



Eficiencia, innovación y competitividad: género y liderazgo inteligente

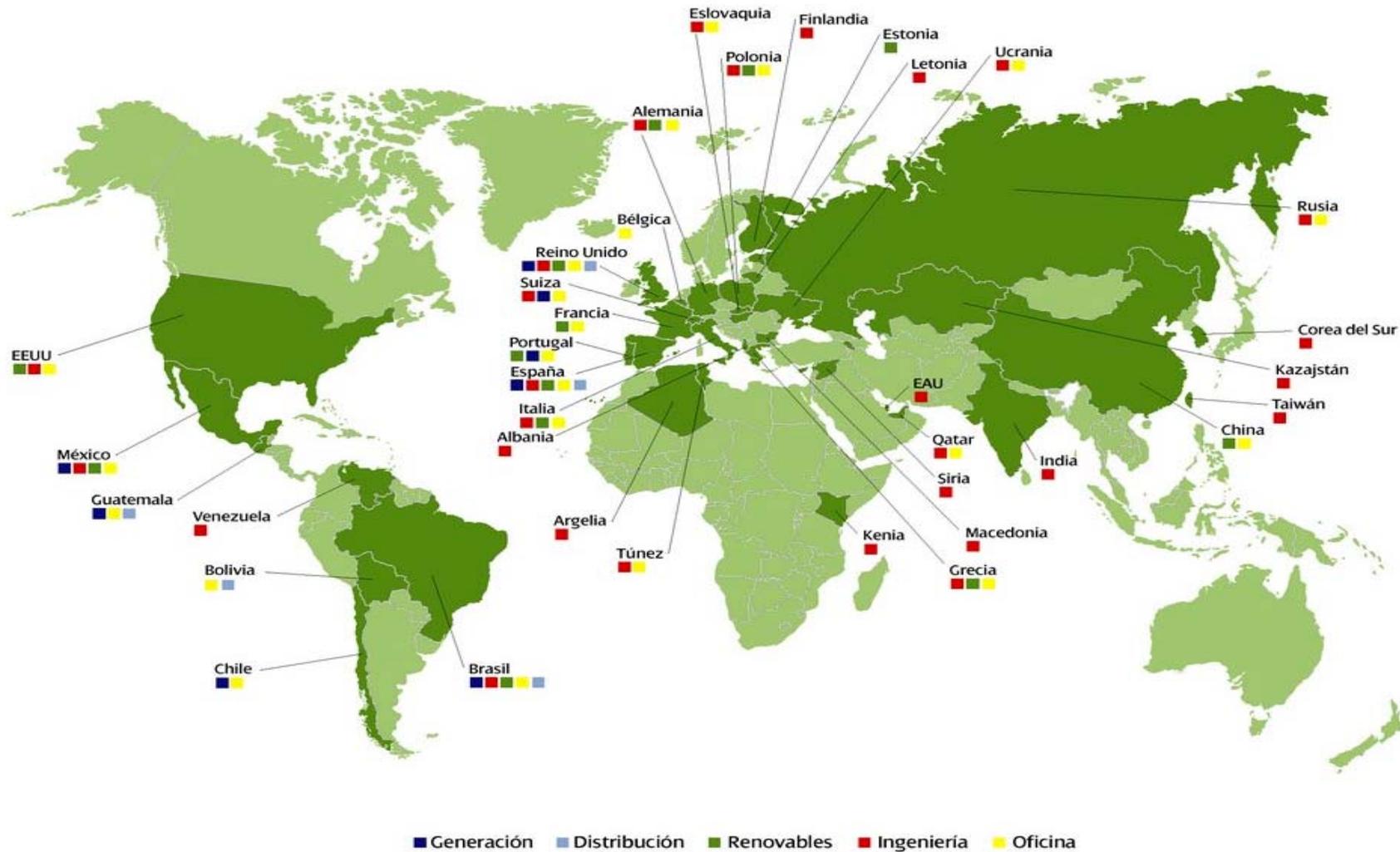
Sevilla, 7 de mayo de 2009



IBERDROLA EN EL MUNDO



PRESENCIA DEL GRUPO IBERDROLA EN EL MUNDO



Eficiencia, innovación y competitividad: género y liderazgo inteligente - IBERDROLA

ENFOQUE DE LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS EN IBERDROLA



Identificación y gestión global del talento

Fomento de la rotación y la movilidad internacional

Enfoque en la formación y el desarrollo

**Retribución ligada a resultados
y fomento participación empleados en capital**

Incremento de presencia de la mujer

Conciliación vida profesional y familiar

ENFOQUE DE LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS EN IBERDROLA



Una organización...

