

2023 | Memoria
Organización
Saludable

redeaia

El valor de lo esencial

•
Introducción / 2

1
Planificación
de la actividad
preventiva / 4

Modalidad del servicio
de prevención

Órganos de participación
y canales de consulta

2
Sistema
de gestión de
organización
saludable / 11

Salud y seguridad de las
personas de la organización

Cultura enfocada al bienestar
de la organización

Estilo de vida

Compromiso con la comunidad

3
Formación
en seguridad
y salud 2023 / 34

4
Auditoría
de los sistemas
de gestión / 36

5
Indicadores / 38

· **Introducción**

1 Planificación de la actividad preventiva

2 Sistema de gestión de la organización saludable

3 Formación en seguridad y salud 2023

4 Auditoría de los sistemas de gestión

5 Indicadores

Redeia promueve, con el compromiso y liderazgo del equipo directivo, las mejores prácticas en seguridad, salud y bienestar, a través de Sistema de Gestión

de Organización Saludable, alineado con el Plan Estratégico de Redeia, con el Plan Operativo de Personas y Cultura y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 de Redeia.

Introducción

El Modelo de empresa saludable, establecido en Redeia desde 2015, fijó un camino hacia la excelencia en la gestión de la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo a través de la mejora continua, marcando las directrices y principios a seguir.

En 2022 este modelo evolucionó para convertirse en el **Sistema de gestión de organización saludable**, cuyo propósito va más allá de la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud de las personas, extendiéndose hasta el estilo de vida personal y familiar, pasando por implantar la cultura adecuada para ser una organización saludable, logrando así también, una mejora en las comunidades en las que Redeia tiene presencia. Cabe mencionar que el Sistema de gestión de organización saludable tiene una cobertura del 100% de la plantilla de Redeia. Durante 2023, destaca la definición de un innovador **modelo y estrategia propia de bienestar**, lo que demuestra la apuesta firme de la corporación en este ámbito, situando a Redeia como empresa pionera.

Este modelo entiende el bienestar de las personas trabajadoras desde

una perspectiva holística y global, estableciendo cinco pilares básicos (físico, emocional, profesional, social y financiero), en el que se incluyen las diferentes iniciativas que la empresa pone a disposición de las personas para garantizar su bienestar. Además, el modelo establece sistemas de medición que permiten, por un lado, evaluar la propuesta de valor u oferta de iniciativas propuestas a las personas y la autopercepción individual de cada persona sobre su nivel de bienestar.

Esta memoria pretende dar a conocer las principales actuaciones realizadas durante el año 2023, como muestra



En 2023 se define un innovador modelo de estrategia propia de bienestar, situando a Redeia como empresa pionera en este ámbito.



de nuestro decidido esfuerzo por promover una cultura de excelencia en seguridad, salud y bienestar.

Organización Saludable: pilares del sistema

Salud y seguridad de las personas de la organización

Facilitar los medios necesarios para realizar las funciones propias de los puestos de trabajo en las mejores condiciones de seguridad.

Estilo de vida

Implantar herramientas y recursos de gestión y organización del trabajo que favorezcan el bienestar físico y psicosocial de los trabajadores.

Cultura enfocada al bienestar de la organización

Proporcionar a la plantilla herramientas para mejorar el estado de la salud física y mental, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.

Compromiso con la comunidad

Desarrollar acciones desde la empresa que impacten en la mejora del estado de salud y bienestar de las familias de sus trabajadores y de las comunidades en las que está implantada.

Planificación de la actividad preventiva

1



1.1

Con el fin de dar cumplimiento a la legislación sobre prevención de riesgos laborales, y dentro del contexto de expansión y consolidación de Redeia como operador global de infraestructuras eléctricas y de telecomunicaciones de carácter estratégico, Redeia dispone en España de un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), que da servicio a las siguientes sociedades:

- Redeia Corporación, S.A.
- Red Eléctrica de España S.A.U.
- Red Eléctrica Infraestructuras en Canarias, S.A.U.
- Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A.
- Red Eléctrica de Telecomunicaciones, Innovación y Tecnología, S.A.
- Red Eléctrica Sistemas de Telecomunicaciones, S.A.
- Hispasat, S.A.
- Hispasat Canarias, S.L.U.
- Hispamar Exterior, S.L.

1.1 Modalidad del Servicio de Prevención



La actividad preventiva del Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) se limita a las sociedades participantes, teniendo la consideración de **Servicio de Prevención Propio de todas y cada una de las empresas que lo constituyen**, en virtud de lo establecido en el apartado 3 del Artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo.

El Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) asume las especialidades preventivas de: Seguridad en el trabajo, Ergonomía-Psicología e Higiene Industrial. La especialidad de Medicina en el Trabajo está contratada a través de un Servicio de Prevención Ajeno.

El Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) prestará el asesoramiento y apoyo necesarios a la empresa en el marco de lo recogido en el art. 31 de la Ley 31/1995, lo que incluye:

- El diseño, implantación y aplicación de un **plan de prevención de riesgos laborales** que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La **evaluación de los factores de riesgo** que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- La **planificación de la actividad preventiva** y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La **información y formación de los trabajadores**, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.
- La prestación de los **primeros auxilios y planes de emergencia**.

El SPM actúa como **dinamizador de la integración de la actividad preventiva** en todas las fases del proceso productivo de la empresa, pudiendo contar con el apoyo de expertos

y entidades externas, cumpliendo en todo caso con los requisitos normativos establecidos para el mejor desarrollo de sus actividades.

El SPM actúa de **forma coordinada con los trabajadores designados por la empresa** que, reuniendo la capacitación legalmente requerida y experiencia, realizan determinadas funciones preventivas en régimen de dedicación compartida.

En las empresas de Redeia ubicadas en los países de América Latina (LATAM) existe una Organización preventiva que se ajusta a la legislación de cada país.





1.2

Redeia Corporación, S.A., Red Eléctrica de España, S.A.U, Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A., e Hispasat, S.A., cuentan cada una de ellas con un Comité de seguridad y salud laboral conforme

a la legislación vigente en esta materia, siendo órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la compañía en materia de prevención de riesgos laborales.

1.2 Órganos de participación y canales de consulta



El Comité de Redeia Corporación S.A. está formado por tres representantes propuestos por la empresa y tres delegados de prevención; el comité de Red Eléctrica de España, S.A.U, está formado por seis representantes propuestos por la empresa y seis delegados de prevención (número que excede la representación exigida por la legislación); el de Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A., por dos representantes propuestos por la empresa y dos delegados de prevención elegidos; al igual que el de Hispasat, S.A., siendo en todos los casos, elegidos entre los representantes de los trabajadores que representan al 100% de los empleados de cada una de estas empresas. Además, en las reuniones de estos comités participan los técnicos del servicio de prevención mancomunado de Redeia.

Las reuniones tienen carácter trimestral (conforme a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales), pero también se realizan siempre que lo solicita alguna de las partes. En estas reuniones, se realiza el

seguimiento de toda la actividad preventiva y de salud, de la nueva normativa legal aplicable, de la revisión de procesos y normativa interna, así como el análisis y seguimiento de los resultados y programas de seguridad y salud laboral y el seguimiento de los equipos y materiales de seguridad. Las actas de dichas reuniones están a disposición de todos los empleados en un apartado específico en las intranets corporativas. Asimismo, conoce los resultados de las

auditorías internas y externas que se realizan y de las acciones de mejora implantadas.

Por otro lado, para reforzar la participación de los empleados existen canales internos de comunicación y consulta de esta materia, a través de los cuales se canalizan las sugerencias, dudas y propuestas de mejora relacionadas con la seguridad.

Reuniones celebradas en 2023 por los Comités de seguridad y salud laboral constituidos



Red Eléctrica de España, S.A.U.



Redeia Infraestructuras de Telecomunicación S.A



Redeia Corporación, S.A



Hispasat, S.A



Canales de consulta adicionales

Para reforzar la participación de los empleados de Redeia, existen canales internos de comunicación y consulta de esta materia, a través de los cuales se canalizan las sugerencias, dudas y propuestas de mejora relacionadas con la seguridad, adaptadas a la realidad de cada negocio. Destaca la comunidad de consulta (CIRI's) que actúa, también, como palanca de difusión y generación de conocimiento dentro del proceso de mejora continua del Sistema de Gestión de Organización Saludable al incidir en aspectos de contenido relevante de los procesos.

Las consultas que se realizan en CIRI's requieren reflexión y elaboración, por eso son analizadas en el Grupo de Resolución de Consultas (GRC), transversal a toda la organización, formado por técnicos de diferentes Unidades Organizativas, con el objetivo



de normalizar y homogeneizar las respuestas, que son publicadas en el espacio de la web interna.

Durante el 2023 se ha implantado la herramienta Zapiens que automatiza la gestión del conocimiento de la Comunidad CIRI's mediante Inteligencia Artificial (IA). La herramienta actúa como un *chatbot* que genera respuestas sobre la información contenida en su base de datos, validada por el equipo de resolución, dada la singularidad y precisión requerida en las respuestas. Esta Inteligencia artificial (IA) dota de dinamismo y agilidad al proceso de comunicación bidireccional y mejora la sensibilización y concienciación en la organización. Actualmente se encuentra en fase de pruebas con la participación del personal de mantenimiento de instalaciones.

