

Compromiso con la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia a EDP

Avanzar en la igualdad de género



En EDP defendemos la igualdad de género en cada paso del camino, garantizando la igualdad de acceso a las oportunidades y las condiciones de trabajo, la protección de la maternidad y las medidas de flexibilidad, la formación y los canales de información para superar los estereotipos y promover un lugar de trabajo seguro para todos. Cada año reafirmamos este compromiso revisando nuestro Plan de Igualdad de Género, esencial para seguir construyendo un lugar de trabajo diverso, equilibrado e integrador en el que todos tengan cabida.

Para asegurarnos de que vamos por el buen camino, supervisamos varios indicadores en diversas dimensiones. Nos gustaría destacar algunos indicadores relacionados con el género que también se pueden encontrar en los respectivos informes como: Informe Anual Integrado 2022, Informe del Defensor de la Ética 2022, Informe de Personas y Organización 2022, Informe ESG 2022 o el Plan de Igualdad de Género 2023/2024.

Categoría	KPI	Unidad	FY 2022	Información Adicional
Liderazgo	Porcentaje de mujeres en los consejos de administración	%	40% Consejo de Administración Ejecutivo	Para más detalles, véase: Informe Anual Integrado 2022, p. 20, 192
	El Presidente es una mujer	#	No	
	Equilibrio de género en los consejos de administración	%	40% Consejo de Administración Ejecutivo 38% Consejo General y de Supervisión	Para más detalles, véase: Informe Anual Integrado 2022, p. 20, 192
	El Consejero Delegado es una mujer	-	No	
	Mujer directora financiera (CFO) o equivalente	-	No	
	Porcentaje de mujeres directivas	%	20%	Se consideraron los puestos EBoD y sus subordinados directos con funciones de dirección ejecutiva y/o equivalentes. Para más detalles, véase: Informe Anual Integrado 2022, p. 20, 21, 177, 178, 192.
	Director de Diversidad (CDO)	-	No	Aunque no existe la figura o el cargo de CDO, la estrategia y el plan de acción de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIB) se gestionan en la Unidad Global de Desarrollo de Personas y Organizaciones del Centro Corporativo, en dos niveles jerárquicos del EBoD, y se gestionan localmente en las geografías en las que opera EDP mediante puntos focales dedicados al desarrollo y la aplicación de iniciativas y programas de DEIB. Además, el DEIB en EDP está patrocinado por el CEO Miguel Stilwell d' Andrade.
Red de talentos	Porcentaje de mujeres en la dirección total	%	28%	Para más detalles, véase: Informe Anual Integrado 2022, p. 178
	Porcentaje de mujeres en la alta dirección	%	27%	Para más detalles, véase: Informe Anual Integrado 2022, p. 178
	Porcentaje de mujeres en mandos intermedios	%	29%	Para más detalles, véase: Informe Anual Integrado 2022, p. 178
	Porcentaje de mujeres en puestos no directivos	%	24%	Para más detalles, véase: People & Organization Report 2022, p. 21
	Porcentaje de mujeres en la mano de obra total	%	28%	Para más detalles, véase: Informe Anual Integrado 2022, p. 177
	Porcentaje de promociones totales de mujeres	%	28%	
	Porcentaje de mujeres TI/Ingeniería	%	31%	Para más detalles, véase: Informe Personas y Organización 2022, p. 23
	Porcentaje de mujeres contratadas	%	31% mujeres nuevas contrataciones 0,53 tasa de nuevas contrataciones F/M	Para más detalles, véase: Informe Personas y Organización 2022, p. 34-35
	Porcentaje de deserción de mujeres	%	26% de mujeres	Para más detalles, véase: Informe Personas y Organización 2022, p. 34-35
	Plan de acción con plazos y objetivos para aumentar la representación de las mujeres en puestos directivos	-	Sí	Para más detalles, véase: Plan de Igualdad de Género 2023/2024, p. 25 (objetivos), p. 42-67 (plan de acción).
Plan de acción con plazos y objetivos para aumentar la representación de las mujeres en la empresa.	-	Sí	Para más detalles, véase: Plan de Igualdad de Género 2023/2024, p. 25 (objetivos), p. 42-67 (plan de acción).	
Compensación	Diferencia salarial media ajustada entre hombres y mujeres	-	Los datos sobre diferencias salariales e igualdad salarial se hacen públicos por categoría profesional y geografía en los informes anuales.	Para más detalles, véase: Informe Personas y Organización 2022, p. 25-26, 36

