

Plan de Igualdad de ABB en España

Octubre 2012



INTRODUCCIÓN

La Igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y a las condiciones laborales de cualquier persona son un principio fundamental en la legislación internacional y europea y por ende, de obligado traslado a la legislación española.

En los últimos años, se han producido avances en el ámbito social y legislativo. La **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** establece el fundamento jurídico para la elaboración de un plan de igualdad en las empresas que avance en la implementación de estos principios.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, **la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores** negocian el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa.

Para la elaboración de este **Plan de Igualdad** se ha realizado un análisis de la situación real y general de ABB en esta materia, llegándose a un *diagnóstico de la situación actual* elaborado después de un análisis de datos de tipo cuantitativo y cualitativo, tras la contestación de una serie de preguntas por parte de la Dirección de la empresa, de la representación legal de los trabajadores/as y de la plantilla.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos *objetivos y propuestas de mejora* en los que se centrará el desarrollo del presente plan.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de *acciones* encaminadas a conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa.

Este plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de ABB por lo que, con este fin continuista, se ha constituido una **Comisión de Igualdad** que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas en todo momento se procurarán ajustar a las necesidades advertidas en la empresa en materia de Igualdad de oportunidades, pudiendo modificarse las acciones inicialmente negociadas, o incluso eliminar las ya negociadas o negociar nuevas. La comisión de igualdad evaluará, a los cuatro años de la vigencia del plan, la efectividad e impacto de este plan y la necesidad de elaborar—uno nuevo o su prórroga con las adaptaciones que sean necesarias.

AMBITO DE APLICACIÓN

El Plan será de aplicación a la totalidad de las personas que integran la compañía, trabajen dentro de las instalaciones de los centros de trabajo de ABB o fuera.

Sin perjuicio de lo anterior, se establecerán acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinadas áreas, departamentos y/o centros, cuando se detecte una necesidad específica por la Comisión de Igualdad.

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad está dirigido a toda la plantilla de la Empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo.

ABB trasladará a sus proveedores la recomendación de aplicar la Ley Efectiva de Igualdad entre mujeres y hombres (L.O.3/2007).

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO:

1. CONCLUSIONES DE LA EMPRESA

Acceso a la empresa. Contratación. Clasificación profesional

CONCLUSION 1: Número de mujeres en la plantilla

- La presencia de mujeres en la plantilla de ABB es baja (16,5% del total de la plantilla).
- En el ámbito de la producción la presencia femenina es reducida.
- Es reseñable la importante incorporación de mujeres a puestos de elevado nivel técnico.
- Destaca la presencia femenina mayoritaria en el ámbito del CORPORATE (52% de la plantilla).

CONCLUSION 2: Tipo de contratación

- El nivel de contratación temporal en ABB es muy baja, siendo predominante la contratación fija. Esta situación se da tanto en hombres como en mujeres

CONCLUSION 3: Análisis por edades

- La distribución por edades de mujeres y hombres es muy similar, siendo el rango de edad mayoritario el de 38 a 55 años.
- La mayor diferencia se da en el rango de edad de 20 a 29 años que supone el 10% de las mujeres y el 14% de los hombres.

CONCLUSION 4: Análisis por Antigüedad

- La distribución de la plantilla por rangos de antigüedad es similar entre sexos.
- Destaca que el 31% de las mujeres tiene una antigüedad inferior a 5 años, siendo en el caso de los hombres el 28%. Esto supone un ligero incremento de entrada de mujeres en los últimos años.

CONCLUSION 5: Incorporación de mujeres a la compañía

- Del período analizado (año y medio) se deduce que el porcentaje de altas sobre el total que corresponde a mujeres es similar al porcentaje de mujeres sobre la plantilla de la compañía. Esto supone, que si se mantuviera esa tendencia, el peso de las mujeres en el total de la plantilla seguiría siendo el mismo.
- Por negocios, esta tendencia se da en Corporate, PP, DM, y LP
- Sin embargo, el porcentaje de altas de mujeres en PS (30%) y de PA (26%) sobre el total altas es muy superior al peso de las mujeres en la plantilla (PS 19% y PA 15%)

Formación

CONCLUSION 6: Formación recibida

- Los datos de asistencia a cursos, así como la percepción de los empleados en la encuesta, muestra que existe equilibrio en la formación recibida por las mujeres y los hombres.
- En general los datos de asistencia del período seleccionado indican que las asistencias a cursos por parte de mujeres, en términos porcentuales, es muy parecido a su peso en el total de la plantilla.

Promoción

CONCLUSION 7: Presencia de mujeres en los niveles de dirección

- Los empleados con grado son los que ocupan posiciones con mayores niveles de responsabilidad en la organización.
- La representación de mujeres entre los empleados de grado es proporcional a su peso en la organización, un 16,55 en ambos casos.

CONCLUSION 8: Clasificación organizativa de los empleados

- Respecto al tipo de rol o puesto asumido por las mujeres en la organización existen dos situaciones:
 - En los negocios de las divisiones de PP y PS, las mujeres de forma mayoritaria asumen roles de especialistas o puestos de elevada cualificación técnica.
 - En las divisiones de PA, DM, y Corporate un importante número de mujeres asumen un rol de soporte o administrativo.
- Finalmente es destacable el rol de trabajadores de producción (mujeres) en la división de LP, de forma mayoritaria (42% de las mujeres)

CONCLUSION 9: Presencia de mujeres managers en la compañía

- Manager son aquellas personas con empleados a su cargo. De forma general (salvo en la división de PP), el porcentaje de mujeres con posición de manager sobre el conjunto del colectivo de managers, es inferior que el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla.

