



Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso



19 de marzo de 2024

1. Finalidad	2
2. Ámbito de aplicación	2
3. Definiciones	2
4. Principios básicos de actuación en relación con la igualdad de oportunidades	2
5. Principios básicos de actuación en relación con la diversidad e inclusión	3
6. Principios básicos de actuación de prevención del acoso y la discriminación	4
7. Instrumentos	4



El Consejo de Administración de IBERDROLA, S.A. (la "**Sociedad**") tiene atribuida la competencia de diseñar, evaluar y revisar con carácter permanente el Sistema de gobernanza y sostenibilidad y, específicamente, de aprobar y actualizar las políticas corporativas, las cuales contienen las pautas que rigen la actuación de la Sociedad y de las sociedades integradas en el grupo cuya entidad dominante es, en el sentido establecido por la ley, la Sociedad (el "**Grupo**").

En el ejercicio de estas responsabilidades, consciente de su compromiso con el equipo humano como principal activo estratégico y clave de su éxito empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en la *Política de respeto a los derechos humanos* y en la *Política de gestión de personas*, el Consejo de Administración aprueba esta *Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso* (la "**Política**").

1. Finalidad

La finalidad de esta *Política* es lograr un entorno laboral justo y respetuoso a través del establecimiento de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades, que impulsen la diversidad y la inclusión de los profesionales de las sociedades del Grupo, así como aquellas que contribuyan a la erradicación de comportamientos contrarios a los valores de las compañías del Grupo Iberdrola y a su cultura basada en la ética, todo ello de conformidad con la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en estos ámbitos.

La gestión de la diversidad y el fomento de la inclusión son elementos clave de la estrategia empresarial del Grupo Iberdrola.

2. Ámbito de aplicación

Esta *Política* es de aplicación en todas las sociedades que integran el Grupo, así como en las sociedades participadas no integradas en el Grupo sobre las que la Sociedad tiene un control efectivo, dentro de los límites legalmente establecidos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las sociedades *subholding* cotizadas y sus filiales, al amparo de su propio marco especial de autonomía reforzada, podrán establecer una política equivalente, que deberá ser conforme con los principios recogidos en esta *Política* y en las demás políticas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo y cumplimiento normativo del Sistema de gobernanza y sostenibilidad.

En aquellas sociedades participadas en las que esta *Política* no sea de aplicación, la Sociedad promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus políticas propias con las de la Sociedad.

Además, esta *Política* es también aplicable, en lo que proceda, a las *joint ventures*, uniones temporales de empresas y otras asociaciones equivalentes, cuando la Sociedad asuma su gestión.

3. Definiciones

- **Acoso** se define como una conducta no deseada, verbal o física, de carácter moral o sexual, que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para dicha persona. Algunos ejemplos no exhaustivos de conductas que se consideran acoso son suplantaciones despectivas de una persona, insinuaciones sexuales, la imitación de los efectos de una discapacidad, comentarios despectivos, gestos o imágenes racistas, de carácter vejatorio u ofensivo, la utilización de un lenguaje de naturaleza homófoba, transfóbica o bifóbica, así como las burlas sobre la religión o las creencias de alguien.
- **Discriminación** es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.
- **Diversidad** es el conjunto de características, visibles y no visibles, que hacen a las personas únicas y singulares, es decir, la riqueza que cada persona aporta gracias a su variedad.
- **Equidad** implica un trato diferenciado en cuanto a situaciones específicas, siempre con el fin de lograr igualdad en el ejercicio de derechos.
- **Igualdad** supone que todas las personas tengan los mismos derechos, recursos y oportunidades independientemente de cualquier condición particular.
- **Inclusión** es el reconocimiento y la apreciación de las diferentes perspectivas que puede aportar cada individuo, generando oportunidades para que todos puedan desplegar su máximo potencial y fomentando, asimismo, un sentimiento de pertenencia que hace que se sientan valoradas y parte de un grupo o comunidad.

4. Principios básicos de actuación en relación con la igualdad de oportunidades

Para la consecución de los objetivos y compromisos señalados en materia de igualdad de oportunidades, se asumen y promueven los siguientes principios básicos de actuación que deben presidir el desarrollo de las relaciones laborales de las sociedades que integran el Grupo:

- a. garantizar la no discriminación entre sus profesionales y el posicionamiento contrario a cualquier conducta o práctica asociada a prejuicios por razón de nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, de salud, género, orientación sexual, identidad y expresión de género o cualquier otra condición o característica de una persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo;
- b. garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con salarios justos y contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales;
- c. en línea con la *Política de respeto de los derechos humanos*, garantizar los derechos de libertad sindical recogidos en la normativa internacional, a efectos de preservar la opción de cada persona en su relación con las organizaciones sindicales y la actuación de estas en la defensa de sus legítimos intereses;





- d. atraer y elegir a los mejores profesionales por medio de herramientas y sistemas de selección basados en los conocimientos y las capacidades de los candidatos;
- e. asegurar una adecuada integración del profesional en su grupo de trabajo estableciendo condiciones retributivas equitativas según puesto de trabajo;
- f. homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo;
- g. asegurar la formación y la capacitación de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo;
- h. utilización de criterios neutros y objetivos relacionados con el mérito, la capacidad y el desempeño para valorar, reconocer y retribuir a sus profesionales;
- i. velar por que los sistemas de inteligencia artificial empleados en los procesos relacionados con la selección, la contratación, la gestión de las relaciones laborales, la formación y la promoción de los profesionales se desarrollen y se utilicen de forma que promuevan la igualdad al tiempo que eliminen los sesgos con efecto discriminatorio y perjuicios injustos, y permitan una trazabilidad y una transparencia adecuadas, garantizando que los usuarios sean conscientes y de que se comunican o interactúan con un sistema de inteligencia artificial conforme a lo previsto en la *Política de desarrollo y uso responsable de herramientas de inteligencia artificial*; y
- j. fomentar la organización de las condiciones de trabajo, permitiendo la conciliación de la vida personal y laboral de todos los profesionales que trabajan en las sociedades del Grupo protegiendo a estos en situaciones como la preadopción y adaptación.