Categoría	KPI	Unidad	FY 2022	Información Adicional
Compensación	Media mundial (promedio) de la diferencia salarial bruta entre hombres y mujeres	–	Los datos sobre diferencias salariales e igualdad salarial se hacen públicos por categoría profesional y geografía en los informes anuales.	Para más detalles, véase: Informe Personas y Organización 2022, p. 36
	Plan de acción con plazos definidos para eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres	–	Sí	<p>En EDP hemos desarrollado diversas iniciativas encaminadas a gestionar, controlar y corregir, en su caso, las situaciones que puedan constituir desigualdad salarial. Para ello, hemos desarrollado iniciativas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> > definición de un concepto común para evaluar la existencia o no de desigualdad salarial entre funciones similares por razón de género > definición de líneas presupuestarias específicas > definición de un modelo global de compensación (Marco Global de Compensación) consistente en directrices claras sobre la estrategia de compensación de EDP > difusión del Plan de Igualdad de Género, que consolida la estrategia y la acción de EDP para promover la diversidad, la equidad y la inclusión de género en la empresa, el mercado laboral y la sociedad. <p>Para más detalles, véase Plan de Igualdad de Género, p. 24, 45, 58–60; Informe de Personas y Organización 2022, p. 12–13, 20; Informe Anual 2022 Consejo General y de Supervisión, p. 12.</p>
	Remuneración de los ejecutivos vinculada a la diversidad de género o a la diversidad, equidad e inclusión (DEI)	–	Sí	<p>EDP ha asumido compromisos públicos con respecto a varias dimensiones de la Diversidad, la Equidad, la Inclusión y la Pertenencia, y garantiza que estos compromisos se cumplan y se reconozcan de forma coherente y holística, también a nivel de incentivos al Consejo y a todos los empleados.</p> <ul style="list-style-type: none"> > el cálculo de la remuneración del EBoD se basa en el rendimiento de la empresa en varias dimensiones e índices, como los indicadores ESG, concretamente el Bloomberg Gender Equality Index > compromisos públicos de representación de género – 31% de mujeres a nivel mundial y en puestos de liderazgo hasta 2026 <p>Para más detalles, véase: Informe Anual 2022 Consejo General y de Supervisión, p. 45; Plan de Igualdad de Género, p. 13, 35</p>
Cultura Inclusiva	Número de semanas de permiso parental primario totalmente remunerado ofrecido	#	El número de semanas de permiso parental primario totalmente remunerado depende del país de empleo del trabajador. EDP está reconocida como Empresa Familiarmente Responsable y ofrece varias medidas y prestaciones sobre protección en la paternidad.	<p>Tiempo de licencia parental por geografía/unidad de negocio:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Adhesión de EDP Brasil al programa Empresa Ciudadã, asociado a la Ley nº11.770/2008, que prevé la ampliación de la licencia para cuidador primario/madre de 120 a 180 días, y de la licencia para cuidador secundario/paternidad de 5 a 30 días (de 60 a 25 días más de lo previsto por la ley, respectivamente > en Portugal, el permiso concedido por el gobierno varía entre 120 y 150 días, 2 semanas más de lo previsto por la ley > todos los beneficios ofrecidos por EDP son accesibles y comunicados a través de canales de comunicación internos como intranet y plataformas de beneficios locales <p>Para más detalles, ver: Plan para la Igualdad de Género, pág. 75–76, 120–121.</p>
	Número de semanas de permiso parental secundario totalmente remunerado ofrecido	#	El número de semanas de permiso parental primario totalmente remunerado depende del país de empleo del trabajador. EDP está reconocida como Empresa Familiarmente Responsable y ofrece varias medidas y prestaciones sobre protección en la paternidad.	<p>Tiempo de licencia parental por geografía/unidad de negocio:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Adhesión de EDP Brasil al programa Empresa Ciudadã, asociado a la Ley nº 11.770/2008, que prevé la ampliación de la licencia para cuidador primario/madre de 120 a 180 días, y de la licencia para cuidador secundario/paternidad de 5 a 30 días (de 60 a 25 días más de lo previsto por la ley, respectivamente > en Portugal, la legislación sobre paternidad ya prevé un permiso retribuido obligatorio para el cuidador secundario (20 días laborables) más 5 días laborables de carácter voluntario. Por lo tanto, la empresa no admite días extra para el padre/cuidador secundario.