CONCLUSION 10: Presencia de mujeres managers en la compañía

- Debido a la dificultad de separar el organigrama por niveles, dando coherencia a los datos a obtener, se ha seguido el siguiente criterio: el primer nivel de la organización es el consejero delegado y el quinto nivel se integra por los managers que no tienen ningún manager por debajo. Por tanto los niveles analizados son:
 - Primer nivel: Consejero delegado.
 - Segundo nivel: manager que tiene 3 niveles de manager por debajo.
 - Tercer nivel: manager que tiene 2 niveles de manager por debajo.
 - Cuarto nivel: Manager con un nivel de manager por debajo.
 - Quinto nivel: Manager que no tiene manager dependientes, sólo empleados.
- No existen Mujeres en los tres primeros niveles
- Sin embargo, en los niveles cuarto y quinto el peso de las mujeres es similar a su peso en la plantilla.

Retribución

CONCLUSION 11: Retribuciones salariales

- No existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. Las diferencias que puedan existir en remuneración se fundamentan en aspectos de contenido del puesto, responsabilidades organizativas diferentes, permanencia en la compañía, nivel de desempeño, etc
- Realizar un análisis comparativo en base a categorías de convenio, no permite obtener ninguna conclusión en la medida que dentro de la misma categoría pueden coincidir todo tipo de niveles de responsabilidad en la organización.

Conciliación y salud laboral

CONCLUSION 12: Opinión de la plantilla sobre conciliación

- Existe una opinión común favorable (tanto en hombres como en mujeres) respecto a los esfuerzos por favorecer la conciliación de la vida personal y profesional.
- Destaca en la encuesta a empleados de fábricas el alto nivel de desconocimiento de las políticas de conciliación.
- Aunque se considera que se favorece la conciliación; Los empleados entienden de forma mayoritaria, que las medidas de conciliación son mejorables en cuanto a su adecuación a las necesidades reales.
- La mayoría de los encuestados (62%) saben a quien dirigirse en caso de acoso en el trabajo.

Sensibilización y comunicación

CONCLUSION 13: Percepción de la igualdad por la plantilla

- La comunicación que se ha dado históricamente y por ende la sensibilidad de la plantilla y la organización a los aspectos de igualdad ha sido reducida.

2. CONCLUSIONES DE LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES (EN ADELANTE RLT)

Se trata de una empresa masculinizada, donde las mujeres suponen el 16,5% del total de la plantilla, encontrándose por debajo de ese porcentaje en los centros de Córdoba, Cronos, Galindo, Zaragoza, Sant Quirze, entre otros, por lo que aunque existe un procedimiento que regula el acceso a la empresa, no parece corregir estas desigualdades de género.

Existe una evidente segregación vertical y horizontal, concentrándose las mujeres en determinadas áreas y puestos. Se detecta que las mujeres tienen una mayor dificultad de acceso a puestos de responsabilidad. Un ejemplo es la división de Corporate, donde siendo la única donde existe paridad (el 52% son mujeres), es mayor el porcentaje de mandos hombres. En cuanto a las funciones de manager, es muy poco significativa la presencia de mujeres, no encontrándose ninguna entre los tres primeros niveles. Se debe analizar también la formación académica de las mujeres y su presencia en puestos de responsabilidad (el 50% de estas tienen titulación universitaria).

La encuesta a la plantilla revela cómo estos datos se traducen en una percepción de las mujeres en cuanto identifican deficiencias en la igualdad de oportunidades y algunas detectan desigualdades principalmente en el acceso a puestos de responsabilidad, derivado en ocasiones del uso de los derechos de conciliación.

En cuanto a la contratación, aunque el nivel de contratación temporal en ABB es baja, se detecta una mayor temporalidad femenina en todas las divisiones.

Considerando que sería necesario analizar otros datos ya que sólo se analizan las asistencias, se detecta que la formación se realiza principalmente fuera de la jornada laboral.

No existe formación en igualdad de oportunidades para los trabajadores y trabajadoras de ABB.

Existe un procedimiento para las promociones, que pese a que está regulado no parece corregir las desigualdades detectadas, lo que se refleja en que las mujeres perciben dificultades en la promoción.

De la misma manera, la plantilla ha manifestado cómo la utilización de los derechos de conciliación afecta a la promoción en la empresa.

Se requerirían más datos para un análisis más exhaustivo. No obstante, de lo analizado se detecta que las mujeres en todas las subdivisiones se concentran en los tramos salariales más bajos.

Dada las características de ABB (diversidad de divisiones y centros situados en distintas provincias con distintos convenios de aplicación) se detecta una disparidad de derechos de conciliación.

Aunque también se deberían ampliar los datos a analizar, ya se puede deducir que existe un gran desconocimiento por los derechos de conciliación existentes, principalmente en los hombres de la plantilla. Además, de los datos que se aportan, son las mujeres las que principalmente hacen uso de estos derechos aunque los puedan disfrutar tanto hombres como mujeres.

De los datos aportados no se observa que exista un protocolo de actuación en los casos de riesgo durante el embarazo o lactancia ni que exista un listado de puestos de trabajo exentos de riesgo para el mismo. Tampoco se observa la existencia de un protocolo específico de actuación para la prevención e intervención en los casos de acoso.

No existe política de comunicación interna o externa en igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos perseguidos con el presente plan de igualdad en base a:

Principios generales de ABB:

- Atraer y retener talento, especialmente femenino, como un elemento de ventaja competitiva.
- Los grupos de interés en general ponen cada vez mayor atención en el nivel de diversidad de las compañías, como indicador de su nivel de capacidad de innovación, flexibilidad, y capacidad de generar valor.
- Diseñar e implementar un sistema de gestión de la diversidad que mejore la innovación, la flexibilidad y capacidad de generar valor en la empresa.
- Las compañías con mayor proporción de mujeres, tienen unos resultados que destacan frente al resto.
- La incorporación de la mujer permite introducir diferentes estilos de liderazgo y de gestión.

