

Plan de Igualdad

ÍNDICE

I.	<u>INTRODUCCIÓN</u>	3
	a. <u>DEFINICIONES (LEY IGUALDAD)</u>	4
	b. <u>PRINCIPIOS BÁSICOS DE PLAN</u>	7
	c. <u>POLITICA DE IGUALDAD DEL GRUPO IBERDROLA</u>	8
	d. <u>ÁMBITO</u>	10
	e. <u>RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	10
II.	<u>CONDICIONES LABORALES</u>	11
	• <u>INGRESO EN LA EMPRESA</u>	11
	• <u>FORMACIÓN Y DESARROLLO</u>	13
	• <u>PROMOCIÓN PROFESIONAL</u>	15
	• <u>RETRIBUCIÓN</u>	17
	• <u>OTRAS CONDICIONES LABORALES</u>	18
III.	<u>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</u>	19
IV.	<u>ORDENACIÓN TIEMPO TRABAJO COMO MEDIDA CONCILIACIÓN</u>	21
V.	<u>OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR</u>	
	PERMISOS RETRIBUIDOS	22
	DERECHOS POR LACTANCIA.	24
	REDUCCIONES DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	24
	EXCEDENCIA	25
	CAMBIO DE PUESTO	26
	ADECUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	26
	PERMISOS Y LICENCIAS	27
	POLITICA DE APOYO A LA MATERNIDAD Y A LA FAMILIA	28
	DISFRUTE DE VACACIONES	31
	MEJORA DE LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD/PATERNIDAD	31
VI.	<u>COMISIÓN DE IGUALDAD</u>	32
VII.	<u>PROTOCOLO DE ACOSO</u>	33
VIII.	<u>MEDIDAS APOYO A MUJERES VICTIMAS VIOLENCIA GÉNERO</u>	39

I. INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

Objeto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

“Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, ambas partes declaran expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla. Al mismo tiempo, se promoverán políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad efectiva en el ámbito de la empresa y específicamente en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este plan, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa.

Todo ello, como reconocimiento de un derecho genuino de las mujeres, que es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Las partes firmantes del presente plan entienden, igualmente, que las condiciones de trabajo también inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por consiguiente, con la elaboración del presente plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en uno de los principios de nuestra *Política de Responsabilidad Social Corporativa* como es el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

A) DEFINICIONES (LEY IGUALDAD)

El presente Plan de Igualdad, negociado por la empresa y las Secciones Sindicales de UGT, SIE, ATYPE, CCOO, USO, CGT y ELA, bajo el marco de las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Entre las definiciones importantes contenidas en dicha ley cabe reseñar:

- **El Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- **Plan de Igualdad:** conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- **Discriminación directa e indirecta:** se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerarán también acto de discriminación por razón de sexo.

- **Discriminación por embarazo o maternidad:** constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.
- **Indemnidad frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.
- **Acciones positivas:** con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Tutela judicial efectiva:** cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la

terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **No constituirá discriminación en el acceso al empleo,** incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado (3er párrafo artículo 5)

B) PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PLAN

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de Iberdrola.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y las Secciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
2. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
3. Asegurar que la gestión de Recursos Humanos no se desvía de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
4. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos
5. Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados/as y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

6. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Iberdrola.

C) POLITICA DE IGUALDAD DEL GRUPO IBERDROLA

Política de conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades.

El Consejo de Administración de Iberdrola, S.A. (la “Compañía”) reconoce, como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente en cada país y procurando seguir las mejores prácticas.

En esta línea, la Compañía asume y promueve los siguientes compromisos corporativos:

- 1.- **Garantizar la calidad del empleo.**- El Grupo Iberdrola fomenta el mantenimiento de empleos estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.
- 2.- **Implantar medidas de conciliación.**- El Grupo Iberdrola respeta la vida personal y familiar de sus profesionales y promueve las medidas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.
- 3.- **Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades.**- El Grupo Iberdrola promueve la igualdad de oportunidades entre sus profesionales y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los principales pilares del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato igualatorio, que asegure un adecuado desempeño e impulse la progresión personal y profesional de nuestro equipo humano, en los siguientes ámbitos:

- Promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar sólo aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.
- Contratación: no establecer diferencias salariales por razón de sexo en la contratación del personal.
- Reclutamiento y selección: elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.
- Formación: asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo. Apoyo a los trabajadores con capacidad disminuida, promoviendo su ocupación efectiva.
- Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.

