



# Informe de **diversidad** **e inclusión** de Iberdrola / 2022

Nuestra energía  
está hecha de diversidad



## Mensaje del Presidente



*Ignacio S. Galán  
Presidente de Iberdrola, S.A.*

Dos de las capacidades diferenciales para el éxito de las empresas en este siglo XXI son atraer talento y crear vínculos duraderos con las comunidades en las que desarrollan su actividad. Ambas tareas –integrar a su equipo humano e integrarse ellas mismas en su entorno– exigen a las compañías, y especialmente a las presentes en multitud de áreas geográficas, abrirse a una realidad social cada vez más rica y plural. Reconociendo y acogiendo lo diferente, las compañías sirven mejor a su propósito y valores y configuran una identidad más genuina y perdurable.

Por ello, promover la diversidad y la inclusión es un cometido esencial de toda compañía que pretenda crear valor sostenible con su actividad. La evolución de Iberdrola a lo largo de los últimos 20 años –en los que, de forma paralela a convertirnos en una de las tres mayores eléctricas del mundo por capitalización, hemos duplicado el porcentaje de mujeres en la plantilla y se ha incrementado el número de nacionalidades hasta alcanzar las 89– es buena muestra de ello.

Los principales índices de sostenibilidad reconocen también el valor de esta trayectoria. Desde que en 2002 nos adherimos al Pacto Mundial de Naciones Unidas, han sido numerosas las distinciones recibidas, de carácter general (como nuestra presencia en el índice Dow Jones de Sostenibilidad en sus 23 ediciones), y también específicas sobre diversidad e inclusión (entre ellas,

formar parte del índice Bloomberg Gender Equality por sexto año).

Los más de 40.000 empleados del grupo demuestran cada día cómo la variedad de sus experiencias, procedencias y culturas nos fortalece y nos hace más innovadores. Y estamos fomentando la adopción de nuestras políticas y prácticas sostenibles, incluyendo por supuesto las relativas a diversidad e inclusión, entre nuestros 20.000 proveedores.

Nuestra trayectoria y nuestro carácter pionero son motivos de satisfacción, pero también constituyen una gran responsabilidad. Somos conscientes de que queda mucho camino por delante, y queremos recorrerlo de la mano de todos nuestros empleados, colaboradores y demás grupos de interés, para seguir siendo reflejo de una sociedad cada vez mejor.

Todo ello queda reflejado de forma detallada en este Informe, que realizamos como ejercicio de transparencia y nos sirve también para explorar nuevas áreas de mejora. Estamos plenamente convencidos de que con ello seremos capaces de ofrecer un servicio aún mejor a los más de 100 millones de personas que confían en nosotros, al tiempo que contribuimos a construir mundo más inclusivo y diverso, y por ello más justo.

**Ignacio S. Galán**





# Índice

---

<b>1. Introducción</b>	<b>04</b>
1.1 Nuestra trayectoria en Diversidad e Inclusión	05
1.2 Diversidad e Inclusión en cifras	07
1.3 Estrategia para construir una sociedad más justa e inclusiva	08
1.4 Objetivos y prioridades	11
<b>2. Somos un grupo de diferentes</b>	<b>13</b>
2.1 Diversidad e Inclusión: en el ADN de nuestra cultura	14
2.2 El valor del talento diverso	22
<b>3. Compromiso con los clientes</b>	<b>37</b>
3.1 Anticipando necesidades e innovando en la accesibilidad	38
<b>4. Generando un impacto positivo en la sociedad</b>	<b>41</b>
4.1 Acción social: nuestra contribución en favor de las comunidades	42
4.2 Avanzando de la mano con nuestros proveedores	48
<b>5. Alianzas, premios y reconocimientos</b>	<b>50</b>
5.1 Nuestras alianzas nos hacen más fuertes	51
5.2 Reconocidos por nuestro trabajo en D&I	52
<b>6. Anexos</b>	<b>53</b>

# 1. Introducción



## 1.1. Nuestra trayectoria en diversidad e inclusión

**Por sexto año consecutivo, reportamos nuestras iniciativas orientadas a construir un entorno laboral y una sociedad más justos e igualitarios.**

Desde el año 2017, cuando fuimos una de las primeras compañías en publicar un informe dedicado específicamente a describir la contribución del grupo para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, muchas cosas han cambiado. En 2019 fuimos testigos de la evolución de nuestro enfoque estratégico, pasando **de la igualdad de género a la integración de otras dimensiones de la diversidad** como son la diversidad cultural, generacional, personas con discapacidad y la relacionada con la identidad sexual entre otras.

La globalización de la compañía y la gran diversidad cultural incorporada a lo largo de los

años, han conducido a una evolución continua en la gestión de la diversidad, desde un modelo local a un modelo global y coordinado, donde se respetan las particularidades de cada país, bajo un paraguas común de temas a impulsar a nivel de grupo.

Como resultado de este enfoque ampliado de la diversidad y de una ambición fortalecida, **promovemos cada vez más iniciativas de diversidad e inclusión que superan las fronteras de la empresa**, abarcando la relación con otros grupos de interés. Os invitamos a conocer más detalles de nuestro progreso en este informe.





### 1.1.1. Principales hitos en materia de diversidad e inclusión

Nuestro compromiso con la diversidad e inclusión tiene un largo recorrido y la manera como la concebimos y gestionamos ha ido evolucionando. Año tras año hemos hecho un es-

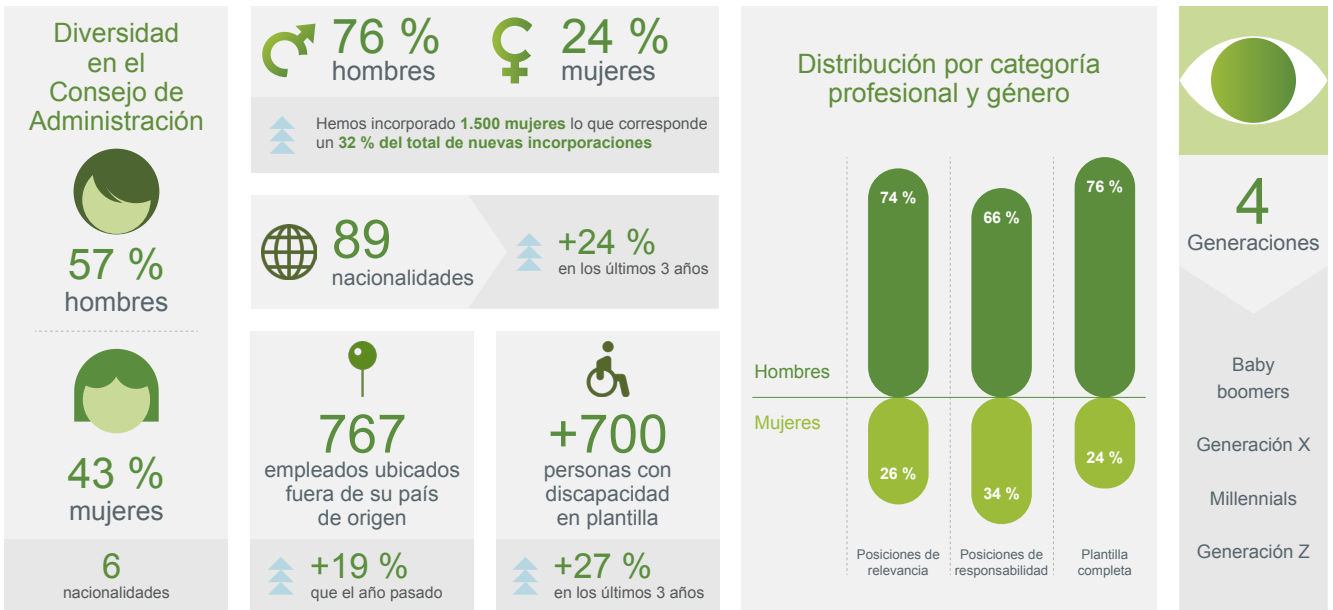
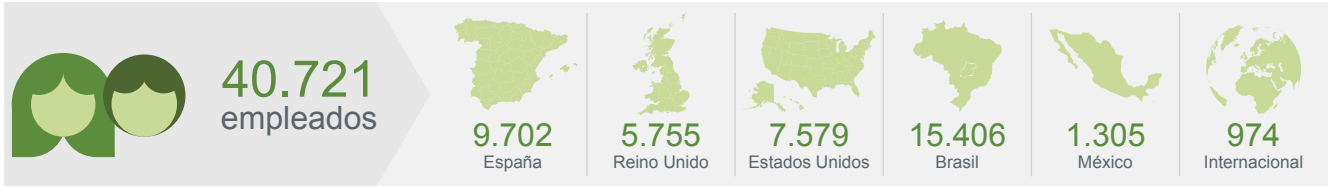
fuerzo para mejorar, integrar el tema de manera transversal a nuestro negocio e ir un paso más allá. A continuación se resumen los principales hitos:







# 1.2. Diversidad e inclusión en cifras





## 1.3. Estrategia para construir una sociedad más justa e inclusiva

En Iberdrola incorporamos la diversidad, la equidad y la inclusión en nuestra cadena de valor, a través de iniciativas transversales dirigidas a nuestro equipo humano y demás grupos de interés para impulsar el crecimiento económico, el desarrollo social y generar un futuro energético más innovador y sostenible para todos.

**Nuestro propósito, nuestros valores y la ambición por construir una sociedad más diversa e inclusiva, están plasmados en nuestra Estrategia de Diversidad e Inclusión (D&I).**

La **Estrategia de D&I** abarca múltiples dimensiones de la diversidad, está alineada con las prioridades del negocio y se basa en **cuatro pilares**. Dos de ellos se centran en promover iniciativas internas dirigidas principalmente a los empleados

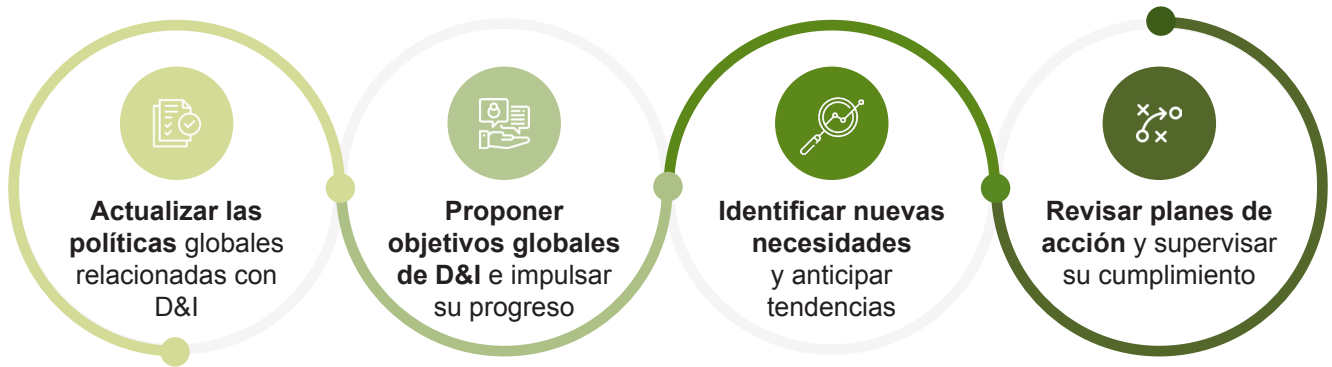
mientras los otros dos impulsan **programas y acciones externas** que generan un impacto positivo en los clientes, proveedores y comunidades en las que operamos.





Para garantizar la integración de la diversidad e inclusión en el negocio y velar por la correcta implementación de la estrategia de D&I, en el año 2020 creamos un **Comité Global de**

**Diversidad e Inclusión.** El Comité incluye a miembros de la Alta Dirección de los países y responsables de distintas áreas de negocio y se encarga principalmente de:





### 1.3.1. Contribuimos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

La estrategia de D&I está **alineada con la Política general de desarrollo sostenible de Iberdrola**, que promueve la contribución del grupo a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y **los Objetivos de Desarrollo Sostenible**. En el ámbito de la D&I, las **acciones de Iberdrola, contribuyen de forma relevante a siete de los diecisiete ODS.**



#### ODS 4 Educación de calidad:

- **Meta 4.3** Ayudas para estudios de grado, formación técnica o idiomas, orientadas a promover la igualdad de oportunidades.
- **Meta 4.4** Superar la ratio de horas de formación respecto a sociedades comparables.



#### ODS 5 Igualdad de género:

- **Meta 5.1 y 5.2** Proyectos de apoyo a la mujer, fomentando su integración en el mercado laboral, especialmente en situaciones de violencia de género.
- **Meta 5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios.
- **Meta 5.a** Asegurar la igualdad salarial entre hombres y mujeres en todo el grupo.
- **Meta 5.c** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.



#### ODS 7 Energía asequible y no contaminante:

- **Meta 7.1** Llevar electricidad a más de 16 millones de personas en 2030 a través del programa “Electricidad para todos”.



#### ODS 10 Reducción de las desigualdades:

- **Meta 10.2** Mejorar la calidad de vida de los colectivos vulnerables por medio de las Fundaciones del grupo y del Programa de Voluntariado Corporativo.



#### ODS 12 Producción y consumo responsables:

- **Meta 12.6** Proveedores principales (más del 77 % en 2022) están sujetos a Políticas de desarrollo sostenible.



#### ODS 13 Acción por el clima:

- **Meta 13.b** Promover mecanismos para aumentar la capacidad para la planificación y gestión eficaces en relación con el cambio climático, haciendo particular hincapié en las mujeres, los jóvenes y las comunidades locales y marginadas.



#### ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos:

- **Meta 17.17** Constitución de alianzas eficaces en las esferas públicas, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.





# 1.4. Objetivos y prioridades

Más allá de la contribución a los ODS, el grupo dispone de un marco común de actuación en todos los países en los que operamos. Con ocasión del **Capital Markets & ESG Day** presentamos nuestro plan estratégico para el periodo 2023-2025 que incluye importantes objetivos en materia medioambiental, social, de buen gobierno y financieros. Dichos objetivos cuentan con una visión y metas específicas para los años 2025 y 2030.