Abierta y dinámica

Dialogante y participativa

Sin estructuras organizativas rígidas

En la que lo importante sea la valía de las personas, el talento individual

En la que fluya la información

... y potenciando la INICIATIVA, CREATIVIDAD, INNOVACIÓN, ANTICIPACIÓN y EFICIENCIA

RESPONSABILIDAD SOCIAL



Objetivo empresarial de generar riqueza y bienestar para la sociedad

- España presenta la tasa de **natalidad más baja de toda Europa** (1,3 %) y el **mejor índice de longevidad de toda Europa** (82,3%) y uno de los mejores a nivel mundial.
- En el 2050, España puede (si no se ponen los medios necesarios) convertirse en el **País más viejo del mundo**.
- En el año 2002, se aprueba en España la **Ley para la Conciliación de la vida laboral y familiar**.
- España es uno de los países europeos **menos productivos**.

MUJERES

- Retribución

- Puestos de responsabilidad

+ Cargas familiares

+ Dificultades acceso al empleo

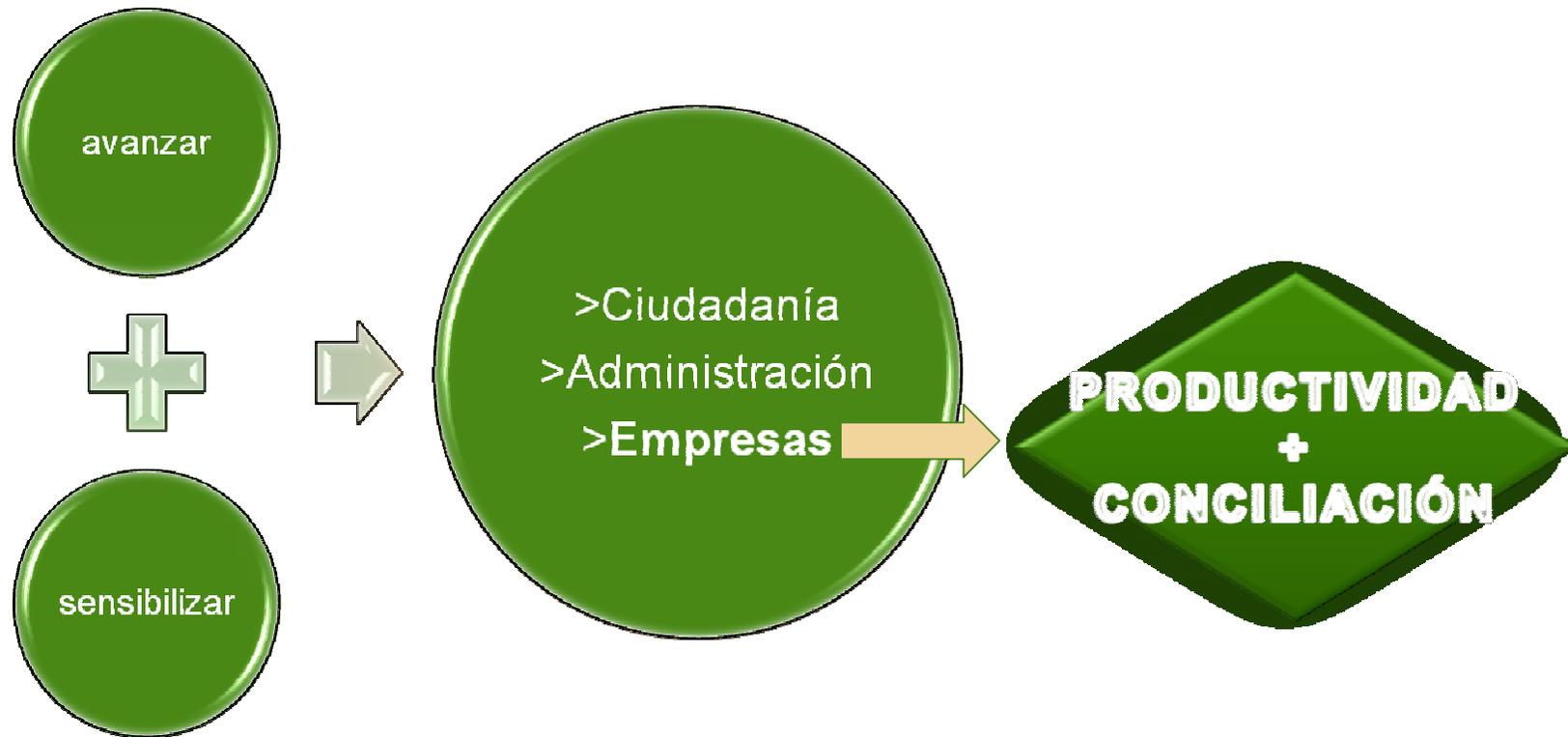
- ❑ *La alta dirección es consciente que el profesional debe adaptar su trabajo y las responsabilidades familiares, por lo que apuesta por las mejoras que se pueden obtener de adecuar ambas situaciones.*
- ❑ *Para ello decide en apoyo de las mismas adquirir el compromiso de certificarse como EFR.*
- ❑ *Iberdrola es un empresa comprometida en esta materia.*
- ❑ **Diseña el MODELO EFR, (Empresa Familiarmente Responsable) que culmina con la concesión del CERTIFICADO EFR, que pretende ser la primera distinción europea con carácter oficial que reconoce la responsabilidad de las empresas que quieren armonizar vida familiar y laboral implementando políticas EFR en el ámbito del trabajo que supongan una mejora de la calidad de vida de los empleados.**
- ❑ **El Certificado EFR se concede por un período trienal que implica renovaciones anuales.**

