meses las 80 compañías líderes del sector energético de Reino Unido han hecho progresos en el cumplimiento de objetivos para incrementar la diversidad de género. La situación actual del mercado laboral británico arroja las siguientes cifras:

- La tasa de ocupación femenina es del 71,2 % frente al 80,3 % de la masculina.
- Las mujeres ocupan el 22 % de los puestos en los comités de dirección (19 % en 2017).
- El objetivo de POWERful Women para 2030 es lograr que el 30 % de los puestos ejecutivos y el 40 % de las direcciones intermedias sean ocupados por mujeres
- En 2017 entró en vigor la ley que obliga a las compañías de más de 250 empleados a publicar su brecha salarial, que pretende recortar las diferencias en el medio plazo.
- En los últimos 20 años, la brecha salarial se ha reducido más significativamente en el grupo de edad entre los 40 a 49 años a nivel nacional, el grupo más afectado por la denominada brecha en la ruta del talento.
- Mientras que entre los trabajadores de Londres apenas se ha recortado la brecha salarial, entre los de Escocia se ha recortado del 18 % al 6 % en las dos últimas décadas.

ScottishPower ha avanzado durante el ejercicio en sus relaciones institucionales, ampliando su red de colaboraciones con iniciativas externas que despiertan las vocaciones femeninas por profesiones técnicas y el ascenso de mujeres a puestos de responsabilidad.

La más destacada acción por la igualdad de género que lleva a cabo la compañía es el establecimiento de objetivos cuantitativos para 2020 en materia de inclusión de las mujeres en puestos directivos.

En 2018, ScottishPower ha firmado la suscripción a una coalición sectorial, para fomentar la representación de mujeres en puestos de responsabilidad en el sector de la energía. La coalición se firma en conjunto con *POWERful Women* y otras ocho compañías energéticas.

“Siempre he creído que un equipo diverso es la mejor manera de impulsar el éxito en una organización, y ya hemos visto a través de la aparición de la brecha salarial este año, que la subrepresentación de mujeres en puestos de responsabilidad es cada día una prioridad mayor. Estamos orgullosos de unirnos a Energy Leaders Coalition y esperamos liderar con el ejemplo, mostrando cómo los equipos con diversidad de género y con un fuerte liderazgo pueden ofrecer niveles mucho mayores de innovación, creatividad y éxito para nuestro negocio.”

Keith Anderson, Director Ejecutivo de ScottishPower.

* Fuente: © 2018 World Economic Forum, The Global Gender Gap Index. El índice analiza las brechas de género de cada país atendiendo a criterios económicos, educativos, de salud y políticos. Estos datos se consolidan en un ranking final que permite las comparaciones entre geografías y niveles de desarrollo económico, ordenados de menor existencia de brecha (posición #1) a mayor. La puntuación 1 indica la inexistencia de brecha y el 0 es la existencia de barreras en todos los campos evaluados.



Mujeres en la plantilla

33 %

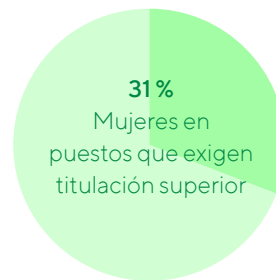
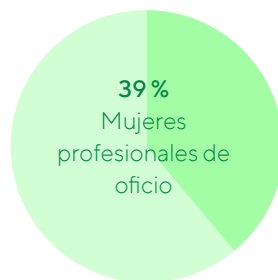
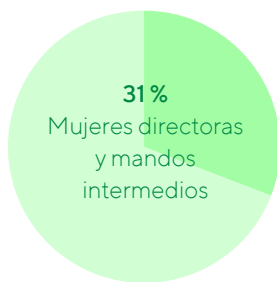
Por debajo del 46,5 % de la media nacional.

Mujeres en el Consejo de Administración

22 %

La compañía se acerca a la media nacional que se sitúa en el 22,8 %.

Presencia de mujeres en las distintas categorías (%)



Retención del talento

31-50 años **Hombres 9,9 % Mujeres 6,8 %**

50 años **Hombres 33,3 % Mujeres 25,8 %**

Proporción de hombres y mujeres de la plantilla que abandona la compañía, según la edad. En todas las edades, la rotación de hombres es considerablemente superior a la de las mujeres.