Categoría	KPI	Unidad	FY 2022	Información Adicional
Cultura Inclusiva	Tasa de retención del permiso parental	%	94%	Para obtener más detalles, consulte: Informe sobre personas y organizaciones 2022, p. 45
	Servicios de asistencia familiar de apoyo o subvenciones a través de la empresa	-	Sí	Los beneficios empresariales otorgados en esta área dependen de la geografía y de la relación laboral, por ejemplo, si así lo establece el Convenio Colectivo. Este tipo de protección social está cubierta por los servicios públicos de cada país, por la cobertura del seguro médico o por prestaciones flexibles concedidas por la empresa al empleado que prevén su uso en servicios de atención y salud de su elección. EDP es reconocida como Empresa Familiarmente Responsable y ofrece diversas medidas y beneficios en materia de protección en paternidad, salud, educación y otros.
	Política de trabajo flexible	-	Sí	EDP ofrece un modelo de trabajo con flexibilidad tanto temporal como espacial: > horarios flexibles de inicio y finalización previstos en los convenios colectivos en las diferentes geografías como Portugal, España y Brasil, para trabajos compatibles > modelo de trabajo híbrido, adoptado por alrededor del 60% de los empleados, que incluye hasta 2 días de trabajo remoto por semana para empleados con funciones compatibles > Flex Fridays, medida para flexibilizar el horario laboral, permitiendo a los empleados con funciones compatibles adaptar su horario semanal, permitiéndoles no trabajar los viernes por la tarde. EDP también presenta otras iniciativas que promueven la flexibilidad en las diferentes regiones donde está ubicada, como los días en que los empleados están excusados de sus actividades. Para obtener más detalles, consulte: Informe sobre personas y organizaciones 2022, p. 11-12
	Grupos de recursos para mujeres	-	Sí	El Grupo EDP cuenta con diversas iniciativas y canales destinados a apoyar y/o contribuir a una mayor concienciación sobre la diversidad y la igualdad de género: > Comunidad global EmpowHER Viva Engage creada para que las mujeres tengan un lugar donde puedan compartir sus ideas, pensamientos y experiencias y conectarse con otras mujeres poderosas, aprender y crear sólidas relaciones de apoyo. Esta comunidad no excluye la participación de ninguna persona por su sexo biológico o identidad de género. > Ser una Comunidad Global Parent Viva Engage creada para todos los que se están preparando para ser padres, ya lo son o para aquellos que están interesados en un tema. En esta comunidad cualquier empleado puede encontrar y compartir contenido relacionado con la paternidad, hacer una pregunta o iniciar una discusión sobre todo lo relacionado con el tema de ser padre en general y en EDP en particular. > Asociaciones locales (p. ej., PWN, Women Rising, Promova/Promociona) que facilitan iniciativas de networking y desarrollo para un grupo de empleadas, como programas de mentoría.
	Formación sobre prejuicios inconscientes	-	Sí	Esta formación existe en EDP desde 2016 y se ha desarrollado en diversos formatos, presencial, online y con contenidos bajo demanda, para diversos segmentos profesionales. Esta formación se ofrece anualmente en el programa Lead Now, dedicado a nuevos líderes, con un módulo de 2 horas en formato online y síncrono y en formato bajo demanda en Campus Online (plataforma de aprendizaje de EDP), incluido en la experiencia Onboarding y a todos empleados, en un contenido interactivo de unos 20 minutos. En 2022, 858 empleados participaron en esta formación. Del total de empleados que han realizado la formación, el 21% eran líderes. Entre 2021 y 2023 ya han completado esta formación más de 6.400 empleados.