4.- **Respeto a la diversidad.**- El Grupo Iberdrola promueve la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.

5.- **Cumplimiento con la legalidad vigente.**- El Grupo Iberdrola rechaza cualquier manifestación de acoso -físico, sexual, psicológico, moral u otros-, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, el Grupo Iberdrola promoverá las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuando se consideren necesarias.

6.- **Mantenimiento de los compromisos con las Instituciones Externas.**- El Grupo Iberdrola está comprometido con el cumplimiento de los compromisos adquiridos con el fin de obtener y mantener cuantas acreditaciones y distintivos se le concedan en materia de conciliación e igualdad.

D) ÁMBITO

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para el personal de las empresas Iberdrola S.A., Iberdrola Distribución Eléctrica S.A.U., Iberdrola Generación S.A.U., Iberdrola Operación y Mantenimiento S.A.U. e Iberdrola Renovables S.A.

E) RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde al Director/a de RRHH España, quien informará sobre éstas a la Comisión de Seguimiento del presente Plan.

II. CONDICIONES LABORALES

II.I. INGRESO EN LA EMPRESA

Iberdrola reconoce que sin el beneficio de un equipo humano cualificado, diversificado y motivado no sería posible lograr las metas estratégicas. Es por ello crítico para el éxito de nuestro negocio que reclutemos, seleccionemos y retenemos el mejor talento de acuerdo con la legislación vigente y las mejores prácticas profesionales en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género en los procesos de selección y contratación de personal se establecen los siguientes:

OBJETIVOS

- A) Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social. A través de ello, se garantizará la capacidad para incorporar, motivar y retener el mejor talento y mantener los principios éticos y legales esperados de una Empresa de confianza, congruente y alineada con los valores de nuestros clientes, accionistas, empleados/as y comunidad.
- B) Mantener y fomentar el reclutamiento universal con el objeto de que en los procesos de reclutamiento y selección se incluyan a todos los profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia de la selección.
- C) Asegurar que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que ésta se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todos los candidatos reciben el mismo trato durante todo el proceso.

Para cumplir estos objetivos se adoptarán las siguientes:

MEDIDAS

- A) Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo.

- B) Utilización de un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas.
- C) Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista.
- D) La empresa formará y sensibilizará en materia de igualdad de oportunidades a los/las responsables de selección de personal.

II.II. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

IBERDROLA entiende que el desarrollo de los profesionales es un factor clave para el éxito de la organización.

El personal de Iberdrola debe seguir aprendiendo y creciendo ya que el entorno cada vez es más exigente y requiere un desarrollo continuo.

Para asegurar la formación en igualdad se establecen los siguientes:

OBJETIVOS

- A. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- B. Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Para lograr el cumplimiento de estos objetivos se establecen las siguientes:

MEDIDAS

- A) La incorporación al Plan de Formación de acciones específicas en los temas de igualdad.
- B) Se llevara a cabo la formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación y violencia de género a los equipos directivos, mandos, personal de selección así como a todos aquellos que tengan competencias en la aplicación del Plan.
- C) Se llevaran a cabo actividades formativas dirigidas a los profesionales del grupo para reforzar sus habilidades y potenciar el acceso de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad.
- D) Realizar la difusión de la conveniencia y utilidad de la formación para el acceso a la promoción, así como para el logro del éxito profesional en la función desempeñada y del enriquecimiento personal.

- E) Se facilitará la participación voluntaria de las personas con reducción de jornada o con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

- F) Se asegurarán la formación y el reciclaje profesional de las personas que se reincorporan tras un tiempo con el contrato en suspenso a causa de sus responsabilidades familiares.

II.III. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los diferentes sistemas de promoción instaurados en la empresa tienen como finalidad estimular el desarrollo personal del empleado/a para conseguir nuevas competencias, que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados, conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la Empresa.