5. Principios básicos de actuación en relación con la diversidad e inclusión

Para impulsar la diversidad y la inclusión, entendidas como un valor organizativo y un diferencial competitivo, la Sociedad adoptará las siguientes medidas:

- a. promover una cultura organizativa y procesos de gestión que permitan que todos los profesionales de las sociedades del Grupo puedan aportar sus conocimientos, experiencias y habilidades, con independencia de cualesquiera condiciones o circunstancias personales o sociales;
- b. reforzar el compromiso de las sociedades del Grupo con la igualdad, especialmente con la de género, tanto en su respectiva organización como en las comunidades en las que están presentes y fomentar la sensibilización sobre esta materia en los dos ámbitos;
- c. procurar una representación equilibrada de género en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando la participación en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión de las sociedades del Grupo;
- d. proponer medidas de acción positiva y de reconocimiento que contribuyan a corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso y la progresión del género menos representado;
- e. promover programas de colaboración con centros de enseñanza para fomentar la presencia del género menos representado en carreras y programas de formación relacionados con los negocios desarrollados por las sociedades que integran el Grupo;
- f. proteger la gestación, el parto y el postparto como situaciones específicas del colectivo femenino, evitando que ello pueda repercutir negativamente en su carrera profesional, así como incentivar el ejercicio de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres;
- g. colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información a las víctimas;
- h. promover la accesibilidad física y tecnológica y apoyar a los profesionales con discapacidad, impulsando su ocupación efectiva;
- i. reconocer que el carácter internacional de las sociedades que integran el Grupo y que la contribución que realizan las personas de distintos orígenes, razas o etnias representan una fuente de enriquecimiento que se preserva y fomenta;
- j. facilitar la movilidad interna y la interacción de los profesionales para crear redes de contactos y equipos que aprovechen esta multiculturalidad;
- k. incentivar la convivencia y el intercambio de conocimiento de las distintas generaciones como una fuente de enriquecimiento continuo y de innovación;
- l. implementar medidas que favorezcan la integración y el bienestar e incrementen el orgullo de pertenencia de distintos colectivos;
- m. fomentar una cultura inclusiva, basada en el respeto y en la colaboración;
- n. Incorporar en los programas de liderazgo contenidos que favorezcan una mejor toma de decisiones en procesos relacionados con la gestión de personas y contribuyan a avanzar hacia una empresa más diversa y una cultura más inclusiva.
- o. fomentar la comunicación inclusiva, tanto interna como externamente, de modo que se refleje la diversidad de las personas que forman parte de la Sociedad y del Grupo;
- p. informar y comunicar a las comunidades donde operan las sociedades del Grupo su compromiso con la diversidad e inclusión, de forma que sean más atractivas para los diversos colectivos; y



- q. homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo.

6. Principios básicos de actuación de prevención del acoso y la discriminación

La Sociedad tiene un firme compromiso de prevenir y combatir el acoso y la discriminación y para ello adoptará las siguientes medidas:

- a. fomentar una cultura preventiva de cualquier manifestación de violencia laboral, intimidación y acoso en todas sus formas, mediante la realización de acciones de divulgación, concienciación y formación desarrolladas con la suficiente periodicidad para garantizar la actualización de conocimientos en este ámbito;
- b. fomentar que los líderes, en el ámbito de sus responsabilidades, actúen de forma ejemplar, promocionando un entorno de trabajo respetuoso y saludable;
- c. tolerancia cero ante cualquier conducta que constituya intimidación o acoso;
- d. poner en práctica soluciones y medidas para salvaguardar el bienestar de las personas afectadas por estos comportamientos, garantizando la no existencia de represalias; y
- e. adoptar las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario que se estimen pertinentes.

7. Instrumentos

Para la consecución de los objetivos establecidos en esta *Política*, la Sociedad cuenta, por un lado, con las normas establecidas en el Sistema de gobernanza y sostenibilidad, en particular, con la *Política de cumplimiento y del sistema interno de información y protección del informante* y, por otro, con la Dirección de Diversidad e Inclusión de la Sociedad (o con la dirección que, en cada momento, asuma sus funciones), que se ocupa de la implantación, el seguimiento y verificación del cumplimiento de esta *Política*.

Esta *Política* fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración el 16 de diciembre de 2008 como *Política de igualdad y conciliación*. Posteriormente, consecuencia de la vocación pionera de la Sociedad y fruto del proceso de revisión continuado del Sistema de gobernanza y sostenibilidad, aprobó una *Política de diversidad e inclusión*. El 19 de abril de 2021, el Consejo de Administración de la Sociedad aprobó la refundición de la *Política de diversidad e inclusión* y de la *Política de igualdad de oportunidades y conciliación*, conformando esta única política que ha sido modificada, por última vez, el 19 de marzo de 2024, actualizando su denominación a *Política de diversidad e inclusión y de prevención del acoso*.