Mujeres con contratos a tiempo parcial

Hombres **1,4 %**

Mujeres **31 %**

Las mujeres con contrato a tiempo parcial en ScottishPower se mantienen en casi el tercio de la plantilla femenina históricamente, aunque con una bajada de dos puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior.

Formación

+37,1 %

Horas de formación a mujeres directivas que a hombres directivos.

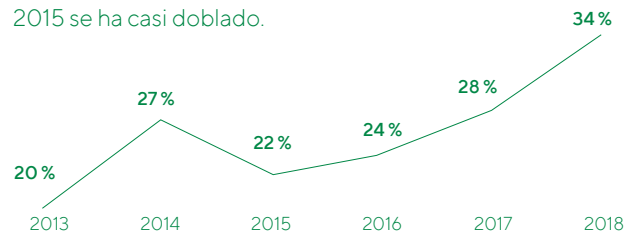
Nuevas contrataciones de mujeres

Los esfuerzos de Scottishpower para atraer mujeres a su negocio se ven reflejados en la tendencia creciente e ininterrumpida de contrataciones a mujeres que desde 2015 se ha casi doblado.

Mujeres vs Hombres

36 % vs 40 %

Ocupando puestos que exigen titulación superior sobre el total de su género.



Estados Unidos

Índice mundial de Gap de Género* 0,72 / 1

¿Cuál es el contexto?

Estados Unidos fue uno de los primeros países donde la mujer se incorporó al mercado laboral y de los primeros en crear una ley de igualdad salarial (Equal Pay Act of 1963). En los últimos años, ha progresado en el cumplimiento de objetivos para incrementar la diversidad de género en los puestos directivos.

Estados Unidos, en la actualidad, es la única nación de la OCDE que no obliga a las empresas con menos de 50 empleados a ofrecer una baja por maternidad.

La formación universitaria de mujeres en activo dentro del mercado laboral se ha cuadruplicado desde 1970: más del 40 % de las mujeres trabajadoras en 2016 era graduada universitaria frente al 11 % de 1970, lo que garantiza el potencial de la siguiente generación de mujeres trabajadoras.

Las mujeres estadounidenses ocupan el 74 % de las posiciones directivas relacionadas con la gestión de recursos humanos, por ejemplo, mientras que solo el 26 % de los puestos directivos en el sector informático y el 7 % en el de la construcción.

Según el Instituto para la investigación de políticas para la mujer, de existir igualdad salarial plena en Estados Unidos, el país podría haber generado 512.600 millones de dólares más, un 2,8 % del PIB nacional de 2016.

En los dos últimos años, Estados Unidos ha retrocedido seis posiciones en el Gender Global Index, debido, en gran medida, a la baja puntuación obtenida en las categorías de salud, supervivencia y empoderamiento político.

AVANGRID cuenta con una plantilla muy variada desde el punto de vista del origen étnico, las tradiciones y los conocimientos. Para acoger esta multiculturalidad, así como la diversidad de género, la compañía cuenta con su propia política de igualdad de oportunidades aprobada por su Consejo, junto con una serie de políticas

corporativas que vigilan el efectivo trato igualitario y no discriminatorio a ninguna minoría, entre ellas, la del colectivo de las mujeres.

Estas políticas son las de: igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, apoyo a las personas discapacitadas o veteranos de guerra con discapacidad, promoción de un ambiente de trabajo donde no haya discriminación y lucha contra el acoso sexual en el trabajo.

Para asegurar que los principios que fundamentan estas políticas son conocidos y respetados por todos los trabajadores, existe un Código de conducta y ética para los negocios, en cuyo funcionamiento todos los trabajadores son formados, anualmente.

“Estamos comprometidos con la promoción de la próxima generación de profesionales de la energía. Esperamos que nos aporte una nueva visión innovadora que lleve a nuestra compañía hacia el futuro. Apoyamos activamente a los estudiantes que eligen disciplinas como la ingeniería, el medioambiente y la estadística a través de becas y colaboraciones con universidades y otras instituciones. También desarrollamos el talento ya existente dentro de la compañía por medio de programas de rotación que identifican a los ingenieros con más alto potencial en el inicio de su carrera para proporcionarles las condiciones necesarias de cara a su desarrollo dentro de AVANGRID.”

James P. Torgerson, Chief Executive Officer de AVANGRID.