Detallamos a continuación los objetivos sociales relacionados con aspectos de diversidad e inclusión:





Asimismo, varias compañías del grupo han fijado objetivos propios, que responden a realidades sociales de cada país y que constituyen importantes compromisos para el futuro. Como ejemplos citamos los compromisos determinados por las sedes de Brasil y Estados Unidos para el 2025:

- **Neoenergia** ha dispuesto un objetivo específico

sobre diversidad racial (20 % de negros y mestizos en plantilla) y persigue alcanzar un 30 % de mujeres formadas como electricistas.

- **AVANGRID** pretende aumentar a 300 millones de dólares anuales las compras dirigidas a proveedores diversos y lograr más de 35 mil horas de voluntariado corporativo.

### 1.4.1. Nuestras prioridades en 2022



Definir **objetivos medibles y de largo plazo** para afianzar por la implementación de la estrategia D&I del grupo.

Fortalecer la **coordinación del trabajo realizado en los países** orientando la acción hacia la estrategia e **identificar buenas prácticas a replicar**.



Reforzar la **comunicación interna** y seguir **sensibilizando a los empleados** en aspectos relacionados con la D&I.



Ampliar la **capacitación de los equipos** de RRHH y apostar por el **desarrollo de líderes** en D&I.

Nuevas **estrategias, reclutamiento, selección y formación** que favorezcan aún más el **acceso y la inclusión** al mercado laboral de **perfiles diversos**.



Ampliar el compromiso con **proveedores diversos** e identificar **productos y servicios que tengan en cuenta** la vulnerabilidad y **necesidades específicas** de los clientes.

Establecer nuevas **alianzas estratégicas** que permitan multiplicar el alcance de las acciones de D&I planificadas y contribuyan a fomentar el interés de los jóvenes, especialmente las mujeres, por las carreras STEM.

## 2. Somos un grupo de diferentes



## 2.1. Diversidad e inclusión: en el ADN de nuestra cultura

**Una cultura que considera la diversidad e inclusión como parte de sus valores fundamentales crea mejores equipos que, a su vez, toman mejores decisiones e innovan con mayor rapidez. Todo eso, contribuye a generar beneficios a corto y largo plazo tanto para los empleados como para los otros grupos de interés.**

Nuestra apuesta por crear una organización en la que todas las personas, independientemente de su género, edad, origen étnico, orientación sexual, condición física y mental o cualquier otra característica se sientan respetadas, integradas y valoradas, es firme.

Para ello, contamos con una serie de políticas corporativas alineadas con los más altos estándares internacionales que velan por el cumplimiento de esos principios, crean un entorno de trabajo respetuoso y contribuyen al logro de los objetivos de diversidad e inclusión que nos hemos marcado.



“

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

Ignacio S. Galán, Presidente de Iberdrola, S.A.

”

### 2.1.1. Nuestras políticas

Las principales políticas y mecanismos para reforzar una cultura diversa e inclusiva en Iberdrola son:



**Política general de desarrollo sostenible:** establece los fundamentos generales y vertebramos las bases que deben regir la estrategia de desarrollo sostenible del grupo para garantizar que todas sus actividades corporativas y negocios se lleven a cabo promoviendo la creación de valor a largo plazo para los accionistas y considerando a los demás grupos de interés.



**Política de respeto de los derechos humanos:** formaliza el compromiso del grupo con los Derechos Humanos reconocidos por los Principios Rectores de Naciones Unidas y determina los criterios de actuación para promover un sistema de debida diligencia que disponga de mecanismos eficaces de prevención, mitigación, reparación y denuncia, además de una cultura de respeto a los derechos humanos.





**Política de igualdad, diversidad e inclusión:** busca desarrollar las estructuras, sistemas, procesos y cultura que generan respeto a las particularidades de todas las personas en el seno de la organización, fomentando el sentimiento de pertenencia.



**Política de gestión de personas:** define, diseña y difunde un modelo de gestión de recursos humanos que permite atraer, impulsar y fidelizar el talento. También fomenta el crecimiento personal y profesional de todas las personas haciéndolas partícipes de nuestro proyecto de éxito empresarial, garantizándoles un puesto de trabajo digno y seguro.



**Política de selección y contratación:** promueve la igualdad de oportunidades y asegura que la selección se realiza

exclusivamente con criterios de mérito y capacidad.



**Política de gestión del conocimiento:** persigue la difusión y el traspaso del conocimiento, la promoción del aprendizaje continuo y el intercambio cultural, reconociendo y poniendo de relieve las diferentes formas de conocimiento.



**Canales de comunicación con la plantilla:** los buzones de denuncia implantados buscan favorecer la detección temprana de comportamientos inadecuados en la organización. Nuestros empleados pueden reportar de forma segura aquellos comportamientos susceptibles de discriminación laboral a través del buzón ético, de sus correspondientes jefaturas o del área de Personas y Organización.

## 2.1.2. Desarrollo de los líderes en diversidad e inclusión



**En Iberdrola sabemos que la diversidad e inclusión es responsabilidad de cada una de las personas que forman la compañía.**

Para seguir evolucionando en esta línea fomentamos el **desarrollo de líderes en materia de diversidad e inclusión**, proporcionándoles el conocimiento y las herramientas necesarias para

aplicar modelos de conducta adecuados e impulsar la inclusión dentro sus equipos en calidad de embajadores.

**En 2022, más de 750 de nuestros líderes han pasado por acciones de formación en D&I.**



En este marco de trabajo, el grupo llevó a cabo distintas acciones:

- **Iberdrola España:** conferencias y acciones formativas como por ejemplo la iniciativa *Líder Inclusivo*, cuyo objetivo fue generar experiencias

de realidad virtual para que los líderes reflexionaran sobre aspectos como los sesgos inconscientes o las microagresiones en las dinámicas de trabajo y aprendieran a actuar de la manera más inclusiva.



“ En Iberdrola estamos comprometidos con la diversidad e inclusión desde hace ya bastantes años. Contamos con procedimientos de Recursos Humanos que nos ayudan a evitar los sesgos que tenemos todos y que son inconscientes y además llevamos a cabo sesiones de concienciación sobre todo al equipo directivo. Creo que estamos haciendo un muy buen trabajo.

Eva Mancera, Consejera Delegada de i-De, Redes Eléctricas Inteligentes de Iberdrola España



- **ScottishPower:** una combinación de cursos presenciales y online, como es el caso de *Working Effectively with the Equality Act* (Trabajar eficazmente con la Ley de Igualdad) e *Inclusive Leadership* (Liderazgo inclusivo) así como talleres para que los responsables de contratación redujeran el impacto de los sesgos en los procesos de selección.
- **AVANGRID:** la formación sobre *Unconscious Bias* (Prejuicios inconscientes) que completaron los directivos, la sesión presencial sobre liderazgo inclusivo impartida por la Harvard Business School en la que participaron los líderes del negocio de Redes y el Taller *Creating Trust and Empathetic Leadership through Cultural Awareness* (Creación de confianza y liderazgo empático a través de la concienciación cultural) al que acudieron el Comité de Dirección y el equipo directivo de Recursos Humanos.
- **Neoenergía:** el programa *Liderança Aliada* (Liderazgo Aliado) para que los líderes se convirtieran en representantes de la D&I y movilizaran a sus pares, fomentando la participación y contribuyendo a crear un ambiente de trabajo acogedor y respetuoso con las diversidades. Para integrar la D&I de manera más capilar dentro de la organización, esa misma iniciativa se amplió a empleados de otras categorías profesionales.
- **Iberdrola México:** la formación *ADN del líder*, dirigida al 100 % del equipo directivo y a los equipos de Recursos Humanos, Cumplimiento, Comunicación, Desarrollo Social y Fundación en línea con los compromisos de D&I asumidos por la organización en el país.



### 2.1.3. Comunicación inclusiva para un entorno de trabajo en el que todos puedan aportar ideas

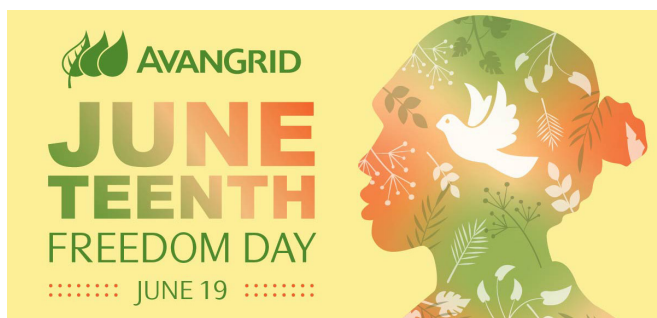
Como parte de nuestros esfuerzos por crear un entorno de trabajo en el que todos puedan sentirse aceptados y cómodos para aportar sus ideas, implementamos acciones orientadas a promover una comunicación inclusiva.

Cuando hablamos de comunicación inclusiva nos referimos a un lenguaje (verbal y no verbal) respetuoso, no sexista, no discriminatorio y accesible para todas las personas independientemente de sus características.

**de Comunicación inclusiva** que ofrecen herramientas y ejemplos concretos de expresiones discriminatorias y alternativas de vocabulario más neutras o apropiadas. Estas guías se suman a las buenas prácticas iniciadas en años anteriores en el Reino Unido por ScottishPower.

En 2022, en Brasil y México se publicaron **Guías**

### 2.1.4. Campañas de sensibilización para celebrar la D&I y fortalecer el compromiso



En Iberdrola la diversidad nos define y, por eso, la promovemos y la celebramos a través de campañas y eventos de sensibilización.

Este año, para poner en valor nuestra diversidad y dar a conocer el excepcional trabajo de nuestros empleados y de los grupos de afinidad, hemos celebrado la **Semana de la Diversidad** en ocasión de la cual hemos realizado diversas actividades

de sensibilización, debates, formaciones y conferencias con un total de más de 7 mil asistencias.

En este marco, destacamos las iniciativas llevadas a cabo en el Reino Unido y México.





- **ScottishPower:** nuevas actividades como el *Reverse mentoring* (Tutoría inversa) en la que, miembros de los grupos de afinidad, ejercieron

de mentores de líderes y miembros senior de la organización para permitirles comprender cómo gestionar la D&I en la práctica.

“

*El programa ha sido una maravillosa oportunidad para desarrollar mis habilidades de liderazgo y comprender mejor la diversidad, asegurándome de estar preparado para construir y dirigir equipos más inclusivos, armoniosos y efectivos.*

Jonathan Hughes, Director General de Distrito en ScottishPower

”

- **Iberdrola México:** el CEO y el equipo directivo firmaron el **Decálogo de compromisos con la D&I** para avanzar cada vez más y posicionarse como un referente del sector en este ámbito. El Decálogo contempla, entre otras medidas, la elaboración de un censo en la plantilla para

identificar las minorías, la creación de un Comité de D&I a nivel local, la formación de líderes de la compañía y la mejora de las licencias de maternidad y paternidad, con periodos superiores a los establecidos por ley.

“

*En Iberdrola México consideramos que la diversidad y la inclusión son una prioridad estratégica para mejorar como organización, reclutar talento y lograr el crecimiento sostenible de la empresa en el largo plazo. Conscientes del reto que tenemos por delante celebramos la firma de este decálogo de compromisos que ha de marcar el comienzo de una nueva etapa de mayor bienestar para nuestros colaboradores y sus familias.*



Enrique Alba, CEO de Iberdrola México

”





Otras campañas de sensibilización y fechas relevantes celebradas incluyen:

- **Iberdrola España:** en España se celebró por todo lo alto la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y se aprovecharon fechas especiales, como el *Día Internacional de la Mujer*, para visibilizar la experiencia y compartir los testimonios de mujeres con una destacada carrera profesional.
- **ScottishPower:** en el Reino Unido conmemoraron el *Pride month* (Mes del Orgullo) y el *Día Internacional Contra a LGBTfobia* para reconocer el largo camino recorrido en esa dirección, recordar los derechos de las personas con orientación sexual diferente y debatir los cambios que aún hay que impulsar para lograr la igualdad real para todos.

- **AVANGRID:** en Estados Unidos, el pasado mes de noviembre, festejaron el *Veterans Day* (Día de los veteranos) para reconocer la increíble ética de trabajo, la capacidad para resolver problemas y la habilidad para entablar relaciones sólidas de los veteranos que forman parte de la organización.
- **Neoenergia:** en Brasil se realizaron iniciativas alrededor de la diversidad racial como la campaña *Preconceito aqui não* (Prejuicios aquí no) o la celebración de la *Semana da consciência negra* (Semana de la conciencia negra) en las que se brindaron oportunidades para entender las causas estructurales del racismo y se ofrecieron cursos de formación para fortalecer las habilidades de liderazgo de los empleados, especialmente las mujeres negras en plantilla.



“ *Brasil aún está lejos de ser una democracia racial. En este sentido, ver a personas de color en puestos de liderazgo es una señal de esperanza. La esperanza de que es posible ocupar espacios como estos. Es una suerte poder contar con personas de color en posiciones de liderazgo, que contribuyen a diversificar y aportar nuestras experiencias a la empresa.* ”

Jackeline Macksuelen, Responsable de Relaciones Institucionales de Neoenergia

- **Iberdrola México:** en México se organizaron campañas de sensibilización, talleres y actividades de formación en línea para combatir los sesgos y estereotipos existentes especialmen-

te respecto a temas de género y para generar conciencia sobre los temas de D&I entre el equipo.



### 2.1.5. Grupos de afinidad para fomentar el diálogo en la compañía



En Iberdrola contamos con numerosos grupos de afinidad para que nuestros empleados cuenten con un espacio de diálogo, impulsen iniciativas de movilización y contribuyan a enriquecer y consolidar nuestra cultura de diversidad e inclusión.

