

Respuestas ACCIONA - petición de información de D^a Katharina Miller 2015

1. Miembros de Consejo de Administración

A) PROCESO DE SELECCIÓN

- **¿Garantiza el proceso de selección de candidatos para el consejo de administración vigente la inclusión de todas las candidatas mujeres idóneas en todas las etapas del proceso? ¿Si es así de qué forma?**

Según el Informe de Gobierno Corporativo 2014, las medidas que se han adoptado para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres son:

Explicación de las medidas

Desde el Consejo de Administración se han promovido todas aquellas políticas necesarias para evitar que los procedimientos de selección adolezcan de sesgos implícitos que obstaculizan la selección, no solo de los miembros del Consejo de administración, sino de cualquier trabajador/a así como en la búsqueda de aquellos candidatos que reúnan los requisitos de competencia, conocimientos y experiencia para el desarrollo del cargo, lo que se refleja en el punto 4.3 del Código de Conducta de Acciona, asegurando la igualdad a través de sus políticas de actuación, no aceptando ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional. El número de consejeras es de 3 lo que supone el 23,08% del número total de componentes del Consejo.

12

Además, las medidas convenidas por la comisión de nombramientos para que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras, y la compañía busque deliberadamente e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

De hecho, una vez celebrada la Junta General Ordinaria prevista para el día 11 de Junio el porcentaje de consejeras será del 27,3 %, lo que nos sitúa muy alto en el ranking del Ibex 35, y estando muy próximo de cumplir el porcentaje incluido en la recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas que establece que: **“la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.”**

Explicación de las medidas

El Comité de Nombramientos y Retribuciones, en cumplimiento de lo establecido en el Reglamento del Consejo y en el Código de Conducta del grupo, incluye entre los potenciales candidatos a mujeres que reúnan el perfil profesional adecuado y cuida de que en los procedimientos de selección no existan sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras. En el ejercicio 2014, este Comité informó favorablemente del nombramiento como Consejera de Doña Carmen Becerril Martínez.

- **¿Existe un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el Consejo de Administración?**

Los detalles de composición del Consejo de Administración, así como los procedimientos de selección, nombramiento, reelección, evaluación y remoción de los consejeros, el detalle de los órganos competentes, los trámites a seguir y los criterios a emplear en cada uno de los procedimientos están a disposición en la página web de la sociedad (Título III. Capítulo II de los Estatutos Sociales y Título III del Reglamento del Consejo) así como en el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2014.

<http://www.acciona.es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/estatutos-de-la-sociedad/>

<http://www.acciona.es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/organos-gobierno/consejo-de-administracion/>

http://www.acciona.es/media/1498943/219212_informe_gobierno_corporativo.pdf

Los Consejeros son nombrados por la Junta General, salvo en los casos de nombramiento por el Consejo de Administración por cooptación para cubrir vacantes y de designación por accionistas en ejercicio de su derecho de representación proporcional.

El Consejo de Administración debe ser respetuoso con lo dispuesto en el Reglamento al formular las propuestas de nombramiento de consejeros que haga a la Junta General, así como al decidir los nombramientos que haga el propio Consejo de Administración por cooptación.

La composición del Consejo de Administración incluirá Consejeros Dominicales, Independientes y Ejecutivos.

Las propuestas de nombramiento o reelección de Consejeros que se eleven por el Consejo de Administración a la Junta General, así como el nombramiento provisional por cooptación, se aprobarán por el Consejo a propuesta del Comité de

Nombramientos y Retribuciones, en el caso de consejeros independientes, y previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en el caso de los restantes consejeros.

El Consejo de Administración, en el ejercicio de sus facultades de propuesta a la Junta General y de cooptación para la cobertura de vacantes, procurara que en la composición del Consejo los consejeros dominicales e independientes representen una amplia mayoría sobre los consejeros ejecutivos y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario, teniendo en cuenta la complejidad del grupo societario y el porcentaje de participación de los consejeros ejecutivos en el capital de la sociedad, y que el número de consejeros independientes represente al menos un tercio del total de consejeros.

