



Informe de diversidad e inclusión de Iberdrola / 2020

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





Índice

1. Introducción	5
2. El camino hacia la diversidad e inclusión	7
3. Pilares, acciones y resultados	11
1. Cultura diversa e inclusiva	12
2. Diversidad de género - Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres	17
3. Discapacidad - Todas las capacidades cuentan	24
4. Diversidad generacional - Potenciar todas las etapas de la vida	27
5. Diversidad cultural - Sumar lo que, a cada país y cultura, les hace diferentes y únicos	29
6. Otros colectivos - LGTBIQ+ y Veteranos	32
4. Inclusión en tiempos de COVID-19	35
5. Principales reconocimientos	39
6. Anexos - Nuestra diversidad en cifras	41
1. Plantilla por país y edad en los últimos tres años (2018-2020)	42
2. Plantilla por país y género en los últimos tres años (2018-2020)	42
3. Plantilla por género y categoría profesional en los últimos tres años (2018-2020)	43
4. Remuneración media por edad y género	44
5. Contrataciones y promociones de las mujeres	44





1

Introducción



"Trabajamos para ser una empresa inclusiva y diversa, que refleje lo más fielmente posible la diversidad del mundo que nos rodea".

En Iberdrola creemos que nuestro éxito depende del éxito de nuestros empleados, de nuestros clientes, de las empresas y los profesionales que interactúan con nosotros y, en general, de las sociedades en las que operamos y a las que servimos. Y cuando hablamos de éxito, nos referimos a que todas las personas cuenten con las mismas posibilidades para desarrollarse personal y profesionalmente, trabajando por una cultura basada en el respeto que elimine barreras heredadas del pasado que no tienen cabida en la sociedad de hoy y que están relacionadas con la edad, el género, el origen, la cultura, las experiencias o los valores.

Sabemos que aún queda mucho camino por recorrer, pero también somos conscientes de nuestro potencial para influir activamente en nuestro entorno y contribuir a generar un verdadero cambio para crear una sociedad más plural, inclusiva y justa a todos los niveles. Por eso tenemos el compromiso y la ambición de ayudar a conseguir un mundo en el que crezcamos todos juntos integrando lo que, a cada uno, nos hace diferentes y únicos.

En lo concreto, trabajamos para ser una empresa inclusiva y diversa, que refleje lo más fielmente posible la diversidad del mundo que nos rodea. Nos esforzamos por potenciar las capacidades individuales de cada uno, porque sabemos que cada persona aporta un talento especial y único y porque potenciar ese talento nos enriquece a todos. También trasladamos activamente nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión a todos aquellos que interactúan directa o indirectamente con nosotros: socios, accionistas, proveedores o clientes.

Esto nos proporciona grandes ventajas: nos permite tener un equipo de gran talento, ser más innovadores, y, sobre todo, comprender y dar la mejor respuesta a las necesidades de la sociedad que, por supuesto, también es diversa.

Llevamos años trabajando por la diversidad y la inclusión, como un "ciudadano" más que tiene la posibilidad de generar un impacto positivo sobre su entorno. En todo este tiempo hemos puesto en marcha numerosas iniciativas. Nos ilusiona compartir los avances que hemos realizado en 2020 en este apasionante objetivo, en nuestro segundo Informe de Diversidad e Inclusión, que resume la contribución de Iberdrola por un mundo más plural, igualitario y justo.

Ignacio S. Galán

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



El camino hacia la diversidad e inclusión



Es el tercer año que Iberdrola reporta sus iniciativas hacía un entorno más justo e igualitario. En 2018 fue una de las primeras empresas en publicar en un único documento una visión en conjunto sobre la labor del grupo para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En 2019 Iberdrola amplió el alcance del informe y recopiló las iniciativas llevadas a cabo para generar un entorno plural, justo e igualitario en otros ámbitos de la diversidad, tanto dentro de la empresa como en la relación con todos sus Grupos de interés. No obstante, su compromiso por la diversidad e inclusión viene desde principios de siglo, como se ve en los siguientes datos e iniciativas que se destacan a continuación:

- En 2007, Iberdrola acordó instaurar en España la jornada continua flexible. La iniciativa, sin precedentes en una gran empresa industrial y pionera dentro del IBEX-35, supuso un punto de inflexión en España particularmente, **al ser la primera en abordar sin fisuras la conciliación laboral en el país.**
- En 2008, Iberdrola publica la Política de igualdad de oportunidades y conciliación, hoy evolucionada a la **Política de igualdad, diversidad e inclusión.**
- En 2012, Iberdrola ha sido la primera energética **en ofrecer atención accesible a sus clientes discapacitados a través de Comunica**, servicio pionero de vídeo-interpretación en lengua de signos en el servicio de atención al cliente.
- Desde 2013, Iberdrola se ha convertido en una de las **compañías con mayor porcentaje de consejeras entre las empresas del IBEX-35.** La empresa cuenta actualmente con un 42 % de consejeras externas en su Consejo de Administración.
- Desde 2016, Iberdrola se posiciona como la principal impulsora del deporte femenino en España, manteniendo **el apoyo a cientos de miles de deportistas a través de 16 federaciones.** La empresa quiere contribuir a la promoción del talento, la igualdad efectiva y el desarrollo social, que son objetivos clave de la compañía en el ámbito del desarrollo sostenible.
- En 2017, la filial renovable de AVANGRID nombra la primera **mujer CEO** y Presidenta. En 2018, Ángeles Santamaría alcanza la posición de CEO de Iberdrola España y en 2020, Eva Mancera asume el cargo de CEO de i-DE, Redes eléctricas inteligentes.
- Desde 2018, Iberdrola viene siendo incluida en el **Bloomberg Gender Equality Index (GEI)** y se ha adherido a la entidad **UN Women.**



- Desde 2019, se revisa el desempeño de **proveedores en materia de Diversidad e Inclusión**, representando **más de 5.000 millones de euros** de las compras realizadas por el grupo.
- En 2020, se crea el **primer Comité Global de Diversidad e Inclusión del grupo Iberdrola**, que tiene como objetivo definir, aprobar y validar el posicionamiento de la empresa en materia de Diversidad e Inclusión y fomentar su implementación en línea con la **Política de igualdad, diversidad e inclusión aprobada por el Consejo de Administración**.

Las iniciativas mencionadas son tan solo una muestra del firme compromiso que Iberdrola tiene hacia la diversidad e inclusión.





Pilares, acciones y resultados



Iberdrola tiene cerca de **40.000 empleados directamente y unos 400.000 de modo indirecto e inducido, estando presente en más de 35 países**. Operar a esta escala conlleva un elevado nivel de responsabilidad en todo lo que hacemos y refuerza el compromiso de crear entornos diversos, tanto por sus orígenes, géneros, edades y creencias; y donde todas las personas se sientan libres de aportar **puntos de vistas diferentes, conocimientos y experiencias**, con independencia de cuales sean sus orígenes, valores y cultura.

En Iberdrola, el compromiso por la diversidad e inclusión está integrado en el **Sistema de gobernanza y sostenibilidad del grupo**. El Sistema de gobernanza constituye el ordenamiento interno de Iberdrola y su grupo para asegurar normativamente la realización de su propósito y sus valores y la consecución de sus fines y objetivos empresariales.

El objetivo de la organización a largo plazo es reforzar una cultura inclusiva y el camino para lograrlo es centrarse en iniciativas concretas en dimensiones como **género, generaciones, cultura y discapacidad**, así como, reconociendo el valor de la **inclusión de otros colectivos como LGTBIQ+ y veteranos** en el ámbito laboral.

El compromiso de fomentar una cultura inclusiva es trasladado activamente por Iberdrola a todos aquellos que interactúan directa o indirectamente con la compañía, considerando estratégico alinear a sus proveedores con sus estándares de desarrollo sostenible, en materia de derechos humanos, códigos de conducta, estándares de salud, seguridad y estrategia ambiental.

Iberdrola es consciente del largo camino que ha iniciado, y de que para seguir avanzando en él hay que mantener el compromiso firme de sus órganos de gobierno, liderazgo, procesos y políticas, así como la alineación de todo su ecosistema con el objetivo de lograr una cultura plural, igualitaria y justa, permitiendo que sea una realidad para todos.

3.1 Cultura diversa e inclusiva

Nuestra respuesta:

Velar por el respeto de los principios de igualdad, diversidad e inclusión, tanto dentro de la compañía como en nuestra relación con externos.

Iberdrola ha establecido cuatro directrices para lograr una cultura diversa e inclusiva:

- 1. Sensibilización y formación:** Cualquier proceso de cambio requiere la implicación de todos los empleados con el fin de que incorporen en sus hábitos y maneras de actuar comportamientos inclusivos. Por este motivo Iberdrola ha desplegado **acciones de sensibilización y formación para fomentar el valor que aporta la diversidad** y concienciar de los sesgos existentes, promocionando programas de liderazgo inclusivo que favorezcan una mejor toma de decisiones y una gestión basada en la meritocracia y la igualdad de oportunidades.