Categoría	KPI	Unidade FY 2022	Informação Adicional
Cultura Inclusiva	Formación anual contra el acoso sexual	– No	<p>La construcción ética de EDP se basa en pilares fundamentales como, además del Código de Ética, las Comisiones de Ética de las empresas, los distintos canales de Ética puestos a disposición de todas las partes interesadas, el Defensor de Ética.</p> <p>La Oficina de Ética lleva a cabo las siguientes iniciativas de capacitación, que incluyen el tema de acoso, entre muchos otros temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Formación Ética es Valor: Di no al acoso, lanzada en 2021 y disponible bajo demanda en el Campus Online (plataforma de aprendizaje de EDP) accesible a todos los empleados en todo el mundo. Esta capacitación tiene una tasa de finalización general del 76% para agosto de 2023. > Formación Aproximando la Ética, lanzada en 2022 y dirigida a Mandos Intermedios, que incluye un estudio de caso en materia de acoso. Esta formación ya ha atendido a 450 directivos, en un total de 26 sesiones, y está previsto realizar otras 10 sesiones hasta finales de 2023. > Toda la actividad realizada en materia de Ética en EDP en 2022 se puede consultar detalladamente en el Informe del Defensor de Ética Informe 2022 -https://www.edp.com/en/about-us/ethics-at-edp > El Código de Ética contiene un módulo completo sobre el acoso, cómo prevenirlo y actuar ante situaciones en las que se produce, así como canales para solicitar apoyo y denunciarlo -https://www.edp.com/en/edp-code-of-ethics <p>Para más detalles, ver: Informe del Defensor del Pueblo de Ética 2022, pág. 12-13</p>