El Consejo de Administración y el Comité de Nombramientos y Retribuciones procuraran, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, que la elección de los Consejeros independientes recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia, que estén dispuestas a dedicar una parte suficiente de su tiempo al desempeño de las funciones propias del cargo. Cualquier consejero puede solicitar del Comité de Nombramientos y Retribuciones que tome en consideración, por si los considera idóneos, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejeros. Las propuestas de reelección de Consejeros serán también Informadas por el Comité de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración. En su recomendación, el Comité de Nombramientos y Retribuciones valorara la calidad del trabajo y la dedicación al cargo durante el mandato.

Los Consejeros cesaran en el cargo:

- por decisión propia en cualquier momento.
- cuando lo acuerde la Junta General en uso de las atribuciones que tiene legalmente conferidas,
- cuando, transcurrido el plazo para el que fueron nombrados, se celebre la primera Junta General de accionistas posterior o transcurra el plazo legal en que debió celebrarse la próxima Junta General ordinaria, si no se hubiera celebrado.

La Junta general de accionistas del ejercicio 2012 aprobó la propuesta de modificación estatutaria del artículo 31.1 de los estatutos sociales por la que se reduce el plazo de duración del nombramiento de los consejeros a tres años en lugar de 5, sin perjuicio de poder ser reelegidos una o varias veces.

El nuevo plazo estatutario de tres años es de aplicación a todos los Consejeros cuyo nombramiento o reelección se produjo en esa Junta General y a los que se nombren o reelijan con posterioridad. Para los nombrados con anterioridad, el plazo de mandato permanece con arreglo al criterio que mantiene la Dirección General de los Registros y del Notariado (RDGRN de fechas 4 de mayo de 2006 y 18 de marzo de 2011) y ello sin perjuicio de las decisiones que a estos efectos pueda adoptar la Junta General.

Asimismo, los Consejeros deben poner su cargo a disposición del Consejo de Administración y, si este lo considera oportuno formalizar su dimisión en los supuestos a los que se refiere el apartado C.1.21 siguiente.

En el ejercicio 2014, el Comité de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo el nombramiento de D. Jerónimo Marcos Gerard Rivero como consejero externo independiente e informó favorablemente sobre la propuesta de nombramiento de D^a Carmen Becerril Martínez como consejera externa.

B) ESTRATEGIA PARA AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN – SECRETARIO GENERAL

- **¿En qué medida desea la empresa ampliar la representación femenina en los equipos de gestión/comités ejecutivos en los próximos tres a cinco años?**

Entendemos que la situación de la empresa en estos momentos en relación con la representación de la mujer en equipos de gestión/comités ejecutivos, está avanzando en la línea marcada y cumpliendo los objetivos que anualmente se fijan. Actualmente estamos definiendo las líneas maestras del Plan Director de Sostenibilidad 2020 y en él se incorporarán de nuevo objetivos y acciones para seguir avanzando en la línea propuesta.

- **¿Qué medidas concretas desea adoptar la empresa para lograr estas metas o superarlas?**

Las medidas propuestas continuarán fijando objetivos concretos en materia de representación de la mujer en puestos de dirección y gerencia y en la propuesta de acciones de formación y sensibilización para la totalidad de la organización con especial atención en aquellas actividades y países con menor cultura de diversidad e inclusión.

- **¿Hay un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el consejo de administración?**

Todos los perfiles e información curricular de los miembros del Consejo son públicos y accesibles.

<http://www.acciona.es/accionistas-inversores/gobierno-corporativo/organos-gobierno/consejo-de-administracion/>

En caso de que se designe un hombre para un determinado cargo:

- **¿Cuál es el proceso de selección de candidatos para el comité ejecutivo/los equipos de gestión? En particular, ¿de qué forma se garantiza a través del proceso que las candidatas idóneas sean incluidas en todas las etapas del proceso?**

La fijación concreta de objetivos de representación de la mujer en posiciones directivas y de gestión supone una diferenciación fundamental como ha

reconocido el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad al reconocer a ACCIONA como una de las empresas con el Distintivo de Igualdad.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/home.htm>

Este reconocimiento que se revisa anualmente, supone que la Empresa incorpora en todos sus procesos internos medidas tendentes a la supresión de barreras de acceso de la mujer a puestos directivos y de gestión.