- 2. Flexibilidad y corresponsabilidad:** Iberdrola potencia el **bienestar de sus empleados**, y sabe que la conciliación es clave para lograr el éxito de este objetivo. En esta línea, la compañía ha propuesto y cerrado acuerdos en relación a la jornada flexible con sus empleados, atendiendo a las necesidades específicas de la persona y las exigencias del negocio.
- 3. Trato igualitario y equitativo:** Iberdrola ha definido en su hoja de ruta hacia la diversidad e inclusión, **monitorizar los procesos y procedimientos de gestión del talento** para garantizar la ausencia de sesgos en sus decisiones. De este modo, la compañía trabaja en un proceso de mejora continua para identificar posibles sesgos en los mismos y actuar para eliminarlos, siguiendo criterios neutros y meritocráticos.
- 4. Impulso de la D&I en la sociedad:** Para Iberdrola es tan importante velar por el **respeto y cumplimiento de los principios de igualdad, diversidad e inclusión** dentro de la compañía, como trasladar, **difundir y promover esos mismos valores en sus Grupos de Interés**.

Iniciativas destacadas en 2020

1. Sensibilizar a los trabajadores sobre el valor que la diversidad aporta

En diferentes países donde opera el grupo se ha creado **redes de empleados** con la finalidad de compartir conocimientos y fomentar el cambio para alcanzar un entorno diverso e inclusivo, donde todas las diferencias sean reconocidas e incorporadas en la compañía.

En Brasil se ha creado **grupos específicos con enfoque en género, raza, personas con discapacidad y colectivos LGTBIQ+** con el objetivo de presentar proyectos y ayudar a construir buenas prácticas. Para la configuración de los grupos se han seguido criterios de diversidad como la representación de otras áreas de negocio.

En el Reino Unido el grupo cuenta con cinco redes de empleados: **SP Connected Women, In-Fuse, Future Connections, SP Carers y la red multiétnica VIBE**.



Vibe



Carer Network



Infuse Network



Future Connections



Connected Women

En Estados Unidos el grupo cuenta también con cinco redes diferentes: **WomENergy, AVAN-Veterans, el Consejo Afroamericano de Excelencia AVANGRID, Pride @ AVANGRID y ¡Hola!**

En varios de los países donde opera la compañía, se han realizado **campañas especiales para celebrar los días de la diversidad** (Día de la Mujer, Día de los Discapacitados y Día del Orgullo LGTBIQ+, etc.).



Un 77 % de los empleados que han respondido a la encuesta de clima considera que la compañía está comprometida en crear un ambiente de trabajo Diverso e Inclusivo.

2. Fomentar medidas de flexibilidad y corresponsabilidad

Uno de los pasos para lograr una plantilla más diversa es incorporar medidas que permitan una mayor conciliación entre las responsabilidades personales y laborales **de los empleados**.

En España, Iberdrola fue la primera gran empresa del IBEX-35 en establecer **como horario general la jornada continua todo el año**.

En el Reino Unido la compañía ha implantado una **serie de medidas que permiten conciliar mejor** tales como permiso por adopción, pausa para el cuidado de los hijos, permiso por dependencia, permiso por maternidad y paternidad, permiso parental compartido, etc. Con el apoyo de **Working Families**, se comparan regularmente estas medidas con el mercado externo. Esta actividad de evaluación comparativa sirve de base para el desarrollo de medidas adicionales que continuarán a lo largo de 2021.

Asimismo, se ha creado **SPACE**, una red para dar a los empleados acceso y orientación sobre todos los aspectos de ser padre o cuidador. También se ha puesto en marcha una nueva iniciativa para proporcionar **Coaching de Maternidad/Paternidad a los empleados**. La iniciativa pretende combinar el apoyo práctico y el asesoramiento tanto a los participantes como a sus responsables, así como una orientación profesional centrada en maximizar el potencial de los participantes para su futura progresión.

En 2020, un 73 % de los empleados que han respondido a la encuesta de clima consideran que Iberdrola promueve el equilibrio entre su vida profesional y personal.

En Estados Unidos, se han **lanzado nuevos programas para apoyar a las familias trabajadoras**, incluido el permiso parental remunerado, recursos para el cuidado de ancianos y niños, y ayudas para tratamientos de fertilidad, para adopción y subrogación.

En México, la organización ofrece una serie de **medidas que facilitan la conciliación por maternidad u otros motivos familiares**, algunos ejemplos son: días de vacaciones superiores a lo que marca la ley mexicana, posibilidad de reducción o flexibilización de la jornada laboral, permiso por maternidad antes y después del parto una vez finalizado el permiso legal por maternidad, y que las trabajadoras tengan derecho a una excedencia con reserva del puesto de trabajo.

En los últimos 5 años, un 71 % más de padres han ejercido su derecho a baja por paternidad.



3. Formar a los trabajadores para garantizar un trato igualitario y equitativo

La compañía ha puesto a disposición de todos los empleados una formación **que busca sensibilizar con respecto a los sesgos inconscientes**, y que persigue concienciar del impacto que tienen en la toma de decisiones, y en el desempeño de los equipos.

En el Reino Unido, en 2020, la formación en sesgos inconscientes ha sido obligatoria para **334 líderes con responsabilidad en procesos de selección y equipos de RRHH** (además de los 600 formados en 2018/19). Asimismo, se ha comenzado la realización de **cursos de contratación inclusiva** en el 2020 para un colectivo de 130 responsables.

A nivel global la Escuela de Liderazgo ha impartido una nueva edición del programa de **"Leading in the Age of Disruption"**, junto con Headspring (Joint Venture de Financial Times y el Instituto de Empresa), en el que se han incluido contenidos específicos sobre **sesgos inconscientes**.

Por medio del espacio virtual del que dispone la compañía en la Escuela de Liderazgo (plataforma **E-Leaders**) se han compartido contenidos que abordan temas de diversidad e inclusión, entre la importancia del liderazgo femenino.

Por último, en Estados Unidos, se han definido **objetivos para garantizar que la mayoría de la plantilla participe en formaciones para prevenir sesgos inconscientes**.

4. Fomentar la diversidad en comunidades y proveedores

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 tanto para los negocios como para la sociedad y obtener los productos y servicios.

Proveedores sujetos a estándares de desarrollo sostenible

El grupo Iberdrola apuesta por una cadena de valor sostenible, teniendo el objetivo de incrementar el número de proveedores sujetos a políticas y estándares de desarrollo sostenible.

Para ello, en 2020, el grupo ha extendido la utilización de su modelo de evaluación de proveedores en materia de sostenibilidad. Este modelo es más exigente que la anterior evaluación y permite de forma más detallada evaluar a los proveedores en materia de sostenibilidad, incluyendo aspectos de diversidad e inclusión.



Compras a proveedores de colectivos diversos

En España, durante 2020, el volumen contratado a Centros Especiales de Empleo (con el fin de ayudar y colaborar con el colectivo de personas con discapacidad) ha alcanzado los **2,4 millones de euros**.

En Estados Unidos, AVANGRID destaca el **Supplier Diversity Program**, destinado a fomentar la diversidad en sus proveedores e incrementar las compras a proveedores que cuenten con colectivos diversos (minorías étnicas, LGTBIQ+, veteranos, personas con discapacidad, personas marginadas, etc.).

En 2020, AVANGRID adjudicó 141 millones de euros a proveedores pertenecientes a colectivos diversos.

Premios RETO

Además, la compañía cuenta con los premios **Reto al Proveedor**, bajo la temática RETO (Recuperación, Energías limpias, Transición energética y ODS para destacar su compromiso con **la transición energética, la innovación, el emprendimiento, la empleabilidad, el talento, la igualdad, la contribución a los ODS y la implicación con la COVID-19**.

Para más información: [Premios RETO al Proveedor del Año - Iberdrola](#)

5. Invertir en las comunidades donde opera Iberdrola

Creando oportunidades, quitando barreras

En muchas ocasiones, las circunstancias personales, familiares o de la comunidad frenan el desarrollo de muchos jóvenes. Este problema se ha visto agravado por las consecuencias provocadas por la pandemia mundial y ha intensificado las iniciativas implementadas por Iberdrola para apoyar a este colectivo, especialmente cuando se encuentran en una situación vulnerable.

Entre estas iniciativas, hay que destacar el trabajo de las fundaciones locales (**ScottishPower Foundation, AVANGRID Foundation, Fundación Iberdrola México, Instituto Neoenergía y Fundación Iberdrola España**) y en los esfuerzos para impulsar la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación de los jóvenes.

Para conocer las actuaciones de cada uno de los países en este ámbito, consultar el [Informe de Sostenibilidad 2020](#) del grupo.





Facilitando el acceso a la energía

El programa **Electricidad para todos** es la respuesta de Iberdrola para garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos, a personas y colectivos que carecían de ellos.