Para reforzar el conocimiento de los empleados de Redeia respecto a las normas internas, protocolos

y planes en lo relativo a seguridad y salud, la información sobre los mismos se encuentra accesible y disponibles para todos los empleados en las *intranets* de las diversas empresas.

Asimismo, cualquier consulta en este ámbito o sugerencia de mejora por parte de los empleados se encauza a través de los delegados de prevención o los buzones establecidos a tal efecto.

A finales de 2023 se realizó el primer Pulso de Clima, como estreno de un nuevo modelo de escucha de la compañía, sustituyendo a la antigua encuesta de clima. Este primer pulso, más corto y sencillo, que ha contado con la participación del 82% de la plantilla (incluyendo todas las sociedades del grupo), medía, entre otras cosas, el grado de satisfacción global con la compañía. Se trata de un indicador que se obtiene de la suma de varios parámetros, como la motivación, el orgullo de pertenencia y el bienestar, entre otros.

El resultado global ha sido del 86%, una puntuación muy alta en línea con las valoraciones que se tenían en encuestas anteriores. Poniendo el foco en la medición del bienestar, se destaca que:

- El 52% opina que su nivel de bienestar en la compañía es excelente o muy bueno.

- El 33% de la plantilla se siente sobrepasada en el trabajo.

A lo largo del 2024 se va a realizar un despliegue del modelo de bienestar que permitirá una medición posterior a finales del año.

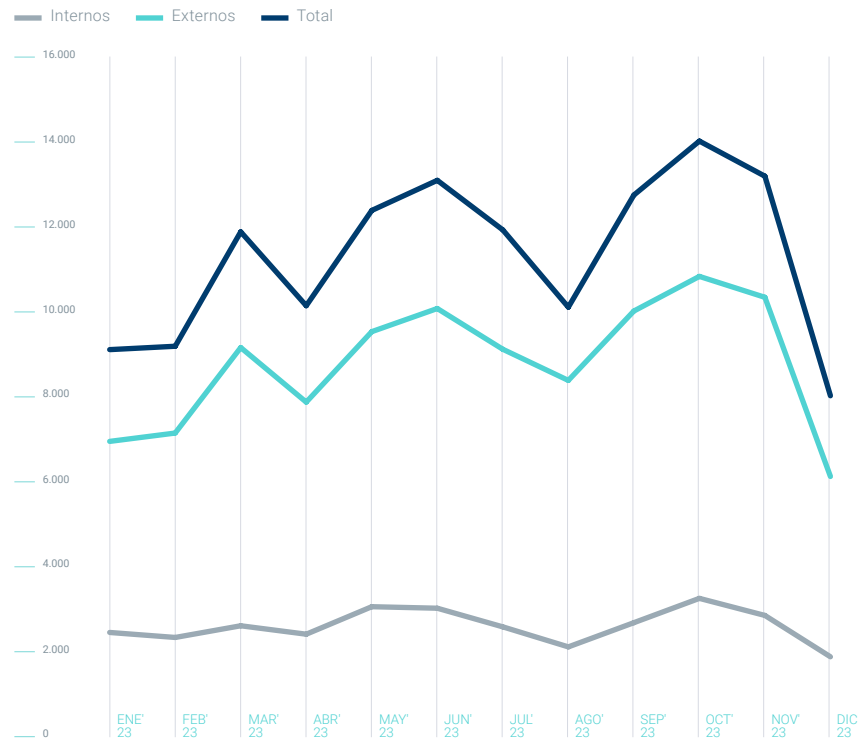
Herramienta corporativa de gestión de actividades empresariales

PRER es la herramienta de gestión de la prevención que da trazabilidad y permite la gestión de todos los procesos del modelo de Seguridad y Salud, de una forma colaborativa entre los agentes participantes en las distintas actividades, tanto internos como externos.

Procesos Gestionados en 2023

Estudios de seguridad realizados	290
Planes de seguridad aprobados	702
Procedimientos de seguridad aprobados	507
Accidentes gestionados	105
Incidentes gestionados	87
Notificaciones de riesgo emitidas	151
Inspecciones de seguridad a trabajos (finalizadas)	13.982
Acciones correctivas generadas	1.100

Accesos de usuarios únicos a la plataforma de coordinación de actividades empresariales



Nota. Se cuenta un acceso único por usuarios en el periodo determinado.



Sistema de gestión de Organización Saludable

2





El concepto de la Seguridad y Salud está en permanente evolución, impulsado por los diferentes cambios sociales, convirtiéndose en un ámbito de gestión de personas con características propias y entidad suficiente para desarrollar diferentes áreas de actuación. Así, definiendo la salud como «*un estado de completo bienestar físico, mental y social, en armonía con el medio ambiente, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*», se pasa de un enfoque exclusivo de análisis de riesgos físicos, químicos y biológicos, a una perspectiva más amplia que engloba otros aspectos adicionales, laborales y extralaborales, que tienen impacto directo en el bienestar de las personas.

El **Sistema de gestión de Organización Saludable** tiene un propósito que va más allá de la prevención de las lesiones y la protección y promoción de la salud de las personas, extendiéndose hasta el estilo de vida personal y familiar, pasando por implantar la cultura

adecuada para ser una Organización Saludable, logrando así también, una mejora en las comunidades en las que Redeia tiene presencia.

Esta transformación cultural requiere el compromiso y liderazgo del equipo directivo y un alineamiento con los valores, objetivos y estrategias de Redeia, como son el Plan Estratégico de la compañía, el Plan de Sostenibilidad con el Plan Operativo de Personas y Cultura y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 de Redeia.

Entre los principios y directrices básicas de la Política de Personas, aprobada por el Comité Ejecutivo, se encuentran:

- Garantizar la seguridad física de las personas en el desarrollo de sus funciones, impulsando una cultura de cero accidentes, fomentando la formación continua y la mejora permanente de los procedimientos y procesos de seguridad, así como de los equipos de trabajo y medios



de seguridad personal y colectiva, buscando en todo momento aplicar la innovación como palanca de mejora diferencial.

- Promover un modelo y Sistema de Gestión de Organización Saludable que fomente las mejores prácticas en materia de seguridad y bienestar físico, psíquico y social, con la implicación y participación de todos los grupos de interés, así como el desarrollo y fomento de la conciliación de la vida profesional y personal, como elementos clave del bienestar.

Que se desarrollan en los siguientes compromisos:

- Integrar la seguridad, salud y bienestar en todos los niveles jerárquicos y actividades, de acuerdo con la normativa vigente y los compromisos empresariales.
- Orientar la gestión a la implicación y participación de todos los grupos de interés relacionados en el cumplimiento de estas directrices.





El Sistema de gestión de Organización Saludable integra la seguridad, salud y bienestar en todos los niveles jerárquicos y actividades, de acuerdo con la normativa vigente y los compromisos empresariales.



- Procurar a sus empleados el mayor grado de salud y bienestar, mediante la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo y de las lesiones o enfermedades derivadas tanto del ambiente físico como psicosocial, y procurar recursos de salud en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta el marco jurídico, laboral y tecnológico.
- Comunicar al personal de la compañía y de sus empresas proveedoras el contenido de estas directrices, con el objetivo de promover una cultura orientada

hacia la seguridad, salud y bienestar de todos sus empleados y su entorno.

- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de seguridad y salud laboral y los relacionados con el Sistema de Gestión de Organización Saludable.
- Facilitar a todo el personal los equipos de trabajo y medios de seguridad personal y colectiva, necesarios para realizar el trabajo en condiciones seguras y saludables.
- Asegurar la adecuada formación para el desarrollo de las actividades asociadas a los puestos de trabajo en un entorno seguro y saludable, desde un punto de vista físico y psicosocial.



- Fomentar la participación y consulta de los empleados en los elementos del sistema de gestión de la seguridad, salud y bienestar.
- Promover la mejora continua del sistema de gestión y desempeño de la seguridad y salud en el trabajo e integrar dicho sistema con los requisitos generales de Organización Saludable.



- Mantener la certificación de los sistemas de gestión, a través de la mejora continua del desempeño.

La Política de Personas está publicada y difundida y es coherente con el Plan Estratégico de Redeia. Esta política se complementa con la guía interna de Seguridad Laboral AM025 y la Instrucción técnica de Vigilancia de la salud IM038 que desarrollan los aspectos propios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Bajo este marco, el Sistema de Organización Saludable permite organizar, planificar, hacer seguimiento y evaluación, de una manera coherente y estructurada, de todas las iniciativas que procuran un mayor bienestar a las personas y su entorno más cercano, su familia y en la comunidad.

El sistema gira en torno a cuatro ejes de actuación:

- **Salud y seguridad de las personas de la organización:** facilitar los

medios necesarios para realizar las funciones propias de los puestos de trabajo en las mejores condiciones de seguridad.

- **Compromiso con la comunidad:** acciones desarrolladas desde la empresa que impacten en la mejora del estado de salud y bienestar de las familias de sus trabajadores y de las comunidades en las que está implantada.

- **Cultura enfocada al bienestar de la organización:** proporcionar a la plantilla herramientas para mejorar el estado de salud física y mental, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.