2. Otros cargos ejecutivos – La ruta del talento

a) Participación general de mujeres EMPLEADAS

- **¿Podría decirme cuántas mujeres trabajan actualmente en su empresa? Indíquenos las cifras totales y el porcentaje correspondiente a la cantidad de mujeres empleadas.**

Distribución de la plantilla por género (% de empleados)

	2012	2013	2014
Hombres	67	69	70
Mujeres	33	31	30

Memoria de Sostenibilidad de ACCIONA 2014 pág. 99.

b) **¿Cuál es la cantidad de empleadas en los dos niveles directivos inmediatamente por debajo del Consejo de Administración?**

- **¿Cuántas mujeres emplea su empresa en los dos niveles directivos por debajo del Consejo de Administración en España? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes para cada nivel.**
- **¿Cuántas mujeres hay en cargos directivos de nivel intermedio?**

Desglose de la plantilla por categoría profesional y género (% de empleados)

	2012			2013			2014		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directores	259	29	288	253	30	283	263	31	294
Gerentes	1.413	252	1.665	1.291	284	1.575	1.325	301	1.626
Técnicos	3.277	1.329	4.606	3.498	1.608	5.106	3.182	1.401	4.583
Soportes	635	883	1.519	1.137	1.945	3.082	714	1.185	1.898
Operadores	12.048	5.741	18.149	15.322	6.213	21.535	15.758	6.774	22.532
Otros*	4.147	2.531	6.678	1.946	582	2.528	2.341	285	2.626
Total empleados	22.140	10.765	32.905	23.446	10.662	34.108	23.583	9.976	33.559

(*) La categoría de Otros corresponde a personal que no está identificado dentro del modelo de roles. En su mayoría son empleados de Mostostal Warszawa, más alguna UTE gestionada donde no se aplica el modelo.

Memoria de Sostenibilidad de ACCIONA 2014 pág. 99.

c) Ascenso de mujeres al primer y segundo nivel directivo debajo del comité de dirección

- **¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han sido ascendidos al primer y segundo nivel directivo inmediatamente debajo del comité de dirección el año pasado? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes.**

(DATOS nuevos no incluidos en la memoria de sostenibilidad- excel adjunto- a continuación propuesta de redacción).

En 2014 hubo 18 promociones a directivos o en las categorías de directivos, de las cuáles 15 fueron hombres y 3 mujeres. Teniendo en cuenta que ACCIONA cuenta con 295 directivos, de los cuales 264 son hombres y 31 mujeres, el % de promocionados es de un 6% para los hombres y de un 10% para las mujeres.

En 2014 hubo 156 promociones a gerentes o en las categorías de gerentes, de las cuáles 119 fueron hombres y 37 mujeres. Teniendo en cuenta que ACCIONA cuenta con 1.626 gerentes, de los cuales 1.325 son hombres y 301 mujeres, el % de promocionados es de un 9% para los hombres y de un 12% para las mujeres.

d) Situación legal: Reglas de participación, compromiso con las disposiciones internas, etc.

- **¿Qué disposiciones se han impulsado a nivel interno en la empresa para incrementar la participación de mujeres en cargos ejecutivos?**

Dentro del Plan Director de Sostenibilidad 2015 de la Compañía, en el área de Personas se han fijado objetivos específicos en materia de diversidad, específica de incremento de mujeres en puestos gerenciales y predirectivos. La consecución de estos objetivos impacta directamente en la retribución variable de todas aquellas personas de la compañía que se benefician de ella. Durante 2014 se ha incrementado la presencia de la mujer en posiciones de dirección y gerencia, como efecto de la estrategia de RR.HH. desarrollada en el colectivo de personas tituladas. **La Compañía alcanzó un porcentaje del 18,51% de mujeres en puestos gerenciales, cumpliendo así con el objetivo de aumentar un 0,25% sobre 2013 (18,03% de representación de mujeres) del Plan Director de Sostenibilidad fijado para este año.**