Desde 2014 hasta hoy, **Iberdrola ha contribuido a que más de 8.200.000 personas**, en países emergentes y en vías de desarrollo, tengan **acceso a la electricidad** a través de diferentes iniciativas como la financiación de proyectos, la inversión o desarrollo de actividades con impacto social y la implementación de proyectos y acuerdos para ayudar a clientes vulnerables.

En España, se ha establecido un Procedimiento de protección a clientes en situación de vulnerabilidad con el fin de asegurar el suministro energético a ciudadanos económicamente desfavorecidos.

En México, se está desarrollando con comunidades indígenas el proyecto **Luces de Esperanza** en el que se ofrecen soluciones de electrificación con energía solar a comunidades rurales de la Huasteca Potosina y Oaxaca sin acceso a energía eléctrica. En 2020, se ha iniciado la segunda fase del proyecto en San Pedro Pochutla, Oaxaca **con 380 personas beneficiadas y 95 viviendas**.

Iberdrola promueve formación e información sobre medidas de seguridad y ahorro energético entre colectivos con discapacidad o colectivos desfavorecidos o con riesgo de exclusión social.

3.2 Diversidad de Género

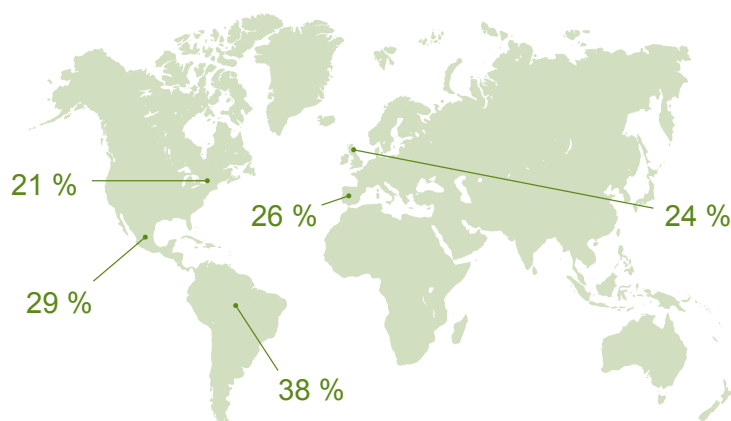
Contexto

Pese a que la situación ha evolucionado ligeramente en los últimos años, la realidad es que las mujeres aún son minoritarias en el ámbito de las ingenierías y las carreras técnicas. Del total graduados en las áreas de ingeniería, el porcentaje de mujeres graduadas sigue siendo muy bajo en los países donde opera Iberdrola. Si ampliamos el alcance a carreras de STEM, sólo alrededor del 30 % de las mujeres a nivel mundial elige disciplinas STEM.*

* Las carreras STEM se refieren a aquellas áreas de conocimiento que hacen referencia a las carreras de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.



Proporción de mujeres graduadas en carreras de ingeniería*



* Fuente. [OCDE](#)

Nuestra respuesta: Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Aumentar la diversidad de género es uno de los objetivos de Iberdrola para reforzar la promoción y el empoderamiento del colectivo femenino de conformidad con la Política de igualdad, diversidad e inclusión, siendo consciente de la escasa presencia femenina en carreras STEM y la dificultad para incorporar a mujeres en puestos técnicos con los correspondientes problemas en posiciones de mayor responsabilidad, siendo este un difícil problema de base estructural al que debe enfrentarse.

Iberdrola ha establecido cuatro directrices para impulsar la diversidad de género:

1. **Fomento carreras STEM:** Iberdrola forma parte de un sector que demanda una cantidad muy elevada de perfiles STEM, por lo que uno de sus principales objetivos a largo plazo es **fomentar la formación e inserción de mujeres del ámbito de las ingenierías y las carreras técnicas** en el entorno profesional.
2. **Impulso de mujeres en puestos de dirección:** Es un objetivo aumentar **el número de mujeres en puestos de Alta Dirección**, para ello se están lanzando acciones formativas en la toma de decisiones para asegurar neutralidad en las contrataciones, así como, **favoreciendo programas de mentoring** para dar mayor visibilidad a las mujeres y a su talento.
3. **Igualdad salarial:** Iberdrola ha convertido este derecho esencial en uno de los compromisos contemplados en su **Política de igualdad, diversidad e inclusión**. La estructura retributiva de todas las categorías profesionales del grupo está diseñada bajo el criterio de neutralidad de género.
4. **Contribución Social:** Uno de los objetivos de Iberdrola es potenciar y fomentar el deporte practicado por mujeres en la sociedad en general.

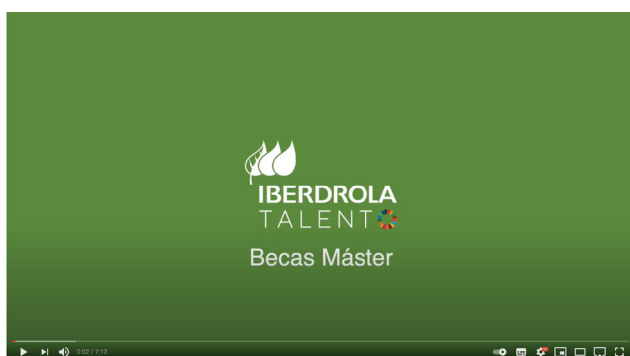
Iberdrola tiene el objetivo de incrementar paulatinamente la presencia de mujeres en posiciones directivas llegando al 30 % en 2025 en todo el grupo.



Fomento de carreras STEM

El grupo ha implementado un **programa de becas universitarias** que busca fomentar el estudio de ingenierías entre jóvenes y mujeres. El grupo realiza diversas acciones para fomentar estas vocaciones tecnológicas, tales como la realización de campañas de difusión de carreras STEM, el desarrollo de cursos en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, y la capacitación de docentes. La representatividad de mujeres en el total de becas otorgadas supera el 50 % en el año 2020.

Iberdrola ha concedido ya cerca de 1.000 becas para recibir formación de excelencia en instituciones de todo el mundo, la mayor parte de ellas en carreras STEM.



¿Quieres saber más sobre el programa de becas Máster que tiene Iberdrola? Visita nuestra página web



En México, **desde el año 2018** se lleva a cabo un evento interno anual para **dialogar sobre los retos y oportunidades en el ámbito de la equidad de género** en el sector energético mexicano. Es una jornada de un día donde se ofrecen conferencias, paneles y actividades de integración para colaboradores en posiciones de liderazgo.



Iberdrola México,
segundo foro de mujeres Energía



Ver el vídeo



En Brasil, **Neoenergia cuenta desde 2019 con la Escuela de Electricistas** para Mujeres. Un programa enfocado en impulsar la representatividad de las mujeres en un sector históricamente dominado por los hombres. En 2020 el programa ha sido reconocido por el WeEmpower (programa de Naciones Unidas que promueve la igualdad de género) como buena práctica empresarial para el empoderamiento de la mujer mediante la educación y el desarrollo profesional.



Escuela de electricistas Neoenergía

[Ver el vídeo](#)

En el Reino Unido, se ha llevado a cabo el **programa RETURN**, el cual ofrece becas para personas que han hecho una pausa en su carrera profesional, de dos años o más en el sector STEM, y que buscan volver al trabajo. Aunque es un programa abierto a cualquier candidato, tradicionalmente, se ha reflejado en que la mayoría de las plazas están ocupadas por mujeres.

El programa ayuda a los aspirantes a refrescar sus habilidades y conocimientos existentes, a la vez que refuerza su confianza en un entorno laboral a través de un itinerario estructurado. En el Reino Unido hay escasez de competencias en funciones STEM, por lo que se invierte en infraestructura para reintroducir este talento en el lugar de trabajo y ayudar a cerrar la brecha existente.

El programa 2020/21 ha recibido un número **récord de solicitantes**, habiendo recibido cuatro veces más solicitudes que el año pasado, en un año marcado por las pérdidas de puestos de trabajo ocasionadas por la pandemia.

Colaboraciones con entidades externas

En 2020, el grupo continuó apoyando **UN WOMEN**, entidad de Naciones Unidas dirigida a dar soporte para el avance en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, ha colaborado en el grupo de trabajo “*Jobs, Skills and Impact*” de la **European Round Table** y participado en iniciativas para promover la representación de mujeres en posiciones de liderazgo.

En España, Iberdrola forma parte de “**CEO por la diversidad**”. Esta Alianza tiene como misión unir a los CEO’s de las principales empresas españolas en torno a una visión común e innovadora de diversidad, equidad e inclusión, actuando como impulsores y embajadores. Asimismo, mantiene su compromiso con los principios del **Charter de Diversidad**. En 2020, la compañía formó parte del grupo de trabajo del proyecto **Diversity@work** en el marco del Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Comisión Europea.

En el Reino Unido, la compañía está adherida a la **Coalición de Líderes de Energía**. En este grupo, los líderes del sector se reúnen mensualmente para compartir las mejores prácticas y conocimientos



y definir compromisos conjuntos para mejorar la diversidad de género desde la atracción hasta la retención. Asimismo, colabora con una serie de organizaciones reconocidas por su compromiso en diversidad de género, tales como el **Women's Engineering Society (WES)**, una red profesional de mujeres en el ámbito tecnológico y de la ingeniería que ofrece inspiración, apoyo y desarrollo a futuras profesionales de ingeniería.