- **Estilo de vida:** implantar herramientas y recursos de gestión y organización del trabajo que favorezcan al bienestar físico y psicosocial de los trabajadores.

El sistema se despliega a través de programas anuales que tienen como objetivo dar continuidad al modelo de gestión a través de la mejora continua y consolidar a Redeia como empresa líder en buenas prácticas en seguridad, salud y bienestar.

Estilo de vida

Implantar herramientas y recursos de gestión y organización del trabajo que favorezcan el bienestar físico y psicosocial de los trabajadores.

Salud y seguridad de las personas de la organización

Facilitar los medios necesarios para realizar las funciones propias de los puestos de trabajo en las mejores condiciones de seguridad.

Compromiso con la comunidad

Acciones desarrolladas desde la empresa que impacten en la mejora del estado de salud y bienestar de las familias de sus trabajadores y de las comunidades en las que está implantada.

Cultura enfocada al bienestar de la organización

Proporcionar a la plantilla herramientas para mejorar el estado de salud física y mental, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.





Entorno físico de trabajo: seguridad de las personas en la organización

Redeia dispone de una estrategia y un plan de actuación concreto para garantizar la seguridad y salud de empleados y colaboradores, el Plan de acción de seguridad laboral 2020-2023, que promueve las mejores prácticas en materia de riesgos laborales durante la ejecución de

actividades y trabajos en sus instalaciones. Su objetivo es ir más allá del cumplimiento legal, formando, informando y sensibilizando de las obligaciones y responsabilidades y comprometiéndose a todo el personal, colaboradores y proveedores.

El seguimiento continuo de los trabajos y actividades de mayor riesgo con programas de inspección de seguridad, así como la mejora

2.1 Salud y seguridad de las personas de la organización

2.1

de los requisitos de habilitación de los proveedores, es clave para alcanzar los elevados niveles de seguridad requeridos.

En 2023 se han realizado 13.982 inspecciones de seguridad en trabajos e instalaciones al objeto de anticiparse y detectar posibles situaciones riesgo que permitan evitar la materialización de accidentes. Como consecuencia de todas las actividades realizadas para el control y seguimiento de los trabajos, se han generado más de 1.100 acciones correctivas, resolviéndose más del 86,7% y estando el resto en fase de cierre. Esto se realiza mediante un procedimiento de investigación y análisis de los sucesos detectados, que sigue un modelo establecido en la aplicación corporativa de gestión de la prevención. Este modelo introduce análisis de causas, propuestas de mejora y evidencias posteriores de su resolución y cierre, tanto para los sucesos más triviales como para aquéllos considerados más relevantes, como son los accidentes e incidentes.

El aprendizaje obtenido en la resolución de estas acciones



En el 2023, se han completado 13.982 inspecciones de seguridad en trabajos en instalaciones que han generado más de 1.100 acciones correctivas, de las cuales se han resuelto más del 86,7%, estando el resto en fase de cierre.



correctivas, de forma colaborativa, permite a todos los integrantes de la cadena de valor mejorar sus procesos de seguridad y salud, afianzando la cultura preventiva con nuevo conocimiento compartido.

En 2023, dentro del objetivo de mejorar la integración de la prevención en los procesos y cultura de Redeia con la aspiración de conseguir el objetivo "cero accidentes", se han llevado a cabo grandes actuaciones relativas a la elaboración del Plan de Seguridad





Laboral y Bienestar 2024-2025, la mejora de la comunicación, sensibilización de las personas, la incorporación de nuevas tecnologías y la transformación digital, así como la integración del concepto de bienestar en dicho plan.

Resultado de ello es la reducción en los indicadores de accidentabilidad globales, que incluyen tanto personal propio (índice de gravedad: 0,02) como contratistas (índice de gravedad: 0,50).

Actuaciones destacadas en seguridad de las personas 2023

Elaboración del nuevo Plan de Seguridad Laboral y Bienestar 2024-2025

- Elaboración del nuevo Plan de Seguridad Laboral y Bienestar 2024-2025, con cuatro grandes ejes: cultura y liderazgo, innovación y digitalización, bienestar y colaboración con los grupos de interés. Para la realización de este nuevo plan, por primera vez se ha desplegado un proceso de escucha en el que han participado más de 750 personas, entre empleados y proveedores de Redeia.
- Primera evaluación de la cultura preventiva de acuerdo con el modelo internacional NOSACQ-50, ratificando el alto estándar de implantación de la seguridad (nivel proactivo-generativo) y el alto compromiso e implicación a todos los niveles de la organización. Se ha obtenido un resultado de 7,86 sobre 10.

Mejora de la comunicación y sensibilización de las personas

- Formación, sensibilización, consulta y participación (Comité de seguridad y salud, auditorías internas y grupos de trabajo), mejorando los comportamientos y las medidas de seguridad durante la realización de los trabajos de personal tanto propio como externo y desarrollando acciones encaminadas a la reducción de la accidentalidad en las fases de ejecución de los trabajos.
- Acciones de comunicación bajo el lema "Está en tus manos", entre las que destacan la organización de la III Semana de la Prevención en Redeia con la participación de más de 550 personas.
- Publicación de contenidos.
- Acciones con proveedores para el seguimiento de la accidentalidad y compartir lecciones aprendidas.

Nuevas tecnologías y la transformación digital

- Implantación del proyecto EMOCIÓN, que integra la gestión emocional en nuestra estrategia de prevención de riesgos.
- Desarrollo para implementación de la nueva plataforma "Zonas Protegidas" que garantiza la integridad operativa y la seguridad de todos los involucrados, proporcionando una trazabilidad sin precedentes.

Control de riesgos por altas temperaturas

- Se ha implantado una nueva instrucción para establecer y difundir medidas preventivas y organizativas a adoptar para disminuir los riesgos existentes ante un aumento anómalo de temperaturas.

Actualización de los protocolos internos para realizar trabajos sin tensión en instalaciones de alta tensión (IM002)

- Regular las medidas de seguridad que se deben tomar en las instalaciones eléctricas de alta tensión para la realización de trabajos sin tensión y la solicitud y ejecución de las medidas de explotación necesarias, con el fin de garantizar la seguridad de las personas e instalaciones.

Sistema ergonómico de puesta a tierra (SERPAT)

- Diseño y desarrollo de un innovador sistema que facilita colocar y retirar tierras portátiles con seguridad y ergonomía, minimizando los riesgos inherentes de esta actividad. Se trata de un producto con patente de Redeia, diseñado por compañeros de diferentes demarcaciones dentro del ámbito de un proyecto de innovación gestionado con elewit y coordinado por el área de seguridad laboral.



La actualización de la instrucción IM002 se ha realizado alineándola con las mejores prácticas y normativa legal vigente en materia de prevención de riesgos laborales, y es el fruto de un período de trabajo colaborativo e intensivo, entre las unidades de Operación, Mantenimiento y Construcción, y Seguridad Laboral.



Seguridad en la cadena de suministro

Redeia promueve el desarrollo y excelencia en el desempeño en seguridad de sus proveedores, implantando medidas encaminadas a fomentar la cultura de prevención en toda la cadena de suministro.

Todos los proveedores que trabajan en las instalaciones y centros de trabajo de Red Eléctrica están cualificados en materia de seguridad laboral y, en el caso de realizar actividades con riesgo, dichas actividades están dirigidas por los jefes de trabajo del proveedor que han sido habilitados previamente por el Servicio de prevención de Red Eléctrica.

En línea de colaboración permanente con los proveedores, se tiene habilitados a 3.114 jefes de trabajo en las actividades de mayor riesgo, siendo este un colectivo que juega un papel fundamental en el cumplimiento de las medidas de seguridad durante la realización de los trabajos. La habilitación supone una revisión y comprobación de la formación, capacitación y experiencia.

Adicionalmente, la compañía solicita aleatoriamente a sus proveedores evidencias de la formación en seguridad y salud de sus empleados, así como la incorporación de empleados a la base de datos del proveedor en las aplicaciones corporativas de seguridad laboral (PRER, y 6 Conecta para Hispasat) para un mejor control de los procesos operativos de coordinación de actividades empresariales.

Todos los accidentes e incidentes ocurridos en instalaciones de Redeia por parte de los Proveedores son investigados y analizados al objeto de implantar las medidas correctoras necesarias para evitar que se puedan reproducir a futuro.



2.2

Los avances realizados en este ámbito durante el 2023 evidencian el compromiso de la organización con el cuidado de las personas. La incorporación de líneas de actuación concretas y compromisos específicos relacionados con la salud

y el bienestar en el Plan de Seguridad y Bienestar 2024-2025 y el desarrollo de un modelo concreto de Bienestar demuestran la importancia y el alcance de este nuevo ámbito de actuación.

2.2 Cultura enfocada al bienestar de la organización

• Introducción

1 Planificación de la actividad preventiva

2 Sistema de gestión de la organización saludable

3 Formación en seguridad y salud 2023

4 Auditoría de los sistemas de gestión

5 Indicadores



Entorno psicosocial del trabajo

El entorno psicosocial de trabajo incluye la organización del trabajo, la cultura institucional y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se exhiben diariamente en la empresa y afectan al bienestar psicológico y físico de las personas. La mejora del entorno psicosocial de las personas es imprescindible para alcanzar el bienestar.