Objetivos genéricos:

- Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.
- Mejorar en términos generales, la presencia y el número de mujeres en la organización.
- Mejorar la presencia de mujeres en los ámbitos en los que se detecta un peso insuficiente de las mujeres (colectivo de managers, área de producción), especialmente en puestos de liderazgo.
- Promover un estilo de dirección en la compañía que tenga presente los aspectos de igualdad y diversidad.
- Promover la imagen de ABB, en el mercado, como compañía preocupada por los valores de diversidad.
- Promover un ambiente en ABB libre de cualquier estereotipo o discriminación.
- Prevenir situaciones de acoso y resolver los conflictos surgidos con la mayor diligencia posible.
- Realizar una actuación preventiva específica frente a los riesgos laborales acorde a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

PLAN DE ACCIONES:

Acceso a la empresa. Contratación. Clasificación profesional

[Acción 1](#)

Oportunidad de Mejora: Comunicar las políticas de igualdad de género a toda la plantilla.

Objetivo Final: Mejorar el conocimiento de las distintas oportunidades existentes en ABB respecto a la ausencia de toda discriminación, así como las acciones y políticas puesta en marcha.

Acción: Plan de comunicación de todas las acciones del plan de igualdad en España, así como las medidas derivadas del plan de Gender diversity del grupo.

Descripción de la acción:

- Acciones de comunicación a través de la intranet con las acciones y programas puestos en marcha a nivel país, región, y grupo.
- Artículos en la revista de ABB específica sobre acciones de conciliación y el plan de igualdad.
- Comunicación institucional por miembros del comité de dirección sobre las políticas de igualdad y gender diversity .
- Campaña de comunicación a través de cartelería en los centros, dirigido a los empleados sin acceso a sistemas de información.

Plan de implementación (año 2013):

- Acciones de comunicación: 1º semestre 2013.
- Artículo revista ABB: 2013 (a concretar con el Dpto. de Comunicación Corporativa)
- Comunicación institucional: 2013.
- Otras acciones de comunicación en 2013.
- Encuesta a la plantilla en ABB sobre percepción de medidas de igualdad: 4Q 2013 (realización anual).

Acción 2

Oportunidad de Mejora: Avanzar en la concienciación sobre la igualdad dentro de la compañía.

Objetivo Final: Favorecer el acceso de la mujer a ABB.

Acción: Elaborar un protocolo para la publicación de ofertas de empleo que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje y las imágenes.

Descripción de la acción: Describir en un procedimiento específico las reglas en cuanto al uso del lenguaje que se han de seguir en los anuncios de puestos que se publican de forma interna o externa.

Plan de implementación (año 2013): Elaboración del procedimiento 2 semestre 2012.

Acción 3

Oportunidad de Mejora: Promover acciones para impulsar la presencia de mujeres en el ámbito de la producción.

Objetivo Final: Incrementar la presencia de mujeres en la función de producción.

Acción: Favorecer acuerdos con centros formativos en las diferentes localidades con centros de ABB que mejore el nivel de presentación de candidaturas femeninas con formación técnica.

Descripción de la acción:

- Realizar presentaciones de la compañía en centros formativos seleccionadas como prioritarias y en zonas geográficas con fábricas de ABB. La presentación será general de la compañía o bien de algún responsable técnico y respecto de productos o sistemas ABB . Se hará especial hincapié en las políticas de igualdad y diversidad que adopta ABB.
- Cualquier miembro de la comisión de igualdad podrá participar por acuerdo de las mismas si así se requiere.
- Analizar la posibilidad de realizar acuerdos marcos con estas instituciones.

Plan de implementación (año 2013): Realización de al menos tres presentaciones anuales en centros formativos. En 2012 se realizarán 2 presentaciones a partir de la firma del plan.

Acción 4

Oportunidad de Mejora: Promover acciones para impulsar la presencia de mujeres en el ámbito de la producción.

Objetivo Final: Incrementar la presencia de mujeres en la función de producción.

Acción: En las ofertas de empleo tanto internas como externas para posiciones de producción hacer referencia a las políticas de igualdad de ABB. Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse a la vacante.

Descripción de la acción: Indicar en las ofertas de empleo el enfoque de ABB por la igualdad, y la incorporación de la mujer, así como hacer referencia a la aprobación del plan de igualdad.

Plan de implementación (año 2013): Permanente. Incorporación del mensaje en todas las vacantes del ámbito de producción tanto en las herramientas internas de publicación de vacantes (Intranet, y GT) así como en la web externa (Infojobs).

Acción 5

Oportunidad de Mejora: Promover acciones para impulsar la presencia de mujeres en el ámbito de la producción.

Objetivo Final: Incrementar la presencia de mujeres en la función de producción.

Acción: Establecer indicadores para medir el volumen de mujeres y hombres en el proceso de selección de producción y seguimiento y búsqueda de causas de no progreso.

Descripción de la acción: Medición anual del volumen de mujeres en las áreas de producción sobre el total de trabajadores. Revisión del indicador.

Plan de implementación (año 2013): iniciar la medición en el primer semestre del 2013.

Acción 6

Oportunidad de Mejora: Promover acciones para impulsar la presencia de mujeres en el ámbito de la producción.

Objetivo Final: Incrementar la presencia de mujeres en la función de producción.

Acción: Acción de comunicación a los managers y responsables de las áreas de producción sobre el plan de igualdad y la necesidad de aumentar la presencia de la mujer en la función de producción. Incluir aspectos y criterios de igualdad en la formación de selección por competencias dada a los managers

Descripción de la acción: Formar a los responsables y managers de los departamentos de producción de la importancia de incorporar a mujeres en estas áreas, darles a conocer los planes de gender diversity del grupo y el plan de igualdad de la compañía en España, y la presencia actual de las mujeres en el ámbito de la producción. Incluir aspectos y criterios de igualdad en la formación de selección por competencias dada a los managers.

Plan de implementación (año 2013): Acciones de comunicación y formación a los distintos responsables de producción de las fábricas a lo largo del segundo semestre del 2012 y primer trimestre del 2013. Inicio de la formación a managers de entrevista por competencias.