En México, la compañía forma parte del programa acelerador, **Target Gender Equality del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, iniciativa que busca impulsar a las empresas a establecer y alcanzar objetivos ambiciosos en términos de representación y liderazgo de mujeres.





Iberdrola, impulsora del deporte femenino

Iberdrola fue precursora en realizar una apuesta por el fomento de la participación de la mujer en el ámbito deportivo en las mismas condiciones que el hombre. Impulsando acciones como el trabajo en equipo y la superación de retos que 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.

Ese fuerte compromiso permite que, actualmente, sea una referencia en la promoción del talento femenino, la igualdad efectiva y el desarrollo social, valores que forman parte de sus pilares.

En España, la compañía continúa impulsando la igualdad a través del deporte practicando con mujeres, colaborando con **16 federaciones y beneficiando a 300.000 deportistas de estas federaciones.**

Apoyo al Rugby

ScottishPower Energy Networks ha ampliado sus asociaciones de rugby en Escocia y Gales para apoyar a más mujeres en el deporte. Con dicho apoyo, el número de mujeres jóvenes que juegan al rugby en el norte de Gales se ha duplicado en los últimos años.

*El grupo Iberdrola lleva años impulsando a la mujer en el deporte.
Ellas batan y superan nuevos retos ¡Con el apoyo de todos, son
imparables!*

El grupo Iberdrola ha mantenido su compromiso con la igualdad **a pesar de la crisis sanitaria** de la COVID-19, adaptando sus actividades a las nuevas circunstancias.

El Tour Mujer, Salud y Deporte se ha transformado en un programa digital que ha sido transmitido por el canal de Televisión Española Teledporte. El objetivo sigue siendo fomentar el deporte femenino y transmitir las ideas de esfuerzo y superación a través de la práctica y exhibición de varias disciplinas.



Susana Rodríguez
Triatleta Paralímpica

Conoce a Susana Rodríguez

[Ver el vídeo](#)



Nuestro desempeño en cifras

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

Mujeres en el Consejo de Administración

El **42 %** de los consejeros externos del Consejo de Administración del grupo son mujeres.

Mujeres en la plantilla de Iberdrola

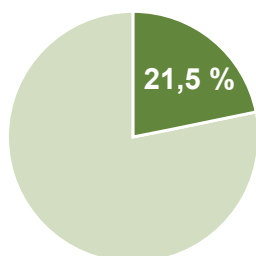
23 % de representación femenina, por encima de la participación global femenina en el mercado laboral STEM, del **20 %** (Fuente: ILOSTAT).

Con respecto a los últimos cinco años:

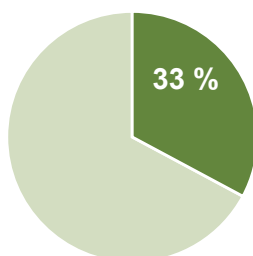
- Ha aumentado un **38 %** el número de mujeres en la plantilla.
- Ha aumentado en un **28 %** el número de mujeres directivas en la plantilla de Iberdrola.
- Ha aumentado un **51 %** el número de mujeres en puestos intermedios y técnicos cualificados.

Mujeres en las distintas categorías profesionales

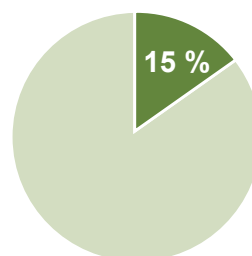
■ Mujeres
■ Hombres



Mujeres en equipos directivos



Mujeres en mandos intermedios y técnicos cualificados



Mujeres en profesionales de oficina y personal de apoyo

Remuneración media por género

Remuneración media (salario fijo más variable) por grupos de edad y sexo

Iberdrola (EUR) ¹³²	Hombres			Mujeres			Total		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Hasta 30 años	23.994	23.357	22.208	26.093	25.183	23.953	24.451	23.758	22.591
Entre 31 y 50 años	43.650	43.458	42.685	51.371	50.487	47.882	45.509	45.179	43.991
Más de 51 años	77.943	75.089	67.787	69.766	66.993	61.064	76.054	73.292	66.378
Total	47.232	47.614	45.990	50.679	50.086	47.278	48.038	48.195	46.293



Iberdrola tiene como objetivo impulsar la igualdad salarial entre hombres y mujeres a nivel de grupo. Este objetivo está incluido como uno de los parámetros del plan estratégico de Iberdrola, S.A., y por ello forma parte de los criterios de evaluación de los objetivos de la alta dirección.

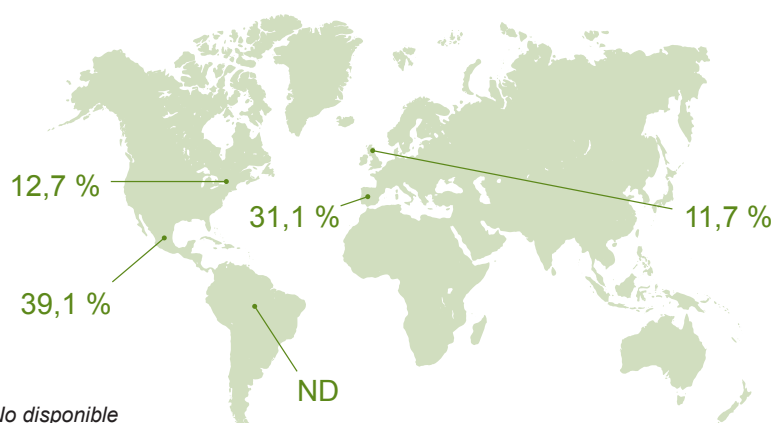
3.3 Discapacidad

Contexto

Iberdrola opera en países con realidades distintas y con retos diferentes de accesibilidad en las compañías. El nivel de inclusión de las personas con discapacidad en edad de trabajar y las regulaciones específicas en los países donde opera generan la necesidad de una gestión personalizada de acuerdo con esta realidad.

En la mayoría de los países desarrollados, la tasa oficial de desempleo de las personas con discapacidad en edad de trabajar es al menos, el doble que la de las personas sin discapacidad.

Tasa de desempleo de las personas con discapacidad (%)*



* Fuente: [ILOSTAT](#) - ND: No disponible

Nuestra respuesta: Todas las capacidades cuentan

La existencia de determinadas limitaciones en las capacidades de algunos empleados para el desarrollo de algunas tareas es perfectamente compatible con su capacidad para generar un valor añadido muy significativo en otras actividades.

Se pretende concienciar y sensibilizar a las personas para no identificar tales circunstancias de manera precipitada como posible obstáculo para la correcta integración en la actividad laboral.



Iberdrola se compromete a fomentar un entorno seguro e inclusivo en el que se aproveche al máximo los talentos de las personas con habilidades distintas, con el objetivo de aumentar el número de personas discapacitadas trabajando en la compañía y conseguir normalizarlo en el entorno corporativo.

Iberdrola ha establecido cuatro directrices para mejorar la integración de las personas con discapacidad:

1. **Fomento de un entorno inclusivo** en el que personas con discapacidad se encuentren acogidos y desarrollen un fuerte sentido de pertenencia. Para ello, se llevan a **cabo campañas y formaciones** que faciliten la inclusión de personas con discapacidad dentro del grupo.
2. **Garantizar la accesibilidad**: Iberdrola se compromete con el **diseño inclusivo y con la creación de instalaciones, productos y servicios** que respondan a todas las necesidades de sus empleados y clientes, independientemente de sus capacidades.
3. **Trato igualitario y equitativo**: Iberdrola tiene el compromiso de **formar a sus gestores de selección** para eliminar sesgos inconscientes de cara a la atracción de talento de personas con discapacidad. Una de sus prioridades es la **sensibilización de la totalidad de sus empleados**, para poder crear un ambiente en el que todos, independientemente de su condición, se sientan cómodos.
4. **Colaboración externa**: Iberdrola colabora con **organizaciones externas** con el objetivo de identificar e incorporar perfiles con **discapacidad a sus equipos**. Además, realiza colaboraciones con empresas comprometidas en sensibilizar a la sociedad de la importancia de la inclusión de perfiles con condiciones distintas.

Iniciativas destacadas en 2020

1. Fomento de un entorno inclusivo

Iberdrola considera que la formación es capaz de ofrecer oportunidades laborales a personas con discapacidad, salvando así, las dificultades para encontrar un entorno cómodo y seguro donde desarrollar su carrera profesional.

En España se ha impulsado la **iniciativa "YO PUEDO"** en colaboración con el programa #EmpleoParaTodos de Fundación Adecco, que prepara a personas con discapacidad intelectual y enfermedades mentales para acceder y mantener un puesto de trabajo.