La gestión de los riesgos

psicosociales, las mejoras en las condiciones de trabajo y su organización, para conseguir un clima laboral óptimo y controlar el nivel de estrés de las personas, es una prioridad en Redeia. Para alcanzar las mayores cotas de bienestar es imprescindible trabajar en la promoción de la salud emocional, a través de la interiorización y el aprendizaje de recursos que ayuden a manejar las situaciones del día a día, como fundamento del bienestar individual y colectivo.

Esta es la razón fundamental por la que se plantea la necesidad de buscar herramientas y recursos que permitan, además de detectar situaciones de riesgo emocional para actuar preventivamente, una formación en control de las emociones, siendo conscientes de que el estrés derivado de situaciones emocionales desfavorables afecta directamente al bienestar de las personas, pudiendo generar situaciones con consecuencias no deseadas que se deben evitar.

En 2023 se ha continuado trabajando en el despliegue del proyecto



El proyecto “Emoción” incorpora la gestión emocional a la prevención de riesgos laborales en aquellas actividades de mayor riesgo.



“Emoción”, que se lanzó en 2022 y cuyo objetivo es el de incorporar la gestión emocional a la prevención de riesgos laborales en aquellas actividades de mayor riesgo. Este proyecto se despliega en tres vertientes:

- Inclusión de la percepción emocional en las charlas de seguridad antes de comenzar los trabajos.
- Formación de los líderes en gestión emocional.
- Aplicación en la prevención de riesgos laborales y el análisis de los perfiles emocionales de los colectivos de mayor riesgo con el objetivo de identificar áreas de mejora relacionadas con habilidades para un mejor afrontamiento de las actividades de mayor riesgo.

En relación con este último hito, más de 150 personas han seguido unos entrenamientos en autoliderazgo emocional para aprender a conocerse mejor y adquirir herramientas personales para afrontar mejor situaciones concretas que pueden alterar el equilibrio emocional.



Además, se han realizado diferentes acciones de comunicación interna que apoyan el interés por aumentar la sensibilización sobre los riesgos psicosociales y su impacto en la salud:

- Sesión específica sobre riesgos psicosociales durante La Semana de la Prevención.
- Noticia sobre el Día de la salud mental.
- Despliegue de un servicio de apoyo psicológico.

El desarrollo de todas estas actuaciones, ha permitido alcanzar el 95% de cumplimiento del Plan de acción de Riesgos Psicosociales que se diseñó en 2021, con los resultados de la última evaluación de riesgos psicosociales de 2021.

Conciliación de la vida laboral y personal

La conciliación de la vida laboral y personal es estratégica para la consecución del equilibrio entre la vida laboral y la vida personal (familia, salud, ocio, relaciones sociales, desarrollo personal, etc.). Las medidas legislativas y políticas existentes que cuentan con el objetivo de la conciliación de la vida laboral y personal se encuentran dentro de los objetivos orientados a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. Pero Redeia quiere ir más lejos. El modelo de gestión de la conciliación ha cambiado y madurado a lo largo del tiempo que lleva implantado y representa una de las principales áreas de actuación del Sistema de Organización Saludable, así como del Plan Integral de Diversidad, siendo un factor fundamental que promueve el bienestar de las personas. La gestión de la conciliación es un elemento clave del estilo de dirección, en aras de atraer y fidelizar a los mejores profesionales y de crear un marco que favorezca su motivación y consecuentemente una mayor contribución a los objetivos de la empresa.



• Introducción

1 Planificación de la actividad preventiva

2 Sistema de gestión de la organización saludable

3 Formación en seguridad y salud 2023

4 Auditoría de los sistemas de gestión

5 Indicadores



Desde el año 2009, la normativa interna asociada tiene como finalidad guiar la actuación y la gestión de personas para dar respuesta, de manera integrada, a las necesidades de conciliación de la plantilla a través de un proceso dinámico de gestión y mejora continua, contribuyendo así a aumentar el nivel de compromiso, eficiencia y satisfacción de las personas. Para el despliegue y gestión de todo ello se ha optado por la certificación EFR⁽¹⁾ (Empresa Familiarmente Responsable) y sus normas asociadas.

Siendo fiel al su compromiso de velar por el equilibrio de la vida personal y laboral, Redeia continúa apostando por un modelo de gestión de la conciliación basado en la mejora continua.

2023 se ha caracterizado por la consecución de los objetivos identificados para el año con un

(1) Elaborada por la Fundación MasFamilia, renovación de certificado, cada 3 años.

cumplimiento de estos del 80%, destacando el papel de la figura del interlocutor de conciliación, que ha dado respuestas individualizadas a todas las necesidades motivadas y justificadas.

La gran mayoría de las medidas contempladas en el alcance del modelo de gestión de la conciliación son aplicables a todas las sociedades, dividiéndose en los siguientes bloques:

- Liderazgo y estilos de dirección.
- Calidad en el empleo.
- Flexibilidad espacial y temporal.
- Apoyo a la familia.
- Desarrollo personal y profesional.
- Igualdad de oportunidades.

Redeia comparte su experiencia como experta en el Observatorio para el Desarrollo de la Conciliación y la Corresponsabilidad, liderado por la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE-ICAI). El objetivo de este observatorio es trabajar a través de la



El modelo de gestión de la conciliación de Redeia se encuentra entre los pilares fundamentales del modelo de Organización Saludable y del Modelo de Diversidad e incluye más de 70 medidas de conciliación con acciones asociadas.



investigación aplicada, interdisciplinar y de alta calidad, para ofrecer a las empresas e instituciones información relevante y datos fiables cotejados con estándares internacionales que ayuden a otras organizaciones a orientar sus políticas activas de conciliación, a partir de estudios sectoriales específicos contrastados.



En el segundo semestre de 2023, se ha puesto en funcionamiento en la sede social de Redeia una sala de lactancia que ha sido diseñada según las recomendaciones de profesionales con el objetivo de conseguir un espacio acogedor, seguro e higiénico, que garantice el confort e intimidad de sus usuarias.

Por último, cabe señalar que durante 2023 Redeia mejora y amplía los permisos retribuidos más allá de los establecidos en la normativa laboral vigente (fallecimiento o enfermedad de familiares directos, situaciones especiales...). Con respecto al cuidado de hijos, de manera adicional a la baja de maternidad/paternidad establecida por ley (actualmente 16 semanas



para cada progenitor), en materia de cuidado de un hijo menor de nueve meses (lactancia, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento), los profesionales de ambos géneros pueden solicitar una reducción de su jornada anual, con porcentajes mejorados con respecto a la legislación vigente. Asimismo, Redeia mejora el periodo establecido para solicitar una reducción de jornada para cuidado de un menor (de 12 a 13 años del hijo). Cabe señalar que, en 2023, un 73% de hombres han hecho uso del descanso retribuido de hasta 16 semanas de duración por cuidado de menor.

Además, ante situaciones excepcionales personales o de salud, fuera de este marco general, a través de la figura de la interlocutora de conciliación, se valoran adaptaciones de jornada, u otros permisos, que se definen según las necesidades de cada persona.

Desconexión digital

Como una clara apuesta por fomentar la desconexión digital, en 2021 entró en vigor el **Protocolo de desconexión digital**, en el que se definen las modalidades de ejercicio de este derecho y las acciones de formación y de sensibilización a llevar a cabo sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas. Este Protocolo, junto

Ámbitos de las medidas de conciliación

Liderazgo y estilos de dirección

Calidad en el empleo

Flexibilidad espacial y temporal

Apoyo a la familia

Desarrollo personal y profesional

Igualdad de oportunidades



con la flexibilidad horaria de la que disfrutan las personas, hace que se pueda disfrutar de un equilibrio entre su vida personal y profesional.

Para asegurar su correcta implantación se acompaña de un plan de comunicación dirigido a la sensibilización de la importancia de la desconexión digital y se despliegan medidas dirigidas a mejorar la salud y calidad, con consejos a los empleados sobre cómo aplicar de manera efectiva la desconexión digital.

El 70% de la plantilla de Redeia tiene establecida una jornada real y efectiva de trabajo, en cómputo anual, de entre 1.686 y 1.690 horas, que se distribuye teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo, con horario base de 7 horas diarias para todos los días laborables del año y con una amplia flexibilidad en el horario de entrada (desde las 07.30 horas) y salida (a partir de las 14.00 horas). El resto, está sujeta a lo establecido en los diferentes convenios colectivos de aplicación o a lo determinado según la legislación laboral aplicable, en cada caso.



El Protocolo de desconexión digital y flexibilidad horaria permite el equilibrio entre la vida personal y profesional del empleado.



Adicionalmente, durante 2023, ha implantado la modalidad de **trabajo híbrido voluntario** a la cual se ha adherido el 96% de la plantilla susceptible de hacerlo, con la posibilidad de trabajar en remoto en torno a un 47% de los días laborales anuales, pudiendo elegir hacerlo desde hasta dos ubicaciones diferentes (primera y segunda residencia generalmente).