Nos enorgullece ver cómo, cada año, se crean nuevos grupos y más personas se suman a sus actividades ya que esto nos ayuda a canalizar, de manera significativa, nuestra estrategia de diversidad e inclusión en los países en los que

operamos. A día de hoy en nuestras filiales existen **19 grupos** enfocados en temas de género, discapacidad u orientación sexual por mencionar algunos. En ellos participan, de manera activa, más de **3.000 empleados**.

<p>19 GRUPOS</p> <p>+3.000 miembros</p>	<p><b>AVANGRID</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• HOLA (Hispanic Organization for Leadership and Awareness)</li> <li>• AAACE (AVANGRID African-American Council for Excellence)</li> <li>• CARE (Community for all Abilities and Resource for Excellence)</li> <li>• ACAPA (AVANGRID Coalition of Asian Pacific Americans)</li> <li>• AVAN-Veterans</li> <li>• WomENergy</li> <li>• Pride@AVANGRID</li> </ul>	<p><b>Neoenergía</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pessoas com deficiência</li> <li>• LGBTQIA+</li> <li>• Mulheres</li> <li>• Raça</li> </ul>	
	<p><b>ScottishPower</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SP Connected Women</li> <li>• In-Fuse (LGBT Inclusion)</li> <li>• iCan (Climate Action Network)</li> <li>• VIBE (Voice of Inclusion &amp; balanced ethnicity)</li> <li>• SPARC (Disabilities, Neurodivergence, health conditions)</li> </ul>	<p><b>Otras geografías</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• México: Mujeres con Energía</li> <li>• Australia: Women in Energy Network</li> </ul>	



Entre las iniciativas más novedosas de 2022 destacamos sobre todo dos:

- **ScottishPower:** creación de SPARC, una plataforma de apoyo para personas con algún

tipo de discapacidad, neurodivergencia o problemas de salud de larga duración orientada a compartir experiencias que permitan evolucionar la forma en la que la organización atiende sus necesidades.



“ *Nací con una rara enfermedad de la vista que hace que necesite una serie de adaptaciones en mi vida personal y laboral para poder llevar a cabo mis tareas en el día a día. ScottishPower ha sido de gran ayuda para garantizar que cuento con el equipo que me permita trabajar eficazmente y disfrutar de las mismas oportunidades que los demás. SPARC quiere contribuir a que la organización siga reconociendo y adaptándose a las necesidades de su plantilla, futuros empleados y visitantes.*

Caroline Loughran, Consultora de medición inteligente en Scottish Power Energy Networks

”

- **Neoenergía:** se realizaron una serie de encuentros coordinados por los integrantes de los grupos de afinidad, denominados *Vilarejos Junt+s* (Pueblos unidos), para debatir sobre los

retos a los que se enfrentan las personas de color, las personas con discapacidad u otros colectivos con el objetivo de facilitar el diálogo y mejorar la convivencia en el entorno laboral.





## 2.2. El valor del talento diverso

Incluir y crear oportunidades de crecimiento para nuestro talento es esencial para alcanzar nuestros objetivos y para el éxito de la compañía. Buscamos atraer y fidelizar personas de distintos perfiles profesionales, fomentando su desarrollo y contribución dentro de la organización, a través de la creación de un entorno inclusivo.

### 2.2.1. Atrayendo y fidelizando al mejor talento diverso



El sector energético ha sido históricamente un ámbito dominado por los hombres en todos los perfiles profesionales y de cualificación. Como consecuencia, y pese a representar el 48 % de la fuerza laboral a nivel global, la presencia de mujeres en este sector es del 22 %<sup>1</sup>, alcanzando el 32 % en negocios renovables.

Sin embargo, la desigualdad en el sector no solo se manifiesta en cuanto a género, sino que afecta también a las personas más jóvenes, a las personas con discapacidad o a las minorías raciales y

étnicas. Estas últimas en su conjunto representan el 22 %<sup>2</sup> de la mano de obra mundial, siendo los hispanohablantes (8 %) y las personas de color (1 %), los colectivos menos representados en comparación con el total de la mano de obra mundial.

Conscientes de estos hechos, nos aseguramos de que nuestros **procesos de reclutamiento y de selección sean inclusivos** y faciliten el acceso a la organización de talento diverso por medio de distintas iniciativas.

<sup>1</sup> Agencia Internacional de Energía (IEA) (2020)

<sup>2</sup> Equalby30 "Advancing diversity and inclusión in the energy sector" (2021)



En 2022:

- Llegamos a **más de 18.000 estudiantes** en foros de empleo para compartir el valor de Iberdrola, animándoles a participar en los procesos de selección.
- Más de **990 estudiantes** de formación profesional y universitarios **empezaron sus prácticas en nuestra empresa**, consolidando el conocimiento académico adquirido.
- Otorgamos **más de 1.970 becas e incentivos educacionales** para graduación y posgrado en disciplinas relacionadas con nuestro negocio.
- **Fomentamos la difusión y el interés por la ciencia** desde una edad temprana, a través de programas como el *Niñas en la Ciencia en España*, *Generation Science 2022*, *Industrial Cadets Bronz* y *Our Green Garden* en el Reino Unido y *Ensine Meninas a Sonhar Sem Limites* (Enseña a las niñas a soñar sin límites) en Brasil. Contamos también con múltiples alianzas locales como por ejemplo la Women's

Engineering Society (WES) y POWERful Women (PfW), que impulsan la presencia de las mujeres en el sector.

Adicionalmente:

- **Iberdrola España:** más allá del **Plan de Igualdad**, la compañía lleva años trabajando por la diversidad de género, promocionando el estudio de carreras técnicas entre los jóvenes, especialmente las chicas, y realizando programas de reinserción laboral para aquellas mujeres que, por motivos relacionados con la maternidad o el cuidado de familiares, se tomaron una pausa en su carrera profesional.

Por medio de la Fundación Iberdrola España, en colaboración con la Universidad Pontificia de Comillas y la Empresa Municipal de Transportes, impulsamos iniciativas como la *Cátedra para la promoción de la Mujer en vocaciones en STEM* y, junto a la Fundación Empieza por Educar, el *programa de Becas STEM* que ayuda a formar a profesionales comprometidos con la equidad educativa.



“

*Iberdrola apuesta día a día por la innovación y por las mujeres en el sector, además de la importancia de establecer alianzas público-privadas para desarrollar este tipo de iniciativas.*

Ramón Castresana, director de la Fundación Iberdrola España

”

- **ScottishPower:** su estrategia de atracción incluye la participación en ferias de empleo y charlas de miembros de los distintos grupos de afinidad en los que, a través de sus experiencias y testimonios, transmiten la cultura de D&I del grupo.
- En España, Reino Unido y México, **con el fin**

**de evitar sesgos en el tratamiento de candidatos y asegurarnos que los procesos de selección fueran inclusivos**, se formaron a reclutadores internos y externos y se empezaron a integrar técnicas de selección más justas como por ejemplo de-coding de género en todas las descripciones de ofertas de empleo y el curriculum ciego.





- **Neoenergia:** una vez más, se lanzó la convocatoria para la **Escuela de Electricistas para mujeres**, programa de formación y cualificación profesional gratuita, reconocido como pionero por *WeEmpower* y

*Corresponsables de Iberoamérica.* En 2022, se otorgaron 244 nuevas certificaciones a mujeres y, del total de incorporaciones realizadas a puestos de electricista en el año, un 30 % fueron mujeres.



“

*La Escuela de Electricistas es un proyecto innovador que trae igualdad de oportunidades para que las mujeres entren en un mercado antes predominantemente masculino, empoderando y formando a nuevas profesionales para el sector eléctrico brasileño.*

Carolina Scavello de Brito, Supervisora de la Operación Mujeres Electricistas de Neoenergia

”





- **Iberdrola México:** en la tercera convocatoria del programa *Impulso STEM* otorgó un total de 19 becas para promover la ciencia y la tecnología entre los jóvenes de Oaxaca. La mitad de ellas se asignaron a

mujeres. En esa misma línea, en alianza con el Tecnológico de Monterrey se lanzó el programa de *Becas Iberdrola México* para contribuir a la preparación académica de jóvenes de alto rendimiento.



“

*Iberdrola México no concibe su propio desarrollo si no va de la mano de las comunidades y la promoción del talento local en el ámbito académico y profesional.*

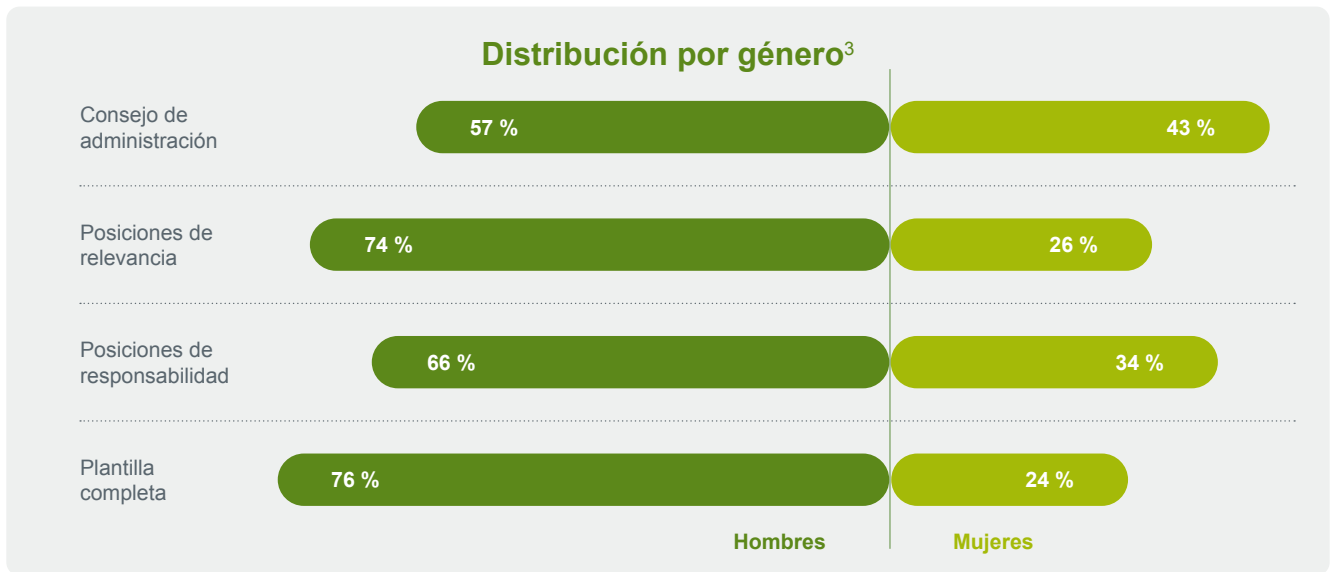
Luis Estrada, Director del Negocio de Renovables de Iberdrola México

”

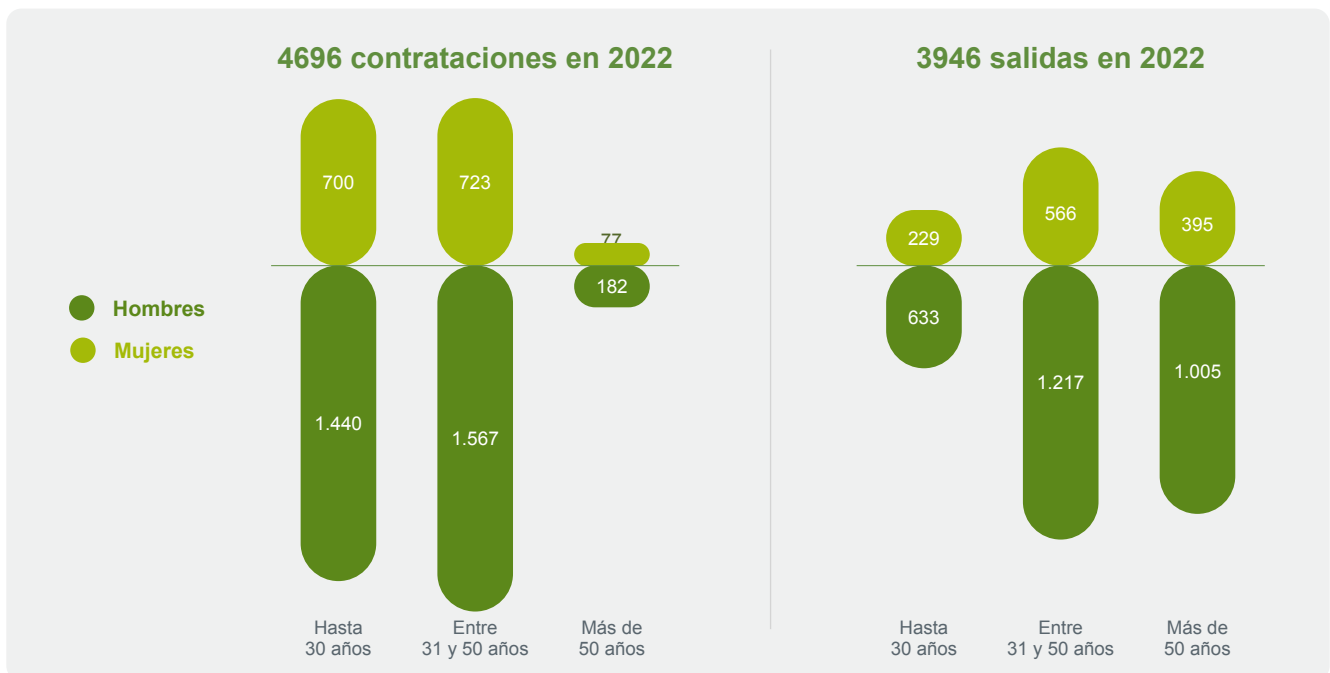
En Iberdrola nos esforzamos para mejorar la representatividad de las mujeres en todos los niveles de la organización. De manera transversal, llevamos a cabo iniciativas para **promover nuevos modelos a seguir** como es el caso de *Role Models*, programa que visibiliza a mujeres referentes en el sector de la energía en Brasil o *WOMEN FIRST* en la que reconocimos algunas mujeres que destacaban por su desempeño

en Iberdrola Internacional.

