

10. Política de igualdad de oportunidades y conciliación



23 de octubre de 2018

El Consejo de Administración de IBERDROLA, S.A. (la “Sociedad”) reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. En particular, considera que la igualdad de género forma parte de los valores esenciales de la organización.

A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en la *Política marco de recursos humanos*, el Consejo de Administración ha aprobado esta *Política de igualdad de oportunidades y conciliación*.

1. Finalidad

La finalidad de esta *Política de igualdad de oportunidades y conciliación* es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales de la Sociedad y de las demás sociedades pertenecientes al grupo cuya entidad dominante es, en el sentido establecido por la ley, la Sociedad (el “Grupo”), y, en particular, la igualdad de género, todo ello respetando la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales, incluyendo lo dispuesto en este ámbito en el quinto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas.

2. Principios básicos de actuación

Para lograr la consecución de dichos objetivos, el Grupo asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

- a) Garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.
- b) Respetar la diversidad, promoviendo 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 entre sus profesionales.
- c) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades. Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano del Grupo en los siguientes ámbitos:
 1. Promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.
 2. Contratación: no establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, la raza, el estado civil o la ideología, las opiniones políticas, la nacionalidad, la religión o cualquier otra condición personal, física o social.
 3. Reclutamiento y selección: elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.
 4. 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.
 5. Apoyo a los trabajadores con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación efectiva.
 6. Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- d) Promover la igualdad de género dentro del Grupo en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, como manifestación de la realidad social y cultural y, en particular:
 1. Reforzar el compromiso del Grupo con la igualdad de género tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este tema en los dos ámbitos.
 2. Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de ambos géneros dentro del Grupo, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera por razón de género.
 3. Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
 4. Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente, incluyendo la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para las mujeres.
 5. Procurar una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando que ambos géneros participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión del Grupo.
 6. Fomentar la organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todos los profesionales que trabajan en el Grupo, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.
- e) Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de ambos géneros, destacando, en particular, las dirigidas a fomentar el respeto del tiempo de descanso de sus profesionales y a evitar, cuando sea posible, las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral.

- f) Favorecer la contratación de aquellos proveedores que cuenten con medidas internas en materia de conciliación e igualdad de género para sus empleados que cumplan con lo dispuesto en esta *Política de igualdad de oportunidades y conciliación*.
- g) 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 del Grupo en los que la presencia de uno de los géneros sea sustancialmente inferior con respecto al otro.
- h) Colaborar en la lucha contra la violencia de género mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información, acompañar y proteger a las víctimas de violencia de género.
- i) Erradicar el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.

Esta *Política de igualdad de oportunidades y conciliación* fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración el 16 de diciembre de 2008 y modificada por última vez el 23 de octubre de 2018.