Glosario

de KPI

Porcentaje de mujeres en el consejo de administración de la empresa	<p>Porcentaje de mujeres en los consejos de administración, sobre el tamaño total del consejo que son responsables de la supervisión de la gestión, a partir del cierre del ejercicio. *</p> <p>Esto incluye únicamente a los directores de tiempo completo. No se computarán los miembros suplentes del directorio ni los directores suplentes. Se contarán los directores adicionales. Si la empresa tiene tanto un consejo de supervisión como un consejo de administración, esto se referirá a los directores del consejo de supervisión. No se computarán los secretarios de empresa (ni los observadores o censores de la junta directiva).</p>
La presidenta es una mujer	Indica si el presidente del consejo, o equivalente, es una mujer. Para las empresas europeas con un consejo de supervisión y un consejo de administración, este campo se refiere al presidente del consejo de supervisión.
Equilibrio de género en el liderazgo de la junta directiva	Porcentaje de las distintas comisiones del consejo de administración presididas/copresididas por una mujer.
La directora ejecutiva (CEO) es una mujer	Indica si la directora ejecutiva (CEO), o equivalente, es una mujer. Para las empresas europeas con un consejo de supervisión y un consejo de administración, este campo se refiere al director ejecutivo del consejo de administración o equivalente.
Mujer directora financiera (CFO) o equivalente	Indica si la directora financiera (CFO), o equivalente, es una mujer.
Porcentaje de mujeres ejecutivas	<p>Porcentaje de mujeres directivas de la sociedad, o miembros de órgano de dirección/ejecutivo equivalente, sobre el número de directivos al cierre del ejercicio.</p> <p>Los ejecutivos son los definidos por la empresa o como personas que forman el comité/directorío ejecutivo de la empresa o el comité/directorío de gestión o equivalente. *</p>
Directora de diversidad (CDO)	Chief Diversity Officer (CDO), o directivo dependiente del equipo ejecutivo (dentro de dos niveles de dirección ejecutiva), dedicado principalmente a la estrategia de diversidad e inclusión (D&I) de la compañía al cierre del ejercicio fiscal. Puede referirse a un director de recursos humanos (CHRO) SOLAMENTE en el caso de que tenga una función comercial principal de desarrollar y mantener las estrategias de D&I de la empresa.
Porcentaje de mujeres en la dirección total	Porcentaje de mujeres en puestos directivos que tienen responsabilidades de supervisión de nivel superior, medio o inferior de la gestión total. *
Porcentaje de mujeres en la alta dirección	Porcentaje de mujeres en puestos directivos que tienen responsabilidades de supervisión de alto nivel y están ubicadas en la jerarquía directiva dentro de dos niveles de dirección ejecutiva de la dirección total. *
Porcentaje de mujeres en mandos medios	Porcentaje de mujeres en puestos directivos que tienen responsabilidades de supervisión de nivel medio o inferior y están ubicadas en la jerarquía gerencial a tres o más niveles de la dirección ejecutiva del total de mandos medios. *
Porcentaje de mujeres en puestos no directivos	<p>Porcentaje de empleadas en puestos no directivos, sobre el total de puestos no directivos al cierre del ejercicio.</p> <p>Se refiere a mujeres que trabajan directamente en un equipo como contribuyentes individuales y no tienen responsabilidad como gerente ante los demás. *</p>
Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral total	Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral total, sobre el total de los empleados de la empresa. *
Porcentaje de ascensos totales de mujeres	<p>Porcentaje de mujeres promocionadas sobre el total de ascensos durante el cierre del ejercicio.</p> <p>Se refiere a mujeres que fueron promovidas o realizaron ascensos profesionales del total de empleados promovidos. *</p>
Porcentaje de mujeres TI/Ingeniería	Porcentaje de mujeres que trabajan en roles funcionales con responsabilidades de TI (Tecnología de la Información) y/o Ingeniería (Investigación y Desarrollo; Programación/Codificación) en la empresa, sobre el total de empleados que trabajan en estos roles. *
El porcentaje de nuevas contrataciones son mujeres	Porcentaje de mujeres de nueva incorporación sobre el total de nuevas incorporaciones. *
Porcentaje de desgaste de las mujeres	Empleados en puestos de liderazgo (que pueden incluir gerencia con responsabilidades de nivel superior) o empleados con responsabilidades de supervisión para uno o más subordinados directos.
Plan de acción con plazos determinados y objetivos para aumentar la representación de las mujeres en puestos de liderazgo	Indica si la empresa comparte públicamente un plan de acción cuantitativo y con plazos determinados con objetivos para aumentar la representación de los puestos femeninos en la empresa.
Plan de acción con plazos determinados y objetivos para aumentar la representación de las mujeres en la empresa	Brecha salarial de género con ajustes razonables realizados para considerar el rol, la ubicación y la permanencia.
Brecha salarial media ajustada por género	Brecha salarial de género con ajustes razonables realizados para considerar el rol, la ubicación y la permanencia.
Brecha salarial bruta media (promedio) mundial entre hombres y mujeres	La brecha salarial de género bruta mide la diferencia en la remuneración total entre mujeres y hombres, sin ajustar factores como la función laboral, el nivel, la educación, el desempeño, la ubicación, etc.