Como resultado de nuestra gestión, hemos ido más allá de la meta fijada para la representatividad de mujeres en el Consejo de Administración (al menos un 40%) y estamos progresando continuamente para alcanzar las metas que nos hemos fijado para los próximos años.



En 2022 hemos incorporado a nuestro equipo **1.500 mujeres** lo que corresponde a un **32 % del total de nuevas incorporaciones** y, además, supone un **aumento del 28 %** comparado con las contrataciones de mujeres del año anterior.



<sup>3</sup> Se consideran **posiciones de relevancia** las posiciones de liderazgo y otras que dependen del Consejo de Administración o sus comisiones mientras las **posiciones de responsabilidad** incluyen posiciones de liderazgo y técnicos cualificados.



### 2.2.1.1. Avanzamos en la inclusión en nuestra plantilla de personas con discapacidad



Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) se calcula que 1300 millones de personas<sup>4</sup> - es decir, 1 de cada 6 personas en el mundo - sufren una discapacidad importante. De ellas, aproximadamente el 80 %<sup>5</sup> (alrededor de 1 millón) está en edad de trabajar pero, las personas con discapacidad, especialmente las mujeres, suelen experimentar muchas barreras en el acceso e integración al mercado laboral. Las tasas de desempleo de las personas con discapacidad suelen ser alrededor del doble<sup>6</sup> en comparación con las de las personas sin discapacidad.

En Iberdrola trabajamos cada día para mantener entornos libres de barreras físicas y sociales y fomentamos la inclusión de las personas con discapacidad, mejorando su accesibilidad a las oportunidades laborales e impulsando su integración en nuestra organización.

En ese sentido distinguimos:

- **Iberdrola España:** en colaboración con la Fundación Adecco a través del *Plan Aflora*

proporcionó orientación a empleados que, como consecuencia de una condición de salud crónica, pueden obtener el certificado de discapacidad. También realizó una formación dirigida a empleados sobre trato adecuado de las personas con discapacidad.

- **ScottishPower:** apoyó, por quinto año consecutivo, *Breaking Barriers* (Rompiendo barreras), un programa llevado a cabo en colaboración con la Universidad de Strathclyde y ENABLE Scotland para facilitar el acceso a la universidad de personas jóvenes con discapacidad intelectual los cuales, después de graduarse, realizan prácticas de ocho semanas en la empresa.
- **AVANGRID:** desde el grupo de afinidad *CARE* se promovieron charlas con la participación de empleados que viven de cerca la realidad de personas con autismo, trastorno por déficit de atención con hiperactividad y otras formas de discapacidad, con el objetivo de desmitificar el tema, dar visibilidad a su condición y favorecer su integración en el entorno laboral.



*Me entusiasman los grupos de afinidad porque nos brindan a mí y a los demás miembros de CARE la oportunidad de relacionarnos con gente muy diversa. Sentí que necesitábamos revisar nuestros procesos y ser más inclusivos con las personas con situaciones neurodivergentes.*

Amanda Miner, Presidenta del grupo de afinidad CARE de AVANGRID



<sup>4</sup> Organización Mundial de la Salud (OMS) - Datos de diciembre de 2022.

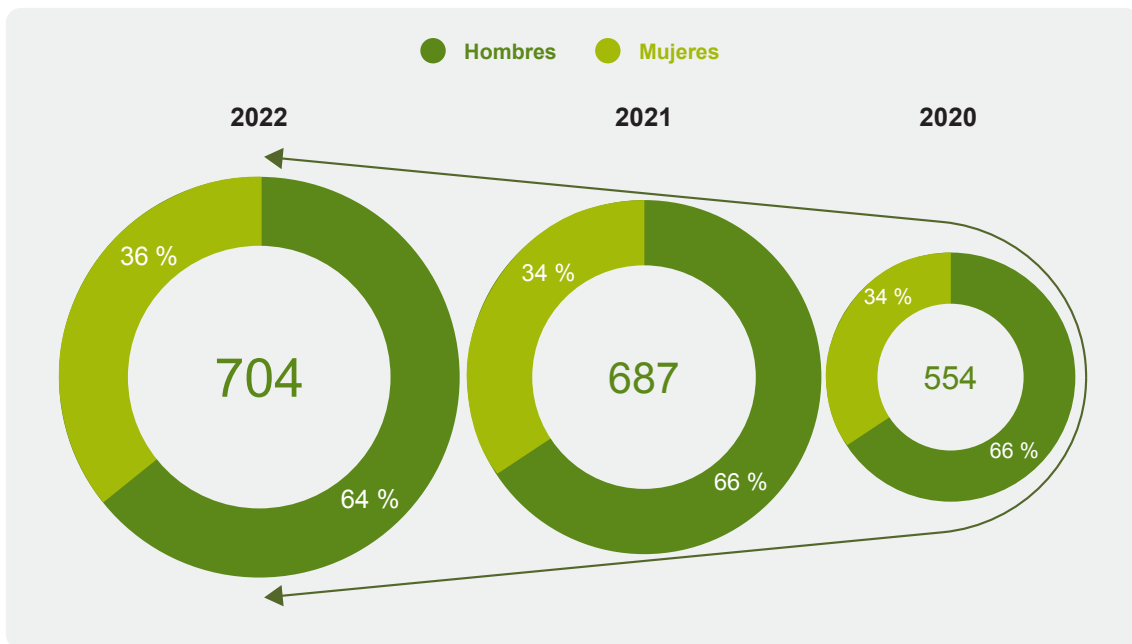
<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Discapacidad y Trabajo" (2022).

<sup>6</sup> Datos de las oficinas de Estadística de España, Reino Unido, Estados Unidos, Brasil y México.



- **Neoenergia:** acondicionaron sus oficinas corporativas, diseñándolas bajo parámetros de inclusión y eliminación de barreras. Además, para favorecer la inclusión de personas con discapacidad auditiva en plantilla pusieron a disposición de todos los empleados el **curso de Lengua Brasileña de Señas** (Libras) lo que permite ofrecer también un servicio cada vez más inclusivo a los clientes.
- **Iberdrola México:** finalizó la remodelación de las nuevas oficinas corporativas diseñadas bajo parámetros de inclusión y eliminación de barreras físicas y, para mejorar la accesibilidad digital de todos los eventos corporativos, se integraron opciones de audio descripción, lenguaje de signos, opción multi idioma y retransmisión en directo.

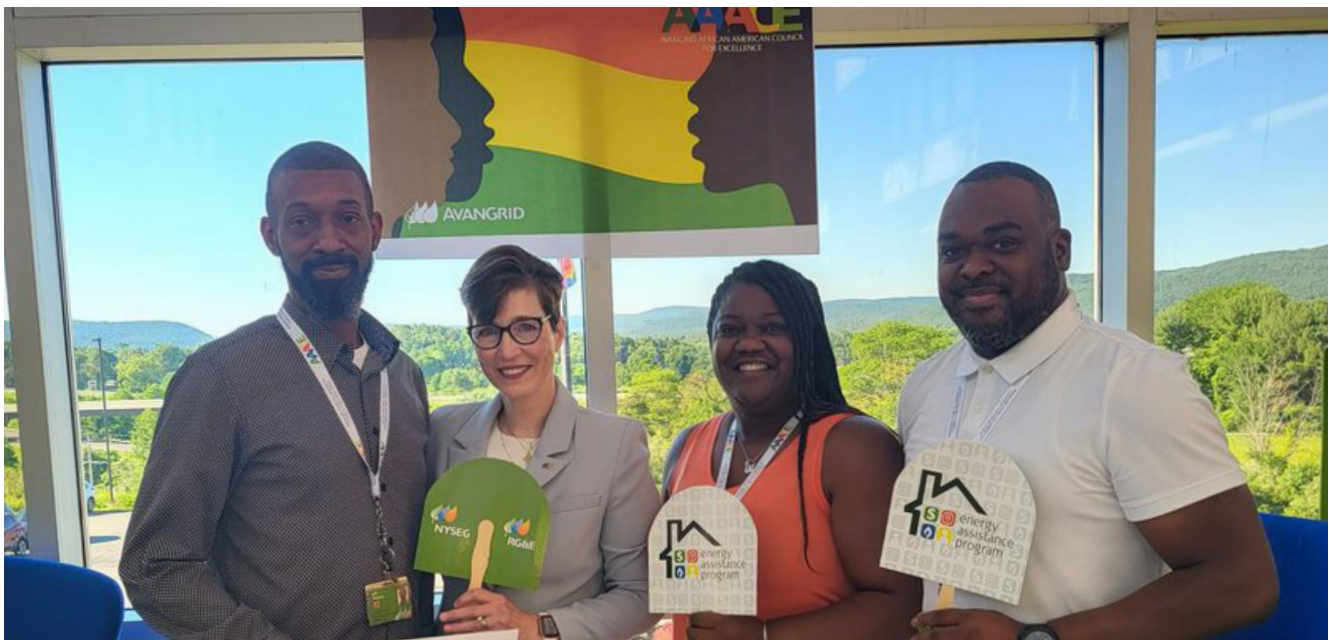
Comparado con el año 2020, el número de personas con discapacidad en plantilla ha aumentado de aproximadamente un 27 %.







### 2.2.1.2. Abrazando la multiculturalidad de nuestro equipo



**En Iberdrola fomentamos y celebramos la diversidad cultural porque refleja nuestra esencia de compañía multinacional, así como nuestra cultura corporativa.**

El hecho de contar con empleados de diferentes orígenes contribuye a aumentar la comprensión y el respeto por los diferentes valores y tradiciones.

Además, nos ayuda a tener distintas perspectivas para afrontar los problemas y tomar decisiones.

Nuestra plantilla está compuesta por **89 nacionalidades** distintas y estamos presentes en **decenas de países**.

Para promover la diversidad cultural en nuestra plantilla fomentamos la movilidad internacional y el trabajo entre equipos excediendo las fronteras geográficas. En el pleno respeto de las legislacio-

nes de los países en los que operamos, avanzamos en la identificación de las razas y etnias que componen la plantilla para orientar acciones que promuevan la diversidad y la inclusión.

A cierre de 2022, **más de 300 profesionales** se encuentran en **movilidad** dentro del grupo.

Además, el año pasado **se impartieron más de 89 mil horas de formación en idiomas** para que las personas del grupo ampliaran sus conocimientos

en inglés, español y portugués y pudieran comunicarse de manera más fluida con compañeros de otros países.

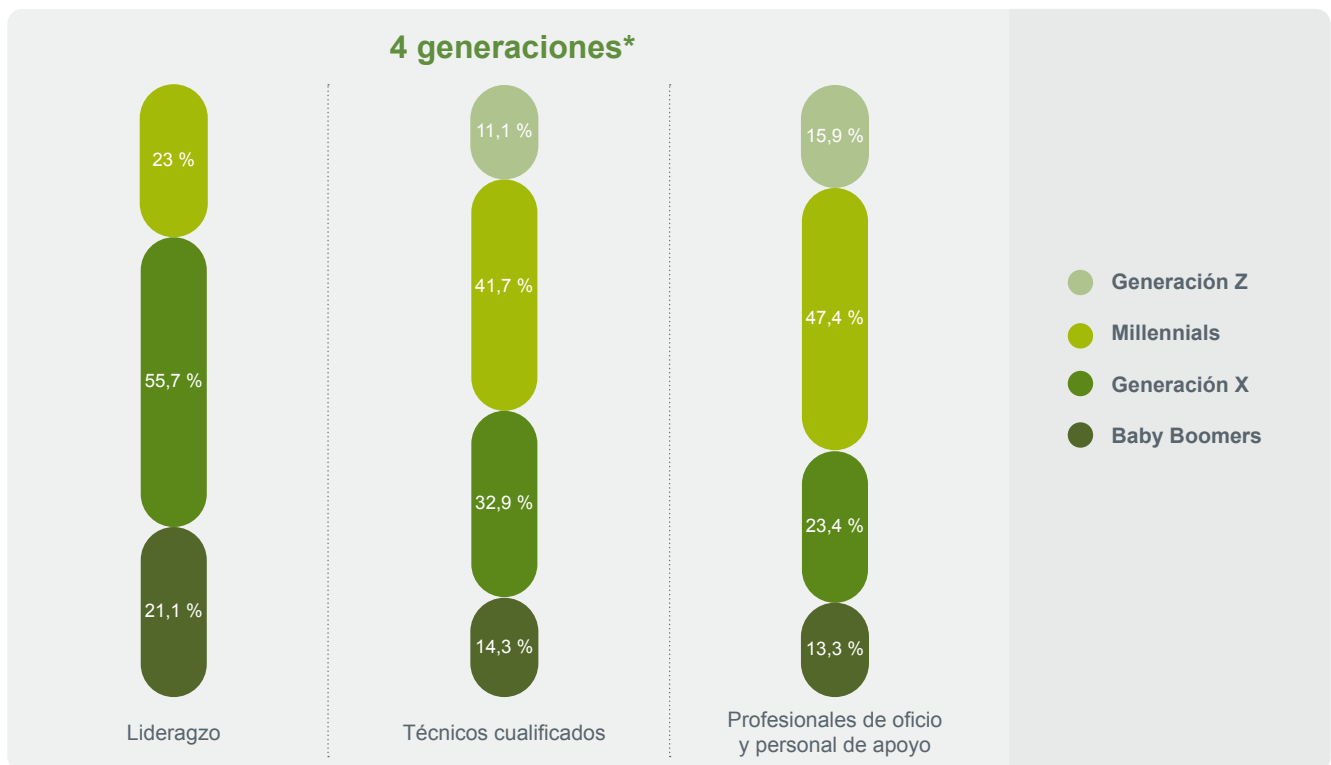


### 2.2.1.3. Potenciando el talento intergeneracional en el lugar de trabajo



El sector energético también presenta desigualdades en cuanto a diversidad etaria ya que los más jóvenes están subrepresentados. Para promover un mejor equilibrio generacional, se hace necesario implementar medidas correctivas como el fomento de la forma-

ción de jóvenes en carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM), sobre todo de mujeres, dado que su involucración en el sector sigue siendo muy inferior si comparada de los cargos administrativos (aprox. 28 % frente al 45 %<sup>7</sup>).