Se han llevado a cabo **campañas para remitir a las personas con discapacidad** a vacantes internas de Iberdrola. Además, el grupo se compromete con la contratación de empleados con síndrome de Down y seguimiento de su evolución en la compañía. Como ejemplo, en Brasil, Neoenergía tiene implementado **un programa de tutorías** (Novo Olhar) para jóvenes con Síndrome de Down.



2. Acceso de nuestros servicios y productos

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.

En 2012, Iberdrola ha sido la primera energética **en ofrecer atención accesible a sus clientes discapacitados a través de Comunica**, servicio pionero **de vídeo-interpretación en lengua de signos** en el servicio de atención al cliente.

El programa **'Customers Requiring Additional Support'** ofrece servicios adicionales a clientes con discapacidades, deficiencia visual o auditiva, enfermedades crónicas o personas mayores de sesenta años.

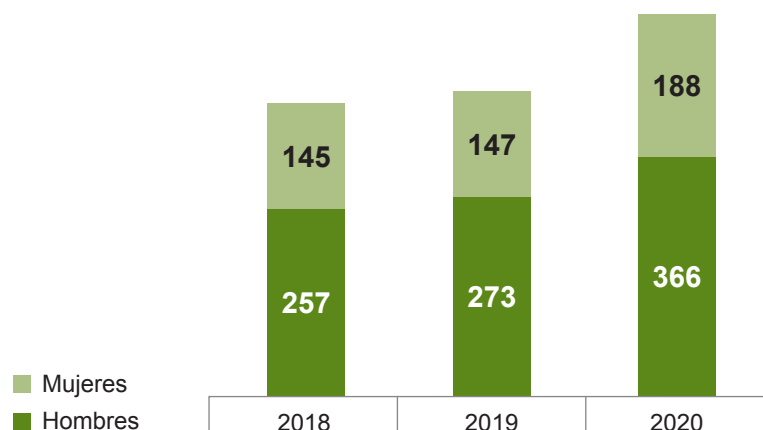
Con la iniciativa **Next Generation Text Service** (NGTS) la compañía ofrece una gama de herramientas y servicios que pueden ayudar a que los clientes con dificultades se comuniquen a través de textos mediante un teléfono inteligente, tableta u ordenador.

3. Colaboración con entidades externas

En el Reino Unido, el **programa Breaking Barriers** se lleva a cabo en colaboración con la Universidad de Strathclyde y ENABLE Scotland e incluye el acceso a la universidad, una ceremonia de graduación y un periodo de prácticas de ocho semanas en ScottishPower. El programa tiene como objetivo apoyar las aspiraciones de los jóvenes con discapacidades de aprendizaje **y proporcionar igualdad de oportunidades para acceder a los cursos universitarios**.

Nuestro desempeño en cifras*

La representatividad de las personas con discapacidad en Iberdrola se ha incrementado un 38 % en los últimos tres años. Este dato es muy positivo y alentador para seguir luchando por aumentarlo en los próximos ejercicios.



* No incluye empleados del Reino Unido ya que la compañía no solicita esta información.



3.4 Diversidad Generacional

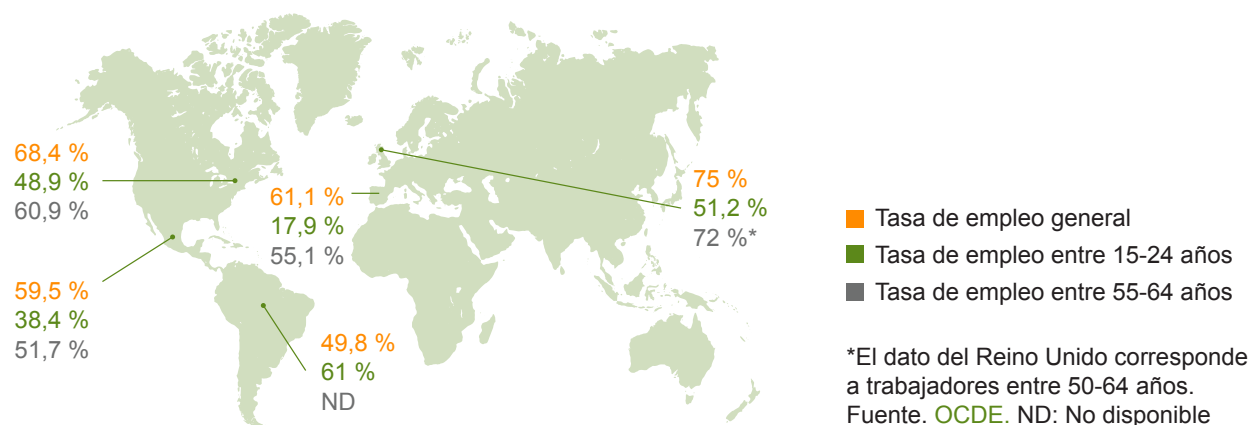
Contexto

El envejecimiento de la población mundial y el aumento de las tasas de inactividad plantean problemas a los sistemas económicos y sociales. Iberdrola quiere abordar estos desafíos para asegurar a los países donde opera un futuro sostenible.

El compromiso de Iberdrola con los jóvenes sigue varias líneas de actuación: impulsar que cada vez más personas tengan el acceso a una educación de calidad que les permita profesionalizarse y contribuir con la sociedad, enfocar sus esfuerzos especialmente en colectivos desfavorecidos/minoritarios y sensibilizar a la sociedad con respecto a las características de cada generación, creando oportunidades para que saquen lo mejor de cada una de ellas.

A su vez, para Iberdrola resulta una prioridad en su hoja de ruta hacia el logro de una cultura inclusiva, el cuidado de los mayores y la garantía de su participación en el negocio, posicionándose como actores clave tanto en el aporte de experiencia del sector como en la formación de nuevas generaciones.

Tasa de empleo general y por rango de edad



Nuestra respuesta: Potenciar todas las etapas de la vida

Iberdrola persigue ser una empresa empleadora de talento de todas las generaciones. Para ello ha elaborado líneas de actuación para apoyar a los empleados en las diferentes etapas de su vida, para poder equilibrar sus responsabilidades profesionales con sus compromisos personales, así como para ofrecerles oportunidades de desarrollo, independientemente de su edad.



Iberdrola ha establecido tres directrices para mejorar la integración en la compañía y la sociedad:

1. **Acceso universitario a jóvenes en situación desfavorecida:** El compromiso de Iberdrola es ayudar a que **jóvenes en situación desfavorecida**, que no tengan medios para hacerlo por sí mismos, **accedan a una carrera universitaria**.
2. **Formación continua en todas las etapas de la vida:** Fomentar la educación en **todos los sectores**, pero especialmente en los jóvenes dedicados a **carreras STEM**, facilitando el acceso a los estudios y a la compañía si existiese la posibilidad. Asimismo, el grupo reconoce la aportación de valor por parte del talento senior y ofrece **formaciones adaptadas a sus necesidades**.
3. **El valor de la experiencia:** El talento senior posee habilidades y cualidades esenciales. Iberdrola apoya la **transmisión de conocimiento** entre generaciones.

Iniciativas destacadas en 2020

1. Acceso a estudios y carreras profesionales

Iberdrola sigue trabajando en la promoción de carreras científicas entre jóvenes y mujeres estudiantes.

En 2020, Iberdrola incorporó en la empresa a más de 900 jóvenes en prácticas. Además, destaca **el programa de becas y ayudas para personas con escasos recursos** impulsado por las fundaciones. Para más información, ver el [Informe de Sostenibilidad 2020](#).

2. Programa de Mentoring

A nivel global, el grupo ha puesto en marcha el primer **programa global de Mentoring Digital**, con el objetivo de **fomentar el avance de habilidades digitales** en personas de todas las generaciones, especialmente para aquellas que no han nacido en la era tecnológica. Esta iniciativa ha superado las expectativas: se han recibido más de 550 inscripciones, lo que ha hecho posible la formación de 185 parejas. De ellas, 50 están compuestas por empleados de diferentes países y más de 100 por empleados de distintas generaciones. Las áreas de enfoque del programa de mentoring han considerado tanto **habilidades técnicas como soft skills**.

ScottishPower lanzó **Mentor Connect** en febrero de 2020. El programa tiene como objetivo relacionar empleados de alto potencial y/o graduados con tutores, con la intención de compartir experiencias y desarrollarse a sí mismos y a otros.

3. Compartir la experiencia de nuestros talentos seniors

En España, se inicia el **Plan de aprovechamiento del talento Senior** a favor de la Sociedad y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, nace con el objetivo de que las personas que se prejubilán o jubilan puedan poner su **conocimiento y “expertise” a disposición de la sociedad, colectivos vulnerables y entidades sociales** a través del Programa Voluntarios Iberdrola.

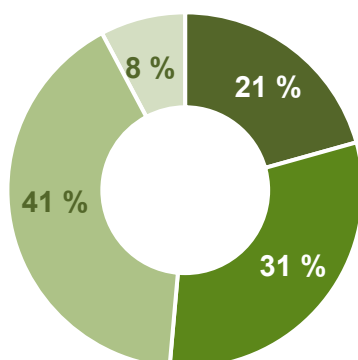


Nuestro desempeño en cifras

En 2020, la plantilla cuenta con cerca de 40.000 empleados, distribuidos en cuatro generaciones.*

Representación de la plantilla por generación en 2020

Los datos por generaciones de la fuerza laboral en la plantilla dotan a Iberdrola de una combinación de diferentes talentos para lograr un mayor desempeño empresarial.