Para asegurar la promoción profesional en igualdad se establecen los siguientes:

OBJETIVOS

- A. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- B. Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.
- C. Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la empresa.
- D. Mantener el reconocimiento de los meritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.
- E. Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se implantarán las siguientes:

MEDIDAS

- A) Se publicitará en la empresa que los procesos de promoción se realizan en Igualdad de Oportunidades, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres.
- B) Se informará a todo el personal de las vacantes existentes, a través de los medios que en cada momento se entienda puedan dar mejor resultado para garantizar el acceso a esta información.
- C) Las normas de cobertura de vacantes garantizarán que los criterios de promoción, no contienen ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

- D) Potenciar las medidas actualmente existentes para garantizar que los procedimientos de promoción valoran criterios únicamente objetivos (tribunales, pruebas de examen,...).
- E) Se mantendrán los actuales sistemas de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos vigentes que valoran la aportación/productividad del empleado/a individualmente y en los resultados de nuestra empresa, sin discriminación por razón de sexo.
- F) Se seguirá informando a la plantilla de los criterios de promoción y de evaluación del desempeño que no contendrán discriminación alguna por razón de sexo.
- G) En situación de excedencia por cuidado de hijo/a o por cuidado de familiar de hasta 2º grado, se podrá participar en convocatorias de cobertura de vacantes/promociones, en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.

II.IV. RETRIBUCIÓN

Entendiendo por ambas partes la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento y circunstancia la transparencia y neutralidad en el mismo sin tener ningún condicionante por motivo de género, se fijan los siguientes:

OBJETIVOS

- A) Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.
- B) Asegurar que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.
- C) Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se profundizan en las siguientes:

MEDIDAS

- A. Estructura retributiva clara y transparente.
- B. Mantener los sistemas de gestión de personas asegurando permanentemente que el sistema de compensación instaurado esté orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.
- C. Análisis de los actuales canales de comunicación e información a los empleados/as y mejoras a introducir en su caso.
- D. Se considerará la jornada al 100% en los casos de reducción de jornada por maternidad, paternidad o por cuidado de familiares dependientes de hasta 2º grado para el cálculo de la retribución variable.

II.V.OTRAS CONDICIONES LABORALES

OBJETIVO

Garantizar en todos los ámbitos de la empresa la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Para la consecución de este objetivo se establecen y/o fomentarán las siguientes:

MEDIDAS

- A) Revisión de los tipos de contratos para asegurar que no existe ninguna discriminación.
- B) Garantías del puesto de trabajo: si la empresa procediera a amortizar una plaza, el trabajador/a que la ocupaba será destinado a otra que esté en consonancia con sus aptitudes y previo visto bueno de los servicios médicos de la Empresa, a ser posible dentro de su centro de trabajo o entorno social. Si no fuera posible la dirección podrá aprobar planes para posibilitar soluciones de carácter voluntario (respetando lo establecido en el artículo 22 del IVCCIG).
- C) Facilitar cambios de puesto, centro o régimen de trabajo dentro de los procedimientos establecidos (traslados horizontales por asuntos sociales, por desempeño de trabajos a turnos, gran altura,...)
- D) Asegurar por convenio colectivo la igualdad de trato de mujeres y hombres en lo referente a la clasificación profesional.
- E) Revisar la denominación y la descripción de los puestos de trabajo y de competencias profesionales utilizando un lenguaje neutro.
- F) Revisar la normativa de desarrollo del convenio para adaptarla mediante la utilización de un lenguaje neutro.

III. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En el orden de reflejar el compromiso con la Igualdad de Oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización en información, se fija el siguiente:

OBJETIVO

Facilitar la difusión y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, realizando para ello las campañas, comunicados... que en cada caso se entiendan que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos.

Para lograr la consecución de este objetivo se establecen las siguientes:

MEDIDAS

- A) Diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación para toda la plantilla, dando a conocer los conceptos de Igualdad de Trato y Oportunidades y no Discriminación.
- B) Elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista al objeto de sensibilizar en la no utilización de lenguaje sexista en los documentos, comunicaciones, anuncios... tanto internos como externos.
- C) Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos, internos y externos, del Grupo.
- D) Se editarán manuales específicos sobre esta materia, cuyo contenido será determinado por la comisión de igualdad.
- E) Reservar en intranet un espacio exclusivo para difundir el Programa, asegurando que la totalidad de la plantilla tiene acceso a dicha información.
- F) Utilización de los medios internos de Comunicación, como revista de la empresa, tableros de anuncios, etc., para difundir mensajes sobre igualdad de Oportunidades.
- G) Redactar y difundir a la plantilla una declaración de principios o política de igualdad que incluya el compromiso de la Dirección de la Empresa en la Igualdad de oportunidades.