\*Baby Boomers (nacidos antes de 1968), la Generación X (nacidos entre 1969 y 1980), los Millennials o Generación Y (nacidos entre 1981 y 1993) y la Generación Z (nacidos desde 1994). Sociedades incluidas: Iberdrola S.A., sociedades dependientes de: Iberdrola España, Iberdrola Energía Internacional, ScottishPower, AVANGRID, Neoenergía e Iberdrola México.

En todas las geografías contamos con iniciativas que actúan en dos direcciones: impulsar el **estudio de carreras técnicas entre la juventud**, especialmente cuando se encuentran bajo alguna condición de vulnerabilidad y facilitar la **reinserción laboral de profesionales de áreas técnicas** que han estado alejados del mercado laboral. Algunas de las principales iniciativas son:

- **A nivel global:** *Iberdrola U* y el *Programa*

*Internacional de Graduados*. El primero, se lleva a cabo en colaboración con nueve centros de referencia a nivel mundial y tiene como objetivo capacitar al talento joven para desarrollar soluciones innovadoras a los retos del sector energético. El segundo ofrece oportunidades laborales en las áreas estratégicas de Iberdrola a estudiantes recién graduados o con 1-2 años de experiencia.

<sup>7</sup> IRENA: "Energy & Jobs: Annual review" (Octubre 2021)



- **Iberdrola España:** colidera el programa europeo *Reskilling for Employment (R4E)* (Recualificación para el Empleo) en el marco de su participación en el European Round Table, cuya ambición es recapacitar a cinco millones de profesionales hasta 2030 promoviendo la inclusión de personas con todos los perfiles académicos y edades, aprovechando las oportunidades de empleo que ofrece la transición energética. Asimismo, implementó los programas *Inspira II*, *Reactiva* y *Rompiendo Barreras* dirigidos a jóvenes de entre 16 y 30 años, que abandonaron la formación reglada y se

encuentran en situación de desempleo. El objetivo era mostrarles las oportunidades de la Economía Verde y proporcionarles una formación básica que les permitiera encontrar un empleo en el sector.

- **ScottishPower:** el programa de reinserción laboral *Returner Programme* (Programa de reinserción), implementado en alianza con Equate, brinda oportunidades a profesionales experimentados en áreas técnico-científicas que se tomaron un paréntesis en su carrera laboral.



“

*Después de un paréntesis de casi tres años, me incorporé a ScottishPower Renewables a finales de enero de 2022 como ingeniera de Ciberseguridad, gracias al Returner Programme. Todo el proceso ha sido un viaje increíble. He recibido apoyo en cada momento sin que me hayan hecho sentir que ninguna pregunta fuera demasiado pequeña o insignificante. Cinco meses después de entrar en el programa, me ofrecieron un puesto a tiempo indefinido. Estoy feliz de formar parte de una organización increíble que pone todo su empeño en ofrecer a profesionales, como yo, la oportunidad de volver a trabajar.*

Farzana Kauser, Ingeniera de Ciberseguridad, Operación y Mantenimiento Onshore de ScottishPower

”





- **AVANGRID:** cuenta con becas dirigidas a estudiantes en riesgo de abandonar la universidad debido a emergencias financieras inesperadas y con programas específicos para que los jóvenes puedan realizar proyectos de ingeniería enfocados en energía y medio ambiente.

Igualmente, en alianza con los institutos técnicos *Eli Whitney* de New Haven y *Platt Tech* en Milford, implementa programas de formación para captar talento joven en el que, el equipo, realiza demostraciones y habla de las oportunidades de nivel inicial.

#### 2.2.1.4. Veteranos



Según datos del Ministerio de Defensa del Reino Unido el número de veteranos de las fuerzas armadas británicas supera los 2,4 millones<sup>8</sup> mientras el Departamento de asuntos veteranos en de Estados Unidos cifra a esta población en aproximadamente 19 millones<sup>9</sup>.

En el grupo Iberdrola conocemos los desafíos que implica la inserción laboral de los veteranos a la vez que valoramos las habilidades y características únicas que éstos pueden aportar a la organización, como la capacidad de trabajar en equipo, el liderazgo y la adaptabilidad.

Más allá de las campañas de sensibilización, celebraciones y actividades organizadas por los grupos de apoyo a los veteranos, fomentamos la creación de oportunidades de empleo para este colectivo y favorecemos su inclusión en nuestra organización a través de programas formativos

que les permitan crecer profesionalmente.

- **ScottishPower:** existen políticas de apoyo para los miembros del ejército, incluyendo reservistas, soldados, veteranos, voluntarios de la *Brigada de Cadetes* y sus cónyuges. Como resultado de estas acciones, Scottish Power lleva años siendo reconocida como empleador referente de este colectivo en el Reino Unido.
- **AVANGRID:** reforzó el compromiso de la plantilla con los veteranos a través de una donación de \$50.000 a *Operation Reboot Outdoors* una asociación que organiza actividades en la naturaleza como medio de terapia. También colaboró con la Travis Mills Foundation tanto en la construcción de un centro de salud y bienestar, como en la conferencia *“Never Give Up. Never Quit”* a la que asistieron 700 empleados.



*A través del grupo AVAN-Veterans, he tenido la oportunidad de conectar con personas que comparten muchas de mis experiencias y he visto muchos ejemplos alentadores de esas transiciones.*

Connor Smith, Becario de ingeniería en AVANGRID



<sup>8</sup> “Support for UK Veterans”, House of Commons Library (2022)

<sup>9</sup> “National Center for Veterans Analysis and Statistics”, U.S. Department of Veterans Affairs (2022)





### 2.2.1.5. Colectivo LGBTIQ+



Según un estudio de la OECD<sup>10</sup>, aunque en todos los países se observa una evolución positiva del marco regulatorio que ampara los derechos de las personas LGBTIQ+, y se aprecie una mejora en los niveles de aceptación social, las diferencias respecto a su inclusión en el mercado laboral siguen siendo muy marcadas.

Pese a tener, en promedio, mayor nivel de educación, las personas LGBTIQ+ tienen un 7 % menos de probabilidades de conseguir un trabajo, su sueldo es un 4 % más bajo y cuentan con un 11 % menos de probabilidades de ocupar un puesto de alta dirección.

En ese sentido, centramos nuestros esfuerzos en realizar actividades de sensibilización, actualizamos constantemente nuestras políticas para que sean lo más inclusivas y respetuosas de los derechos de la comunidad LGBTIQ+.

- **ScottishPower:** cuenta con políticas locales como la Política y Directrices sobre Igualdad Transgénero, llevó a cabo sesiones de sensibilización con los empleados para contribuir a eliminar los sesgos sobre el colectivo. Además, colabora con la asociación Time For inclusive Education (TIE), para abordar los prejuicios y el *bullying* que los jóvenes LGBTQ+ sufren muy a menudo en el ámbito escolar y en el entorno familiar y donó £5.000 a la organización AKT que apoya a jóvenes LGBTIQ+ sin hogar o que viven en un entorno especialmente hostil.

Tanto en el Reino Unido, Estados Unidos y Brasil celebramos fechas importantes como son: el *Pride Month*, el *Día Internacional contra la homofobia, la transfobia y la bifobia*, *National Coming Out Day* y *Trans Awareness Week*.



*Ser portavoz del grupo LGBTQ+ contribuye a mejorar el diálogo. Me permite animar a los demás a ser ellos mismos, hacer preguntas, escuchar y ayudar a todos a sentirse cómodos en el trabajo y en la comunidad.*

Ruth Thompson, Miembro del grupo de afinidad Pride@AVANGRID



<sup>10</sup> "Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion", OCDE (2020)





## 2.2.2. El aprendizaje continuo como estrategia clave para la inclusión y fidelización del talento diverso



**En Iberdrola creamos un entorno propicio para el aprendizaje continuo y brindamos a nuestros empleados las herramientas necesarias para desarrollar su pleno potencial.**

En línea con nuestro objetivo global de incrementar la representatividad de mujeres en puestos de relevancia dentro del grupo, lanzamos la primera edición del programa de **Mentoring Women in Leadership**. El programa tuvo una duración de 6 meses y contó con la participación de empleados de 5 países distintos.

En paralelo, para contribuir al proceso de

transformación digital, transferencia de conocimiento y trabajo colaborativo contamos con el programa de **Mentoring digital** en el que participaron más de 300 empleados de 9 países y de distintas generaciones. Casi un 40 % de las parejas (mentee y mentor) se crearon con empleados de diferentes países y más de un 65 % de ellas, con empleado de diferentes generaciones.

En 2022, el **43 % de las vacantes publicadas** se cubrieron con **personal de la compañía**. En ese sentido **la formación jugó un rol clave** para proporcionar a nuestros empleados las herramientas necesarias para enfrentarse a sus nuevos retos profesionales.

En todas las geografías en las que tenemos presencia, impartimos **formaciones en temas claves de la D&I para incrementar en conocimiento y capacitar a nuestros**

**empleados**, en 2022 se realizaron 7.300 horas de formación a través de los más de 120 recursos formativos disponibles.



### 2.2.3. Retribución justa y equitativa



Según un informe de McKinsey y del Foro Económico Mundial, a nivel global, entre 2016 y 2022, la proporción de mujeres en puestos directivos solo aumentó un 3,6 %<sup>11</sup> y se calcula que se necesitan otros 151 años para cerrar la brecha económica de género a todos los niveles.

En Iberdrola, en línea con Política de igualdad, diversidad e inclusión y con los objetivos de nuestra estrategia global de diversidad e inclusión, garantizamos el respeto a los derechos de igualdad salarial entre hombres y mujeres.

En 2022, la relación entre la remuneración salarial media de los hombres y de las mujeres es del 94,8%.

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.

#### REMUNERACIÓN SALARIAL MEDIA POR GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO

Se incluye salario fijo, variable y también, desde 2021, los complementos

	Remuneración hombres - mujeres			(Remuneración hombres - mujeres) / Remuneración hombres		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Hasta 30 años	101,5	95,8	92,0	1,5	-4,4	-8,7
Entre 31 y 50 años	87,5	85,4	85,0	-14,4	-17,1	-17,7
Más de 51 años	106,3	110,9	111,7	5,9	9,8	10,5
Total	94,8	93,3	93,2	-5,5	-7,2	-7,3

- **Iberdrola México:** como muestra la herramienta *Análisis de Brechas de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres* (WEP, por sus siglas en inglés) desarrollada por las Naciones Unidas, y tras una notable mejora, es clasificada como una organización “avanzada” en materia de inclusión e igualdad de género.
- **ScottishPower:** publica anualmente el *Gender Pay Gap*, apoyando las medidas propuestas por el gobierno para avanzar en el tema y dando cada vez más transparencia al compromiso de la organización.

<sup>11</sup> McKinsey/WEF: “Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses” (2023).



## 2.2.4. Bienestar del empleado y medidas de conciliación

**Estamos comprometidos con el bienestar de nuestros empleados por lo que ofrecemos beneficios y medidas de flexibilidad y conciliación que favorecen el equilibrio entre la vida profesional y personal.**

En el año 2007 fuimos la primera empresa del IBEX 35 en aplicar la jornada continua en España, sin embargo, la gama de beneficios, sigue evolucionando en función de la legislación vigente y de las necesidades específicas de los empleados en cada país.

En determinadas geografías implementamos medidas de flexibilidad horaria y de trabajo híbrido, otorgando libertad a los empleados para que elijan el lugar más apropiado para trabajar, siempre y cuando se cumplan los requisitos definidos.

Contamos también con servicios de apoyo a las familias, como es el caso de la subvención para guarderías y las salas de lactancia, de promoción a la salud y bienestar - gimnasio, asesoramiento nutricional entre otros - y de servicios de asistencia psicológica o de salud mental.

Entre los principales avances de 2022 están la extensión de las licencias de maternidad y paternidad por encima de los requisitos exigidos por ley en Iberdrola México y la consolidación de programas de apoyo para los empleados y sus familias.

A nivel global se ha **incrementado en un 13 %** el número de hombres que han ejercido su derecho a baja por paternidad respecto a 2021 (1102 en total). Si comparado con el 2020, el incremento ha sido de un **48 %**.



“

*Para mí, el programa de coaching de maternidad ha sido inestimable. Tras mi baja por maternidad, he conseguido un ascenso. Antes pensaba que tenía que elegir entre ser una buena madre y tener éxito en mi carrera, pero eso no es así. Romper esa barrera de percepción ha sido muy importante.*

Cristina Fundulea, Jefa de Sección de Ingeniería de ScottishPower

”

## 3. Compromiso con los clientes



## 3.1. Anticipando necesidades e innovando en la accesibilidad

**En Iberdrola buscamos constantemente formas de ofrecer productos y servicios adaptados a las necesidades de las cerca de 100 millones de personas a las que damos servicios.**

Trabajamos para construir un modelo energético que sea más saludable y accesible, a la vez que promueva el desarrollo social. Reflejamos esta

convicción en todas las fases de la experiencia de cliente, desde el diseño de la cartera de productos y servicios como en la atención al cliente.

### 3.1.1. Iniciativas para clientes vulnerables o en situación de dificultad económica

Como parte de nuestro firme compromiso con las personas en situación de vulnerabilidad, ofrecemos **tarifas reducidas y modalidades de pago flexibles y adaptadas** a clientes con menos recursos o que pertenecen a colectivos en riesgo de exclusión.

- **Iberdrola España:** los beneficiarios de ayudas públicas para la electricidad, como el Bono Social, reciben un especial foco con el fin de hacer

el proceso de solicitud y tramitación lo más sencillo y ágil posible.

- **ScottishPower:** desarrolló una **estrategia específica para clientes vulnerables** que busca aportar el máximo valor a las comunidades desfavorecidas y fue la primera compañía energética del mundo en obtener la certificación **BSI por la prestación de servicios inclusivos**.