De igual manera, las personas tienen la posibilidad de solicitar una reducción de su jornada anual, con porcentajes mejorados con respecto a la legislación vigente, en los

supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta que el lactante cumpla nueve meses o, por cuidado directo de algún menor de trece años, una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o por enfermedad de la propia persona. Además, ante situaciones excepcionales personales o de salud, fuera de este marco general, a través de la figura de la interlocutora de conciliación, se valoran adaptaciones de jornada, u otros permisos, que se definen según las necesidades de cada persona.



Vigilancia de la salud

Redeia lleva a cabo de forma permanente el seguimiento preventivo de la salud de las personas empleadas, que permite posteriormente el despliegue de las campañas de protección y promoción de la salud respondiendo al análisis de los diferentes indicadores de

salud evaluados anualmente y a unas necesidades identificadas previamente.

Esta vigilancia de la salud se realiza en base a protocolos específicos aplicados en función de los puestos de trabajo y por tanto de los riesgos laborales a los que las personas están expuestas. Pero el compromiso de Redeia con

2.3

2.3 Estilo de vida



Como miembro de la Red de Empresas Saludables, Redeia apuesta por un concepto de promoción de salud en el trabajo, en toda su extensión.



la salud de las personas va más allá de lo puramente laboral, y amplía el alcance a otros parámetros de salud de las personas. En línea con esta vigilancia de la salud individual, laboral y extralaboral, en Redeia se han realizado 1.351 exámenes de salud, lo que supone el 63,58% de la plantilla.

Promoción de la salud en el trabajo

Bajo esta definición se propone la integración de la promoción de la salud en las intervenciones de prevención de riesgos laborales,

y establece un marco conceptual que ayuda a organizar y emprender programas de salud y bienestar en el entorno de la organización a todos los niveles (individual, entorno y organización). Como miembros de la Red de Empresas Saludables y alineada con la Agencia Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), Redeia apuesta por un concepto de promoción de salud en el trabajo, en toda su extensión con:

- Un diseño sistemático de programas que mejoren la salud de las personas y de la organización.
- La creación de una cultura de la salud que satisfaga las necesidades tanto de la empresa como de las personas.
- Una gestión de la salud que se integre en el plan estratégico de la empresa porque es bueno para la salud de las personas y para la productividad, eficiencia y competitividad de la empresa.
- Una metodología que ayude a las personas a conseguir una completa salud y bienestar.





- Una metodología que utilice diversas estrategias para mejorar el conocimiento que sobre la salud tienen las personas y demás actores relevantes y para poner a su disposición un entorno de trabajo que proteja la salud y que apoye y refuerce las elecciones saludables.
- Unas condiciones de trabajo mejoradas, en busca de la calidad y la sostenibilidad del trabajo,

donde la salud y la seguridad de las personas está asegurada y en las que se cumplen y sobrepasan los requerimientos legales de la normativa vigente.

- Unos hábitos de vida saludables considerando cómo puede el entorno de trabajo facilitar y apoyar hábitos, comportamientos y habilidades para vivir de forma saludable.

En 2023 se ha dado continuidad a las actividades e iniciativas de promoción de la salud y bienestar que persiguen la mejora de la salud y la prevención de enfermedades desde una perspectiva integral de las personas (bienestar físico, emocional y social). La campaña de promoción de la actividad física y disminución del sedentarismo, con la participación de más de 450 personas en diferentes actividades deportivas cofinanciadas por la empresa (carreras, clases de yoga, pilates, pádel, torneos de fútbol), la consulta de nutrición, la consulta de condición física, la consulta de fisioterapia o el servicio de apoyo psicológico permiten evidenciar la gran perspectiva del cuidado de la salud con la que se trabaja en este ámbito.

Todas las campañas e iniciativas puestas en marcha responden al análisis de diferentes indicadores de salud evaluados anualmente, a los datos de absentismo por enfermedad y a otras necesidades identificadas previamente y que tienen como principal objetivo la mejora de la salud y el bienestar a través de la incorporación de hábitos de vida saludables.

Principales líneas de actuación 2023

- **Prevención del riesgo cardiovascular.** En respuesta a los datos generales de salud analizados, anualmente se desarrollan diferentes campañas de salud encaminadas a aumentar la actividad física, disminuir el sedentarismo y mejorar los hábitos de alimentación, entre otros. Es importante señalar que estas actuaciones no solo pretenden mejorar la prevalencia de posibles enfermedades cardiovasculares, y sus factores de riesgo, sino que tienen un importante impacto en la prevención de otras patologías crónicas como el cáncer o determinados procesos psicológicos, y son una garantía de mejora de la calidad de vida.





Más de 450 personas se benefician actualmente de las actividades deportivas cofinanciadas por la empresa, participando en actividades colectivas junto con otros compañeros/as como pádel, tenis, yoga, pilates, fútbol o entrenamientos funcionales, entre otras.



desplegando diferentes iniciativas cuyo fin principal es concienciar a las personas empleadas de la importancia de realizar ejercicio físico como factor protector de la salud para alcanzar una mejora en su bienestar y calidad de vida y facilitar herramientas que les permitan iniciarse o continuar con este hábito.

En 2023 más de 450 personas se han beneficiado de las actividades deportivas cofinanciadas por la empresa, participando en actividades colectivas junto con otros compañeros/as como pádel, tenis, yoga, pilates, fútbol o entrenamientos funcionales, entre otras.

- **Promoción de la actividad física y el deporte.** La incorporación de la práctica de ejercicio físico como hábito de vida saludable es una necesidad evidente a la vista de las investigaciones realizadas en torno a las causas de las principales enfermedades crónicas que afectan a las sociedades desarrolladas, entre las que destacan las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, aquellas con origen traumatológico y también los trastornos mentales, que tanta relevancia han tomado. Bajo esta perspectiva se continúa

- **Consulta de condición física.** La iniciativa está dirigida especialmente a aquellas personas que no realizan ejercicio físico de manera regular y/o con determinados factores de salud donde el ejercicio físico podría tener un impacto positivo (hipertensión, hipercolesterolemia, sobrepeso y obesidad, etc.). Un profesional experto en ejercicio físico y salud realiza una evaluación de determinados parámetros de salud (flexibilidad, fuerza, capacidad



cardiorrespiratoria y equilibrio) para determinar su condición física general.

Según los resultados obtenidos se establece un baremo, se realiza un informe final y se propone un plan de acción con recomendaciones de ejercicio físico, individuales y personalizadas. Se realiza un seguimiento posterior después de unos meses, para evaluar los resultados alcanzados. Durante 2023 se han continuado con las consultas de condición física, tanto en formato virtual como presencial.

- **Promoción de alimentación saludable.** En paralelo con las acciones de promoción del ejercicio físico, y utilizando los estudios de vigilancia de la salud, donde se evidencia una fuerte incidencia de factores de riesgos cardiovasculares entre la plantilla de Redeia, aunque muy por debajo de los datos globales de otras empresas desde el año 2016, se dio un paso más, con la implantación de una Campaña de Alimentación Saludable que incluye

diferentes acciones colectivas (talleres y sesiones grupales) e individuales (asesoramiento nutricional individualizado), en colaboración con la SEDCA (Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación). Las consultas individuales pueden ser presenciales u *on-line* para atender a todas las personas independientemente de su centro de trabajo. En 2023, se han realizado 122 consultas individuales *on-line*, con sus correspondientes planes de acción de mejora de la salud.

- Plan de prevención del cáncer.

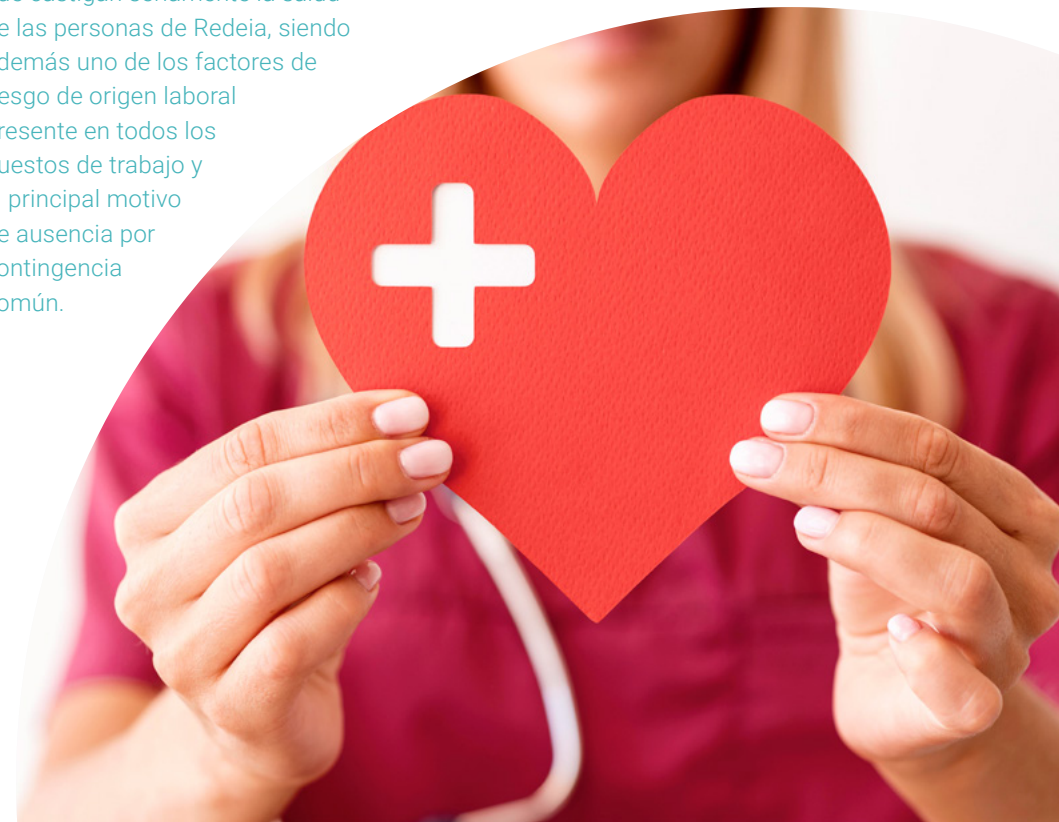
La prevención del cáncer y la promoción de hábitos saludables para disminuir los factores de riesgo que lo producen se incorporó desde hace varios años en la planificación anual de las actividades de vigilancia de la salud.