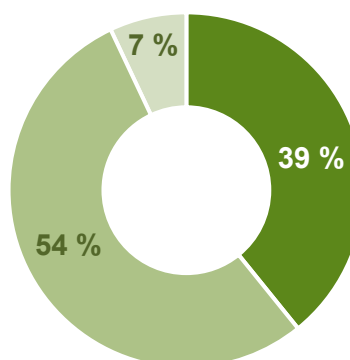


■ Baby Boomers ■ Generación X ■ Generación Y ■ Generación Z

***Baby Boomers** (1949-1968), **Generación X** (1969-1980), **Generación Y o Millennials** (1981-1993) y **Generación Z** (1994-2010)

El reflejo de la diversidad en puestos ejecutivos

Iberdrola cuenta con un mix generacional en posiciones ejecutivas que favorecen la diversidad de pensamiento, talentos, perspectivas y experiencias.



3.5 Diversidad cultural

Contexto

En las compañías internacionales uno de los principales desafíos es dotar de una comunicación clara y eficiente, que salve las diferencias del idioma y los posibles choques culturales, ya no sólo entre los diferentes equipos sino con los clientes y proveedores del entorno en el que opera la organización (el 51 %* de los fallos de comunicación se atribuye a diferencias culturales). Cómo se gestionen estos retos puede ser determinantes para la permanencia del negocio en el país, y el futuro de la compañía.

Este reto presenta grandes beneficios si se incorpora esta dimensión de la diversidad en los procesos de gestión, pues aporta la flexibilidad necesaria para afrontar grandes procesos de transformación y amplía la capacidad de innovación.



Iberdrola trabaja constantemente para analizar las métricas por país en cuestiones de multiculturalidad y mejorar cada día su desempeño a través de las ventajas que supone sumar lo que, a cada país y cultura, les hace diferentes y únicos.

* **Fuente.** Compartir a través de la frontera. *The Economist - Confidencial*, 15/10/2019

Nuestra respuesta: Sumar lo que, a cada país y cultura, les hace diferentes y únicos

Iberdrola reconoce el carácter internacional del grupo y la contribución que realizan a su favor personas con distinto origen, raza y etnia, representando una fuente de enriquecimiento permanente y decisivo del grupo, que se preserva y fomenta a través de iniciativas que lo potencien.

Iberdrola ha establecido tres directrices para mejorar la integración cultural en la compañía y la sociedad:

1. **Aprovechamiento del talento interno:** Entre los principios de la cultura empresarial del grupo Iberdrola está la valoración de sus talentos, a través de los procesos de reclutamiento interno y de movilidad internacional, que va de la mano de la creación de equipos con distintos conocimientos, experiencias y culturas. Impulsar la integración de estas personas, favoreciendo la colaboración, el compañerismo, y el intercambio de ideas, son factores que inciden directamente en la mejora de la creatividad y la productividad.
2. **Promoción de equipos multiculturales:** Iberdrola promueve la creación de campañas y eventos para sensibilizar acerca de las diferencias culturales de todos sus empleados, facilitando el diálogo entre sus trabajadores, dando a conocer la relevancia de los modelos étnicos con el fin de lograr una plantilla diversa e inclusiva.
3. **Acceso a productos y servicios:** Iberdrola garantiza la **accesibilidad a sus servicios**, independientemente del idioma, por ello dispone de todos los medios para poder ofrecer un **servicio global** a disposición de todos.

Iniciativas destacadas en 2020

1. Fomentar la movilidad

La compañía facilita la movilidad interna en la organización para crear equipos que aprovechen la multiculturalidad.

A nivel global, el grupo ofrece **Programas de Movilidad** como el Early Career, que ofrece la posibilidad de que empleados de otros países puedan trabajar, durante 2 o 3 años, en proyectos de transformación e innovación para después continuar su carrera en su país de origen.

2. Promover equipos con diversidad étnica

Fomentan la formación en los idiomas principales que se hablan en el grupo: **español, portugués e inglés**, con diferentes recursos de aprendizaje que en 2020 se han traducido en más de **121.000**



horas de formación en idiomas a nivel global.

Recientemente, desde el Reino Unido, se ha creado **VIBE**, una red para fomentar **equipos con diversidad étnica**. En 2020, VIBE proporcionó apoyo para desarrollar y comunicar la posición de la compañía **sobre Black Lives Matter** y celebró un evento en línea sobre la importancia de los modelos étnicos como parte de las celebraciones de la semana nacional de la inclusión.

La red del Reino Unido puso en marcha su programa de comunicación **“Educate and Celebrate”** (Educar y Celebrar), centrado en la **sensibilización sobre las fiestas étnicas**, explicando su significado e importancia a los empleados que las celebran.

AVANGRID, llevó a cabo un trabajo con la colaboración de una consultora externa, para realizar **12 talleres sobre el racismo** en la América corporativa. Los ejecutivos de AVANGRID y los miembros de su equipo, participaron en un debate en el que adquirieron conciencia acerca de la **historia del racismo estructural en Estados Unidos** y a raíz de ello, emprendieron acciones para continuar el diálogo en sus equipos.

Además, AVANDRID celebró el pasado octubre el **“#HispanicHeritageMonth”**, un mes dedicado a la reflexión y la apreciación de las creencias y culturas de cada empleado, siendo capaces de reconocer la diversidad y la forma de contribuir y apoyarse mutuamente.

3. Garantizar el acceso al servicio de atención al cliente que no hablan el idioma local

Para sus clientes, Iberdrola se asegura también que todos puedan acceder al servicio de atención al cliente, en el caso de que tenga dificultades en expresarse en el idioma local. En el Reino Unido, ScottishPower **dispone de un servicio de traducción para facilitar la comunicación** en los casos en los que un cliente tenga dificultades para expresarse en inglés.

En Estados Unidos, en AVANGRID también existe un servicio para ayudar a las personas con necesidades especiales y asesorarlas en la elección de los servicios que les puedan ser de utilidad. Adicionalmente la compañía dispone de atención a los clientes de habla hispana, a través del servicio ***In house Spanish Speaking Representatives***.



Nuestro desempeño en cifras



*La nacionalidad mexicana ha estado presente en el Consejo de Administración hasta el cese de doña Georgina Kessel Martínez con fecha 20 de octubre de 2020.

3.6 Otros colectivos: LGTBIQ+ y Veteranos

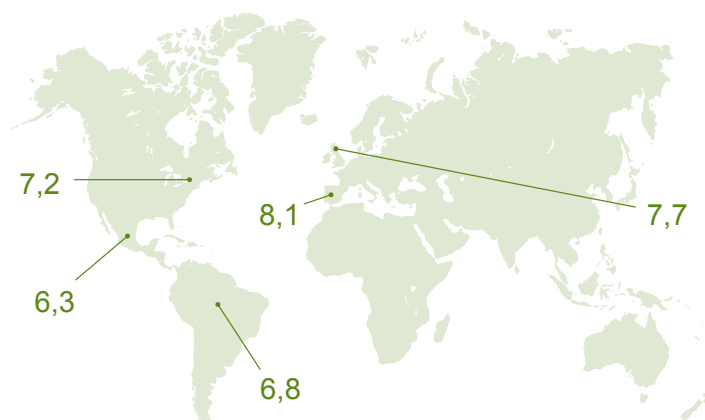
Contexto

Los niveles medios de aceptación de las personas LGTBIQ+ y sus derechos han aumentado a nivel mundial en las últimas décadas.

Sin embargo, la aceptación del colectivo LGTBIQ+ no es la misma en todos los países en los que opera Iberdrola, dificultando la expresión libre de su condición sexual en su entorno y el trato igualitario de oportunidades. Esto puede tener como consecuencia la pérdida de talento.

Iberdrola, en su firme propósito de potenciar una cultura inclusiva, quiere favorecer un entorno donde el colectivo LGTBIQ+ pueda expresarse con la misma libertad que el resto de los empleados.

Puntuación del Índice de Aceptación Global LGTBIQ+



* Fuente: [Williams Institute](#)

LGTBIQ+. Nuestra respuesta: Sensibilizar, excluir los perjuicios que puedan existir

Iberdrola tiene como objetivo defender la igualdad, la comprensión y el respeto a las diferencias, creando y favoreciendo una cultura en la que cualquier persona pueda expresar abiertamente su condición sexual sin ser juzgados.

Iniciativas destacadas en 2020

1. Apoyo a la comunidad LGTBIQ+

En el Reino Unido un grupo de empleados han creado IN FUSE, una iniciativa cuyo objetivo es celebrar eventos de concienciación en este ámbito. Actualmente son los representantes de ScottishPower en el Orgullo del Reino Unido y contribuyen a impulsar la inclusión en general dentro y fuera de la empresa.