* Fuente: © 2018 World Economic Forum, The Global Gender Gap Index. El índice analiza las brechas de género de cada país atendiendo a criterios económicos, educativos, de salud y políticos. Estos datos se consolidan en un ranking final que permite las comparaciones entre geografías y niveles de desarrollo económico, ordenados de menor existencia de brecha (posición #1) a mayor. La puntuación 1 indica la inexistencia de brecha y el 0 es la existencia de barreras en todos los campos evaluados.



Mujeres en la plantilla

29 %

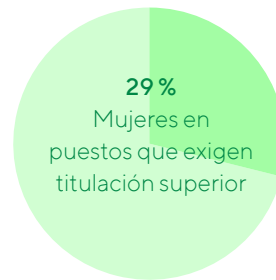
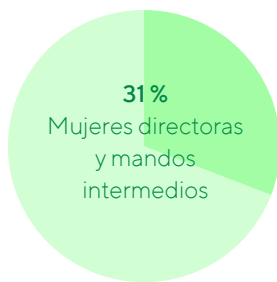
Por debajo de la media en Estados Unidos, un 45,8 %.

Mujeres en el Consejo de Administración

14 %

La compañía está por debajo de la media nacional, que se sitúa en el 16,6 %.

Presencia de mujeres en las distintas categorías (%)



Retención del talento

31-50 años	Hombres 5,9 %	Mujeres 6,8 %
50 años	Hombres 14,8 %	Mujeres 13,1 %

Proporción de hombres y mujeres de la plantilla que abandona la compañía, según la edad. Si bien las mujeres jóvenes dejan la compañía en mayor proporción que los hombres a su edad, ellas permanecen más en el último tramo de su carrera.

Formación

+17,2 %

Horas de formación a mujeres directivas que a hombres directivos.

Mujeres vs Hombres

16 % vs 16 %

Ocupando puestos que exigen titulación superior sobre el total de su género.

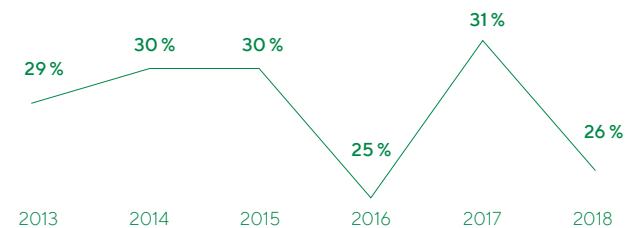
Mujeres con contratos a tiempo parcial

Hombres	0,02 %
Mujeres	0,49 %

Las mujeres con contrato a tiempo parcial en AVANGRID se han reducido a la mitad en los últimos 3 años, gracias a las medidas de conciliación implantadas.

Nuevas contrataciones de mujeres

La apuesta de AVANGRID por el talento femenino se mantiene constante a lo largo de los años y varía ligeramente entre el 25 y el 31 % del total de contrataciones.



México

Índice mundial de Gap de Género* 0,69 / 1

¿Cuál es el contexto?

México es el undécimo país más poblado del mundo y tiene una media de edad de 28 años, lo que indica una excelente perspectiva en el largo plazo en lo relativo a la fuerza laboral.

En la última edición del Gender Global Index México ha avanzado 31 posiciones en el ranking, pasando de la posición 81 a la 50 gracias a, entre otras cosas, una mejor puntuación en las categorías de igualdad de género en el Parlamento y esperanza de vida, así como el mantenimiento de una clasificación por encima de la media en igualdad educativa.

En junio de 2018 fue creada la Unidad de Igualdad de Género por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el objetivo de incorporar la perspectiva de género, igualdad y equidad en el mercado laboral, en el marco del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018.

Un 75 % de las empresas mexicanas tiene al menos una mujer directiva y el 34 % de los cargos con cierto grado de experiencia y responsabilidad ocupados por mujeres.

En la promoción 2017-2018, el 31,78 % de los estudiantes titulados en carreras STEM fueron mujeres, frente al 33,64 % de hace 5 años. Sin embargo, en la rama de ingeniería en particular, hubo casi 12.000 titulados universitarios más en 2018 que en 2013, lo que indica la existencia de una vocación por la ingeniería más extendida aunque no paritaria entre los dos géneros.

Iberdrola México ha experimentado un fuerte aumento en su número de mujeres directivas y mandos intermedios en los últimos años, en su empeño de ir hacia una mayor diversidad de la plantilla.