Destaca el programa de prevención del **cáncer de próstata**, dirigido a varones mayores de 49 años, a los que se realiza una medición del PSA en sangre. Este programa tiene especial importancia dado el aumento de la edad media de la plantilla.

En 2023 se puso también en valor la importancia de la prevención del cáncer de mama con una noticia de sensibilización en el Día internacional del cáncer de mama. Además de sensibilizar sobre la importancia de esta patología se incluía una guía de autoexploración.

- Prevención de lesiones musculoesqueléticas.

Los trastornos musculoesqueléticos son uno de los principales motivos que castigan seriamente la salud de las personas de Redeia, siendo además uno de los factores de riesgo de origen laboral presente en todos los puestos de trabajo y el principal motivo de ausencia por contingencia común.





Las campañas de salud responden al análisis de los indicadores de salud evaluados anualmente y a los datos de absentismo por enfermedad, y tienen como principal objetivo la incorporación de hábitos de vida saludables para la mejora de la salud y calidad de vida.



Con el objetivo de comenzar a prevenir directamente este tipo de trastornos, pero también a disminuir las limitaciones asociadas de padecerlos, en abril del 2018 se implantó la consulta de fisioterapia,

con alto grado de utilización y satisfacción. Después de los periodos de pandemia y con la vuelta a la rutina, el servicio de fisioterapia se retomó en octubre de 2021. Durante todo el año 2023 se han realizado 942 consultas.



- **Campaña de vacunación antigripal.** Como es habitual, se ofrece la posibilidad de protegerse de la gripe estacional.

- **Prevención de trastornos mentales y del comportamiento y promoción de la salud mental.** Como se ha mencionado en el apartado correspondiente a los riesgos psicosociales, se está avanzado paulatinamente en este campo visto el impacto que están teniendo en la sociedad este tipo de patologías.

Actuaciones destacadas de prevención y promoción de la salud y mejora del bienestar 2023

- 2.125 reconocimientos médicos, consultas médicas y de enfermería.
- 122 consultas de nutrición saludable.
- Evaluación de la condición física.
- Promoción de la actividad física.
- Prevención del cáncer de próstata.
- Consulta de fisioterapia (942 personas).
- Vacunación antigripal (250 personas).
- Proyecto EMOCION en entrenamiento de gestión emocional.



Participación de la empresa en la comunidad

Las empresas forman parte de un entorno comunitario que influye directamente en la salud y bienestar de las personas.

La participación en la comunidad comprende las actividades que realiza

la empresa orientada a las familias de sus trabajadores, así como a la comunidad donde se ubica, teniendo en consideración tanto en sus aspectos físicos como sociales y ambientales, que mejoran la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de las personas de Redeia, de sus familias y de la comunidad a la que pertenecen.

2.4

2.4 Compromiso con la comunidad



Dentro del Sistema de Gestión de Organización Saludable, se debe abordar esta cuarta dimensión. No es suficiente con conformarse con la mejora de la salud solo de puertas adentro de nuestra organización. Es preciso llegar más allá influyendo de forma positiva en diferentes aspectos encaminados al bienestar de nuestro entorno social, entendiendo como tal la familia, los grupos de interés, las comunidades locales donde impacta la actividad de la organización y, en definitiva, la sociedad en su conjunto. Durante el año 2023 se ha participado en las siguientes acciones encaminadas al bienestar de la comunidad:

- Accesibilidad a los servicios de salud, pólizas de salud a las familias de las personas empleadas de Redeia: además del Servicio Público de Salud, Redeia tiene concertadas pólizas

de seguro de salud que pone al alcance de sus personas haciéndolas extensivas a sus familiares.

- Gestión de la discapacidad: Redeia contribuye a la inclusión de las personas con discapacidad y normalización por medio de acciones encaminadas a la sensibilización de las personas de la compañía y la incorporación de empleo directo. El Plan Familia, proyecto consistente en aportar medidas de apoyo cuyo objetivo es mejorar la integración de familiares con discapacidad de las personas empleadas, ha aumentado el número de beneficiarios pasando de 25 a 27 personas.



- Campañas de donación de sangre: Redeia es consciente de la necesidad de fomentar las donaciones de sangre, motivo por el cual, 2 veces al año se realizan campañas de donación de sangre dentro de las instalaciones de la sede social.
- Accesibilidad al servicio de apoyo psicológico para familiares de primer grado. El servicio de apoyo abre la oportunidad de prestar atención a los familiares de las personas empleadas.

Voluntariado corporativo

El modelo de voluntariado corporativo de Redeia, extiende la acción social de la compañía, impulsando y potenciando la colaboración con actividades solidarias que den respuesta a necesidades, problemas e intereses sociales que se definan en sus líneas maestras de actuación.

El modelo de voluntariado corporativo tiene un enfoque estratégico y transformacional, de modo que las actuaciones desplegadas persiguen, por un lado, canalizar el talento interno al





La compañía ha alcanzado un nivel de participación de voluntarios único del 24,9% (frente al 26,7% del 2022), superando de nuevo el objetivo marcado del 20% al inicio del año. Algunas de las principales acciones de voluntariado corporativo durante el 2023 han sido un taller de sensibilización y aprendizaje de la lengua de signos o la recogida de material y ropa para personas en situación de calle.



servicio del voluntariado corporativo, y por otro, proporcionar soluciones innovadoras a problemáticas sociales y ambientales.

Las actuaciones llevadas a cabo en el 2023 han respondido al interés de las personas voluntarias participantes y han contribuido prioritariamente a mejorar la calidad

de vida de colectivos en riesgo de exclusión social, fomentar la empleabilidad y atender demandas concretas y reales de la sociedad.

Las actuaciones de voluntariado se adaptan en cada país donde Redeia está presente a su realidad social y a sus necesidades.

Fruto de todo ello, Redeia ha alcanzado en el 2023 un nivel de participación de voluntarios único del 24,9% (frente al 26,7% del 2022), superando de nuevo el objetivo marcado al inicio del año (20%).