Retribución ejecutiva vinculada a la diversidad de género o diversidad, equidad e inclusión (DEI)	Indica si la remuneración de los ejecutivos de una empresa, ya sea a corto o largo plazo, está vinculada a la diversidad de género. Esto puede incluir la representación de las mujeres, la brecha salarial de género, etc.
Número de semanas de licencia parental primaria totalmente remunerada ofrecidas	Indica el número de semanas de licencia parental primaria (o licencia de maternidad) totalmente remunerada para los empleados a nivel mundial (proporcionada por la empresa y/o el gobierno). El cuidador principal es la persona que tiene la responsabilidad principal del cuidado de los niños o es el padre con custodia principal designado. Si la empresa ofrece políticas de licencia parental por maternidad, aceptamos respuestas a preguntas principales sobre la política de licencia parental de acuerdo con la política de licencia por maternidad de la empresa.
Número de semanas de licencia parental secundaria totalmente remunerada ofrecidas	Indica el número de semanas de licencia parental secundaria (o licencia de paternidad) totalmente remunerada para los empleados a nivel mundial (proporcionada por la empresa y/o el gobierno). El cuidador secundario es el segundo padre que tiene una menor responsabilidad en las tareas de cuidado de los niños. Si la empresa ofrece políticas de licencia parental por paternidad, aceptamos respuestas a preguntas secundarias sobre la política de licencia parental de acuerdo con la política de licencia de paternidad de la empresa.
Tasa de retención de la licencia parental	Porcentaje de empleadas que permanecieron empleadas en la empresa 12 meses después de su regreso de la licencia parental sobre todas las empleadas que utilizaron la licencia parental durante el año fiscal anterior.
Servicios de apoyo a la atención familiar o subvenciones a través de la empresa	Indica si la empresa ofrece a los empleados cuidado familiar de respaldo para ayudar cuando hay una brecha en los arreglos de cuidado regular, o un subsidio para ayudar con el costo del cuidado de un miembro de la familia. Las cuentas de gastos flexibles (FSA), a las que la empresa no contribuye, no califican como subsidio de cuidado familiar. Puede incluir apoyo ofrecido a través de servicios gubernamentales.
Política de trabajo flexible	La empresa ofrece una opción para controlar las horas de inicio o finalización de la jornada laboral o la semana laboral (por ejemplo, horario flexible) u ofrece una opción para controlar la ubicación donde trabajan los empleados (por ejemplo, teletrabajo, trabajo desde casa). Esto debería excluir cualquier política relacionada con COVID-19. El teletrabajo es la opción que tienen los empleados de controlar la ubicación de su trabajo; comúnmente conocido como trabajo desde casa.
Grupos de recursos para empleados para mujeres	Indica si la empresa tiene algún grupo de recursos para empleados o "Comunidades" centradas en reclutar, retener y desarrollar mujeres.
Entrenamiento de prejuicios inconscientes	Indica si la empresa ofreció a todos los empleados capacitación sobre prejuicios inconscientes para aumentar la conciencia sobre los prejuicios implícitos y proporcionar herramientas o estrategias para reducir las conductas discriminatorias. El sesgo inconsciente se refiere a una preferencia a favor o en contra de una persona, perspectiva o grupo del que uno no es consciente pero que, sin embargo, se comunica a través de declaraciones o acciones. La capacitación sobre prejuicios inconscientes tiene como objetivo eliminar las barreras a la inclusión, el compromiso y el desempeño al comprender nuestros prejuicios individuales y brindar conocimientos para mitigar esta inequidad.
Formación anual contra el acoso sexual	Indica si una empresa exige que todos los empleados completen una capacitación contra el acoso sexual al menos una vez al año. La capacitación contra el acoso sexual explica las políticas contra el acoso sexual de la empresa, proporciona ejemplos específicos de conducta inapropiada y describe los procesos y procedimientos para presentar una queja.

*Como alternativa, se aceptarán los valores absolutos utilizados para derivar este porcentaje.