Iberdrola Grupo, desde antes incluso de la entrada en vigor de la ley 3/2007, cuenta con más de 50 medidas específicas que favorecen la igualdad y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional (muchas de ellas pactadas en los sucesivos Convenios Colectivos)

- **Flexibilidad Laboral:** 22 políticas
- **Apoyo Profesional:** 7 políticas
- **Beneficios Extrasalariales:** 11 políticas
- Otros Beneficios:** 11 (relación con conciliación)



COMPROMISO DE TODOS



Se trata de que la conciliación haga compatible tener familia y tener trabajo para ambos sexos. O sea, que hombres y mujeres puedan conciliar porque comparten los espacios y los tiempos, especialmente los familiares, que implican atención a hijos o a mayores, desde la corresponsabilidad.

LEY IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES



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”

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral

CONCEPTO Y FASES DE UN PLAN DE IGUALDAD

Concepto legal

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas 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.

El Consejo de Administración de Iberdrola, S.A. 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

COMPROMISO ALTA DIRECCIÓN

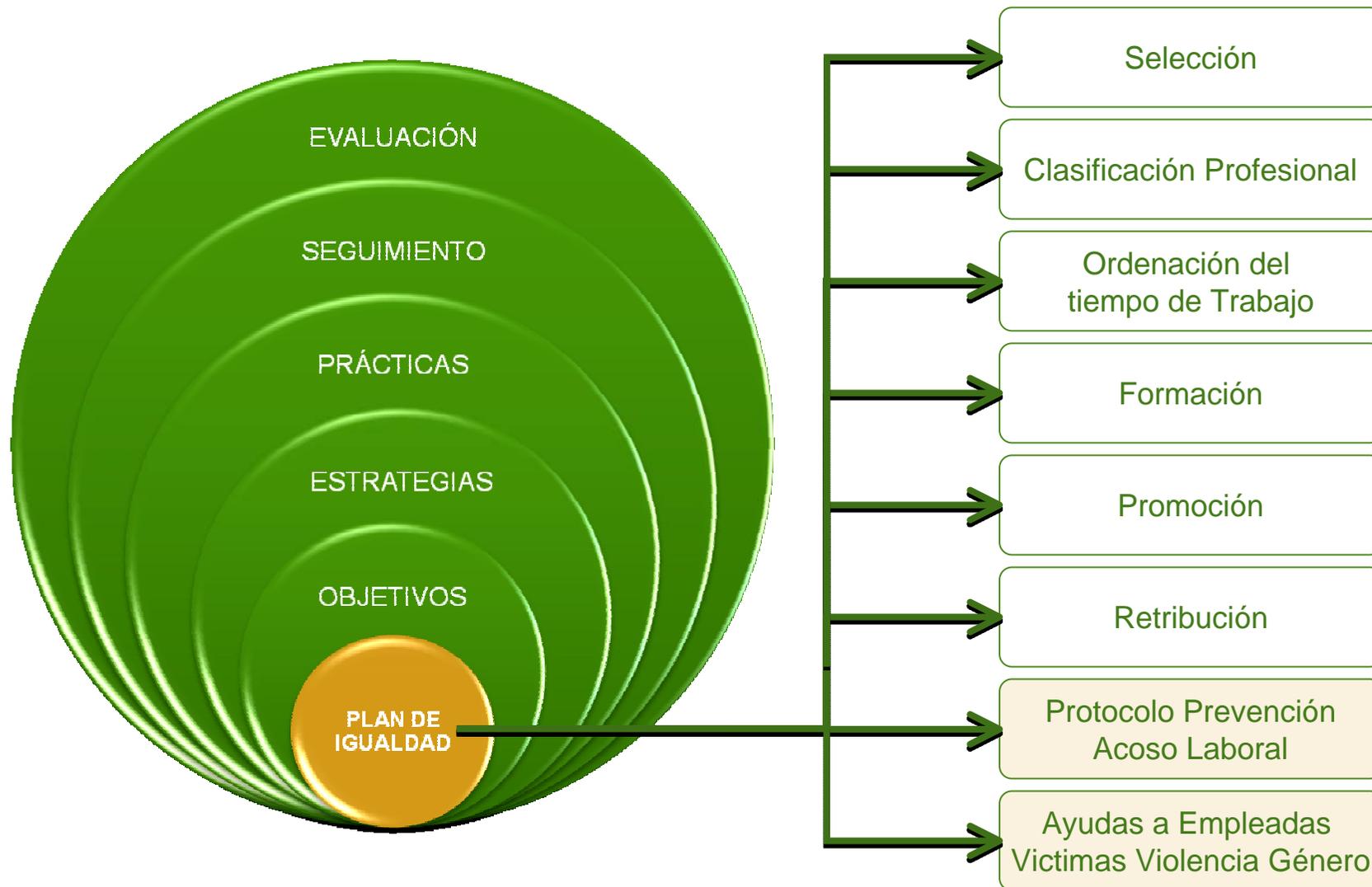
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

ELABORACIÓN (NEGOCIACIÓN DEL PLAN)

IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

SEGUIMIENTO

CONTENIDO PLAN DE IGUALDAD



PROTOCOLO PREVENCIÓN/ACTUACIÓN ACOSO LABORAL

Protocolo de Acoso Laboral

Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a alcanzar un entorno carente de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona



Art. 38 Ley 3/2007

Las empresas deberán 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 hayan sido objeto del mismo.

MEDIDAS EN CASO DE EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL



POSIBLES MEDIDAS A PROPUESTA DEL INSTRUCTOR/A EN CASO DE EXISTENCIA DE ACOSO

- 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.

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.

