

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ENDESA, S.A.
CIF:A28023430
C/Aznar Molina, 2
50002 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

4-9-2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

9.258

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

ENDESA, en el marco de su Política de Diversidad e Inclusión y de la política de Derechos Humanos de la compañía, rechaza toda forma de discriminación y se compromete a garantizar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. ENDESA hace todo lo posible para fomentar y mantener un clima de respeto hacia la dignidad y la individualidad de la persona, y vela por los más altos estándares de confidencialidad con respecto a cualquier información relacionada con la esfera privada del empleado de la que pueda ser conocedora. Por lo tanto, también en cumplimiento de los valores y principios incluidos en el Código Ético de ENDESA, y como parte del mismo, la compañía adopta los siguientes principios fundamentales:

? No discriminación.

? Igualdad de oportunidades y de dignidad para todas las formas de diversidad.

? Inclusión.

? Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

Dentro del Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y profesional se recoge la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo a través de la flexibilidad horaria, el cambio temporal de régimen horario, las reducciones de jornada y las excedencias por cuidado de familiares. Igualmente, cuenta con medidas específicas para la protección del embarazo y la maternidad, y medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género. Como herramienta de ayuda en el cuidado de los niños, tanto para madres como

para padres, el Plan prevé el establecimiento de acuerdos con guarderías y la sensibilización en materia de igualdad a través de la información y la comunicación.

ENDESA ha seguido impulsando varias líneas de actuación que consoliden la cultura de trabajo flexible y que faciliten el equilibrio personal, familiar y profesional de los empleados. Las medidas que la empresa está ejecutando para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, se engloban en cinco grandes grupos: calidad en el empleo (contrato indefinido, planes de pensiones, salud y bienestar, apoyo a expatriados, etc.), flexibilidad temporal y personal (reducciones de jornada, excedencias, permisos retribuidos, etc.), apoyo a la familia (excedencias, permisos y flexibilidad horaria para cuidado de familiares, ayudas a mayores dependientes, etc.), desarrollo profesional (formación profesional/técnica/en habilidades/en idiomas, programas de voluntariado, coaching, etc.) e igualdad de oportunidades (asistencia profesional para víctimas de violencia de género, asesoramiento médico, etc.).

En el año 2022 se beneficiaron de alguna línea de actuación dirigida a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar 6.086 empleados.

Entre estas medidas, ENDESA ha continuado promoviendo el proyecto "Trabajo Fuera de la Oficina". A lo largo del año 2022, el teletrabajo se ha seguido aplicando y lo han disfrutado 5.705 personas (3.303 hombres y 2.002 mujeres), en todos aquellos casos en los que es posible realizar la actividad en remoto, como vía para preservar la salud frente a los contagios, a la vez que se ha seguido acompañando a las personas para mantener la motivación y los resultados.

Por otra parte, programas como CODE (formación en programación) han ofrecido una alternativa de ocio y aprendizaje STEM a los hijos/as de empleados.

En las sedes de Barcelona, Madrid y Sevilla, con el fin de favorecer a las mujeres que han sido madres, se ha continuado ofreciendo el servicio de salas de lactancia.

ENDESA, como empresa firmemente comprometida con la salud de sus empleados promueve desde 2011 el programa Entrénate. Dicho programa fomenta la práctica del deporte, a través de una subvención de la empresa al empleado por un importe máximo de 25 euros al mes. Durante el año 2022, 4.691 empleados han disfrutado de dicho programa.

En el Informe Estado de Información No Financiera y Sostenibilidad 2022 se encuentra toda la información al respecto.

<https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/infoeconomicafinanciera/informesanuales/documentos/2023/estado-de-informacion-no-financiera-y-sostenibilidad-2022-formato-corporativo.pdf>

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

ENDESA ha seguido impulsando el nuevo modelo de trabajo y en el 2022 más del 70% de

la plantilla (6.368 empleados/as) ha disfrutado de un modelo de trabajo híbrido combinando el trabajo a distancia con el trabajo presencial en las oficinas.