El compromiso de ACCIONA con valores tales como integridad, transparencia, seguridad e igualdad efectiva de oportunidades se recoge en el Código de Conducta de la Compañía. En este marco es donde ACCIONA trabaja para conseguir la igualdad de oportunidades real de todos los colectivos que conforman la Compañía y la integración del factor diversidad como elemento estratégico de la gestión de personas.

Además, en el libro de Políticas de ACCIONA se reflejan los compromisos y principios de actuación aplicables. Este documento aprobado por el Comité de Sostenibilidad del Consejo de Administración en abril de 2013 incluye referencias específicas en el ámbito social a la no discriminación en los principios de la política de Derechos Humanos y a la promoción de la igualdad en los principios de la política de RRHH y de Prevención de Riesgos laborales:

“Rechazo a cualquier tipo de discriminación – ACCIONA no acepta ningún tipo de discriminación por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.”

“Impulso de la igualdad efectiva – ACCIONA promueve la contratación de los mejores profesionales, asegurando la igualdad real de oportunidades, el reconocimiento de las capacidades personales y el mérito profesional y rechazando cualquier tipo de discriminación por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.”

http://www.accion.es/media/593176/libropoliticas_es.pdf

3. Estrategia corporativa

a) Identificación y formación de los talentos femeninos

- **La empresa ¿identifica continuamente talentos femeninos dentro de la entidad y las capacita, por ejemplo, con programas de formación y desarrollo u otros mecanismos tendientes a brindarles ascensos hacia cargos**

ejecutivos o de liderazgo? ¿Puede mencionar las acciones de la empresa y su evaluación (por ejemplo, cantidad de mujeres que ingresan anualmente a cargos de liderazgo y gestión gracias a las actividades de respaldo específicas para mujeres que promueve la empresa)?

ACCIONA cuenta con un programa anual de revisión del talento que está basado en el principio de igualdad de oportunidades. El mismo principio se aplica a todas las iniciativas de formación y desarrollo.

- **¿Qué objetivos (resultados) cuantificables se han establecido para garantizar que las mujeres (con los talentos apropiados) alcancen su máximo rendimiento dentro de la empresa?**

Como se ha reiterado, la Compañía dispone de objetivos específicos de incremento de la presencia de la mujer en posiciones de Dirección y Gerencia conforme al Pacto voluntario suscrito con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad con fecha 20 de Enero de 2014.

Pregunta adicional:

- **¿Quién es la persona del nivel ejecutivo responsable del éxito de la estrategia de la empresa tendiente a favorecer el ascenso de las mujeres empleadas?**

El Comité de Sostenibilidad define los objetivos en materia de personas y, en concreto, de igualdad.

Los directores de RRHH de cada uno de los negocios son quiénes se responsabilizan del logro de los objetivos del Plan Director de Sostenibilidad en cada uno de los negocios, así como de coordinar y participar en las Comisiones de Igualdad.

b) Seguimiento

- **¿Qué medidas concretas usa para generar concienciación acerca de la importancia de "incrementar la cantidad de mujeres en cargos ejecutivos" entre el personal y la gerencia?**

Un sistema de gestión de la igualdad. El compromiso con la igualdad se ha reforzado en 2014 a través de la implantación del Sistema de Gestión de la Igualdad a nivel internacional. Una aplicación web que permite analizar y realizar el seguimiento de más de 20 indicadores en materia de igualdad de las

empresas de la Compañía. Permite un seguimiento efectivo por parte de la gerencia de los indicadores de igualdad, así como un reporte fiable y continuado de los principales, que se transmiten al personal en distintos momentos del año.