MEDIDAS APOYO A EMPLEADAS VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO



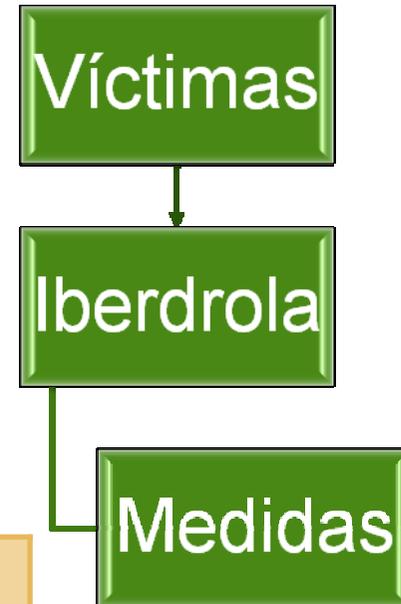
Medidas Apoyo a Víctimas Violencia de Género

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.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medios de Protección contra la Violencia de Género.

Definición Legal: La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia

El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia, donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente, aborda la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.



MEDIDAS DE APOYO A EMPLEADAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO



JORNADA CONTINUADA



Jornada Continuada Anual

Jornada Continuada

Horas Diarias	Horas Totales	Concepto	Horario
7h y 36 min.	1.670 h/año	De Lunes a Viernes	De 7,30 a 15,:30

- **Flexibilidad de 24 minutos en la hora de entrada y salida entre las 7:30 y las 15:30 horas.**
- **Aplica a toda la plantilla con horario general.**