Se han realizado diferentes encuestas, entrevistas, focus group e iniciativas, a distintos niveles de la organización, para conocer cómo se sentían los empleados, cómo se estaban adaptando al modelo de trabajo a distancia y a un retorno parcial de trabajo presencial, incorporando elementos sobre la carga de trabajo, el liderazgo, la motivación y compromiso de los empleados con la empresa.

Los resultados de las encuestas han sido positivos, en la encuesta de clima "Open listening" la participación ha sido de un 71,4%, un 17% más que el año pasado, y el compromiso de los empleados con el trabajo ha obtenido una puntuación del 83,2% y de un 94,9% en la dimensión relacionada con el bienestar profesional y personal.

Las iniciativas llevadas a cabo durante 2022 siguen enfocadas en:

- Potenciar las fortalezas y los valores de ENDESA como palancas para reforzar las áreas de mejora identificadas.
- Mejorar las habilidades de gestión en entornos cada vez más digitales, flexibles y diversos.
- Potenciar la participación de los empleados en la toma de decisiones de los proyectos y procesos, desarrollando los valores de confianza, proactividad, responsabilidad e innovación en los que ENDESA basa su modelo de gestión.

La prioridad de ENDESA es situar a las personas en el centro y para ello se ha puesto el foco en 2022 en mejorar el nivel de satisfacción y el bienestar, siguiendo el ciclo "bienestar, motivación, resultados" que se retroalimenta para alcanzar más bienestar, más motivación y mejores resultados.

Para mejorar el clima y la satisfacción se han desarrollado iniciativas y se ha puesto en marcha un Plan de Bienestar Global enfocado en el cuidado de las personas y el bienestar personal, tanto en el trabajo como en la vida privada, con el objetivo de aumentar el nivel de tranquilidad y reforzar el sentido de pertenencia. Para reforzar estas iniciativas se han escuchado las necesidades de los empleados a través de la encuesta de "Wellbeing" que en 2022 ha obtenido una valoración del bienestar de un 63 sobre 100, y el propio Plan de Bienestar incluye cuestionarios periódicos sobre cómo se sienten los empleados en su entorno profesional y personal a nivel físico, psicológico y relacional.

Adicionalmente, se han llevado a cabo iniciativas como los Endesa Lovers days, en los que hubo 11.245 participaciones y una satisfacción de 7,6 sobre 10. Fueron días que recordaban que ENDESA sitúa a las personas en el centro poniendo foco en su satisfacción y en su bienestar. Se pusieron en marcha multitud de eventos simultáneos en todos los territorios de ENDESA llenos de música, entretenimiento y de relax, que ayudaron a reconectar a las personas con la estrategia de evolución cultural de la empresa que está basada en 4 pilares: liderazgo y autodesarrollo, diversidad, bienestar y reconocimiento.

Se ha dado un impulso a la creación e implantación de comunidades que segmentan a los empleados por grupos de interés (comunidad de mujeres, de expertos en datos, comunidad LGBTQ+, comunidad energy linkers, de inclusión, etc.) que han contribuido también a mejorar el clima y el compromiso de los empleados.

Asimismo, todas las iniciativas llevadas a cabo durante el ejercicio 2022 han tenido un seguimiento periódico, para asegurar el cumplimiento de la planificación y los objetivos planteados.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

ENDESA dedica un alto nivel de atención a las personas que trabajan para la compañía, promoviendo su nivel de satisfacción, la diversidad e inclusión, el desarrollo del talento y la conciliación laboral y personal.

Como prueba del firme compromiso de ENDESA por la conciliación, entre las funciones del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo se encuentra la revisión de la definición y modificación de las acciones específicas de conciliación y la supervisión de la información sobre su seguimiento, de tal forma, que permita evaluar periódicamente el grado de cumplimiento. Los objetivos sobre el número de personas acogidas a los beneficios del plan de conciliación se recogen en el Plan de Sostenibilidad que es aprobado por el Consejo de Administración y su cumplimiento es supervisado por el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

SI

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

También como medidas para reducir o facilitar los desplazamientos, entre otras, la tarjeta transporte incluida en el sistema de retribución flexible, carpooling en las principales sedes, posibilidad de concentrar horario, etc.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

- Fluído eléctrico (tarifa eléctrica de empleado conforme al Art. 78 del V Convenio Marco)
- Anticipos, todas las personas en activo pueden solicitar un anticipo de hasta 17.000 euros a devolver en un plazo máximo de 48 mensualidades. Los motivos para su concesión pueden ser: compra de vehículo, equipamiento de vivienda, contingencias familiares, cancelación de deudas, estudios de hijos y gastos de notario.
- Crédito para la adquisición de la vivienda habitual. Se puede solicitar un crédito para la vivienda habitual de hasta 30.000 euros a devolver en un plazo máximo de 84 mensualidades para la adquisición de la misma.
- Ayuda a estudios.
- Plan de Retribución Flexible. En 2022, el porcentaje de empleados de ENDESA adheridos

a su Plan de Retribución Flexible ha alcanzado el 55.6% (5.083 empleados). Se trata de un sistema de compensación mediante el cual cada empleado decide, voluntariamente, cómo percibir parte de su retribución dineraria para que se adapte a sus necesidades personales y familiares en cada momento. El plan de ENDESA incluye los productos: seguro de salud, ticket guardería, tarjeta comida, tarjeta transporte, formación y plan de acciones.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Acompañamiento de hijos menores de 18 años a consulta médica. Ampliación de los permisos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, así como la duración de los mismos (fallecimiento, enfermedad grave, traslados).

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

El Plan de Igualdad de Endesa está incluido en el V Convenio Colectivo Marco (Capítulo IX).

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-6283

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

ENDESA cuenta con un Plan de Igualdad que configura un marco de actuación para promover la igualdad efectiva, la equidad, el desarrollo, la conciliación de la vida laboral y personal y la corresponsabilidad entre todos los profesionales, y que forma parte del V Convenio Marco.

ENDESA dispone de un Plan de Igualdad que contiene Políticas de Recursos Humanos que promueven la puesta en marcha de las actuaciones necesarias para facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad. El plan ha sido negociado y acordado con la Representación Social, y su aplicación se supervisa en el marco de la Comisión de Igualdad. Está estructurado en cuatro secciones:

- Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.
- Medidas específicas para la protección del embarazo, de la madre biológica, del otro progenitor diferente a la madre biológica y para el cuidado del lactante.
- Medidas especiales para la protección de las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo.

El Plan garantiza la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias retributivas por razón de género.

Asimismo, el Plan recoge la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo a través de la flexibilidad horaria, el cambio temporal de régimen horario, las reducciones de jornada y las excedencias por cuidado de familiares. Igualmente, cuenta con medidas específicas para la protección del embarazo y la maternidad, y medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género. Como herramienta de ayuda en el cuidado de los niños, tanto para madres como para padres, el Plan prevé el establecimiento de acuerdos con guarderías, y la sensibilización en materia de igualdad a través de la información y la comunicación.

De esta manera, en España se han ido desarrollando todas las medidas previstas en el Plan de Igualdad. Su evaluación y seguimiento se realiza conjuntamente por la Dirección de la Empresa y la Representación Social, a través de la Comisión Paritaria de Igualdad prevista en el citado Convenio Colectivo.

Además, ENDESA ha definido un Plan de Acción de Diversidad de Género, alineado con la Política de Diversidad e Inclusión, orientado a tres grandes objetivos: aumentar la presencia de mujeres en la compañía, aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y garantizar la igualdad en materia salarial. Para alcanzar estas metas se desarrollan diversas iniciativas estructuradas en torno a cuatro pilares: Atracción de talento, sensibilización, impulso del liderazgo femenino y conciliación. Además, se realizan acciones complementarias de comunicación, se establecen compromisos externos y se monitoriza la evolución de las acciones y su impacto, por ejemplo, los Días de la Diversidad o la difusión de los premios recibidos en 2022 por las iniciativas STEM (como ejemplo: premio Pioneras IT otorgado por el Colegio de Ingenieros de Telecomunicaciones).

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

ENDESA en el año 2020 se adhirió a la iniciativa Valuable 500. Para ello ha elaborado un plan de acción con un horizonte temporal de tres años con el fin de mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en la empresa a través de acciones desarrolladas tanto interna como externamente y que giran en torno a cuatro ejes.

- Concienciación y formación en materia de discapacidad
- Mejora de la empleabilidad
- Reducción de barreras y mejora de la accesibilidad
- Mejora de productos y servicios

Este Plan de Acción, desarrollado con una visión multidisciplinar y colaborativa, que busca la participación de empleados con discapacidad como eje principal de la búsqueda de soluciones y cuyo compromiso fue asumido por el Consejero Delegado, es supervisado anualmente por el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo.

Como muestra del gran compromiso de ENDESA con la diversidad e inclusión y con el firme propósito de crear un entorno inclusivo tanto para sus trabajadores como para sus grupos de interés, la compañía ha logrado ejecutar el 100% de las acciones recogidas en el plan de acción en los dos primeros años de vigencia de este. Además, el continuo aprendizaje en la implantación de las acciones hace que se convierta en un plan dinámico, de manera que adicionalmente a las acciones recogidas en el plan de acción, se han desarrollado otras acciones que lo enriquecen y garantizan su continuidad.

Estas acciones proponen soluciones como la sensibilización y concienciación a toda la plantilla de la compañía, compromisos de contratación directa, mejoras de accesibilidad tanto físicas como digitales, adaptación de protocolos y procedimientos y análisis de los canales de atención para clientes.

Entre los programas realizados en el año 2022 destacar:

- Análisis de mejora de accesibilidad de canales comerciales: En 2022 se han lanzado varios estudios para mejorar la accesibilidad de las oficinas comerciales, puntos de servicio, canales de atención y contenidos comerciales para estos colectivos con discapacidad. Desde final de 2022 y a lo largo de 2023 se realizará la implantación de las medidas de mejora identificadas en dichos análisis..
- Plan Familia: Asesoría y terapias asistenciales para los familiares con discapacidad en colaboración con Fundación Adecco.
- Servicio especializado de consulta confidencial: Información y asesoramiento en materia de discapacidad en colaboración con Fundación Randstand.
- Formación a personas de la función de Personas y Organización: Ampliar conocimientos

sobre discapacidad y sensibilizar sobre la importancia de su inclusión laboral y de toda la normativa vigente en este ámbito.

- Sensibilización a toda la plantilla de ENDESA: Celebración de los Días de la Diversidad con talleres de concienciación para toda la plantilla.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

ENDESA cumple con la normativa vigente en materia de discapacidad, según lo aprobado en la Ley General de Discapacidad, y además como muestra del compromiso con la inclusión de personas con discapacidad, ENDESA se ha adherido a "Valuable 500" una iniciativa dirigida a 500 empresas del sector privado con el objetivo de promover e integrar el valor empresarial social y económico de las personas con discapacidad en todo el mundo. La compañía, que ya tiene incluida la discapacidad en la agenda de su Consejo de Administración, ha adquirido de esta forma un compromiso público de acción en materia de discapacidad.