En el Reino Unido, en 2022, se generaron más de **5,8 millones de libras (6,8 millones de euros) de beneficios** a los clientes a través de **servicios e iniciativas de apoyo**, centrados en tres áreas principales: clientes vulnerables ante un corte de suministro, clientes en situación o riesgo de pobreza energética y clientes con mayor riesgo de quedarse atrás en la transición del sistema energético.





- **AVANGRID:** cuenta con varios **Programas de apoyo a clientes vulnerables**. A través de las evaluaciones de eficiencia energética destinadas a reducir las facturas de energía atendió a más de 19 mil clientes. Igualmente, con iniciativas como *Emergency Rental Assistance Program (ERAP)*, *Project Share*, *Operation Fuel* y el *Home Energy Assistance Programme (HEAP)* proporcionó ayuda a 212 mil clientes con bajos ingresos para el pago de sus facturas de calefacción. En total, en 2022, Avangrid contribuyó a atender las necesidades de más de 530 mil clientes vulnerables.
- **Neoenergía:** aplicó, de forma proactiva, descuentos sobre la tarifa de energía de hasta el

65 % para familias de bajos ingresos y hasta el 100 % para población indígena y quilombolas. Además, los clientes pueden solicitar una donación a través de la factura de energía para personas necesitadas. En 2022 se recibieron 900 mil donaciones.

- **“Electricidad para todos”:** a través de este programa, desde 2014 hasta hoy, contribuimos a que más de 11 millones de personas, en países emergentes y en vías de desarrollo, tengan acceso a la electricidad y estamos progresando adecuadamente respecto al **objetivo de llegar a más de 16 millones de personas antes de 2030**.



“

*Tener electricidad en los hogares ha cambiado nuestras vidas. Hoy arranca una etapa luminosa para Achiriquico, y la comunidad está más unida que nunca.*

Francisca Hernández, beneficiaria del proyecto Luces de Esperanza

”



### 3.1.2. Accesibilidad en la atención al cliente



Desarrollamos una serie de servicios personalizados para poder atender de la mejor forma a nuestros clientes. Disponemos de canales orientados a las personas con discapacidad y adaptamos nuestros puntos de atención físicos para que sean más accesibles por personas con movilidad reducida. Teniendo en cuenta las diversas necesidades lingüísticas, contamos con canales de comunicación, como el servicio telefónico, las páginas webs y las facturas disponibles en distintos idiomas:

- **Iberdrola España:** desde 2012 cuenta con el servicio de video-interpretación *Comunica* para atender a los clientes con discapacidad auditiva. A través de los puntos físicos de atención al cliente, apoya a los clientes que no tienen acceso o no están familiarizados con los canales digitales y, con el Proyecto *Lenguaje Claro*, promueve el uso de un lenguaje preciso y accesible por medio de formación a los equipos que elaboran las comunicaciones

destinadas a clientes.

- **Neonergía:** ofrece la posibilidad de emitir las facturas en braille para los clientes con discapacidad visual y también dispone de un canal en el *call center*, gratuito y disponible las 24 horas del día, exclusivo para personas con discapacidad auditiva.
- **ScottishPower:** el *Accessibility AA Standard* acredita que su página web cuenta con tecnologías no convencionales para facilitar la navegación de personas con discapacidades cognitivas o físicas. Con la iniciativa *Next Generation Test Service (NGTS)*, desarrolla una serie de herramientas y servicios a los clientes con dificultades de escucha o habla para que puedan comunicarse a través de textos mediante dispositivos electrónicos mientras para personas con discapacidad visual se ofrece la posibilidad de emitir las facturas en braille.

## 4. Generando un impacto positivo en la sociedad



## 4.1. Acción social: nuestra contribución en favor de las comunidades

**Nuestra acción social está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Desde iniciativas canalizadas por las fundaciones, hasta las actividades implementadas por nuestros más de 16 mil voluntarios corporativos pasando por nuestras alianzas con una multitud de entidades, buscamos mejorar el entorno y la calidad de vida de las personas más vulnerables.**

La contribución de Iberdrola a la sociedad se centra en el apoyo a mujeres en situaciones de vulnerabilidad, en el acompañamiento a personas con discapacidad y en la mejora de la empleabilidad de los jóvenes por mencionar solo algunos. A través de los programas de acción social e impulso a la formación e investigación promovidos por las

fundaciones (ScottishPower Foundation, AVANGRID Foundation, Fundación Iberdrola México, Instituto Neoenergía y Fundación Iberdrola España), realizamos una inversión total de **9,3 millones de euros** y se vieron beneficiadas más de **400.000 personas**.







### 4.1.1. Apoyamos la inclusión social y laboral de mujeres en riesgo de exclusión

Estamos comprometidos con la construcción de un futuro más igualitario y justo para las mujeres por lo que trabajamos para mejorar su inclusión social y laboral en nuestra empresa y en la sociedad en general.

En España, en alianza con Fundación Integra, Ayuda en Acción, Asociación Candelita, Suspergintza o Bizitgui, entre otros, se llevaron a cabo 12 proyectos orientados a apoyar a mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad.

Para impulsar el regreso a la vida laboral de mujeres que por motivos de maternidad o cuidado

familiar realizaron un parón en su vida profesional, junto a la Asociación Mujer y Talento, llevamos a cabo *SUMA*. El programa, de tres meses de duración, ayuda a las participantes a reenfoque su trayectoria profesional desde un punto de vista integral para sacar el máximo rendimiento a su búsqueda de empleo.

Con nuestros voluntarios realizamos talleres como *Protagonistas de su futuro* para fomentar la empleabilidad de víctimas de violencia de género y, a través de otras iniciativas, como *Vestidas para el éxito* les ayudamos a superar entrevistas de trabajo.

### 4.1.2. Apostamos por el deporte como estrategia de empoderamiento de las mujeres



En Iberdrola consideramos que el apoyo al deporte femenino es una palanca clave y un medio para lograr la igualdad de género.

Fieles a este compromiso, desde Iberdrola

España y Neoenergía, patrocinamos las ligas y selecciones femeninas de fútbol con el objetivo de impulsar su crecimiento y atraer a más mujeres al deporte.





En 2022, con motivo de la Eurocopa, presentamos nuestra campaña de apoyo a la Selección “SOMOS LA ROJA. SOMOS EL VERDE”, con el objetivo de enviar a nuestras jugadoras la energía de la afición y acercar esta competición a la sociedad.

Como parte de nuestro objetivo de reducir la

brecha de género en el deporte, este año nos hemos adherido a 16 nuevas federaciones nacionales, apoyando así a un total de 32 federaciones españolas de una gran variedad de deportes y alcanzando más de 600 mil atletas. Esta cifra supone apoyar a dos de cada tres mujeres federadas en España.



entra en juego

Si tienes un proyecto para impulsar la igualdad a través del deporte, Iberdrola te ayuda a hacerlo realidad

Presenta tu candidatura a la III Edición de los Premios Iberdrola Supera y consigue uno de los 6 premios de 50.000 € para llevarlo a cabo.



Infórmate y participa en [premiosiberdrolasupera.es](https://premiosiberdrolasupera.es) o escanea este código QR

Premios Iberdrola Supera 2022



IBERDROLA  
Por ti. Por el planeta.



UNIVERSO MUJER

Este año se celebró la tercera edición de los **Premios Iberdrola Supera**, una iniciativa para reconocer y dar visibilidad a los mejores proyectos puestos en marcha en España en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de la

mujer a través de la práctica deportiva. En la ceremonia de entrega de premios se galardonó con un total de 300 mil euros a los proyectos ganadores en 6 categorías, que fueron seleccionados entre las más de 600 candidaturas recibidas.



“ Iberdrola materializa su compromiso integral con la igualdad, acompañando a niñas y mujeres a cumplir sus sueños a través del deporte. Al igual que un edificio necesita de los mejores cimientos posibles, también nuestras futuras deportistas merecen el mejor acompañamiento.

Ignacio S. Galán, Presidente de Iberdrola, S.A.





### 4.1.3. Eliminamos barreras de la discapacidad

Promovemos la diversidad y el respeto hacia todas las personas independientemente de sus habilidades y limitaciones. Contribuimos a crear una sociedad en la que las personas con discapacidad puedan desarrollar su potencial, tener acceso a las mismas oportunidades que las demás y mejorar su calidad de vida.

- **Iberdrola España:** de la mano de Proyecto Hombre, Síndrome de Down y Amigos, ejecutamos 12 proyectos para apoyar la inclusión social y laboral de 3.400 personas con discapacidad, enfermedades graves y jóvenes en tratamiento de adicciones apoyando su inclusión social y laboral. Los beneficiarios de la iniciativa *FEM Digital Talent*, por ejemplo, participaron en talleres donde practicaron la entrevista de trabajo, recibieron consejos sobre marca personal y realizaron búsquedas de empleo.
- **ScottishPower:** llevó a cabo iniciativas como *One Step at a Time out of Mental Health*

(La salud mental, un paso por vez) ayudando a los afectados por lesiones cerebrales a mejorar su salud mental y su bienestar mediante una terapia a medida. En esa misma línea, con el programa *Music Connects Communities* (La música conecta las comunidades), acompañaron a personas con demencia y a sus familias a través de centros de ayuda en todo el Reino Unido.

Nuestros voluntarios se involucraron en la primera fase del *Aula DISfriendly*, un proyecto para la transformación de un espacio al aire libre junto a estudiantes con discapacidad que servirá para formaciones en economía verde y transición energética.

También participaron en muchas otras actividades como microcuentos para personas con discapacidad intelectual e iniciativas de reforestaciones y recuperación de espacios forestales junto a personas con discapacidad.

### 4.1.4. Potenciamos la empleabilidad de los jóvenes

Contamos con varios programas de becas y de orientación para jóvenes con escasos recursos, en riesgo de exclusión o con discapacidad para acompañarlos en estudios de grado y formación técnica.

- **Iberdrola España:** la Fundación Iberdrola España distribuyó 60 becas por un importe de más de 1,3 millones de euros. Entre los programas de becas destacan las ayudas dirigidas a beneficiarios del Plan de Apoyo al Deporte Objetivo Paralímpico (ADOP) que fomentan la

formación y capacitación profesional de los atletas con vistas a favorecer su integración laboral una vez finalizada su vida deportiva. Otros programas de becas destacables son las *Becas Iberdrola Fullbright*, las que se otorgan en alianza con Fundación Carolina para que los jóvenes puedan estudiar un Máster así como las becas postdoctorales de investigación *Energy for Future (E4F)* que se distribuyen en colaboración con 15 universidades europeas y americanas sobre tecnologías asociadas a la transición energética.



“ *Iberdrola nos ha apoyado siempre, especialmente a las mujeres, y su respaldo es fundamental ya que nos ayuda a crecer de forma integral, no solo ahora sino para el futuro. Por nuestra implicación deportiva necesitamos ese impulso hacia una formación que nos ayude a reconducir nuestra carrera al finalizar nuestra trayectoria deportiva. Ahí está la Fundación Iberdrola.*

Marta Arce, campeona paralímpica de judo adaptado



- **Scottish Power:** en colaboración con *The Lorna Young Foundation*, apoyó a emprendedores de comunidades marginalizadas por medio del acceso gratuito a recursos de formación sobre responsabilidad ética y ambiental en las organizaciones.
  - **AVANGRID:** junto a *Rochester Museum Science Center, Hancock Shaker Village, Foodlink, Whispering Willow Wildcare, Saving our Avian Resources (SOAR)* llevó a cabo 26 proyectos para reducir la pobreza infantil y juvenil, potenciando la educación y la empleabilidad.
  - **Neoenergía:** el programa *Oficinas Culturales y Artísticas* implementó iniciativas de capacitación profesional de jóvenes entre 16 y 24 años mientras *Redes de Territorios pela Infancia* (Redes territoriales para la infancia) fortaleció las sinergias entre las ONGs y los recursos públicos locales en favor de la atención a niños y adolescentes.
  - **Iberdrola México:** Jóvenes construyendo el futuro brindó oportunidades de capacitación en el trabajo a jóvenes entre 18 y 29 años, con el fin de que fortalecieran sus competencias técnicas para incrementar sus posibilidades de empleabilidad en el futuro.
- Desde el punto de vista de las acciones de voluntariado destacamos “*Luces y... ¡Acción!*” programa implementado por Iberdrola España y la Fundación Tomillo para fomentar la empleabilidad y la inclusión de jóvenes en situación de exclusión a través de formación específica en habilidades relacionadas con el sector de la energía, la eficiencia energética y el inglés.
- Además, se celebró la undécima edición del programa de voluntariado INVOLVE (*International Volunteering Vacation for Education*), que ofrece oportunidades de formación para la inserción social y laboral de jóvenes en situación vulnerable en Brasil y México.

### 4.1.5. Multiplicamos nuestro impacto social

Ponemos a disposición de la sociedad nuestras capacidades con el fin de contribuir a desarrollar las comunidades en las que operamos.

- **Neoenergía:** implementó un programa de aceleración que tenía como objetivo incentivar y fortalecer a las organizaciones de la sociedad civil y las empresas sociales enfocadas en reducir las desigualdades. Además, convocó la segunda

edición del *Prêmio Inspirar*, destinado a poner en valor iniciativas de arte y cultura lideradas por mujeres que aportan soluciones a los desafíos sociales de las comunidades, contribuyendo al desarrollo sostenible. El premio de R\$ 140 mil (25 mil €) se repartió entre las 16 mujeres galardonadas por su papel como agentes de cambio y fuente de inspiración en su entorno.





“

*Estamos comprometidos a actuar de una manera innovadora para estimular el empoderamiento de las mujeres. Esa es la energía que nos mueve. El arte y la cultura son herramientas para el desarrollo y la inclusión social. Entendemos que vamos por buen camino, en busca de un mundo más igualitario. El premio es muy importante para que las mujeres que trabajan en tantas realidades diferentes puedan poner en práctica proyectos con un fuerte impacto positivo en sus localidades.*

Renata Chagas, Directora del Instituto Neoenergia

”

- **Iberdrola México:** con más de 100 millones de pesos (4,7 millones de euros de presupuesto), *Luces de Esperanza* permitió mejorar la calidad de vida de cientos de familias en las comunidades rurales de la Huasteca Potosina

y de Oaxaca desde 2019, gracias a la instalación de sistema solares con baterías en viviendas, centros de salud, escuelas y espacios comunitarios.