Iberdrola se convierte en la primera compañía del IBEX-35 en implantar la jornada intensiva para sus empleados, con el doble objetivo de fomentar la conciliación y aumentar la productividad.

Mejora conciliación vida personal y profesional

Aumento de la productividad

Flexibilidad en horarios de entrada y salida

Reducción de Riesgos laborales

Mejora clima laboral

Refuerzo de empresa familiar y socialmente responsable

Aumento de la productividad con horarios más racionalizados y aumento de la conciliación familiar y profesional

La Jornada Compacta se define por los siguientes puntos:

- Adecuación del horario a las necesidades de la red
- Jornada continuada + Jornada partida con retén una semana al mes
- 130 horas de bolsa anuales
- Reducción de horas extraordinarias.
- Mejor calidad de vida.
- Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

EXTENSIÓN:

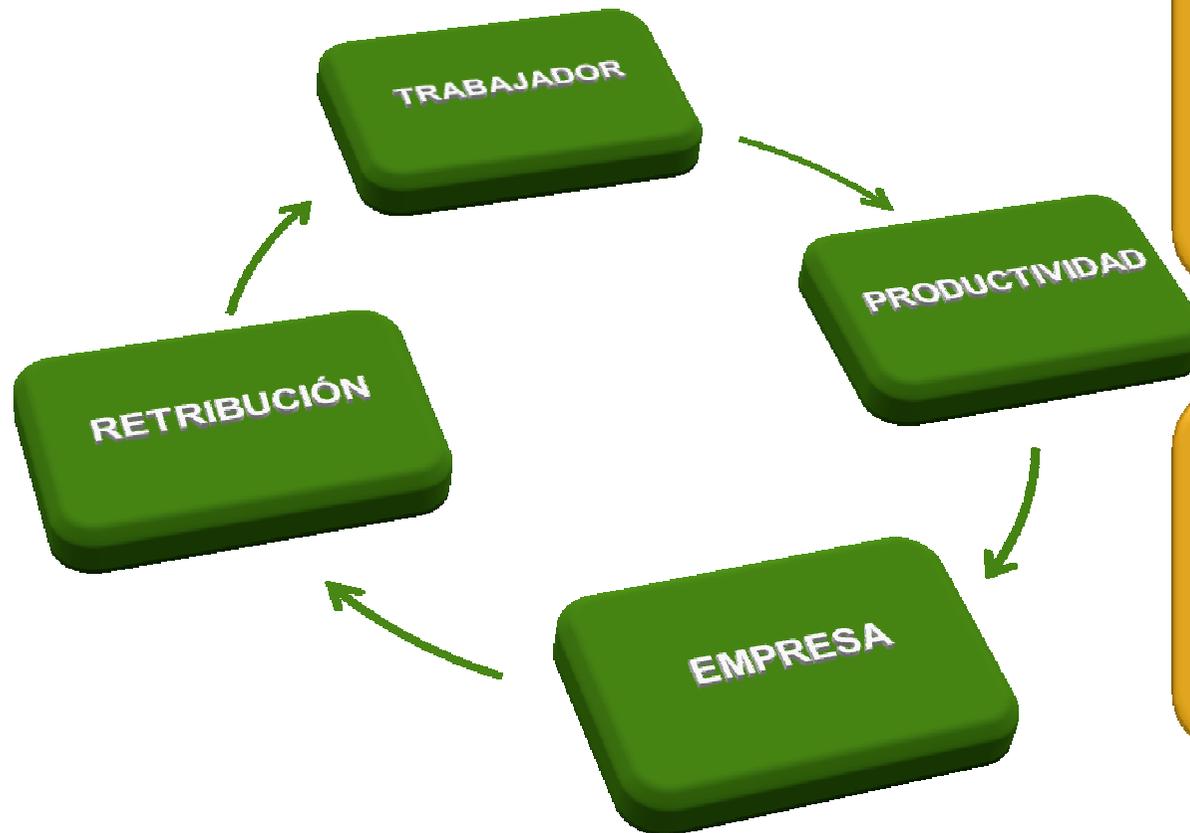
Es un tipo de jornada que afecta al personal de averías de Iberdrola Distribución Eléctrica, como sustitución de otros sistemas de jornada como turnos o retenes.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLANTADAS POR IBERDROLA **POSIBILITAN**