Acción 7

Oportunidad de Mejora: Promover acciones para impulsar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Objetivo Final: Continuar promoviendo la contratación de mujeres en posiciones de alto nivel de cualificación

Acción: Acciones de branding en universidades técnicas de referencia y foros de empleo enfocadas a las mujeres.

Descripción de la acción: Realizar presentaciones en Universidades sobre la necesidad de incorporación de mujeres a la compañía incluyendo las políticas de igualdad existentes en ella, Incluir en las presentaciones contenido del plan de igualdad. Analizar la posibilidad de realizar acuerdos marcos con estas instituciones

Plan de implementación (año 2013): Realizar tres presentaciones en universidades de referencia o participación en foros de empleo anuales.

Acción 8

Oportunidad de Mejora: Promover acciones para impulsar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Objetivo Final: Continuar promoviendo la contratación de mujeres en posiciones de alto nivel de cualificación.

Acción: Dentro del programa de referencias internas se incentivará de forma especial la recomendación de candidatas mujeres.

Descripción de la acción: El programa de referencias internas consiste en una acción ya en marcha, por medio del cual las personas de la plantilla de ABB presentan o recomiendan candidatos o candidatas para las posiciones que están abiertas. Si finalmente el candidato referenciado es incorporado se da un incentivo económico de 1.000€. En esta acción se incentivará con un premio mayor en el caso de referenciar a mujeres candidatas que finalmente sean incorporadas, con un incentivo de 1.500€.

Plan de implementación (año 2013): Comunicación del incentivo al conjunto de la plantilla, una vez firmado el plan.

Acción 9

Oportunidad de Mejora: Promover acciones para impulsar la presencia de mujeres.

Objetivo Final: Continuar promoviendo la contratación de mujeres en posiciones de alto nivel de cualificación

Acción: Análisis individual de las diferentes causas de bajas voluntarias de la plantilla (entrevista de salida).

Descripción de la acción: Analizar de forma detallada las causas de salida voluntaria de mujeres y hombres con el objetivo de identificar problemas con la promoción, formación, igualdad de oportunidades, conciliación, discriminación, etc. La recogida de información se hará a través de una entrevista de salida en la que se tendrán en cuenta los aspectos de igualdad.

Presentación del modelo de entrevista de salida en la comisión de igualdad para poder hacer las aportaciones necesarias.

Plan de implementación (año 2013): Puesta en marcha de la entrevista de salida una vez firmado el plan de igualdad.

Acción 10

Oportunidad de Mejora: Promover acciones para impulsar la presencia de mujeres.

Objetivo Final: Continuar promoviendo la contratación de mujeres en posiciones de alto nivel de cualificación.

Acción: En las ofertas de empleo tanto internas como externas para posiciones de alta cualificación hacer referencia a las políticas de igualdad de ABB.

Descripción de la acción: En las ofertas de empleo tanto internas como externas para posiciones de alta cualificación hacer referencia a las políticas de igualdad de ABB prestando especial cuidado para que tanto al lenguaje como las imágenes no sean sexistas.

Plan de implementación (año 2013): Incorporación del mensaje en todas las vacantes de posiciones de alto nivel de cualificación, tanto en las herramientas internas de publicación de vacantes (Intranet, y GT) así como en la web externa (Infojobs) .

Acción 11

Oportunidad de Mejora: Promover acciones para impulsar la presencia de mujeres.

Objetivo Final: Continuar promoviendo la contratación de mujeres en posiciones de alto nivel de cualificación.

Acción: Establecer indicadores para medir el volumen de mujeres y hombres en el proceso de selección de posiciones de alta cualificación seguimiento y búsqueda de causas de no progreso.

Descripción de la acción: Medición semestral del volumen de mujeres en posiciones con titulación cualificada sobre el total de posiciones con titulación. Revisión del indicador por el comité de igualdad. Análisis de la

participación de las mujeres en los procesos de selección de alta cualificación y seguimiento y búsqueda de causas de no progreso.

Plan de implementación (año 2013): iniciar la medición en el primer semestre del 2013 .

Acción 12

Oportunidad de Mejora: Promover acciones para impulsar la presencia de mujeres con alto nivel de cualificación.

Objetivo Final: Continuar promoviendo la contratación de mujeres en posiciones de alto nivel de cualificación.

Acción: Acción de comunicación a los/las managers y responsables de las áreas con posiciones relevantes sobre el plan de igualdad y la necesidad de aumentar la presencia de la mujer con responsabilidad. Incluir aspectos y contenidos de igualdad en la formación de entrevista por competencias a los/las managers.

Descripción de la acción: Formar a los responsables y managers de los departamentos con posiciones de alta cualificación en materia de igualdad y sobre la importancia de incorporar a mujeres en estas áreas, darles a conocer los planes de gender diversity del grupo y el plan de igualdad de la compañía en España, y la presencia actual de las mujeres en posiciones relevantes. Incluir aspectos y contenidos de igualdad en la formación de entrevista por competencias a los managers atendiendo únicamente al mérito, capacidad, cualificación para desempeñar el puesto.

Plan de implementación (año 2013): Acciones de comunicación a los distintos responsables a lo largo del primer trimestre del 2013. Inicio de la formación de entrevista por competencias a managers.

Acción 13

Oportunidad de Mejora: Promover la presencia de ABB como empleador de referencia con acciones específicas hacia mujeres.

Objetivo Final: Continuar promoviendo la contratación de mujeres en general.

Acción: Disponer de información estadística desagregada por sexos de los proceso de selección.

Descripción de la acción: Disponer de información estadística desagregada por sexos de los proceso de selección en sus distintas fases, así como sus resultados. La finalidad es identificar si en alguna fase del proceso de selección se produce algún tipo de discriminación.

Plan de implementación (año 2013): Diseño de los KPI en la comisión de igualdad: Primer semestre del 2013. Inicio de recogida de datos una vez implementados los KPI's

Acción 14

Oportunidad de Mejora: Promover la presencia de ABB como empleador de referencia con acciones específicas hacia mujeres.

Objetivo Final: Continuar promoviendo la contratación de mujeres en general.

