



RED
ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Respuesta a las preguntas formuladas por D^a Katharina Miller (con NIE Y0764846-H), en nombre y representación de la accionista D^a María de las Mercedes Valcarcel Dueñas (NIF 5204370-E), titular de 380 acciones de Red Eléctrica Corporación, S.A., con ocasión de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la compañía de 2016.

Mayo 2016



Estimada Sra. Miller,

Quisiéramos transmitirle que en Red Eléctrica compartimos plenamente su preocupación por la existencia de una igualdad de género efectiva en la sociedad en general y en nuestra organización. Constituye una prioridad para el Consejo de Administración y su equipo directivo seguir avanzado en la incorporación de la mujer a nuestra organización, y que por sus propios méritos y cualificación profesional, las mujeres aumenten su presencia en puestos de máxima responsabilidad en la Compañía y, también, en el Consejo de Administración y sus Comisiones.

Pasamos a dar respuesta a las cuestiones que nos ha planteado en relación a la diversidad de género en Red Eléctrica:

1. *¿Su empresa garantiza la igualdad de género en los sistemas de acceso al empleo?*

En cuanto a su indicación de que sólo deben aceptarse currículos, donde no figure el género ni el nombre del solicitante

En el último año, y en el caso de posiciones directivas, se está utilizando como herramienta de selección currículos en los que no figura el género ni el nombre del solicitante. Se está valorando y analizando el hacer extensivo y de una forma progresiva, este tipo de selección para el resto de puestos no directivos siguiendo la tendencia que se está imponiendo en Europa.

En cuanto a su pregunta sobre si Red Eléctrica colabora con escuelas y universidades o institutos politécnicos, de acuerdo con el art. 61 letra c de la Ley de Economía Sostenible para conseguir el fomento profesional de las mujeres.

Red Eléctrica mantiene acuerdos con organismos educativos (universidades y escuelas técnicas) a través de los cuales se tiene programas de becas en los que participan personas de ambos sexos. Algunas de estas personas pasan a formar parte de la empresa al finalizar su beca.



En cuanto a su cuestión sobre la prevención para que las estudiantes no reduzcan o limiten sus estudios, para conciliar más tardes trabajo y familia y la visibilidad de mujeres ejemplares, empresarias y directivas.

Red Eléctrica cuenta con un observatorio de liderazgo femenino y uno de los objetivos es precisamente ofrecer mayor visibilidad de las mujeres que ocupan puestos directivos en la organización, su presencia en foros tanto internos como externos puede ayudar y animar a otras mujeres a decidirse en su carrera profesional.

**2. a) ¿Su empresa incentiva a los empleados masculinos para que cojan la baja paternal?
b) ¿Y organizan las reuniones de una manera para que todos los implicados puedan asistir a ellas?**

2.a No es necesario este tipo de incentivos. El 100% de los padres se acogen a su permiso de paternidad.

2.b El número de reservas de salas de reuniones posterior a las 17.00 horas va en descenso desde el año 2013. Un indicador de Red Eléctrica que refleja este dato constata que se ha reducido en un 48% a lo largo de estos 3 años.

3. ¿Su empresa ofrece este tipo de redes y mentoring – como por ejemplo, el programa Leadership Excellence Acceleration Program- para un aumento del género infrarrepresentado –el femenino- en la organización?

Desde el año 2014 Red Eléctrica forma parte del programa Promociona. Uno de los objetivos del programa es formar una red de mujeres que ocupen posiciones directivas y de los comités de dirección y consejos de administración en las empresas españolas más representativas.

Este programa conlleva la aportación por parte de cada una de las empresas, de un mentor o mentora que realice funciones de mentoring a las mujeres que participan en el programa.

4. ¿Su empresa asegura una retribución transparente e igualitaria?

El modelo retributivo de Red Eléctrica está basado en criterios de equidad, no discriminación y transparencia (de acuerdo con la comunicación de las tablas salariales a aplicar a cada grupo profesional).



La actualización salarial se realiza de forma igualitaria y su forma de cálculo se recoge en el Convenio Colectivo de la empresa. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres tiene su origen, principalmente, en la antigüedad (la plantilla de Red Eléctrica fue desde sus comienzos eminentemente masculina, incorporándose progresivamente la mujer) De este modo, se puede apreciar una diferencia salarial entre las personas con mayor antigüedad como consecuencia de situaciones retributivas anteriores. No obstante, estas diferencias salariales van disminuyendo con el paso del tiempo.

5. ¿Su empresa se ha adherido a la red de 'Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género'?

Red Eléctrica firmó en el año 2010 su adhesión a la iniciativa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”; en el marco de esta iniciativa, se realizan campañas internas periódicas de sensibilización y concienciación, a través de los canales de comunicación corporativos que llegan a la totalidad de la plantilla.

Desde 2004, Red Eléctrica cuenta con un acuerdo firmado con los representantes de los trabajadores y trabajadoras con la finalidad de ayudar y proteger a las personas empleadas que sean víctimas de violencia de género.

6. A su pregunta sobre si nuestra empresa usa lenguaje no sexista.

Red Eléctrica, en su apuesta por la utilización de un lenguaje no sexista que ayude a erradicar estereotipos de género, utiliza en todas las publicaciones de cobertura de vacantes un lenguaje neutro referido al puesto y no a la persona que desempeña el trabajo en ese puesto. La nomenclatura de los puestos de trabajo, ejemplo de ello son los cargos directivos, donde se adapta al género de la persona que lo ocupa, “subdirector o subdirectora”, “director o directora”, “jefe o jefa”, etc. En cuanto a la redacción de documentos, informes, comunicados, artículos, etc., en los últimos años hemos acuñado el concepto de “persona empleada” que engloba a las mujeres y los hombres que forman parte de la organización o del colectivo al que nos referimos.

7. ¿En su empresa, las mujeres embarazadas pueden desarrollar sus trabajos según su condición física?

Efectivamente, las empleadas embarazadas cuentan con una reubicación de su puesto de trabajo cuando la situación lo requiere.



Ejemplo de ello son las reubicaciones de las empleadas que ocupan puestos de operadora del centro de control eléctrico.

Esperamos haberle aclarado las cuestiones que nos ha planteado y quedamos a su disposición para cualquier cuestión adicional que nos pueda trasladar en el futuro en esta materia.

Atentamente,

Oficina del Accionista
RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN