



## Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Fecha de actualización: 12 de NOVIEMBRE de 2021

Nombre de la entidad	<b>RED ELECTRICA</b>		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden SPI/3138/2010, de 26 de noviembre (Resuelve la convocatoria de 2010)		
Año de última renovación	2020		
Descripción de la entidad	Empresa que realiza el transporte de energía eléctrica y la operación del sistema eléctrico español en las mejores condiciones de eficiencia, seguridad y sostenibilidad		
Nº de personas empleadas	Mujeres 414	Hombres 1644	Total 1230
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>Los principales objetivos son:</p> <p>Fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres</p> <p>Aumentar la presencia de mujeres en las posiciones menos representadas.</p> <p>Aumentar la presencia de mujeres en el Equipo Directivo</p> <p>Lograr una brecha salarial 0% en 2022</p>		
Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación del Plan Integral de Diversidad 2018- 2022 (PID), por el Comité Ejecutivo en línea con el Plan Estratégico y los compromisos de sostenibilidad de la compañía.</li> <li>• Desde el año 2009, año de aprobación del Plan de Igualdad con la representación social, se han producido importantes avances.</li> <li>• Con un porcentaje de mujeres del 25,3%, en la actualidad el Equipo Directivo tiene un 34.4% de Mujeres.</li> <li>• Actualmente en los órganos de mayor responsabilidad de la compañía la presencia de mujeres es muy alta: Consejo de Administración 50% y Comité de Dirección 50%.</li> </ul> <p>Durante el 2021 se ha lanzado un programa de formación y sensibilización de gestión de la diversidad orientado a promover el liderazgo femenino para aumentar número de mujeres en los puestos de responsabilidad. Está formado por dos módulos bien diferenciados. Una primera parte dirigida a toda la plantilla para sensibilizar de la importancia de la diversidad y favorecer la inclusión en la organización eliminando sesgos inconscientes. Y un segundo módulo dirigido a conocer la opinión de los profesionales del Grupo de RE sobre las</p>		

oportunidades que le ofrece la organización para avanzar en su carrera profesional, desarrollo personal y profesional y barreras organizativas. Con una metodología de trabajo basada en cuestionarios y focus groups con personal directivo y no directivo.

El programa tiene una duración de 2 años (2021- 2022) e incluye tanto a hombres como a mujeres.

- Aumento de la presencia de mujeres en plantilla, a través de convenios con entidades y acciones de voluntariado para fomentar estudios STEM y se ha puesto en marcha un proyecto de FP. DUAL para conseguir incorporar mujeres técnicas especialistas en electricidad.
- En 2019 se revisó la metodología de autodiagnóstico de “brecha salarial” y se realizó un estudio cuyos datos ponen de manifiesto que la brecha era prácticamente inexistente.
  - Puesta en marcha del “Grupo Transversal de Diversidad” de carácter multidisciplinar y compuesto por diferentes áreas de la empresa.
- Como acción importante de sensibilización sobre la Igualdad y diversidad, cabe destacar la celebración durante los años 2019, 2020 y 2021 de la “Semana de La MUJER EN RED”, con varias actividades como, conferencias impartidas por expertas de referencia, mesa coloquio con directivas de la compañía, taller de sesgos inconscientes, charlas sobre la corresponsabilidad, sobre la mujer en el entorno rural, la salud de la mujer y actividades de voluntariado en una escuela de empleo dirigida a mujeres y chicas jóvenes en riesgo de exclusión social y educativa.
- Como agente social de Igualdad y Diversidad hay que destacar la participación en diferentes foros como: AICA (Asociación de empresarios de Alcobendas), RAI (Real Academia de Ingeniería), Asociación de mujeres diplomáticas y el Instituto Real El Cano, Observatorio de la Conciliación y Corresponsabilidad con ICADE, Participación en el Grupo de Benchmarking de Diversidad. Lab de Diversidad, Igualdad e Inclusión, Participación jornada FactorW’21 Diversity Summit (2019, 2020 y2021).
- Firma de compromisos:
  - Protocolo “Más mujeres mejores empresas”; #CEOPORLADIVERSIDAD; Renovación Chárter de la Diversidad; Adhesión AEMENER (Asociación de mujeres de la energía). Participación en el lanzamiento de la Plataforma Internacional de Igualdad para el Sector de la Energía.
  - En 2019 se otorgó el Premio Woman Forward Gobierno corporativo y diversidad de género y en 2020 formalización como miembro de Think Tank de WF, participando en diversas iniciativas e informes de



valoración.

- En 2020 y 2021, inclusión en diferentes índices mundiales; Adhesión a Women Empowerment Principles del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Presentación Bloomberg Gender-Equality Index Framework. Primer puesto de la lista de empresas españolas del Índice de Diversidad e Inclusión Refinitiv 2021. Puesto 18 a nivel mundial. Adhesión al Closing Gap



Instituto de las  
**MUJERES**



--	--