Acción: Comunicar las vacantes abiertas a toda la plantilla.

Descripción de la acción: Comunicar las vacantes abiertas a toda la plantilla, incluidos aquellos que no tienen acceso a la intranet de la compañía.

Plan de implementación (año 2013): Comunicación de los puestos abiertos a través de la intranet y otros medios que permitan su general conocimiento. Comunicación específica y periódica de los puestos.

Acción 15

Oportunidad de Mejora: Promover la presencia de ABB como empleador de referencia con acciones específicas hacia mujeres.

Objetivo Final: Continuar promoviendo la contratación de mujeres en general.

Acción: Adaptar las instalaciones (vestuario y aseos) a las necesidades de la plantilla hombres y mujeres.

Descripción de la acción: Adaptar las instalaciones que requieran espacios separados para hombres y mujeres (vestuarios, y aseos).

Plan de implementación (año 2013): Revisión con real State de las necesidades de adaptación (2013).Ejecución de la adaptación.

Promoción

Acción 16

Oportunidad de Mejora: Incremento del porcentaje de mujeres en las posiciones de managers.

Objetivo Final: Incremento de la presencia de mujeres entre los puestos de dirección de la compañía.

Acción: Mejorar el seguimiento de los procesos de promoción. Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional. Inclusión de mujeres en los programas de sucesión realizados en la compañía.

Descripción de la acción: Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

Plan de implementación (año 2013): Este análisis de realizará a partir de la puesta en marcha del plan de igualdad.

Acción 17

Oportunidad de Mejora: Incremento del porcentaje de mujeres en las posiciones de managers.

Objetivo Final: Incremento de la presencia de mujeres entre los puestos de dirección de la compañía.

Acción: Definir un programa de desarrollo profesional para mujeres especialistas (en la medida que la posición de especialista es el paso previo a la de manager).

Descripción de la acción: Definir un programa de desarrollo profesional de mujeres especialistas con nivel de desempeño elevado y con potencial alto. El programa consistirá en incluir a las mujeres identificadas en los programas existentes en ABB grupo: Curso de desarrollo profesional para empleados/as que llegan a la posición de managers (MDP), Curso de desarrollo de liderazgo individual (LCP), Formación en competencias, Evaluación de competencia para su desarrollo (enfocado a empleados/as que tienen potencial para acceder a posiciones de manager (TDA). El objetivo es la adquisición de habilidades y competencias que les permitan acceder a puestos de superior categoría.

Plan de implementación (año 2013): Selección de las especialistas a incluir en el programa de desarrollo e inclusión en los durante el 2013.

Acción 18

Oportunidad de Mejora: Incremento del porcentaje de mujeres en las posiciones de managers.

Objetivo Final: Incremento de la presencia de mujeres entre los puestos de dirección de la compañía.

Acción: Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la promoción (managers).

Descripción de la acción: Realizar acciones de comunicación y de formación específicamente dirigidas a los managers (decisores en los proceso de evaluación, gestión del talento y promoción) de los valores y criterios a seguir en materia de igualdad de oportunidades.

Plan de implementación (año 2013): Acciones de comunicación a los distintos responsables a lo largo del primer trimestre del 2013.

Acción 19

Oportunidad de Mejora: Incremento del porcentaje de mujeres en las posiciones de responsabilidad.

Objetivo Final: Incremento de la presencia de mujeres entre los puestos de dirección de la compañía.

Acción: Informar, formar y motivar a las mujeres empleadas de ABB para que participen en procesos de promoción profesional.

Descripción de la acción: Realizar acciones de comunicación y formación específicamente dirigidas a las mujeres con el objetivo de transmitirles los criterios y valores de igualdad de oportunidades incluidos en el plan de igualdad y en la política de gender diversity de ABB y capacitarlas para esos puestos, para motivar su participación en procesos de promoción y de desarrollo profesional.

Plan de implementación (año 2013): Acciones de comunicación a lo largo del segundo semestre del 2012 y primer trimestre del 2013.

Acción 20

Oportunidad de Mejora: Mejorar la comunicación en los procesos de promoción.

Objetivo Final: Incremento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Acción: Comunicar a las trabajadoras y trabajadores en situaciones de excedencia, por razones familiares o reducción de jornada por las mismas razones, los procesos de selección vacantes y del plan de formación, y posibilitar la participación en el proceso.

Descripción de la acción: Comunicar a las trabajadoras y trabajadores en situaciones de excedencia por razones familiares o reducción de jornada por las mismas razones los procesos de selección vacantes, y posibilitar la participación en el proceso. En los casos de excedencia se favorecerá su proceso de adaptación al puesto a través del plan de formación anual.

Plan de implementación (año 2013): Comunicación una vez iniciada la implantación del plan de igualdad.

Acción 21

Oportunidad de Mejora: Incremento del porcentaje de mujeres en las posiciones de responsabilidad.

Objetivo Final: Incremento de la presencia de mujeres entre los puestos de dirección de la compañía.

Acción: Implementar programas de identificación de talento interno.

Descripción de la acción: Implementar programas de identificación de talento interno que permita la disponibilidad de una base de mujeres y hombres cualificados. Indicadores de % mujeres incluidas en estos procesos. Difundir criterios entre los responsables implicados en la gestión de talento de objetividad e igualdad de oportunidades.

Plan de implementación (año 2013): Implementación y control de indicadores una vez iniciada la puesta en marcha del plan de igualdad.

Formación

- En las distintas acciones descritas hasta el momento se definen acciones diversas encaminadas a dar formación en aspectos de igualdad a los managers, y a la plantilla en general.
- Se acuerda programar una formación específica sobre contenidos de igualdad a la comisión de igualdad.
- La formación se realizará en jornada laboral, siempre que sea posible.
- En el plan de formación, se incluirán cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades.