• Introducción

1 Planificación de la actividad preventiva

2 Sistema de gestión de la organización saludable

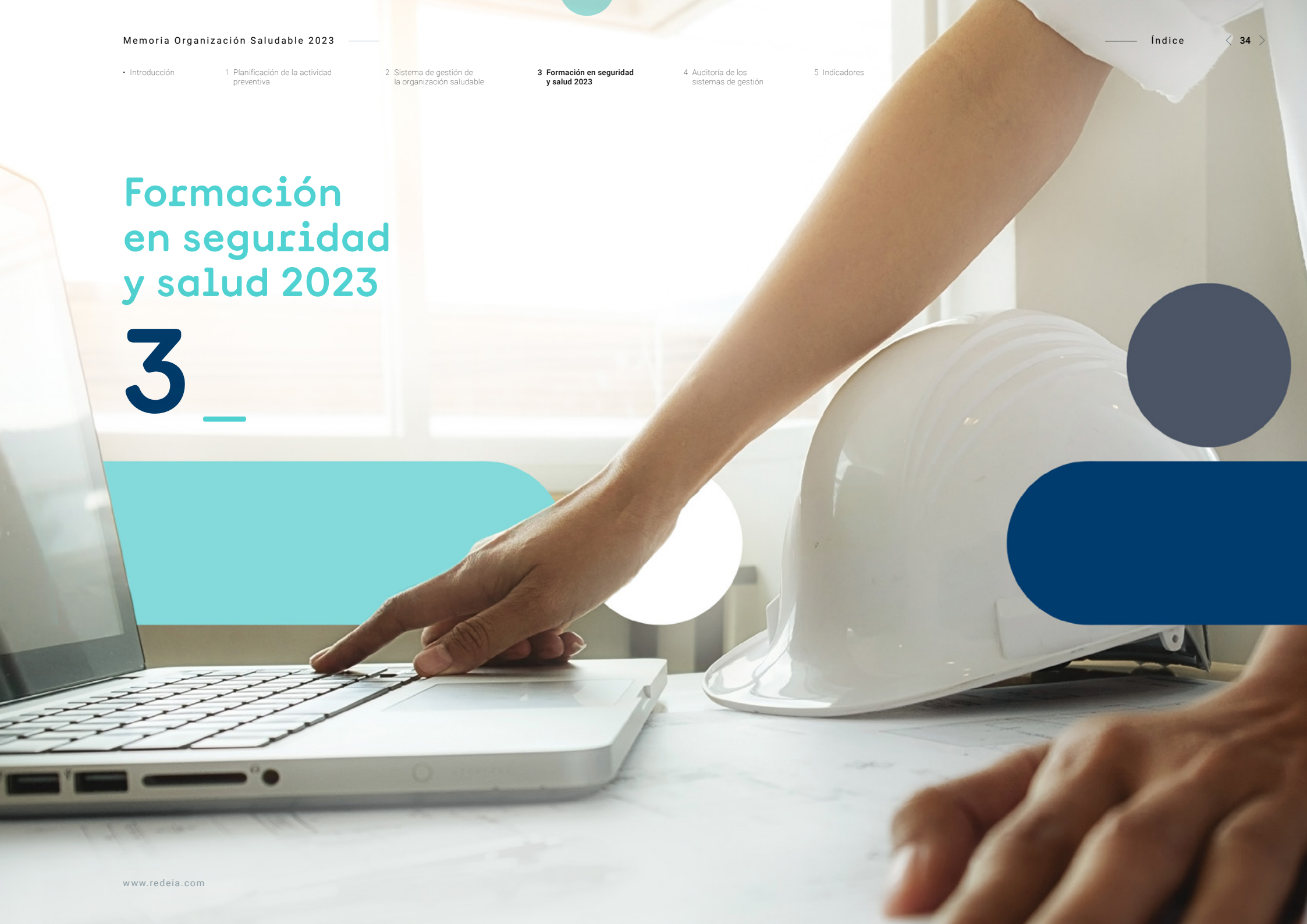
3 Formación en seguridad y salud 2023

4 Auditoría de los sistemas de gestión

5 Indicadores

Formación en seguridad y salud 2023

3



Formación y sensibilización en salud y prevención de riesgos laborales

Redeia considera esencial la formación y sensibilización para reducir los accidentes y preservar la seguridad y salud de todo su equipo de personas. Durante 2023, Redeia ha realizado más de 214

sesiones con un total de 15.810 horas de formación en este ámbito. Esta formación se despliega en un catálogo de 114 cursos, siendo algunos de ellos habilitantes para la realización de trabajos de especial riesgo y el resto focalizados en otros aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Actuaciones destacadas de formación y sensibilización 2023

Formación en prevención de riesgos laborales

- Cursos establecidos en el Modelo de formación y capacitación en seguridad y salud laboral.
- Formación sobre, seguridad vial, zonas protegidas e incendios forestales.

Proyecto EMOCION

- Programa de entrenamientos dirigidos a la gestión emocional a través de sensibilización en: Autoliderazgo emocional, gestión de conflictos y comunicación, resolución saludable y autoconciencia.

Campañas de salud en Redinter (Chile y Perú)

- Campañas de inmunización y de calidad de vida a través de la atención de una nutricionista.
- Programa Reactiva para promover hábitos de vida saludables a través de actividades lúdico-deportivas.
- Convenios institucionales con gimnasios e instituciones de formación humana para colaboradores y familiares.



Durante el 2023, Redeia ha realizado más de 214 sesiones con un total de 15.810 horas de formación en prevención de riesgos laborales.



Desglose de horas de formación por sociedad / nº

Sociedad

Horas de formación en Seguridad y Salud

Red Eléctrica de Telecomunicaciones, Innovación Y Tecnología, S.A.	28
Red Eléctrica Brasil Hold	2
Red Electrica Chile Spa	823
Red Eléctrica Infraestructuras en Canarias, S.A.U.	123
Red Electrica Andina	482
Redeia Corporación, S.A.	744
Red Eléctrica de España S.A.U.	12.835
Red Electrica Internac	16
Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A.	713
Hispasat, S.A.	46
Total	15.810

• Introducción

1 Planificación de la actividad preventiva

2 Sistema de gestión de la organización saludable

3 Formación en seguridad y salud 2023

4 Auditoría de los sistemas de gestión

5 Indicadores

Auditoría de los sistemas de gestión

4



Redeia tiene establecido un Sistema de gestión integral de riesgos con el fin de facilitar el cumplimiento de las estrategias y objetivos de la compañía que regula el proceso



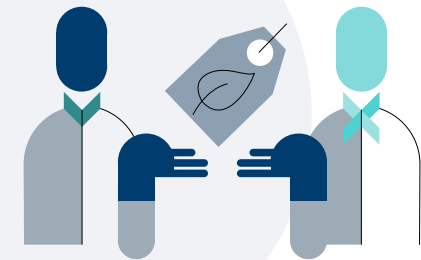
de planificación, realización, seguimiento e información de las auditorías reglamentarias e internas que se realizan en la empresa con el fin de determinar:

- la conformidad del sistema de gestión de la organización con los criterios de las normas;
- la capacidad para asegurar que la organización cumple con los requisitos legales, reglamentarios y contractuales aplicables;
- la eficacia de los sistemas de gestión, bajo una metodología de mejora continua.

En 2023 se han realizado auditorías correspondientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme con los requisitos de la Norma ISO 45001:2018, Sistema de gestión de organización saludable (SIGOS), Empresa familiarmente responsable (EFR) y auditorías reglamentarias, en materia de prevención de riesgos laborales, conforme a la legalidad vigente en cada país en el que Redeia está desplegada, con resultados satisfactorios.