“

*Nos llena de alegría saber que a través de Luces de Esperanza hemos podido mejorar la calidad de vida de las comunidades de la región. La electricidad es imprescindible para el desarrollo y el bienestar de las familias, y la energía limpia indispensable para cuidar el planeta.*

Manuel Argüelles, Gerente de Iberdrola México

”



## 4.2. Avanzando de la mano de nuestros proveedores

**Nuestra misión refleja la responsabilidad y voluntad de impulsar estándares ambientales, sociales y prácticas comerciales éticas y sostenibles entre nuestros proveedores.**

Este enfoque de trabajo está orientado a ayudarles a mejorar su desempeño pero, sobre todo, a fomentar un cambio en la industria y a multiplicar el impacto positivo que generamos en nuestro entorno.

Más específicamente, integrar criterios de diversidad e inclusión en las políticas y en los equipos de nuestros proveedores contribuye a aportar diferentes perspectivas y soluciones innovadoras y esto puede, por un lado, mejorar las condiciones de sus empleados, pero también mejorar la calidad de los productos y servicios que ofrecen.

En 2022 conseguimos el certificado de **Estrategia de Compras Sostenibles** concedido por AENOR, basado en la norma **ISO 20400:2017**, que verifica la responsabilidad de la compañía para que el ciclo de vida de los productos y servicios tengan el mayor impacto positivo ambiental, social y económico.

En Iberdrola contamos con una base de proveedores cada vez más diversa que nos permiten generar beneficios tanto para los negocios como para la sociedad.

### 4.2.1. Proveedores sujetos a estándares de desarrollo sostenible

Nuestro **Código Ético del Proveedor 2022** establece los principios que deben regir la actuación de los proveedores de todo el grupo Iberdrola y que son condición necesaria para cualquier relación contractual. Entre otros compromisos, el código exige que las relaciones laborales que

estos establecen con sus profesionales se basen en la igualdad de oportunidades, en especial entre géneros, la no discriminación y la consideración de la diversidad e inclusión en todas sus variables.

A cierre de 2022, **más del 77 % de los proveedores principales del grupo** que resultaron adjudicatarios en los dos años anteriores ya cumplían los criterios establecidos y estaban **sujetos a políticas y estándares de desarrollo sostenible**. Ese mismo año, el volumen adjudicado a **proveedores sostenibles** representó el **91,5 % del importe total adjudicado**.





Para garantizar el cumplimiento de esos criterios realizamos, a cierre de 2022, 42 auditorías sociales y de sostenibilidad a proveedores principales del grupo a nivel global en las que se ha podido verificar, in situ, las medidas implantadas incluyendo aquellas en materia de Diversidad e Inclusión.

Por último, con el fin de seguir expandiendo en nuestra red de alianzas los valores sobre los que asentamos nuestra actividad, a lo largo del año ofrecimos **talleres y sesiones de sensibilización y capacitación** sobre diversidad e inclusión, entre otros aspectos, a proveedores pyme.

### 4.2.2. Compras a proveedores de colectivos diversos

En **Iberdrola España**, el volumen contratado a *Centros especiales de empleo*, cuyo objetivo principal es proporcionar a las personas con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, alcanzó los 2,44 millones de euros creciendo un 8,9 % comparado con el año anterior.

Asimismo, **AVANGRID** desarrolló el *Supplier Diversity Program*, cuyo objetivo es fomentar la

diversidad entre sus proveedores e incrementar las compras a aquellos que estén formados por colectivos diversos. Con este programa adjudicamos 170 millones de euros a proveedores pertenecientes a colectivos diversos, lo que representó un incremento de un 7,6 % frente al año anterior. Este programa tiene como objetivo duplicar el importe anual adjudicado a proveedores “diversos” para 2025.

### 4.2.3. Premios al Proveedor del Año



Incentivamos y reconocemos el papel clave de la cadena de valor en la consecución de nuestros proyectos más importantes. En España y en México, entregamos los **Premios al Proveedor del Año 2022** en reconocimiento a los aliados estratégicos de la compañía que, a través de unos valores comunes, contribuyen a la consecución de nuestros objetivos. Tanto a nivel global como

a nivel local, estos premios incluyen la **categoría “Diversidad e Inclusión”** que reconoce la labor llevada a cabo por los proveedores que destacan en su compromiso con la diversidad e igualdad de oportunidades o por el apoyo a políticas que benefician a colectivos en situación de exclusión y vulnerabilidad.

## 5. Alianzas, premios y reconocimientos



## 5.1. Nuestras alianzas nos hacen más fuertes

**En Iberdrola creemos firmemente en la importancia de establecer alianzas estratégicas con otras compañías y organizaciones que abogan por la diversidad e inclusión y que, formar parte de un ecosistema de colaboración, es clave para impulsar proyectos con mayor alcance y potencial de impacto.**

Desde 2019, Iberdrola sigue apoyando a ONU Mujeres, agencia especializada de las Naciones Unidas para la promoción de la igualdad de género por lo que firmó los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEP). Esos principios guían a las empresas hacia la promoción de la igualdad de género y están basados en estándares internacionales de derechos humanos y laborales. Al firmar la declaración, la compañía se comprometió a promover la formación de liderazgo corporativo centrado en la igualdad de género, el trato justo y no discriminatorio así como a garantizar la salud, seguridad y bienestar de las mujeres.

Iberdrola es miembro de la European Round Table for Industry (ERT), iniciativa de alcance internacional, dentro de la cual colabora, entre otras actividades, en el grupo de trabajo sobre Diversidad e Inclusión, que busca dar mayor visibilidad, apoyar y conectar a grandes compañías respecto a este ámbito.

- **Iberdrola España:** el Consejero delegado de Iberdrola España se adhirió a la Alianza #CEOPorLaDiversidad, con la que 60 directivos de las empresas más relevantes del país se comprometieron a impulsar las políticas de diversidad en sus empresas. Además, fuimos la primera gran empresa en ser parte de la Fun-

dación Pro-Bono España, que busca reforzar el Tercer Sector a través del Derecho como vía de transformación y aumento del impacto social.

- **ScottishPower:** firmó los compromisos de *Energy Leaders Coalition* en materia de representación de género en posiciones de responsabilidad. En línea con estos compromisos, el 40 % de los niveles intermedios de liderazgo deben ser ocupados por mujeres hasta 2030.
- **AVANGRID:** se sumó a la asociación con *Paradigm for Parity* que respalda el compromiso con la paridad de género para los puestos de alto nivel a través de la creación de conciencia, responsabilidad y educación sobre sesgos inconscientes y liderazgo inclusivo.
- **Neoenergía:** se adhirió, a nivel local, a los *Principios de Empoderamiento de la Mujer de la ONU* para reafirmar su compromiso con la igualdad de género y la participación activa de las mujeres en la empresa.
- **Iberdrola México:** se asoció a la reconocida *Comunidad Aequales*, formada por más de 100 organizaciones en Latinoamérica comprometidas con la equidad de género, la diversidad e inclusión.



## 5.2. Reconocidos por nuestro trabajo en D&I



Reconocidos por sexto año seguido en el **Bloomberg Gender Equality Index** (Bloomberg GEI) como referente en materia de igualdad de oportunidades, destacando su transparencia y compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. Somos la única eléctrica española incluida en todas las ediciones de este índice.

### Global 100

Elegidos entre las primeras 25 empresas del mundo por criterios de sostenibilidad según **Global 100**.

### S&P Dow Jones Indices

A Division of S&P Global

Incluidos una vez más en el índice **Dow Jones Sustainability Index**, siendo la única *utility* europea introducida en sus 23 ediciones. En el apartado social, destaca el incremento en la puntuación de los aspectos: Remuneración por género y Desglose de la plantilla.



Un año más, reconocida por el **WDi** (Workforce Disclosure Initiative) por sus iniciativas para promover un entorno de trabajo de calidad entre sus empleados.



ScottishPower recibió, por segundo año consecutivo, el **SUSE Inclusive Employer Award** por su programa *Breaking Barriers*.



ScottishPower recibió el **Premio Skills Development Scotland** de la agencia gubernamental escocesa por promover la diversidad en la gran empresa.



AVANGRID reconocida como **Top Company for Workforce Equity and Mobility** por JUST Capital por ser una empresa comprometida con el avance de la equidad racial y la igualdad de oportunidades para todos.



Neoenergia ganó la categoría Diversidad e Inclusión, en la etapa regional, con el programa de diversidad *Junt+s*, obteniendo el **Prêmio Aberje 2022**, el reconocimiento más importante en comunicación empresarial en Brasil.



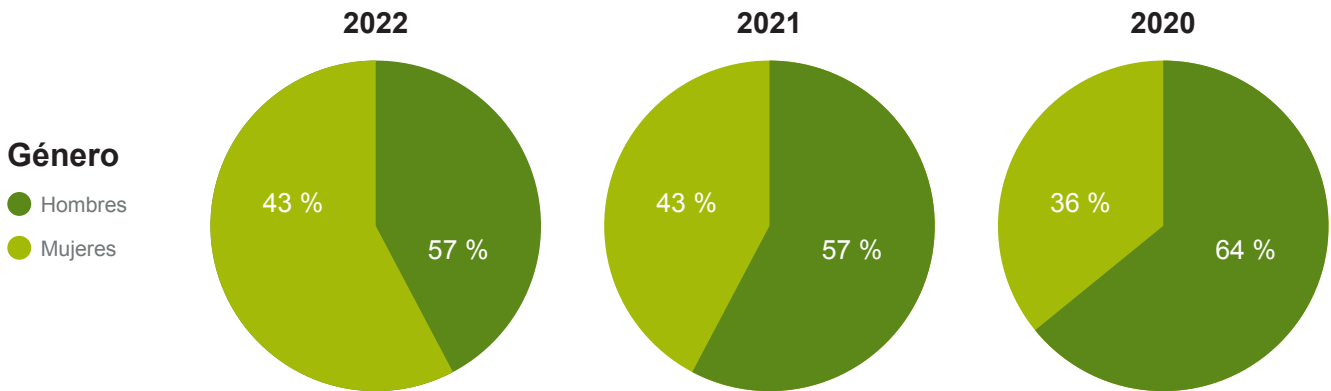
Iberdrola México recibió el **Premio Oro a Mejores Prácticas en materia de ODS** de parte de la Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad (Fundibeq) por su programa *Impulso STEM*, que entregó 58 becas a jóvenes de Oaxaca, un 50 % de las cuales a mujeres.