- H) Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

- I) Se realizará una campaña de sensibilización, información y formación, dirigida a los trabajadores/as en las que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.

IV. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes.

- A) Se establece como “Horario General” en Iberdrola S.A., en Iberdrola Generación y en Iberdrola Distribución la jornada continuada todo el año, con 7,59 horas diarias de trabajo efectivo, con flexibilidad en los horarios de entrada y salida desde las 7:30 a las 15:30, con las especificaciones de convenio. (IVCCIG)
- B) Para el personal no sujeto a régimen de turnos de Iberdrola Operación y Mantenimiento S.A.U. e Iberdrola Renovables S.A.U. el horario general de trabajo, entre los meses de septiembre a junio, ambos inclusive, será de jornada partida de lunes a jueves, con interrupción de 1 hora al mediodía y viernes tarde libre, tomando como referencia el inicio de la jornada a las 8:00-8:30, ajustando la hora de salida a la jornada anual correspondiente. Asimismo, durante los meses de julio y agosto realizará jornada intensiva, que se ajustará para dar cumplimiento a la jornada anual tomando como referencia el inicio de la jornada a las 8:00-8:30, ajustando la hora de salida a la jornada anual correspondiente.

Para ajustar la jornada pactada para 2009 (1724 h) y 2010 (1716 h) se ajustaran los horarios de salida de tarde de lunes a jueves de la jornada del 1 de septiembre al 30 de junio, pudiendo ambas partes buscar consensuadamente fórmulas alternativas

- C) Se establecen también otro tipo de jornadas continuadas con disponibilidades para la atención a las averías/clientes que permiten una mejor conciliación de la vida personal y laboral.

V. CONCILIACION LABORAL PERSONAL Y FAMILIAR

De forma específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran en la Ley su concreción más significativa, y en este plan, su adaptación práctica a las circunstancias de nuestra Empresa.

OBJETIVO

Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.

De forma específica, se establecen las siguientes:

MEDIDAS

- Permisos retribuidos.
- Derechos por lactancia.
- Reducciones de jornada por motivos familiares.
- Excedencia.
- Cambio de puesto.
- Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional
- Política maternidad

Los trabajadores/as que ejerciten los derechos que procuran la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser objeto de trato discriminatorio alguno, conservando, en los términos regulados en el presente punto y en las normas legales que sean de aplicación, la integridad de sus derechos laborales.

Los derechos reconocidos en el presente punto podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todos los trabajadores/as de las empresas de Iberdrola Grupo, sea cual fuere su modalidad de contratación.

Permisos retribuidos por conciliación

1. Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales por matrimonio o, por una sola vez, por inscripción en el registro de parejas de hecho.
- b) Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho. Para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, ampliable a cinco si se necesitase efectuar desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo.
- c) Hasta tres días naturales por enfermedad grave u hospitalización (y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario) de cónyuge ó pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro si tuviere que efectuarse un desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo. Si la hospitalización afectara a un pariente de primer grado y tuviera una duración superior a dos semanas consecutivas, la duración del permiso se ampliará un día más por cada período de quince días, pudiéndose disfrutar de manera discontinua.
- d) Hasta tres días naturales, de los que al menos uno será laborable, por nacimiento de hijo/a,-ampliable a cuatro en los supuestos de complicaciones graves en el parto-, así como por adopción o acogimiento. En todos estos casos, el plazo se ampliara un día si fuere necesario efectuar desplazamiento a provincia distinta de la del centro de trabajo.
- e) Dos días laborables para la realización de los trámites de adopción. Cuando por tal motivo se necesite hacer un desplazamiento, el trabajador/a podrá disponer hasta un máximo de cuatro días laborables.
- f) Un día por matrimonio del hijo/a
- g) Un día por traslado de domicilio habitual, ampliable a dos días laborables si dicho traslado es superior a 200 Km. de distancia
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre, o en su defecto del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
- j) El trabajador/a que a lo largo de su vida laboral haya permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrá derecho por cada año de turno a una licencia especial de 2 días retribuidos, a disfrutar en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha de su jubilación a los 65 años. Esta disposición tendrá efectos desde la fecha de firma de IVCCIG. Se excluye al personal adherido al plan de salidas voluntario.