Retribución

- En el análisis del diagnóstico se ha establecido que “Realizar un análisis comparativo en base a categorías de convenio, no permite obtener ninguna conclusión en la medida que dentro de la misma categoría pueden coincidir todo tipo de niveles de responsabilidad en la organización”. Dentro de la comisión de igualdad se analizarán posteriormente criterios posibles de análisis retributivos que puedan permitir acciones ulteriores.

Conciliación de la vida laboral con la personal y familiar

Acción 22

Oportunidad de Mejora: Mejorar el conocimiento de las medidas de conciliación existentes.

Objetivo Final: La plantilla deben conocer todas las oportunidades de conciliación ofrecidas por la compañía y por la ley.

Acción: Proporcionar información a nivel de centro a toda la plantilla de los derechos existentes en la ley y en el convenio del centro, y en el convenio marco si se acuerda estos contenidos y en el plan de igualdad, poniendo especial énfasis en los que pueden ejercitar de forma indistinta hombres y mujeres.

Descripción de la acción: Acciones de comunicación específicas a nivel de centro de trabajo sobre los derechos y responsabilidades derivados de la ley, el convenio y el plan de igualdad.

Plan de implementación (año 2013): Acciones de comunicación en 2013

Acción 23

Oportunidad de Mejora: Mejorar la adecuación de las medidas de conciliación existentes.

Objetivo Final: Promover las medidas de conciliación de vida, personal familiar y profesional de forma que se pueda crear el entorno laboral necesario para el desarrollo en la organización de la plantilla.

Acción: Se designa una persona en la organización que recibirá las posibles quejas de empleadas y empleados sobre promoción, conciliación, condiciones de trabajo etc. El trabajador o trabajadora, podrá estar acompañado en todo momento por la RLT que estime conveniente.

De estas actuaciones tendrá conocimiento la comisión de igualdad.

Descripción de la acción: Esta persona (que tendrá formación en igualdad) analizará las inquietudes y quejas recibidas con el departamento de RRHH con el objeto de darle una respuesta concreta. En todo caso, se garantizará que tanto la utilización de esta vía como el ejercicio de los derechos de conciliación, no tendrán consecuencias negativas de ningún tipo para el desarrollo profesional del trabajador o trabajadora.

Plan de implementación (año 2013): Nombramiento de la persona responsable así como su comunicación a la organización en el primer trimestre del 2013.

Acción 24

Oportunidad de Mejora: Mejorar la adecuación de las medidas de conciliación existentes.

Objetivo Final: Promover las medidas de conciliación de vida personal, familiar y profesional de forma que se pueda crear el entorno laboral necesario para el desarrollo de la plantilla.

Acción: Los trabajadores y trabajadoras podrán presentar medidas referentes a conciliación a los miembros de la comisión de igualdad o a los RLT de sus centros.

Descripción de la acción: Los trabajadores y trabajadoras podrán presentar medidas más allá de las establecidas legal o convencionalmente referentes a conciliación a los miembros de la comisión de igualdad o a los RLT de sus centros.

Plan de implementación (año 2013): Inicio una vez comenzada la implantación del plan de igualdad.

Acción 25

Oportunidad de Mejora: Mejorar la adecuación de las medidas de conciliación existentes.

Objetivo Final: Promover las medidas de conciliación de vida personal, familiar y profesional de forma que se pueda crear el entorno laboral necesario para el desarrollo en la organización de la plantilla.

Acción: Criterio de pago de bonus a mujeres y hombres con baja maternal que no tenga en cuenta el período de baja.

Descripción de la acción: La baja maternal supone interrumpir el devengo del bonus anual. Con el objetivo de no perjudicar a las mujeres/hombres con baja maternal se establece el criterio siguiente: “en el caso de bajas por maternidad los objetivos individuales se considerarán cumplidos en su totalidad, y por el total período sin tener en cuenta la baja maternal. En el caso de baja maternal dos años consecutivos el criterio se aplicará en el ejercicio en el que la baja de maternidad ha tenido una mayor duración”.

Plan de implementación (año 2013): Puesta en marcha del criterio para el bonus del 2012.

Acción 26

Oportunidad de Mejora: Mejorar la adecuación de las medidas de conciliación existentes.

Objetivo Final: Promover las medidas de conciliación de vida familiar y profesional de forma que se pueda crear el entorno laboral necesario para el desarrollo en la organización de las mujeres.

Acción: Analizar la posibilidad de contratación de empresa de servicios externos que facilita la realización de gestiones cotidianas.

Descripción de la acción: Analizar la posibilidad de contratar empresas externas que facilitan la realización de gestiones diarias de todo tipo (desde la renovación del carnet de conducir a los búsqueda de una guardería), El objetivo es facilitar la conciliación de vida profesional y familiar. Esta acción quedará supeditada al coste del servicio.

Plan de implementación (año 2013): Análisis de la acción e implementación en 2013 en caso de ser aceptable desde el punto de vista del coste.

Acción 27

Oportunidad de Mejora: Mejorar la adecuación de las medidas de conciliación existentes.

Objetivo Final: Promover las medidas de conciliación de vida personal, familiar y profesional.

Acción: Analizar la realización de un proyecto piloto en teletrabajo.

Descripción de la acción: Analizar en qué tipo de posiciones es posible la realización del teletrabajo, cuales son las necesidades de presencia física requerida, que tipo de sistemas comunicaciones se requieren, como es el proceso de petición y de aprobación, etc.

Plan de implementación (año 2013): El objetivo es realizar el análisis del proyecto y hacer un proyecto piloto durante el 2013.

Acción 28

Oportunidad de Mejora: Mejorar la adecuación de las medidas de conciliación existentes.

Objetivo Final: Promover las medidas de conciliación de vida personal, familiar y profesional.

Acción: Analizar que empleados disfrutan de las medidas de conciliación.

Descripción de la acción: Realizar informes segregados por género que analicen cuantos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.

Plan de implementación (año 2013): Realizar el análisis de forma anual.

Otras Acciones y derechos de conciliación

Principios generales en materia de acciones de conciliación: En el desarrollo y aplicación de las acciones de conciliación se seguirán los siguientes principios.