Planes y distintivos de igualdad. Tras la firma de ACCIONA Agua, en 2014, la Compañía ha conseguido que todas las divisiones cuenten ya con sus propios planes de igualdad con lo que demuestra su firme compromiso en esta materia, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la Organización. En esta línea, ACCIONA ha renovado durante 2014 los Distintivos de Igualdad de sus empresas ACCIONA Energía, ACCIONA Facility Services y ACCIONA Ingeniería. Este distintivo se concede anualmente a aquellas compañías que demuestran un nivel de excelencia en materia de igualdad. Se tienen en cuenta aspectos como la apuesta por fomentar un entorno libre de discriminación por razón de género, la participación equilibrada entre hombres y mujeres en tomas de decisión, el acceso a puestos de mayor responsabilidad, la apuesta por criterios y sistemas de remuneración que eviten la brecha salarial.

Adhesiones a iniciativas y difusión interna y externa. Otra de las manifestaciones de la apuesta de ACCIONA por la integración interna de estas políticas y compromisos son las adhesiones a iniciativas que tienen por objetivo el de concienciar socialmente sobre su relevancia y necesidad. En este sentido, ACCIONA participa en las siguientes iniciativas:

- desde 2013 en la campaña Hay Salida promovida por el Ministerio de Salud, Servicios Sociales e Igualdad;
- desde 2010 en el Día Internacional de la Mujer de Naciones Unidas (ver infografía adjunta se reportan a nivel global los datos de presencia y evolución de la mujer en ACCIONA, se especifica nivel de cumplimiento de objetivos marcados en PDS);
- desde 2013 con la iniciativa Promociona Project promovida por CEOE, Ministerio de Salud, Servicios Sociales e Igualdad, ESADE Business School y EEA Grants;
- y desde principios de 2015 ACCIONA colabora con el Día europeo de Igualdad Salarial de la Comisión Europea (reportamos datos de Brecha Salarial en ACCIONA ver infografía adjunta que se difundió en la intranet).

Participación en: las jornadas “Igualdad en la Empresa” del Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad; acuerdo de ACCIONA con el Ministerio para el incremento de mujeres en puestos directivos (el convenio prevé la puesta en marcha de acciones específicas en las políticas de gestión de personas para promover la presencia de la mujer tanto en los procesos de selección externa como en los de promoción interna, lograr una mayor participación en los programas de formación gerencial y posibilitar el acceso a oportunidades de desarrollo a través de la participación en proyectos retadores); participación de ACCIONA en el E-room de las Empresas con Distintivo Igualdad del Ministerio (ACCIONA, como empresa integrante de la Red de Distintivo de Igualdad en la Empresa (Red DIE) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y dentro del grupo de Acciones positivas o promocionales de igualdad, ha tomado parte activa en esta herramienta online del foro, publicando buenas prácticas en materia y dando visibilidad a diferentes actuaciones como fue el caso del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).

- **¿Cree que la participación de mujeres en cargos de liderazgo es una buena decisión comercial?**

La gestión de la Diversidad es una de las claves de la política de Recursos Humanos de ACCIONA y no cabe duda que este compromiso tiene, entre otros factores, la visión de la mujer como decisor clave, especialmente en algunos sectores consumo. Sin embargo, para ACCIONA la participación de la mujer en cargos de liderazgo está fundamentada en el compromiso con la Igualdad de oportunidades y la búsqueda del mejor talento.