Con el apoyo de *Stonewall*, la *Scottish Trans Alliance* y su propia red de empleados LGTBIQ+, **In-Fuse**, han desarrollado unas directrices para apoyar a los **empleados trans** en toda la compañía. La política se lanzó como parte de las celebraciones de IDAHOBIT el 16 de mayo de 2020. La red IN-FUSE, promovió una serie de eventos virtuales para concienciar sobre las experiencias vividas por las personas trans y sobre los diferentes ámbitos dentro de la comunidad LGTBIQ+.

Desde 2017, ScottishPower ha mejorado año tras año su puntuación en el índice de Igualdad de Stonewall, índice que mide el progreso en la integración del colectivo LGTBIQ+ en el trabajo.

Neoenergía, celebra el día internacional de la familia donde considera sus más variadas composiciones posibles, además de participar y celebrar el día del Orgullo LGTBIQ+.



ScottishPower Energy Networks siguió apoyando el Orgullo en Liverpool a pesar de la pandemia

[Ver el vídeo](#)

2. Apoyo a los veteranos de guerra

Veteranos. Nuestra respuesta: Apoyamos a los veteranos de guerra

En el Reino Unido, *ScottishPower*, es un empleador "**Forces Friendly**" con una población de reservistas activos. ScottishPower está actualmente acreditado como empleador de nivel "plata".

En Estados Unidos, AVANGRID fomenta con diferentes programas la inclusión de veteranos de guerra. AVANGRID ha expandido sus Business Resource (affinity) Groups, contando en total con cinco grupos diferentes, entre ellos AVAN-Veterans.





Inclusión en tiempos de COVID-19



¿Qué implicaciones ha tenido la pandemia para la diversidad e inclusión?

En 2020 hemos asistido a una **convergencia de acontecimientos mundiales sin precedentes motivadas por la pandemia**. La amplificación de los actos **de injusticia racial y la agitación económica** han sacudido el mundo, magnificando las diferencias socioeconómicas, las brechas de accesibilidad y los efectos de la vida laboral en el bienestar.

Los que más han sentido el impacto socioeconómico son las **personas y los grupos que ya experimentaban desigualdades**: los que tienen discapacidades o enfermedades crónicas, los miembros de **grupos raciales y étnicos minoritarios, las mujeres, la comunidad LGBTIQ+, los ancianos y las personas con menores ingresos**.

El cambio repentino **al trabajo a distancia** ha alterado muchos factores de nuestras vidas, más allá de los parámetros del lugar de trabajo convencional. Las obligaciones culturales, los roles sociales tradicionales, las responsabilidades parentales, las condiciones de salud mental, el acceso a Internet y una serie de otros factores han puesto de manifiesto **desigualdades sociales y tecnológicas que podrían haber pasado desapercibidas antes de que la gente empezara a trabajar donde vive**.

Todo ello, provocó la necesidad de aumentar la flexibilidad de la jornada.

Iberdrola ha lanzado diferentes iniciativas para ayudar a los colectivos más afectados, y paliar el impacto de la pandemia en los mismos.

¿Cómo ha respondido Iberdrola?

Iberdrola ha colaborado para mejorar y facilitar la situación, no solo de **sus empleados, sino también de sus clientes, proveedores y la sociedad** en general, haciendo todo lo posible para mejorar la vida de aquellos que se han visto fuertemente agitados por la crisis económica, social y sanitaria en consecuencia de la pandemia mundial.

Sociedad

Siendo las **infraestructuras eléctricas activos críticos y estratégicos** en todos los países en los que opera Iberdrola, la compañía **continuó ofreciendo** desde los primeros meses de 2020 **un servicio esencial con la máxima garantía de calidad y continuidad, asegurando así el suministro a sus clientes y a todos los territorios afectados**.

Iberdrola activó planes especiales para establecer **canales de atención prioritaria para hospitales**, centros sanitarios y otros servicios esenciales a la comunidad ante la COVID-19, con la entrega de material sanitario por valor de 30 millones de euros.

Dada la difícil situación de muchas personas durante el confinamiento, Iberdrola ha puesto en marcha acciones para apoyar **a ancianos y personas con discapacidad intelectual y/o enfermedad mental**, que necesitaron atención y orientación para poder gestionar emocionalmente la situación del confinamiento.

Además, sus empleados también tuvieron **una respuesta inmediata**, creando una red de **9.600 voluntarios** encargados de fabricar material y colaborando con el reparto de alimentos y atención a personas desfavorecidas.



Clientes y proveedores

Con el objetivo de contribuir a **la recuperación de la economía y el empleo**, Iberdrola decidió **adelantar pedidos a proveedores** por un valor de **14.000 millones en 2020** y **eleva sus inversiones hasta los 10.000 millones de euros**.

Entre otras medidas, Iberdrola ha aprobado planes para **facilitarle a sus clientes el pago de facturas y el mantenimiento de suministro a los usuarios vulnerables**.

Empleados

Se han adoptado medidas de flexibilidad laboral ajustadas a las orientaciones de cada gobierno en los lugares en los que está presente Iberdrola. Entre ellas se pueden citar: la instrucción y herramientas para los profesionales esenciales (de campo), la continuación de todos los puestos de trabajo a pesar de la crisis ocasionada por la COVID-19, la capacitación del equipo de liderazgo para realizar su trabajo en remoto, la flexibilización y aportación de recursos tecnológicos y equipos que dieran continuidad a las actividades.

Más allá, **el equipo de Salud Ocupacional** ha estado disponible para proporcionar **evaluaciones de riesgo a medida** y se ha ofrecido un **seguimiento continuo** a los empleados confinados, así como orientación y apoyo a aquellos que viven con un miembro de la familia confinado.

Reconocimientos

Iberdrola es la compañía del sector eléctrico que mayor compromiso y responsabilidad social ha mostrado ante la pandemia por COVID-19, según el informe realizado por **Merco** (Monitor Español de Reputación Corporativa), considerando valores como el mantenimiento de puestos de trabajo, cuidado de sus empleados, apoyo al sistema sanitario, donación de material, adelanto de compras a sus proveedores, cesión de logística al servicio de la sociedad, apoyo a los más necesitados o acciones de voluntariado.

En la encuesta de clima laboral, 91 % de los empleados han reconocido de manera muy positiva la respuesta frente a la COVID-19.

Para más información al respecto, consultar el [Informe de Sostenibilidad 2020](#).





Principales Reconocimientos



En 2020 ha sido reconocida por su buen desempeño en materia de diversidad e inclusión por organismos referentes a nivel nacional e internacional.



Por tercer año consecutivo, Iberdrola está Incluida en el [Bloomberg Gender Diversity Index](#).



Iberdrola se destaca en el *Workforce Disclosure Index* (WDi) con [resultados superiores a la media](#), por sus iniciativas para promover un entorno de calidad entre sus empleados.



Iberdrola es la empresa ganadora de la primera edición del premio "MAPFRE Inclusión Responsable" por su liderazgo **en el compromiso con las personas con discapacidad**.



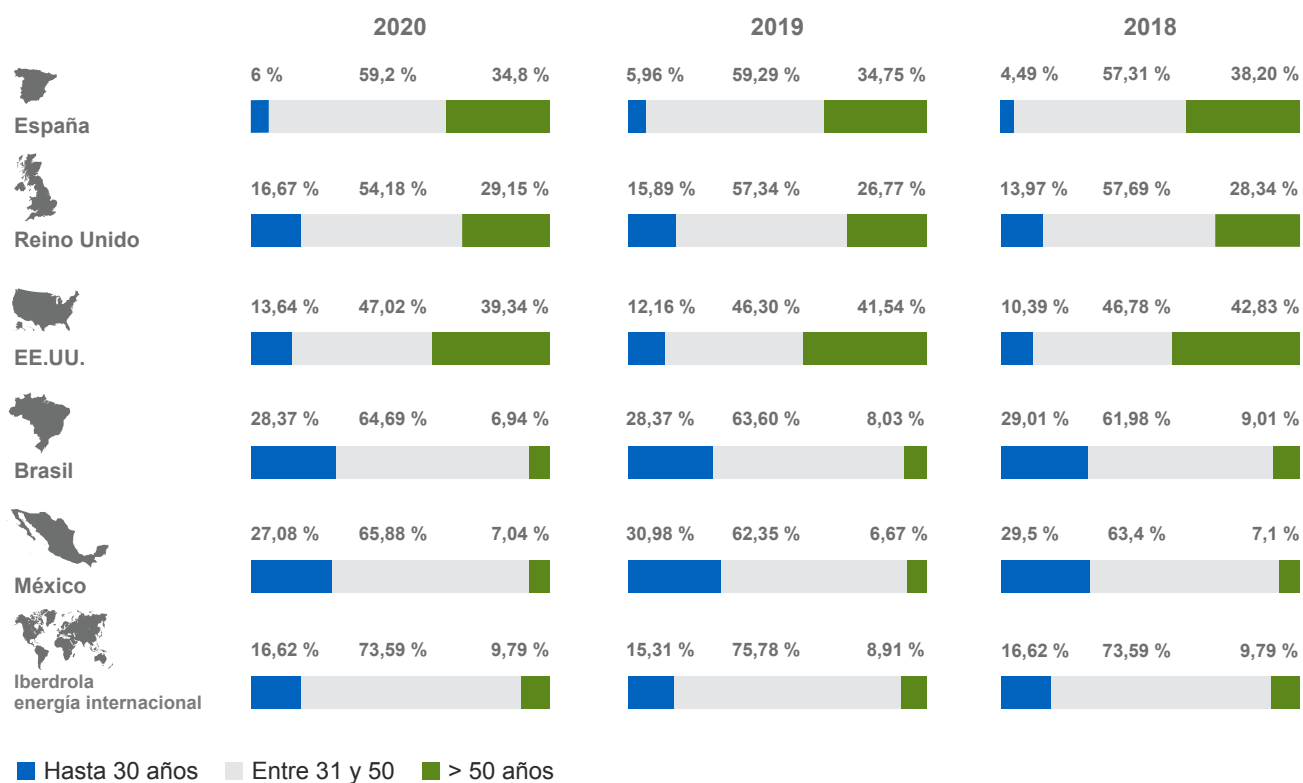
Iberdrola es la única empresa española reconocida como una das empresas más éticas do mundo, de acuerdo con la clasificación [2021 World's Most Ethical Companies](#), elaborada por el Instituto Ethisphere.