- MEJOR CLIMA LABORAL
- FACILITA CARRERA PROFESIONAL
- FACILITA CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y FAMILIAR (CORRESPONSABILIDAD)

- MAYOR PRODUCTIVIDAD
- MAYOR SENTIDO DE PERTENENCIA
- MAYOR RETENCIÓN DEL TALENTO

SISTEMAS RETRIBUTIVOS ORIENTADOS AL LOGRO



“LA EMPRESA” SE SUSTENTA EN LA PRODUCTIVIDAD Y LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE SUS TRABAJADORES/AS Y NO EN EL GENERO DE LOS MISMOS.

SISTEMAS RETRIBUTIVOS PARA PREMIAR EL LOGRO:
-FIJO: PROMOCIÓN POR PRODUCTIVIDAD
-VARIABLE: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Necesidad del Sistema

1

• **Da a los empleados/as una vía para tener una promoción “retributiva” dentro de su propio escalón/grupo atendiendo exclusivamente a sus logros y no a su genero**

2

• **Hace atractivo el sistema retributivo evitando la perdida de buenos/as profesionales (beneficia a los empleados/as más productivos/as)**

3

• **Aumenta el grado de compromiso y motivación de los empleados/as**

4

• **Se reducen los absentismos**

5

• **Se reducen las rotaciones**

6

• **Evita la necesidad de buscar y/o implantar otros sistemas de organización y gestión de RRHH**

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



La Retribución Variable Anual consiste en un incentivo en metálico vinculado a la consecución de los objetivos de negocio y a la contribución personal de los empleados/as a los mismos. Los objetivos de la retribución y evaluación por desempeño son:

- Apoyar una cultura de orientación a resultados a través del trabajo fundamentalmente de los equipos, aunque también considerando las aportaciones personales de cada individuo al éxito empresarial.
- Utilizar el variable como herramienta de gestión orientada a la mejora de los resultados empresariales, al fomento de la comunicación en los equipos de trabajo y a la consecución del Plan Estratégico.
- Unificar y dotar de coherencia los sistemas de retribución variable en Iberdrola, estableciendo dos sistemas:
- Motivar, reconocer y premiar a los y las mejores.

Los factores a evaluar :

- Eficiencia.
- Trabajo por y para el cliente.
- Espíritu de equipo.
- Implicación y compromiso.
- Capacidad.
- Seguridad e iniciativa.