ENDESA cumple con todas las normativas locales y códigos de edificación aplicables en los países en los que opera en materia de accesibilidad a sus instalaciones para personas con discapacidad. A este respecto, ENDESA dispone de la Instrucción Operativa 715 del Proyecto Integral de Mejora de Oficinas, en cuyo Manual de estándares constructivos de las oficinas de ENDESA, se establece que "Es indispensable que en todos los edificios se facilite el acceso y la utilización no discriminatoria, independiente y segura a las personas con discapacidad", definiéndose los parámetros de accesibilidad que, aparte de la legislación vigente, deben ser de obligado cumplimiento en todos los edificios de la empresa.

Adicionalmente, dentro del plan de acción de Valuable 500 se han desarrollado diferentes acciones para impulsar la integración de las personas con discapacidad (adaptación de todos los protocolos de evacuación de las sedes para personas con discapacidad, validación de los informes de riesgos según las directrices de AESPLA con recomendaciones más allá de las que exige la ley, adaptación de las revisiones médicas para personas con discapacidad, etc.)

ENDESA promueve la igualdad de género en todos los ámbitos y con este fin ha puesto en marcha un Plan de Acción de Diversidad de Género orientado a tres grandes objetivos: aumentar la presencia de mujeres en la compañía, aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y garantizar la igualdad en materia salarial. Para ello desarrolla los siguientes proyectos:

- Women Mentoring o Take the Lead
- Ella te cuenta o Back to School, para fomentar las vocaciones STEM entre los jóvenes

- En formación interna destaca la formación sobre sesgos inconscientes y frente al acoso.

En el marco de los compromisos voluntarios que ENDESA ha adquirido con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y otras entidades, caben destacar los siguientes:

-Distintivo Igualdad en la Empresa. El Ministerio otorgó a ENDESA en 2010 esta concesión que ha sido renovada trianualmente desde entonces. Anualmente se presentan los correspondientes informes de seguimiento, preceptivos para mantener dicha concesión, y que en 2022 se ha obtenido la cuarta renovación. Además, ENDESA forma parte de la Red de Empresas con distintivo de Igualdad y ha colaborado activamente en las distintas iniciativas impulsadas por esta Red.

- Iniciativa "Mas mujeres, mejores empresas" con la que ENDESA colabora desde 2014, se mantiene vigente su adhesión al Protocolo 2019-2023 para fomentar una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos Predirectivos, Directivos y Comités de Dirección. El protocolo contiene objetivos cuantitativos relativos a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, así como compromisos cualitativos relativos al fomento de vocaciones tecnológicas en niñas, programas de desarrollo de liderazgo femenino, sensibilización a empleados, medidas de apoyo a la maternidad/paternidad, y visibilización del talento femenino dentro y fuera de la compañía. Los objetivos comprometidos en este protocolo se monitorizan a través de informes bianuales.

- Iniciativa "Por una sociedad libre de violencia de género", existen además compromisos con otras entidades y reportes públicos de los objetivos.

-CEOs por la Diversidad, promovida por las fundaciones Adecco y CEOE y que ENDESA mantiene vigente desde su adhesión en 2019. Al firmar la alianza el CEO de ENDESA reconoce la diversidad, equidad e inclusión como valores fundamentales que enriquecen a las empresas y fortalecen su competitividad. Y se compromete a impulsar estrategias de diversidad en ENDESA, a implicar a sus Comités de Dirección y a crear una visión común de la diversidad.

-AEMENER (Red de mujeres de la energía): ENDESA en 2022 ha firmado un acuerdo con la asociación AEMENER para impulsar el liderazgo femenino y mejorar el networking.

El compromiso de ENDESA con la diversidad se ha visto recompensado con la inclusión por cuarto año consecutivo en el índice de Equidad de Género de Bloomberg, donde la Igualdad Salarial sigue siendo el mejor aspecto valorado. El compromiso con la diversidad se ha visto recompensado con una mejora de 3,68 puntos en el Índice Bloomberg respecto al año anterior.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.

- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y

diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).

- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.

- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.

- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.

- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.

- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)

- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.

- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.

- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

ENDESA coopera en el desarrollo de numerosos proyectos de desarrollo social con la implicación de sus empleados. El voluntariado corporativo actúa como un catalizador del resto de iniciativas que incrementa la cercanía e involucración de la empresa con sus grupos de interés y aporta desarrollo y compromiso a los participantes. Además, constituye una firme apuesta por el desarrollo de las comunidades en las que opera, al contribuir con personal propio en actividades que aúnan el interés de la empresa y de sus grupos de

interés, tales como facilitar el acceso a la energía a colectivos en situación vulnerable, fomentar la empleabilidad y una educación de calidad o mejorar el medioambiente.

En 2022, se ha dado un impulso al voluntariado corporativo en la empresa, gestionado en su mayoría a través de Fundación Endesa, incrementándose tanto las actividades (43% más) como el número de voluntarios (casi el triple que en 2021). En total se han desarrollado 30 proyectos de voluntariado, en los que han participado 1.939 voluntarios en horario laboral y 91 fuera de horario. Esto haría un total de 2.030 voluntarios. Se han aportado más de 15.000 horas por parte de los voluntarios en horario de trabajo y 296 horas por parte de los voluntarios que han colaborado en su tiempo libre.

En las iniciativas en las que han colaborado voluntarios de ENDESA en 2022, ha habido más de 23.400 personas beneficiadas. Como ejemplo, se destacan las siguientes iniciativas:

- Taller de auditorías energéticas para escolares, formación a estudiantes de secundaria para concienciarles sobre la responsabilidad individual en el consumo de energía, conocimiento de la factura de la luz y medidas para reducir el consumo y el coste de la electricidad.
- Cambiando vidas, en colaboración con Fundación Integra. Este programa tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de personas en situación de riesgo de exclusión, ofreciéndoles herramientas necesarias para integrarse en el mundo laboral. Parte de la formación es impartida en escuelas de fortalecimiento en las que los formadores son empleados de ENDESA.
- ODS en el cole, en colaboración con COMPANIES4SDGs, se trata de una propuesta educativa dinámica para compartir los ODS y la Agenda 2030 con las escuelas y en particular entre los niños de primaria, y así promover su participación social y ciudadanía activa.
- EcoReto22 en colaboración con Asociación Nacional GN Medioambiente. Programa ambiental para la recuperación de 8 ecosistemas realizando labores de limpieza de residuos.
- Iniciativa de voluntariado de la Fundación Endesa, para la recogida y donación de material de primera necesidad (productos sanitarios, higiénicos y alimentos no perecederos) para su envío a Ucrania y países limítrofes.

Para más información se puede consultar el Estado de Información no Financiera y Sostenibilidad.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

La respuesta a esta pregunta se ha realizado en el espacio destinado a la primera.

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Las acciones de voluntariado se llevan a cabo con una periodicidad generalmente anual.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Desde el año 1998 Fundación Endesa contribuye a preservar las grandes joyas de arte de

nuestro país, ya sean de carácter religioso o civil, dando luz a través de la iluminación arquitectónica a monumentos, museos, obras artísticas y edificios destacados. Desde que comenzó esta iniciativa se han iluminado 50 monumentos en Aragón.

Fundación Endesa también creó en 1998 el Fondo Histórico, a través de exposiciones en distintos puntos de España y de la plataforma digital pone a disposición el patrimonio industrial y cultural de la evolución eléctrica en España. Durante el año 2022 se han realizado donaciones al Museo Minero de Andorra de equipos y elementos patrimoniales relacionados con la historia de ENDESA en la Comarca.

Además, en sus planes de transición justa, que tienen por objeto impulsar un modelo energético sostenible basado en energías renovables, sin dejar a nadie atrás, también está impulsando acciones destinadas a difundir el patrimonio cultural, etnológico y paisajístico de Aragón en la Comunidad y el resto de España. En este sentido cabe destacar algunas de las iniciativas incorporadas dentro del plan socioeconómico del proyecto que ENDESA desarrollará en el Nudo de Transición Justa Mudéjar, como: "Andorra pictopueblo inclusivo", "Milla verde de la transición justa" y "Proyecto de mejora de la Ruta Val de Zafán".