- Las acciones de conciliación tienen como finalidad facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa, asegurando que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas de ningún tipo, y en concreto, en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.
 - Las medidas y acciones de conciliación aquí recogidas se aplicarán, además, de aquellas establecidas en la legislación y negociación colectiva vigente u otras que se pudieran negociar.
 - En general desde el área de Recursos Humanos se argumentarán las razones que fundamenten la no concesión de alguno de los derechos recogidos en esta sección.
1. Se analizará por la empresa, en cada caso, la posibilidad de cambio de puesto de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad y capacidad, cuando las necesidades de la organización lo permitan.
 2. Las convocatorias de reuniones, en la medida de lo posible y como criterio general, se harán siempre de forma que su transcurso sea en el horario laboral. Se hará con la suficiente antelación de forma que permita a las personas organizar su vida personal y laboral.
 3. En cada centro de trabajo y en el ámbito de la negociación colectiva se analizará la posibilidad de regular, salvo el supuesto de trabajo a turnos, la flexibilidad horaria de entrada y salida, siempre condicionada a que la organización del trabajo no se vea perjudicada.
 4. Las personas que vayan a ser padres o madres, podrán elegir el disfrute de sus vacaciones anuales antes o después del período de maternidad o paternidad o acumulación de lactancia, aunque haya terminado el año natural a que correspondan estableciendo como límite máximo los primeros 6 meses del año siguiente al del devengo de las vacaciones.

Reducción de jornada

- 5.** Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que la persona dependiente no desempeñe una actividad retribuida que sea superior al salario mínimo interprofesional.
- 6.** Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida que sea superior al salario mínimo interprofesional.
- 7.** El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
- 8.** Quien por razones de guarda legal opte por la reducción de la jornada, podrá acumular el tiempo de reducción de ésta, en periodos vacacionales de los hijos, o en los periodos necesarios para su atención o de las personas dependientes, previa aprobación del área de RRHH. En caso de denegarse la solicitud será debidamente justificada y basada en criterios de necesidades organizativas y de regulación del trabajo.
- 9.** Se acuerda en la reunión de la comisión de igualdad de 3 de diciembre de 2015, que el criterio para el pago de bonus a los empleados y empleadas con reducción de jornada será el siguiente:

 - Para las reducciones de hasta un 15% del tiempo de trabajo anual, no verán reducido el importe máximo de su Bonus por la reducción de jornada.
 - En las reducciones superiores al 15%, el importe máximo de su Bonus se reducirá en la misma proporción que su jornada, descontando el 15%.

Permiso por lactancia

- 10.** Lactancia de hijo menor de 9 meses desde la reincorporación del permiso de maternidad hasta el momento en que el hijo cumpla los 9 meses, incrementándose este permiso proporcionalmente en caso de parto múltiple, con las siguientes opciones:

 - a) Una hora de ausencia al trabajo por día laborable, que podrá dividir en dos fracciones
 - b) Reducción de jornada en una hora por día laborable, al comienzo o al final de la misma.
 - c) Acumulación del permiso a razón de una hora por día laborable siempre que se disfruten con carácter inmediato a la finalización del permiso de maternidad.
 - d) Combinación de la acumulación del permiso con la reducción de jornada de una hora al día a elección de la trabajadora o trabajador. El período de acumulación seguirá los mismos criterios del punto C.
 - e) Este permiso podrá ser disfrutado por la madre y/o el padre indistintamente. En ambos casos se disfrutará una vez finalizado el permiso de maternidad de la madre.

Excedencias

- 11.** Los trabajadores y las trabajadoras de la empresa tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- 12.** También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, quienes 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 que no desempeñe una actividad retribuida que sea superior al salario mínimo interprofesional.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

En estos casos se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de excedencia. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial

Prestación por paternidad

- 13.** 13 días naturales ininterrumpidos de suspensión de contrato por paternidad ó 20 días naturales ininterrumpidos en el caso de familia numerosa, o cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento ampliados a dos días más por hijo en el caso de parto múltiple, independientemente de los días de permiso retribuido por nacimiento reconocidos en Convenio.

La empresa ampliará a su cargo, en una semana más, el permiso por paternidad en el supuesto de que el padre haya solicitado un permiso de maternidad compartido de al menos 4 semanas, abonando al trabajador la misma retribución que percibiría de haberse incorporado a su puesto de trabajo, siempre que la madre sea trabajadora de ABB.

Salud laboral

Acción 29

Oportunidad de Mejora: Incorporar la perspectiva de género a las acciones, normas y planes de prevención.

Objetivo Final: Tener en cuenta los riesgos específicos de mujeres en los puestos de trabajo.

Acción: Establecer en las evaluaciones de riesgos por tarea los riesgos específicos al colectivo de mujeres.

Descripción de la acción: Se incorporará en el proceso de evaluación de riesgos por tareas ya iniciado los riesgos específicos al colectivo de mujeres. La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales, deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en período de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

Plan de implementación (año 2013): El plan seguirá el definido para implementar el nuevo sistema de evaluación por tareas establecido por el equipo de OHS y el comité de seguridad y salud.

Prevención del acoso sexual y por razón del género

Acción 30

Oportunidad de Mejora: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de género y moral o mobbing.

Objetivo Final: Hacer conocer a los empleados/as el protocolo de prevención del acoso y el procedimiento de denuncia.

Acción: Acciones de comunicación a los empleados sobre los canales de denuncia sobre situaciones de acoso.

Descripción de la acción: Dentro de ABB existen canales para denunciar conductas poco éticas procedimiento de denuncia, con garantía de confidencial. El objetivo de esta acción es que los empleados sepan de forma general cuales son estos canales de comunicación.

Plan de implementación (año 2013): Inicio del plan de comunicación una vez iniciado la puesta en marcha del plan de igualdad.

Protocolo para la prevención del acoso.

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.