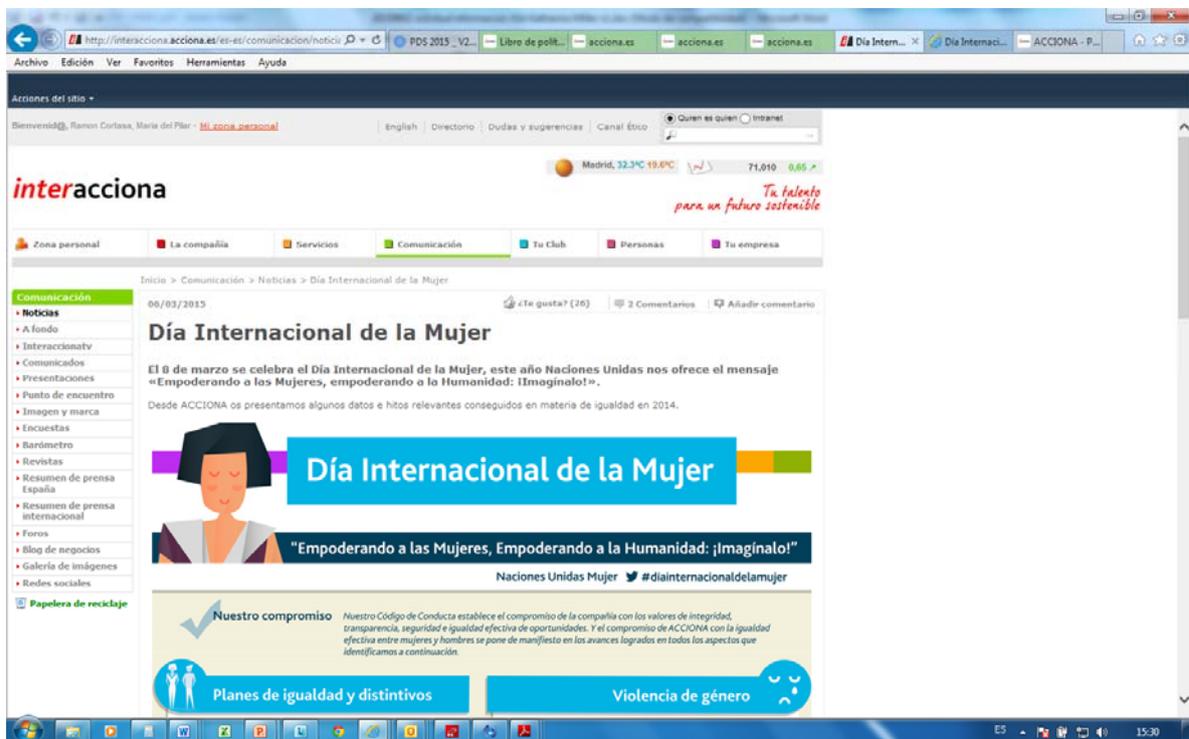
OTROS Datos de interés

Informe de Gobierno Corporativo 2014

http://www.acciona.es/media/1498943/219212_informe_gobierno_corporativo.pdf

	Número de consejeras				% sobre el total de consejeros de cada tipología			
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2011
Ejecutiva	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Dominical	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Independiente	2	4	4	4	25,00%	50,00%	50,00%	50,00%
Otras Externas	1	0	0	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total:	3	4	4	4	23,08%	30,70%	30,70%	30,70%

Infografía y mensaje día Internacional de la Mujer 2015-



The screenshot shows a web browser displaying the ACCIONA website. The main content is a news article titled "Día Internacional de la Mujer" dated 06/03/2015. The article text reads: "El 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer, este año Naciones Unidas nos ofrece el mensaje «Empoderando a las Mujeres, empoderando a la Humanidad: ¡Imaginalo!»." Below the text is a graphic with a woman's silhouette and the text "Día Internacional de la Mujer" and "Empoderando a las Mujeres, Empoderando a la Humanidad: ¡Imaginalo!". At the bottom, there are two buttons: "Planes de igualdad y distintivos" and "Violencia de género". The website header includes the ACCIONA logo and navigation menus.



Día Internacional de la Mujer

"Empoderando a las Mujeres, Empoderando a la Humanidad: ¡Imagínalo!"

Naciones Unidas Mujer #diainternacionaldelamujer



Nuestro compromiso

Nuestro Código de Conducta establece el compromiso de la compañía con los valores de integridad, transparencia, seguridad e igualdad efectiva de oportunidades. Y el compromiso de ACCIONA con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se pone de manifiesto en los avances logrados en todos los aspectos que identificamos a continuación.



Planes de igualdad y distintivos

Planes de igualdad

Todas las líneas de negocio de nuestra compañía los tienen.