## 6. Anexos

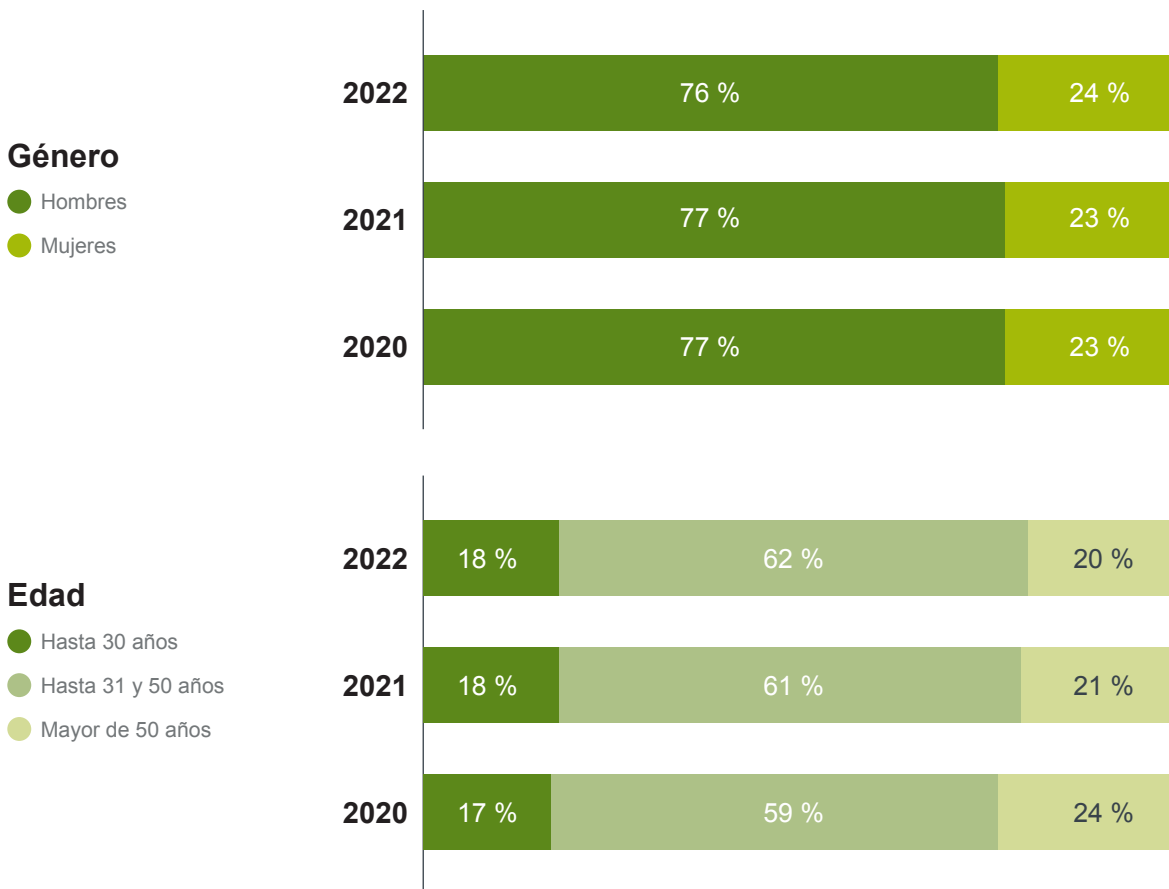




## 6.1. Evolución de la diversidad en el Consejo de Administración



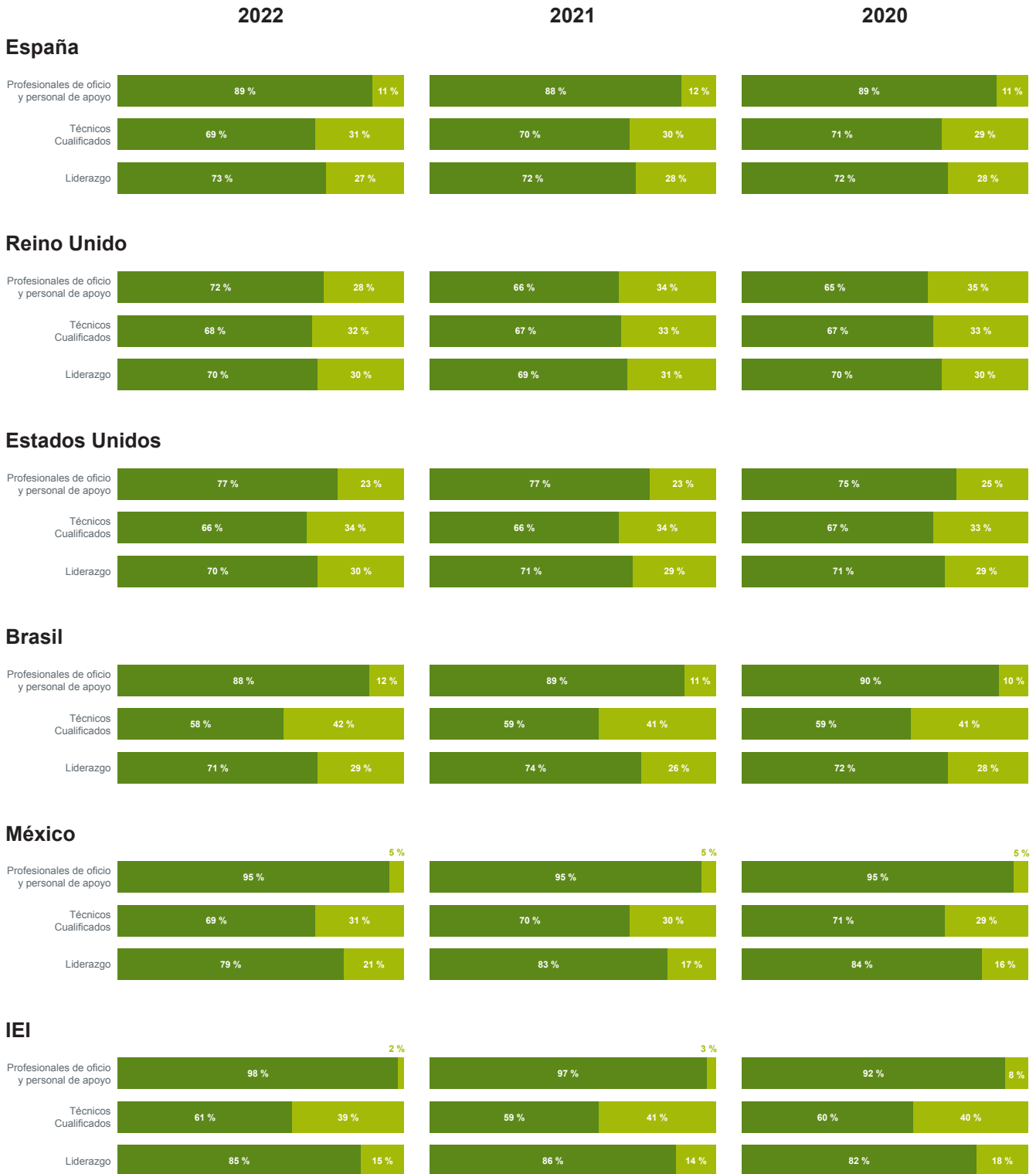
## 6.2. Evolución de la plantilla por género y edad





### 6.3 Evolución de la plantilla por país, género y categoría profesional

● Hombres ● Mujeres

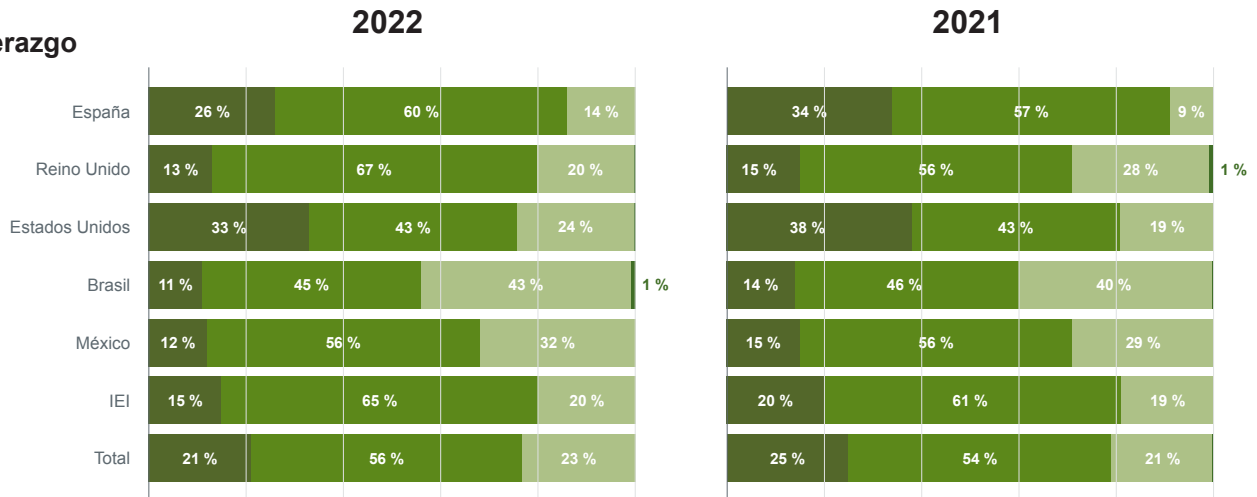




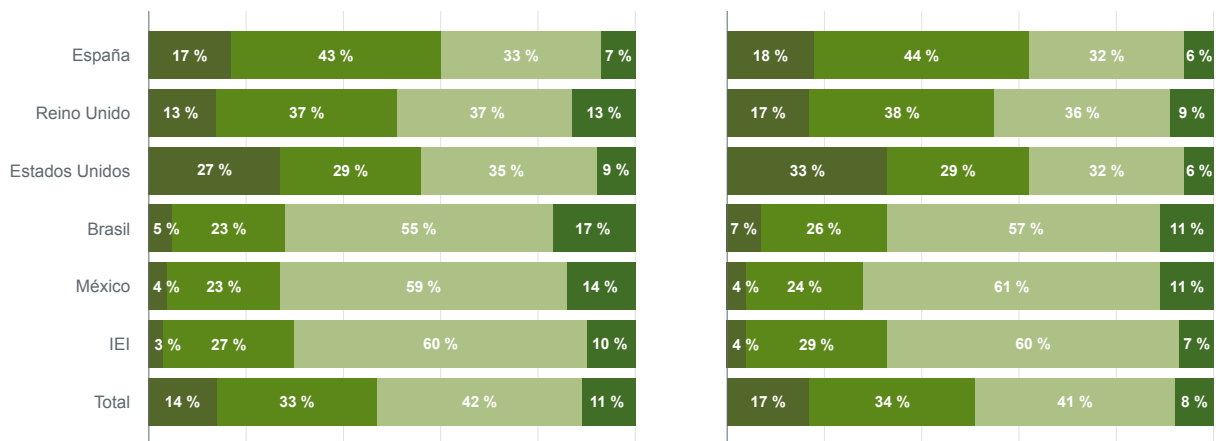
## 6.4 Evolución de la plantilla por país, generación y categoría profesional

● Baby Boomers ● Generación X ● Millennial ● Generación Z

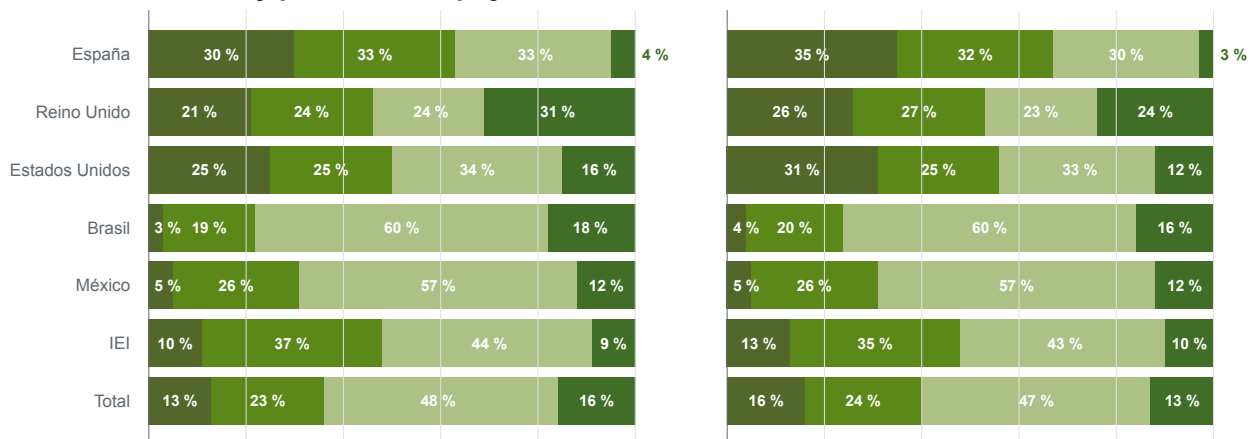
### Liderazgo



### Técnicos cualificados



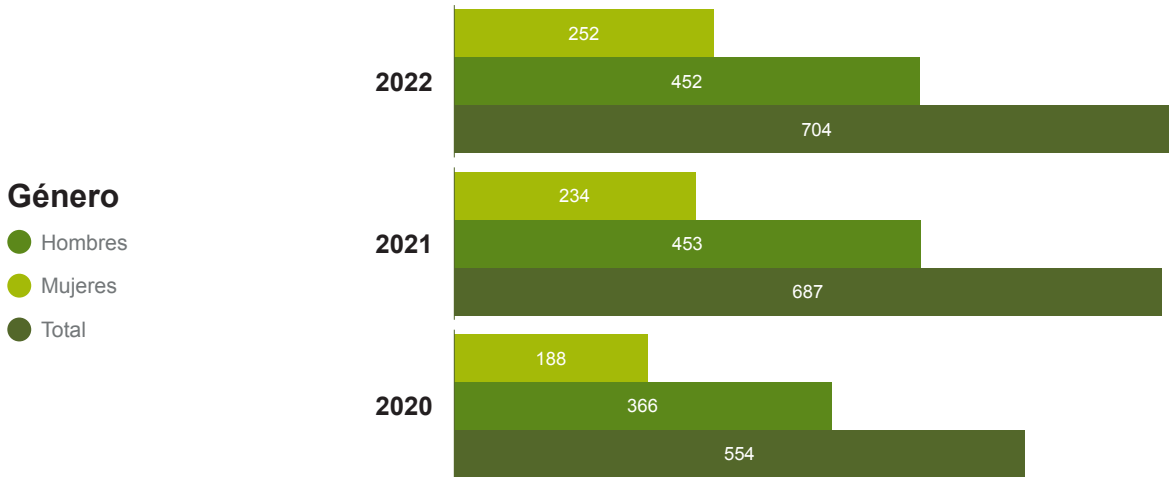
### Profesionales de oficio y personal de apoyo



Baby Boomers (nacidos antes de 1968), la Generación X (nacidos entre 1969 y 1980), los Millennials o Generación Y (nacidos entre 1981 y 1993) y la Generación Z (nacidos desde 1994). Sociedades incluidas: Iberdrola S.A., sociedades dependientes de: Iberdrola España, Iberdrola Energía Internacional, ScottishPower, AVANGRID, Neoenergía e Iberdrola México



### 6.5 Evolución de las personas con discapacidad integradas en la plantilla

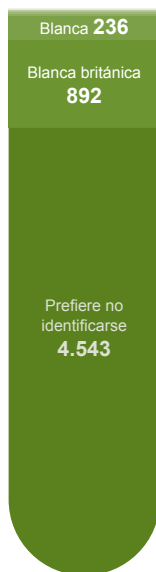


#### Género

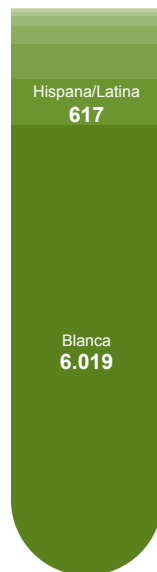
- Hombres
- Mujeres
- Total

### 6.6 Diversidad étnica y racial (2022)\*

#### ScottishPower



#### AVANGRID



#### Neoenergia



- Prefiere no identificarse 4.543
- Blanca británica 892
- Blanca 238
- Etnica India 28
- Grupos étnicos múltiples o mixtos 14
- Otros grupos étnicos 10
- Etnia Asiática 9
- Etnia Pakistani 9
- Negra, africana, caribeña 7
- Etnia China 4
- Etnia Bangladesí 1

- Blanca 6.019
- Hispana / Latina 617
- Negra o afroamericana 467
- Asiática 246
- Grupos étnicos múltiples o mixtos 125
- Prefiere no identificarse 60
- Indio Nativa americana y nativa de Alaska 39
- Hawaiana nativa y otras islas del Pacífico 6

- Negra 8.780
- Blanca 5.985
- Sin datos 427
- Asiática 180
- Indígena 34
- Mestiza 0

\* Por razones de confidencialidad, y con el objetivo de respetar los requisitos de la legislación vigente en cada país en cuanto a protección de datos de carácter personal esta información no refleja la totalidad de la plantilla.