Desde 2013, la proporción de directivas ha pasado del 4 % al 14 % y la de mujeres en posiciones intermedias, del 17 % al 23 %.

Iberdrola México celebra el foro Mujeres con energía, con el que se propone impulsar el talento de mujeres de la organización, reforzar la igualdad de oportunidades para la mujer y reiterar el compromiso de la empresa con el desarrollo de entornos inclusivos. Cuarenta mujeres participaron en él y fueron acompañadas por el consejero delegado, Enrique Alba.

“Iberdrola México adopta y cumple las políticas corporativas del grupo Iberdrola para garantizar un entorno laboral inclusivo que respete la diversidad e inclusión de las mujeres y otras minorías de su fuerza laboral. Iberdrola México está comprometida con la promoción de la igualdad de oportunidades, la formación y las condiciones laborales igualitarias para todos.”
Enrique Alba, consejero delegado de Iberdrola México.

* Fuente: © 2018 World Economic Forum, The Global Gender Gap Index. El índice analiza las brechas de género de cada país atendiendo a criterios económicos, educativos, de salud y políticos. Estos datos se consolidan en un ranking final que permite las comparaciones entre geografías y niveles de desarrollo económico, ordenados de menor existencia de brecha (posición #1) a mayor. La puntuación 1 indica la inexistencia de brecha y el 0 es la existencia de barreras en todos los campos evaluados.



Mujeres en la plantilla

18 %

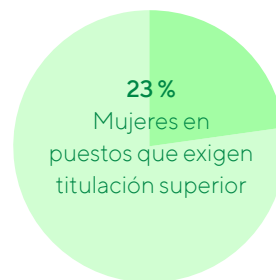
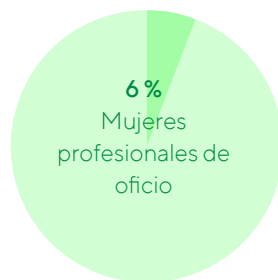
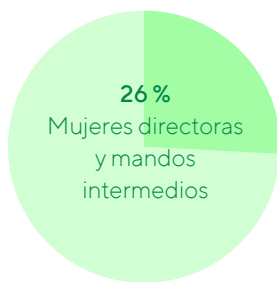
Por debajo de la media nacional en México, un 36,5 %.

Mujeres en el Consejo de Administración

14 %

La compañía está por encima de la media nacional, que se sitúa en el 5,7%.

Presencia de mujeres en las distintas categorías (%)



Retención del talento

31-50 años	Hombres 6,5 %	Mujeres 5,1 %
50 años	Hombres 13,3 %	Mujeres 25 %

Proporción de hombres y mujeres de la plantilla que abandona la compañía, según la edad. La rotación entre hombres jóvenes es ligeramente superior, aunque en la última etapa de su carrera son casi el doble de mujeres que de hombres las que deciden abandonar Iberdrola.

Mujeres con contratos a tiempo parcial

Hombres	0 %
Mujeres	0 %

En la plantilla de Iberdrola México no existe ningún contrato, ni de hombres ni de mujeres, a tiempo parcial, única filial junto con España en la que eso ocurre.

Formación

+39,9 %

Horas de formación a mujeres directivas que a hombres directivos.

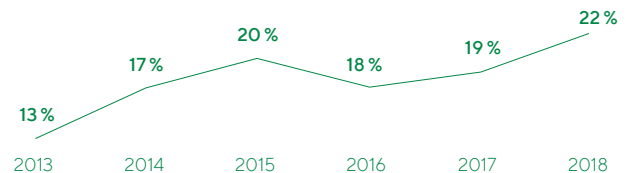
Nuevas contrataciones de mujeres

Desde 2013, Iberdrola Mexico continúa una tendencia creciente de contratación a mujeres que casi se ha duplicado en esos 6 años.

Mujeres vs Hombres

64 % vs 49 %

Ocupando puestos que exigen titulación superior sobre el total de su género.



Brasil

Índice mundial de Gap de Género* 0,68 / 1

¿Cuál es el contexto?

El aumento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral de América Latina desde 1960 es comparable al aumento de la participación de la mujer en la fuerza laboral en los Estados Unidos en los cien años transcurridos entre 1890 y 1990.

En el caso concreto de Brasil, la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha aumentado un 33 % desde 1990 hasta 2017.

Existe un proyecto de ley pendiente en el Senado de Brasil por el que se exigirá a las empresas estatales aumentar su porcentaje de mujeres directoras en, al menos, un 10 % cada dos años hasta alcanzar un mínimo del 40 % de directivos de ambos sexos, lo que deja una horquilla de actuación del 20 %. Esta es la única iniciativa de este tipo que se está considerando en América Latina.

Además, durante el ejercicio, Neoenergia ha llevado a cabo numerosos eventos y acciones con la comunidad para concienciar sobre el papel de la mujer en el mercado laboral y en la sociedad, como son el evento "Escola de Eletricistas", "Empodere-se" o "Estrelas", un evento de sensibilización que se celebró con motivo del día internacional de la mujer.

Dos de las sociedades controladas por Neoenergia, Cosern y Elektro, fueron reconocidas en 2017 como mejores empresas para trabajar, según el ranking Great Place to Work.

"Para Neoenergia la diversidad está directamente relacionada con la sostenibilidad del negocio a largo plazo, puesto que atrae la combinación necesaria de conocimientos, perspectivas, cualidades y habilidades. Por ello, el *Código ético* contempla la no discriminación como uno de sus principios básicos y de conducta profesional, y contempla un canal propio de vigilancia y denuncia."

Mario Ruiz Tagle, consejero delegado de Neoenergia.

* Fuente: © 2018 World Economic Forum, The Global Gender Gap Index. El índice analiza las brechas de género de cada país atendiendo a criterios económicos, educativos, de salud y políticos. Estos datos se consolidan en un ranking final que permite las comparaciones entre geografías y niveles de desarrollo económico, ordenados de menor existencia de brecha (posición #1) a mayor. La puntuación 1 indica la inexistencia de brecha y el 0 es la existencia de barreras en todos los campos evaluados.



Mujeres en la plantilla

18 %

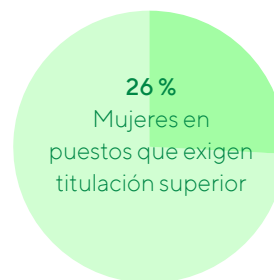
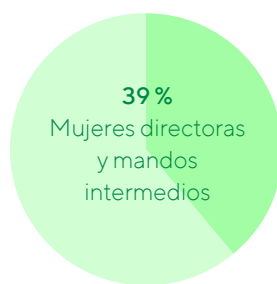
Muy por debajo de la participación de mujeres en la fuerza laboral del país, del 43 %.

Mujeres en el Consejo de Administración

0

Los Consejos brasileños tienen un 7,1 % de mujeres.

Presencia de mujeres en las distintas categorías (%)



Retención del talento

31-50 años **Hombres 7,4 % Mujeres 9,9 %**

50 años **Hombres 43,9 % Mujeres 57,5 %**

Proporción de hombres y mujeres de la plantilla que abandona la compañía, según la edad. La rotación en Brasil es superior a la del resto de filiales y muy en particular entre las mujeres.

Mujeres con contratos a tiempo parcial

Hombres **1,5 %**

Mujeres **11,9 %**

Las mujeres con contrato a tiempo parcial en Neoenergía se redujeron a la mitad en los últimos 5 años, gracias a las medidas de conciliación implantadas. Sin embargo, la incorporación a la plantilla de trabajadores externos durante 2017 ha elevado la proporción de hombres con contratos a tiempo parcial.

Formación

+19,2 %

Horas de formación a mujeres directivas que a hombres directivos.

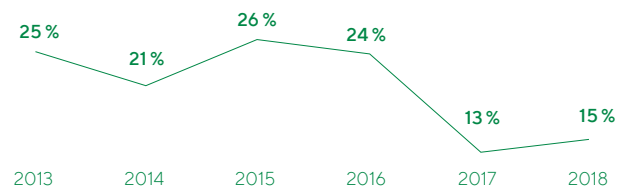
Nuevas contrataciones de mujeres

La proporción de mujeres entre las nuevas contrataciones disminuyó en el año 2017 debido a la internalización de 792 trabajadores previamente ajenos. En 2018, la tendencia se revirtió ligeramente aunque continúa afectada por este tipo de contrataciones.

Mujeres vs Hombres

9 % vs 6 %

Ocupando puestos que exigen titulación superior sobre el total de su género.



Este documento se ha realizado con la supervisión y el control de EY.