2. Para la concesión de los permisos mencionados en el presente artículo, los trabajadores/as deberán presentar previamente, ante su jefatura, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes del permiso. Si ello no fuera posible, dicha documentación deberá presentarse de manera improrrogable en el plazo de 48 horas a contar desde la reincorporación del trabajador/a al trabajo, tras el disfrute del permiso. En todo caso, el trabajador/a deberá comunicar su ausencia.

3. Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días hábiles y resultando irrelevante que aquél coincida con el período de disfrute de vacaciones

Derechos por lactancia

Las trabajadoras/es, en caso de lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Asimismo se podrá sustituir, por voluntad del empleado/a, el derecho de ausencia al trabajo por una reducción de la jornada normal de 45 minutos con la misma finalidad, aplicable al momento de entrada o salida al trabajo o adicional a la hora de pausa del mediodía, sin pérdida por esta causa del derecho al importe de la compensación “pausa descanso mediodía”.

Reducciones de jornada por motivos familiares

1. En los casos de nacimientos de hijo/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día durante el período que dure la hospitalización.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. El trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un 1/8, como mínimo, y la mitad, como máximo, de la duración de aquella.

Este mismo derecho tendrá el trabajador/a que se encargue del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. Los supuestos de reducción de la jornada regulada en el número anterior constituyen derechos individuales de los trabajadores/as, hombres y mujeres. En consecuencia, si dos trabajadores/as que presten servicio en las empresas de Iberdrola Grupo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa

4. La concreción horaria de los supuestos de reducción de la jornada a los que se refiere el presente artículo corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada, previa comunicación a la empresa. Aquél deberá preavisar a ésta con dos semanas de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Excedencia

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años a partir de la fecha de nacimiento del hijo/a o de la resolución judicial o administrativa, para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o por acogimiento, preadoptivo o permanente.

2. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. Los supuestos de excedencia regulados en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen derechos individuales de los trabajadores/as, hombres y mujeres. No obstante, si dos trabajadores/as que presten servicio en las empresas de Iberdrola Grupo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

4. Los períodos de excedencia a los que se refiere el presente artículo llevarán aparejados la reserva de plaza. Los trabajadores/as excedentes tendrán derecho, en condiciones de igualdad con los activos, a la asistencia a cursos de formación

profesional, a cuyo efecto la Dirección de la Empresa deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que aquellos tengan conocimiento y puedan acceder a la formación profesional programada.

5. Los trabajadores/as excedentes deberán solicitar la reincorporación, al menos, con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia. Tramitada la solicitud, la empresa comunicará al trabajador/a su aceptación, teniendo éste derecho a reincorporarse con la integridad de derechos reconocidos en el momento de la concesión. El período de excedencia computará a efectos de antigüedad.

Cambio de puesto de trabajo

Las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia tendrán derecho, en los términos establecidos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente artículo, a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, los agentes o los procedimientos pudieran influir negativamente en su salud, en la del feto o en la lactancia del hijo/a. El cambio de puesto de trabajo o función tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o a la función anterior.

Adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar

1. A fin de atender de manera adecuada las necesidades del servicio derivadas del ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar, las empresas integradas en Iberdrola Grupo podrán celebrar, si así lo estiman pertinente, contratos de trabajo de interinidad, a tiempo completo o a tiempo parcial, a fin de sustituir a los trabajadores/as en las situaciones de excedencia reguladas en el presente Capítulo, en las de suspensión del contrato de trabajo por las causas mencionadas en el art. 45.1.d del ET y en las de reducción de jornada de trabajo.

2. La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar simultáneamente el normal funcionamiento de los turnos y el ejercicio por parte de los trabajadores/as a turno de sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, pudiendo, en tal sentido, promover o facilitar acuerdos entre los integrantes del turno al que correspondan dichos trabajadores/as.