Anexos: Nuestra diversidad en cifras

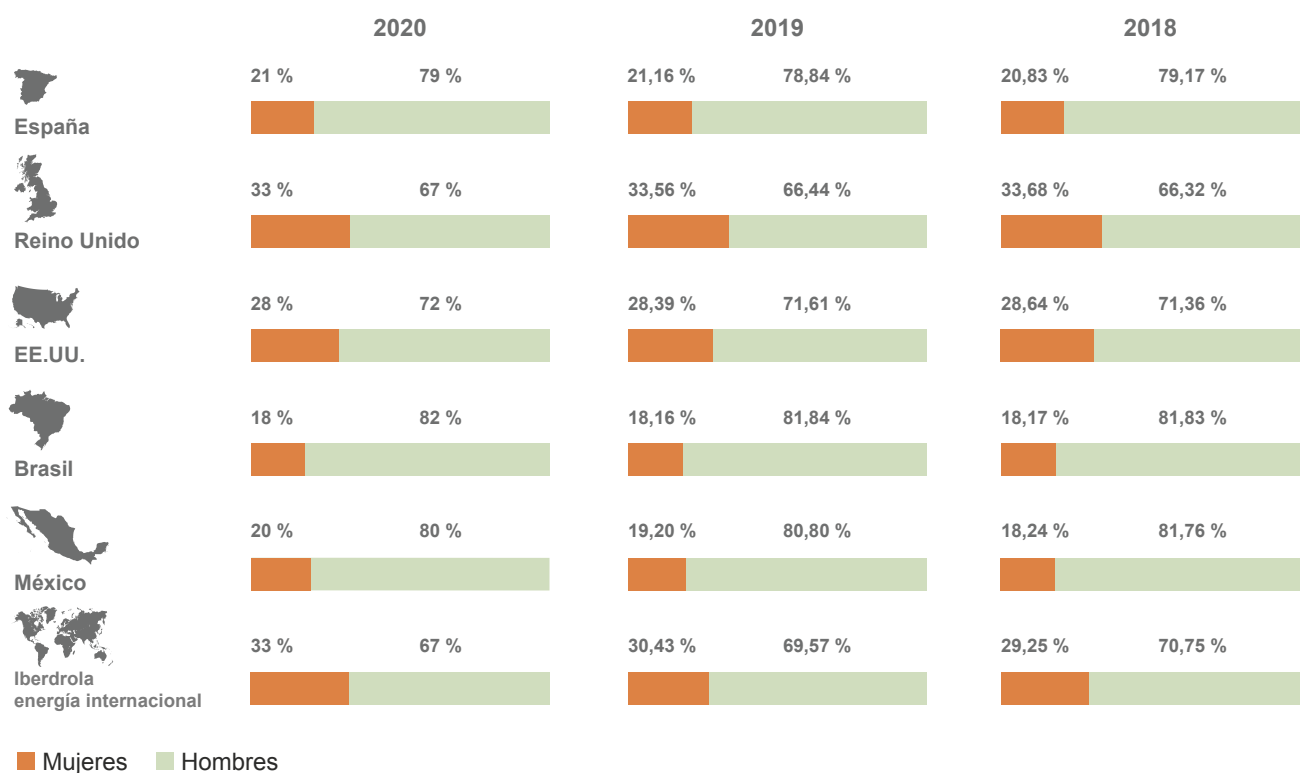


Anexo 1. Plantilla por país y edad en los últimos tres años (2018-2020)



En Iberdrola se busca contar con empleados de distintas generaciones, con el objetivo de sacar lo mejor de cada uno, aunque las realidades en cada país son diferentes.

Anexo 2. Plantilla por país y género en los últimos tres años (2018-2020)





Iberdrola busca la equidad de género, al igual que asume el reto que supone la representatividad de las mujeres en el sector tanto a nivel interno como en la sociedad en general.

Anexo 3. Plantilla por género y categoría profesional en los últimos tres años (2018-2020)





Anexo 4. Remuneración media por edad y género

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

Iberdrola (EUR)*	Remuneración hombres / Remuneración mujeres			(Remuneración hombres – mujeres) / Remuneración hombres		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Hasta 30 años	92,0	92,7	92,7	-8,7	-7,8	-7,9
Entre 31 y 50 años	85,0	86,1	89,1	-17,7	-16,2	-12,2
Más de 51 años	111,7	112,1	111,0	10,5	10,8	9,9
Total	93,2	95,1	97,3	-7,3	-5,2	-2,8

(*) Sociedades incluidas: Iberdrola S.A., sociedades dependientes de: Iberdrola España, Iberdrola Energía Internacional (España), ScottishPower, AVANGRID, Neonergia e Iberdrola México.

Anexo 5. Contrataciones y promociones de las mujeres

5.1 Personas contratadas por género y país (%)

País	2020			2019			2018		
	Nuevas contrataciones	% Hombres	% Mujeres	Nuevas contrataciones	% Hombres	% Mujeres	Nuevas contrataciones	% Hombres	% Mujeres
España	317	67,8 %	32,2 %	379	73,4 %	26,6 %	335	66,0 %	34,0 %
Reino Unido	378	69,3 %	30,7 %	432	71,1 %	28,9 %	408	66,2 %	33,8 %
USA	907	73,8 %	26,2 %	770	73,5 %	26,5 %	517	73,5 %	26,5 %
Brasil	1.786	84,4 %	15,6 %	1.546	79,0 %	21,0 %	1.855	85,3 %	14,7 %
México	109	68,8 %	31,2 %	240	75,4 %	24,6 %	235	78,3 %	21,7 %
IEI	226	61,9 %	38,1 %	114	74,6 %	25,4 %	63	55,6 %	44,4 %

Atendiendo a los datos de contratación según género, y comparando los datos de 2019 con el 2020, se observa cómo se ha incrementado el número de contratación de mujeres en la mayoría de los países. Las excepciones son Estados Unidos, que se ha mantenido prácticamente igual y Brasil donde se observa un descenso. Los datos revelan, que las iniciativas lanzadas en materia de género en esta área están dando resultados, pero a una velocidad más lenta de la esperada.



5.2 Personas promocionadas por género y país en 2020 (%)

País	N.º de promociones	% Hombres	% Mujeres
España	411	82 %	18 %
Reino Unido	594	65 %	35 %
USA	416	72 %	28 %
Brasil	828	78 %	22 %
México	113	88 %	12 %

Los datos de la tabla refuerzan la necesidad de la iniciativa lanzada este año por Iberdrola, que tiene como objetivo identificar posibles sesgos en los procesos y toma de decisiones en las políticas de talento, con el fin de lograr neutralidad y pluralidad en las mismas.

El resultado de dicho proyecto activará acciones concretar que permitirán avanzar en el porcentaje de mujeres promocionadas y lograr la igualdad en el medio y largo plazo.

% de promocionados por categoría (género y región)

País	2020		2019		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	4,4 %	3,7 %	10,8 %	9,9 %	6,1 %	7,3 %
Reino Unido	10,3 %	11,4 %	12,0 %	12,1 %	13,6 %	12,4 %
USA	5,9 %	5,9 %	6,1 %	6,5 %	4,5 %	5,4 %
Brasil	6,1 %	8,0 %	9,6 %	12,8 %	8,6 %	13,0 %
México	9,6 %	5,0 %	4,9 %	3,6 %	1,3 %	0,5 %
IEI	1,5 %	0,7 %	1,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total	6,2 %	6,9 %	9,3 %	10,0 %	7,5 %	9,2 %