El proyecto "Andorra pictopueblo inclusivo", impulsado de la mano de ATADI, Colegio de Educación Especial Gloria Fuertes y Ayuntamiento de Andorra, consiste en la señalización del núcleo urbano de Andorra con unos 200 pictogramas especialmente diseñados para personas con discapacidad intelectual. Esta implantación de pictogramas se realizará en los principales edificios municipales, monumentos y elementos patrimoniales, y en comercios locales. Esta actuación convertirá a Andorra en el tercer pictopueblo de España, posicionándole como municipio sensible a la discapacidad, y aportándole visibilidad y atracción de un tipo de turismo en auge como es el "turismo inclusivo", posible hermanamiento con otros pictopueblos de España, asociaciones de personas con discapacidad, etc. Este proyecto involucrará activamente al comercio local de Andorra, más de un centenar de pequeños comercios adheridos a la Asociación empresarial de Andorra, con los que se desarrollarán diversas actividades de fomento de la cultura local a través de su gastronomía como: cata de mieles de apicultores locales, aceite, quesos, jamón, trufa y otros productos de proximidad.

El proyecto "Milla verde de la transición justa", consiste en la implementación de una ruta senderista señalizada mediante carteles explicativos a lo largo del perímetro de la Central Térmica Teruel, que conectará los desarrollos renovables cercanos y las iniciativas de desarrollo socioeconómico de sector primario proyectadas para esa zona. El objetivo de esta ruta cartelizada es sensibilizar sobre la historia de Andorra, sus orígenes mineros, su patrimonio cultural e histórico, así como el contexto de transición energética justa y de transformación profunda en la que Andorra es protagonista. Esta ruta se complementará con actividades realizadas por el comercio local de Andorra y los diversos agentes locales involucrados en las iniciativas de sector primario que se contemplan en esta propuesta, tales como: exposición y venta de productos locales, fomento de la gastronomía local, tradición agroturística. Desde el grupo ENDESA se ofrecerá también la posibilidad de visitar las plantas renovables en determinados momentos del año (bajo su iniciativa Open Plant)

El "Proyecto de mejora de la Ruta Val de Zafán" consiste en la iluminación con solar fotovoltaica de uno de los tramos de la vía verde Val De Zafán, el túnel del Puente la Torica. Esta vía que en el año 2020 fue reconocida por el diario británico "The Guardian" como una de las mejores rutas ciclistas más espectaculares de España por el contraste de paisajes en sus 130 km de recorrido, recibe más de 40.000 usuarios al año ya que es transitable tanto en bicicleta, andando o a caballo, por lo que con la adecuación del túnel se espera obtener un incremento en el turismo de la zona al facilitar la realización de esta antigua vía de ferrocarril. Este proyecto se enfoca sobre actuaciones en el Tramo1, Val de Zafán (NorteTeruel) - 18 km entre La Puebla de Híjar y Estación de Puigmoreno. En el km 3,5 existen dos elementos de ingeniería ferroviaria uno "El Puente de la Torica" que es un acueducto construido a finales del siglo XIX que salva el barranco y unos metros detrás de él se encuentra "El Tunel de la Mina", es este elemento donde se va a realizar el proyecto, con la dotación y asunción del coste por parte de ENDESA de un kit fotovoltaico para conseguir una iluminación eficiente a lo largo del "Túnel de la Mina", dado que actualmente no está iluminado.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Fundaciones, Diputaciones, Museos, Asociaciones....

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente Fundación Endesa dispone de presupuesto para realizar este tipo de actuaciones que se analizan y se evalúan según petición de los distintos colectivos. Adicionalmente, las acciones relacionadas con los planes de acompañamiento de los Nudos de Transición Justa, como el de Andorra, prevén realizarse de forma continua.