En 2023 se han realizado auditorías correspondientes al Sistema de Gestión

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



conforme con los requisitos de la Norma ISO 45001:2018



• Introducción

1 Planificación de la actividad preventiva

2 Sistema de gestión de la organización saludable

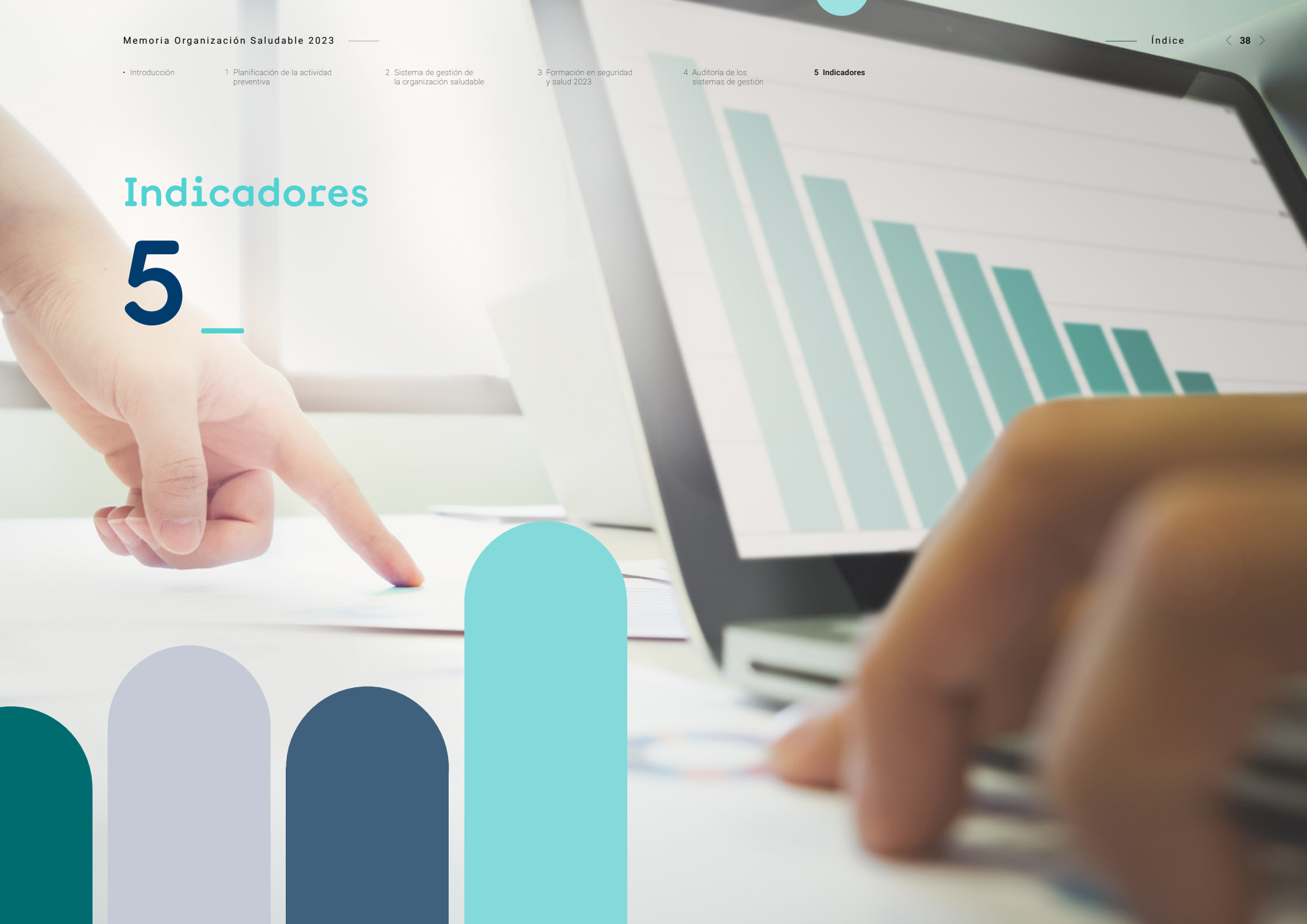
3 Formación en seguridad y salud 2023

4 Auditoría de los sistemas de gestión

5 Indicadores

Indicadores

5



• Introducción

1 Planificación de la actividad preventiva

2 Sistema de gestión de la organización saludable

3 Formación en seguridad y salud 2023

4 Auditoría de los sistemas de gestión

5 Indicadores

Indicadores de seguridad y salud laboral

	2021			2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Plantilla media	1.522	553	2.075	1.622	628	2.250	1.747	700	2.447
Horas trabajadas (miles)	2.593	944	3.537	2.765	1.070	3.835	3.018	1.366	4.384
Número de accidentes registrados	-	-	-	-	-	-	19	0	19
Empleados	-	-	-	-	-	-	19	0	19
Trabajadores que no son empleados	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Tasa de accidentes registrados	-	-	-	-	-	-	100	0	100
Empleados	-	-	-	-	-	-	100	0	100
Trabajadores que no son empleados	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Número de accidentes/enfermedades laborales mortales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Empleados	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Trabajadores que no son empleados	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Accidentes con baja	7	0	7	3	2	5	5	0	5
Días perdidos por accidente (1)	4.699	0	4.699	143	75	218	66	0	66
Índice de frecuencia de accidentes	2,70	0,00	1,98	1,08	1,87	1,30	1,66	0,00	1,14
Índice de gravedad por accidentes	1,81	0,00	1,33	0,05	0,07	0,06	0,02	0,00	0,02
Índice de absentismo por enfermedad común (a)	2,35	2,95	2,52	2,32	3,14	2,54	1,77	2,16	1,88
Índice de absentismo de seguridad y salud (b)	2,37	2,97	2,58	2,37	3,18	2,59	1,82	2,25	1,94
Personal propio (empleados y trabajadores que no son empleados) cubierto por el sistema de gestión de la seguridad y salud laboral (%)	-	-	-	-	-	-	100	100	100

(1) Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas por incapacidad permanente total.

Índice de frecuencia: número de accidentes laborales con baja por cada millón de horas trabajadas.

Índice de gravedad: número de jornadas perdidas por accidentes laborales + baremo por incapacidades, por cada millar de horas trabajadas.

Índice de absentismo:

(a) Días ausencia por IT común > 3 días + Días ausencia IT < 3 días /plantilla media *365*100.

(b) Días ausencia por IT común > 3 días + Días ausencia IT < 3 días + Días ausencia por AT+EP/plantilla media *365*100.

Indicadores de seguridad y salud laboral de contratistas

	2021	2022	2023
Plantilla media	3.004	3.053	3.269
Horas trabajadas (miles)	5.225	6.351	5.558
Accidentes con baja	31	24	46
Accidentes mortales	0	0	0
Días perdidos por accidente (1)	2.181	2.111	2.760
Índice de frecuencia de accidentes	5,93	4,48	8,28
Índice de gravedad de accidentes	0,42	0,39	0,50

(1) Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas por incapacidad permanente total.

Para 2023 se ha diseñado un nuevo cuadro de indicadores de seguridad, salud y bienestar (datos personas empleadas Redeia).

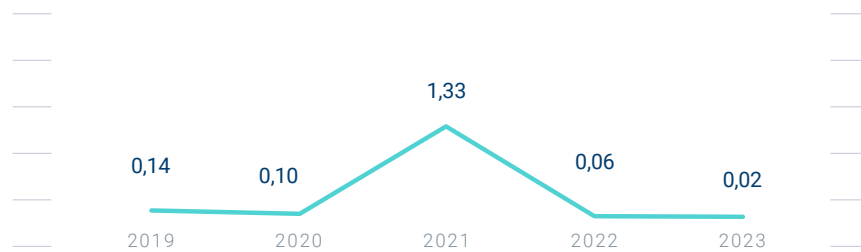
Indicadores de seguridad, salud y bienestar (datos personas empleadas Redeia)

Indicador	Valor 2022	Valor 2023	Valor objetivo 2023	Valor objetivo 2024	Eje de actuación del Sistema de Gestión de Organización Saludable
Índice frecuencia Accidentes	1,30	1,14	≤ 2,62	≤ 2,50	Salud y Seguridad de las personas
Índice de gravedad de accidentes	0,06	0,02	≤ 0,22	≤ 0,20	
Índice de absentismo de seguridad y salud	2,59	1,94%	≤ 3,5	≤ 3,25	
% Exámenes de salud	62,12%	63,58%	≥ 63%	≥ 64%	Estilo de vida
% Obesidad	16,2%	13,33%	≤ 15%	≤ 14,5%	Cultura enfocada al bienestar de la organización
% Días de baja por patologías traumatológicas	35,51%	36,65%	≤ 42,50%	≤ 42,50%	
% Días de baja por patologías origen psicológico	14,20%	19,60%	≤ 15,04%	≤ 15,04%	
Índice de bienestar	--	52%	Evaluación inicial	≥ 59%	Estilo de vida
Índice participación Voluntariado corporativo	26,7%	24,9%	≥ 20%	≥ 20%	

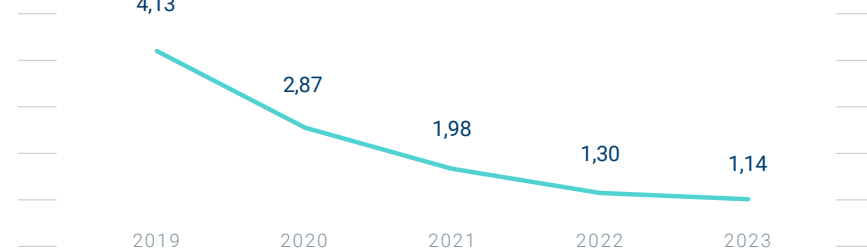
Principales índices de accidentabilidad

En el 2023 se han reducido los indicadores de accidentabilidad globales, que incluyen tanto personal propio (índice de gravedad: 0,02) como contratistas (índice de gravedad: 0,50).

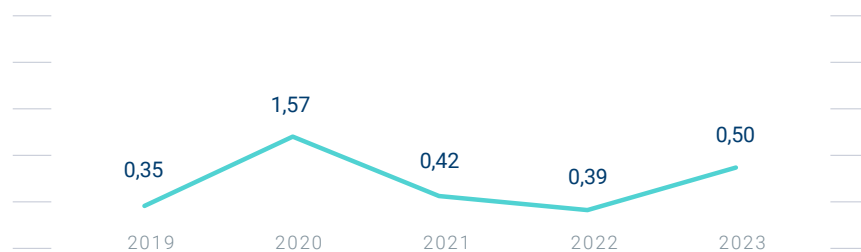
Índice de gravedad de accidentes



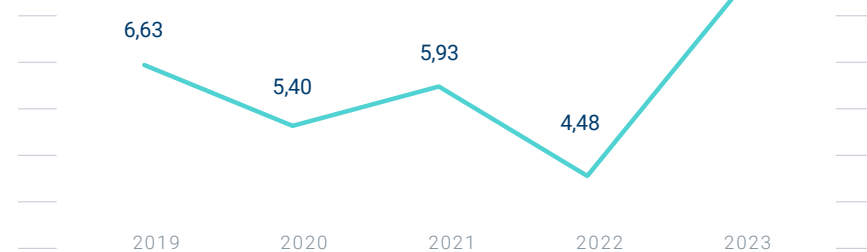
Índice de frecuencia de accidentes



Índice de gravedad de accidentes en contratistas



Índice de frecuencia de accidentes en contratistas



Principales indicadores 2023

- Índice de gravedad en personal propio 0,02.
- Índice de gravedad en contratistas 0,50.

Hitos 2023

- Definición de un innovador modelo y estrategia propia de bienestar.
- Proyecto EMOCION: integración de la gestión emocional en la estrategia de prevención de riesgos laborales.
- Plan de acción Seguridad laboral y Bienestar 2024-2025.
- Primera evaluación de la cultura preventiva de Redeia (NOSACQ-50).

Retos 2024

- Desplegar nuevo e innovador modelo de bienestar.
- Optimizar y digitalizar el proceso de planificación preventiva.
- Potenciar la colaboración en materia preventiva con los principales grupos de interés.



Durante 2023, cabe destacar la definición de un innovador modelo y estrategia propia de bienestar, lo que demuestra la apuesta firme de la compañía en este ámbito, situando a Redeia como empresa pionera.



Edita

Redeia
Paseo del Conde de
los Gaitanes, 177
28109 Alcobendas
(Madrid)
www.redeia.com

Diseño y
maquetación

dis_ñ
estudio@dis-n.es



redeia

El valor de lo esencial