Permisos y licencias

Otros permisos retribuidos

1. Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) En caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un período determinado, en cuyo caso se estará a lo que tales normas dispongan en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Si por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo el trabajador/a percibe alguna indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

b) En los casos de realización de funciones sindicales o de representación del personal, se estará a lo prevenido en las disposiciones legales o convencionales.

2. A estos permisos les será de aplicación las previsiones establecidas en los puntos 2 y 3 del apartado de los permisos de conciliación.

Licencias especiales sin retribución

Será potestativo de la Dirección otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que el trabajador/a no pueda disponer de los permisos ni de vacaciones.

Permisos por estudios

1. Al personal que curse estudios en centros docentes oficiales, podrá concedérsele la debida autorización a fin de que pueda reducir en media hora su jornada de trabajo diaria, bien al iniciarse la misma o bien a su finalización. No obstante, en casos justificados, el expresado permiso podrá ser ampliado por el tiempo necesario, siempre con el límite de dos horas y media semanales.

Para acogerse a este beneficio, será condición indispensable el solicitarlo por escrito en cada curso, a través de la Dirección de Área correspondiente, por medio

de una instancia en la que se indicarán la naturaleza de los estudios que se cursan, el año de carrera y las asignaturas que motivan la petición.

Los importes que supongan la reducción de la jornada laboral a lo largo del año por la utilización de estos permisos, serán descontados de los haberes del mes de noviembre de cada año.

2. Asimismo tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los exámenes obligatorios, por el tiempo indispensable de duración de los mismos, sin pérdida de retribución en sus conceptos fijos.

3. En todo caso, se exigirá el adecuado aprovechamiento en los estudios, por lo que, cuando se aprecie manifiesto desaprovechamiento, se podrán suspender los mencionados permisos.

Política de apoyo a la maternidad y a la familia

Desde el compromiso de Iberdrola con el desarrollo sostenible, el apoyo a la familia representa uno de los pilares esenciales en los que se sustenta nuestro progreso social y económico, habiéndose constatado en la última década que el descenso de la natalidad representa un grave problema debido, entre otras causas, a las dificultades que los profesionales que trabajan en el mundo de la empresa se encuentran para poder conciliar el proceso de maternidad y cuidado de hijo/as pequeños.

En Iberdrola, conscientes de ello, queremos contribuir a hacer compatible la experiencia positiva de la maternidad con una carrera profesional de éxito. Esto implica que, en términos globales, debemos encontrar maneras para satisfacer las necesidades familiares de cada momento con la adecuación de los niveles de dedicación y contribución profesional a corto, medio y largo plazo.

En virtud de ello, ponemos en marcha las siguientes directrices:

A.- Permiso antes del parto.- Se ofrece la posibilidad de tomarse un permiso retribuido de 15 días naturales a disfrutar con antelación a la fecha prevista de parto, no acumulable a las condiciones posteriores al parto.

B.- Reducción flexible de jornada.- Una vez finalizado el permiso legal por maternidad de 16 semanas, durante el período restante hasta completar los siguientes 12 meses desde la fecha del parto, se podrá reducir la jornada laboral a 5 horas diarias, sin reducción de su retribución fija. La distribución horaria de estas 5 horas se establecerá flexiblemente y de mutuo acuerdo con el superior directo,

intentando conciliar intereses personales con los organizativos. El disfrute de esta reducción compensa y sustituye durante este período cualquier otra medida legal de permiso de lactancia o reducción de jornada por maternidad, siendo de aplicación subsidiaria cualquier disposición legal o convencional respecto a lo no establecido en la presente política.

Con el fin de facilitar una correcta implantación coordinada y homogénea de las medidas comprendidas en las directrices anteriores, efectivas desde este mismo momento, cualquier profesional que se quiera acoger a ellas lo tendrá que comunicar, simultáneamente y por correo electrónico, tanto a su responsable directo como al Director/a de Recursos Humanos del negocio respectivo, siendo el Director/a de Área o División el responsable directo de velar por su correcta aplicación. En dicho correo se deberá indicar el nombre y los apellidos, el número de empleado, la organización y la fecha de parto (ya sea prevista o efectiva). Asimismo, se deberá enviar al Director/a de Organización y Recursos Humanos del negocio respectivo un justificante del médico correspondiente en el que se indique dicha fecha.