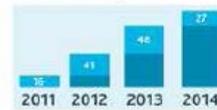
Empresas con el **Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)** otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:

- ACCIONA Ingeniería
- ACCIONA Energía
- ACCIONA Facility Services



Violencia de género

Contratación de mujeres víctimas de violencia de género:



Trabajamos con:



Fundación **Integrara**



Nos adherimos a...

'Hay Salida' Campaña y carrera - desde 2013
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad



Día Internacional de la Mujer (ONU) - desde 2010
Organización de las Naciones Unidas



Día Europeo por la Igualdad Salarial - desde 2015
Comisión Europea



Proyecto Promociona - desde 2013

CEOE, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ESADE Business School y EEA Craats

PROYECTO Promociona

Día Europeo por la Igualdad salarial 2015

Balancede datos de brecha salarial

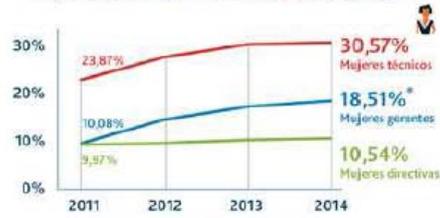


* Datos 2013 del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
** Datos procedentes de verificación de auditoría Promociona de Sostenibilidad 2014

Contamos con todo el talento en el mundo



Colectivos de Personas tituladas



* Superamos el objetivo PDS 2104

Acuerdo con el Ministerio de Asuntos Sociales e Igualdad para el incremento de mujeres en puestos gerenciales y directivos.

Datos procedentes de verificación de auditoría Promociona de Sostenibilidad 2014

Tu talento
para un futuro sostenible

<http://interacciona.acciona.es/es-es/comunicacion/noticia>

 PDS 2013 - V2014 de en Preci ACCIONA - Sostenibilidad y D... acciona.es Nos adherimos al Día Europ...

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Acciones del sitio

- Comunicación
- Noticias
 - A fondo
 - Interaccional
 - Comunicados
 - Presentaciones
 - Punto de encuentro
 - Imagen y marca
 - Encuestas
 - Barómetro
 - Revistas
 - Resumen de prensa España
 - Resumen de prensa internacional
- Foros
- Blog de negocios
- Galería de imágenes
- Redes sociales
- [Papelería de reciclaje](#)

30/03/2015 Me gusta (36) 2 Comentarios Añadir comentario

Nos adherimos al Día Europeo por la Igualdad Salarial

Día Europeo por la Igualdad Salarial 2015

El próximo 22 de febrero se celebra el Día Europeo por la Igualdad Salarial. En ACCIONA, comprometidos con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, queremos hacer balance de los principales indicadores en lo que a brecha salarial se refiere.

La Comisión Europea conmemora y celebra el Día Europeo de la Igualdad Salarial para concienciar y sensibilizar sobre las diferencias salariales que existen entre mujeres y hombres a nivel europeo, así como promover la adopción de las medidas necesarias para acabar con estas diferencias.

En ACCIONA nos adherimos a este día haciendo balance de nuestros principales indicadores. La brecha salarial bruta entre hombres y mujeres se situó en nuestra compañía en 2014 en un 6,22%, reduciéndose un 25,2% con respecto al ejercicio anterior. En España el porcentaje medio de brecha salarial se situó en el 22,5% y el 16,2% en el conjunto de la Unión Europea*.

En 2013 ACCIONA superó el objetivo del Plan Director de Sostenibilidad (PDS) de alcanzar el 18% de mujeres perennes avanzando así en la incorporación de mujeres en puestos directivos y gerenciales. El objetivo contemplado en el PDS para 2014 en esta materia fue incrementar un 0,25% la representación de la mujer en estos niveles, que finalmente también se ha superado al alcanzar un 18,51%**.

Día Europeo por la Igualdad Salarial 2015

Balance de datos de brecha salarial

España 2013		22,5%
UE 2013		16,2%
ACCIONA 2014**		6,22%

ES 16:54