Como es habitual, estamos seguros que una aplicación responsable determinará el éxito de esta iniciativa, la cual representa un reto para seguir innovando en todo aquello que nos permita conciliar el progreso humano, económico y social de nuestra empresa y comunidad en la que operamos.

Normas para el disfrute de las medidas de apoyo a la maternidad y a la familia

Con la finalidad de facilitar la comprensión y el acceso a las medidas comunicadas, las siguientes normas desarrollan y concretan las directrices genéricas para el disfrute de estas medidas:

A.- Permiso retribuido anterior al parto: Se trata de una medida íntimamente relacionada con el hecho biológico del embarazo y que persigue directamente favorecer el bienestar y la salud de la madre. Por estas razones:

- 1. Su disfrute deberá ser ininterrumpido y durante los quince días naturales inmediatamente anteriores a la fecha que médicamente se prevea para el parto, cuyo adelanto o retraso acortará o extenderá proporcionalmente el periodo del permiso, debiendo acreditarse documentalmente la fecha real del parto.
- 2. Esta medida sólo podrá ser disfrutada por las mujeres empleadas en las Empresas incluidas en este programa.

- 3. Las interesadas en disfrutar esta medida deberán solicitar el permiso y comunicar la fecha de inicio del mismo con antelación suficiente para que puedan conciliarse los intereses personales con los organizativos.

- 4. El permiso retribuido no será acumulable, bajo ninguna circunstancia, a las medidas legal o convencionalmente previstas para ser aplicadas después del parto.

B.- Reducción flexible de jornada a cinco horas diarias: El acceso al disfrute de esta medida se llevará a cabo de conformidad con las siguientes normas:

- 1. Podrán disfrutar de la reducción de jornada los progenitores pertenecientes a las Empresas incluidas en este programa, sólo en el caso de que el otro progenitor trabaje.

- 2. Podrán disfrutar de la reducción de jornada aquellos progenitores que, excepción hecha de las seis semanas de permiso legal siguientes al parto que son de descanso obligatorio para la madre, hayan hecho uso ininterrumpido del resto del permiso legal de maternidad.

- 3. El periodo de reducción de jornada deberá disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente a continuación del agotamiento del permiso legal por maternidad.

- 4. La suma entre las semanas de permiso legal de maternidad disfrutadas y el tiempo de vigencia de la medida de reducción de jornada no podrá ser superior a cincuenta y dos semanas, con independencia de que el permiso legal de maternidad haya sido disfrutado simultánea o sucesivamente con las seis semanas siguientes al parto que son de descanso obligatorio para la madre y con independencia de cual sea la duración total del permiso legal de maternidad (partos sencillos o múltiples).

- 5. A partir del agotamiento del permiso legal de maternidad, esta medida será incompatible con el disfrute por el otro progenitor de reducciones de jornada, licencias, permisos, excedencias o similares que estén a su disposición en virtud de su particular relación laboral y por el tiempo concurrente entre esas medidas y la reducción de jornada que ofrecen las Empresas incluidas en este programa.

- 6. El disfrute de la reducción de jornada compensa y sustituye durante este periodo cualquier otra medida legal de permiso de lactancia o reducción de jornada por maternidad.

Disfrute de Vacaciones

Se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones anuales al finalizar el periodo de suspensión del contrato por maternidad, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

Mejora de la prestación por maternidad/paternidad

Durante los periodos de baja por maternidad-paternidad se garantizará con cargo a la empresa un complemento hasta el 100% del SIR y premios de antigüedad.

VI. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una comisión de seguimiento del contenido del plan.

Objeto de la Comisión

- Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales y de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Composición:

La presente comisión estará constituida por la Dirección de la Empresa y un miembro por cada una de las secciones sindicales firmantes del presente plan.

Reuniones

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan la comisión se reunirá semestralmente aunque inicialmente las reuniones podrán ser trimestrales.

A tal fin, la empresa facilitará a la comisión los datos necesarios de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

VII. PROTOCOLO DE ACOSO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO Y ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN DENUNCIARSE

I.- Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

Nuestro Código de Conducta Profesional destaca el compromiso de Iberdrola con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de Iberdrola y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

De acuerdo con estos principios, Iberdrola se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

II. Objetivo del presente Protocolo.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1.- Establecimiento de medidas mediante las cuales Iberdrola procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2.- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

III. Definiciones de las conductas prohibidas.

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

IV. Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa establecerá las siguientes medidas.

1. La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
3. La Empresa facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
4. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

V. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

La Dirección de Iberdrola garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

V.1. Principios rectores del procedimiento:

Este procedimiento se rige por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.

V.2. Procedimiento.

Las denuncias por acoso se formularán ante el Director/a de Recursos Humanos España, directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Si la denuncia fuese de carácter anónimo, se deberán aportar datos o pruebas sobre el hecho concreto que se denuncie.

Instructor.

Actuará como instructor en este procedimiento el Director/a de Recursos Humanos España o la persona que él designe, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. El instructor impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosado/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando

cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

Comisión de Decisión.

Se designará por la Dirección de Recursos Humanos una Comisión de Decisión, que estará formada por el Director/a de Recursos Humanos España y dos personas más de esta última dirección, que reúnan igualmente los citados requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad. En el caso de existir imposibilidad o incompatibilidad de alguno de los miembros de la Comisión de Decisión para intervenir en un determinado procedimiento, se prevé la figura del miembro sustituto de la Comisión de Decisión, que será elegido por el resto de miembros de la Comisión. La designación de un miembro sustituto tendrá validez solamente para la resolución del expediente concreto para el que exista incompatibilidad/imposibilidad.

Procedimiento preliminar

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil ya que en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con la persona denunciada, y en los casos de extrema gravedad con ambas partes. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, el Instructor elevará su dictamen-propuesta a la Comisión de Decisión, para que adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

Procedimiento formal

Cuando el procedimiento preliminar no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. Si las circunstancias así lo aconsejan podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer a la Comisión de Decisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe-propuesta, que será elevado a la Comisión de Decisión en un plazo máximo de treinta días.

Resultado de la instrucción y acciones

Si queda constatada la existencia de acoso, la Comisión trasladará su decisión a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria.

V.3. Medidas complementarias.

Si queda constatada la existencia de acoso, el instructor podrá proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

VI. Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores y en los apartados 3 y 10 del artículo 82.3 del IVCCIG.

VII. Publicidad y entrada en vigor:

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de Iberdrola Grupo. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Entidad. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la Intranet.

MEDIDAS QUE IBERDROLA PONE A DISPOSICIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género constituye uno de los ataques más directos a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación.

Las dramáticas situaciones que se derivan de esta violencia no dejan indiferente a Iberdrola, que ha decidido poner a disposición de las trabajadoras víctimas de la violencia de género una serie de medidas que contribuyan a aliviar su situación.

Asesoramiento y apoyo profesional:

Psicológico, médico-sanitario y jurídico, con recursos internos o recurriendo a gabinetes especializados.

Ayudas económicas:

- Iberdrola asumirá hasta el 50% de los gastos de alquiler de la casa, con el tope mensual de 500€, durante un plazo máximo de un año, cuando la víctima de violencia de género tenga que abandonar su domicilio.

- Colaboración por parte de la empresa, de hasta un 50% en los gastos que se generen como consecuencia de la necesidad de cambiar de colegio a los menores, en el curso académico ya iniciado.
- Flexibilidad por parte de la empresa de los criterios de concesión de préstamos o anticipos personales para atender situaciones de necesidad.

Medidas en materia de tiempo de trabajo:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible. Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- Las víctimas de violencia de género podrán disponer de un permiso retribuido hasta tres meses de duración en caso de necesidad acreditada de alejamiento.

Medidas de preferencia en materia de movilidad geográfica:

- Se facilitará a las víctimas de violencia de género la posibilidad de trasladarse para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.

Otras medidas:

- Las víctimas de violencia de género tendrán la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliable a 18 meses.

Podrán beneficiarse de estas medidas las trabajadoras que acrediten su situación con la correspondiente orden judicial de protección, informe del Ministerio Fiscal,

o por cualquier otro medio que acredite su situación de necesidad vinculada a la violencia de género.

VIII. CONCLUSIONES, VARIOS

Las partes firmantes del presente plan se comprometen a incluir el contenido del presente plan dentro del articulado/negociación del próximo convenio colectivo que se acuerde/negocie en Iberdrola Grupo.