De acuerdo con estos principios, ABB 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.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirán en la labor de prevenirlos, sensibilizando a los trabajadores e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y velarán por el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

Objetivos

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing 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 orientadas a 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

Definición y conductas constitutivas de acoso

Acoso sexual:

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, el acoso sexual es 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada o recíproca. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Acoso por razón de sexo:

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera 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 laboral, moral o mobbing:

Es 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 personal, 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 de la persona en sus funciones laborales diarias.

Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas.

- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos.
- Promover 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.
- Favorecer 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.
- Se 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.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres.

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

Ámbito de aplicación y vigencia

Este código de conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

1.1. Aspectos que deberán acompañar a todo procedimiento:

- 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.

1.2. Procedimiento

Las denuncias por acoso se formularán ante el dto de Recursos Humanos, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, de manera verbal o escrita de la siguiente manera:

- directamente por la persona afectada,
- por la persona afectada 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.

Órgano instructor:

Actuarán en la instrucción de este procedimiento una persona designada por la Integrity officer de España y otra persona designada por la parte de la RLT en la comisión de igualdad bajo petición de la persona afectada.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

En la medida que las acciones de acoso se incluyen entre las conductas contrarias al código de conducta y a los criterios de integridad de ABB, cualquier acción de acoso será remitida a la oficina central de ABB a nivel mundial en Zurich para su registro y conocimiento. Por ello EL PROCESO que aquí describimos será simultáneo, con los procesos del grupo.

1.2.1. Procedimiento abreviado:

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

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse con la persona, denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesario. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen-propuesta a la Dirección de RRHH, para que se adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

1.2.2. Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas o medidas de vigilancia que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de RRHH la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe en un plazo no superior a 20 días.

1.2.3. Resultado de la instrucción y acciones:

Si queda constatada la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado 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, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para desarrollar su trabajo de forma adecuada entre las que se encontrará la solicitud de cambio de puesto.

Apoyo a la trabajadora o trabajador que haya sufrido acoso.

Si queda constatada la existencia de acoso, los instructores podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- 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.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

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.

El comité de seguridad y salud deberá tener conocimiento del presente protocolo, de sus posibles modificaciones y del informe anual sobre su estado, pudiendo hacer las recomendaciones que estimen oportunas a efecto de la prevención de riesgos laborales. Así mismo, una persona de dicho comité participará en las reuniones anuales para la revisión de los casos de acoso.

Violencia de género

Objetivos específicos:

Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género podrá ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004.

Acciones y derechos:

Las mujeres empleadas de ABB víctimas de violencia de género estará asistida por los siguientes derechos y acciones:

- **Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo:** La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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 del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- **Preferencia en el traslado a otro centro de trabajo:** La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

- **Suspensión de contrato:** La trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género podrá solicitar un período de suspensión de duración inicial de 3 meses con un límite máximo de 3 años. En estos casos se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de excedencia. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- **Asistencia Sanitaria y psicológica:** Los servicios médicos de Empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica y psicológica que consideren necesaria, bien con medios propios o externos, para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.
- Las salidas durante la jornada de trabajo a comisaría, servicios asistenciales o juzgados tendrán la consideración de permisos retribuidos.
- **Comunicación:** Se comunicará y formará a la plantilla los Derechos reconocidos en **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**
- Todos los temas que ABB gestione internamente en relación con personas víctimas de violencia de género serán tratados con la máxima confidencialidad.

Seguimiento y funcionamiento de la comisión de igualdad

La Comisión de igualdad de composición paritaria, estará compuesta por los mismos miembros que han negociado el plan de igualdad. Se reunirá de forma cuatrimestral. En cada sesión se definirá la agenda y fecha de la siguiente reunión.

La comisión de Igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas.

Las decisiones y asuntos tratados en la comisión de igualdad se registrarán en un acta, de la que se entregará copia a los miembros de la misma.

Funciones de la comisión de igualdad:

- Elaboración del plan de igualdad y sus modificaciones.
- Aprobación de los indicadores de seguimiento de las acciones y calendario de implantación.
- Definición de acciones correctoras
- Informe anual de evaluación de acciones y planes de trabajo
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y de oportunidades, y del plan de implantación
- Participación activa en los procedimientos recogidos en el plan y eliminación de los acosos previstos en ABB.

A los efectos del presente plan de igualdad se publicarán los miembros de la comisión de igualdad en la intranet y en los centros de trabajo en lugar visible y accesible para toda la plantilla.

Se creará y publicará una cuenta de correo para que la plantilla de ABB pueda hacer sus sugerencias, a la que tendrán acceso los miembros del comité de igualdad.

Se acuerda presentar el presente Plan de Igualdad ante la autoridad laboral competente, para que conste en el registro público competente y su incorporación al acuerdo marco.

Indicadores para el seguimiento del plan de igualdad

Consideraciones previas:

- En todo momento los datos se analizarán segregados por sexo y división y centro de trabajo, y referentes al último año.
- Se plasmarán los datos absolutos y relativos.
- Se hará necesario la comparación de los datos actuales con los datos obtenidos en el diagnóstico.
- Se deberá tener en cuenta la hoja de seguimiento.

1.- Datos relativos a la Plantilla: Incorporación/Baja

Datos actualizados sobre la distribución total de la plantilla:

- Por grupos de edad.
- Por tipo de contrato.
- Por categoría o grupo profesional y antigüedad.
- Por categoría o grupo profesional y nivel de estudios.

Evolución de la plantilla en el último año:

- Bajas en la compañía según los criterios definidos en el diagnóstico.
- Incorporaciones del último año por tipo de contrato, titulación y puesto tipo.

Incorporaciones de los últimos años:

- Información básica de las candidaturas presentadas y seleccionadas.
- Resultado y número de presentaciones de la compañía en centros de formación técnica. Acuerdos marcos con estas instituciones.
- Número de presentaciones en Universidades para selección de personal. Número de personas seleccionadas por este medio. Acuerdos marcos con estas instituciones.
- Número de recomendaciones por el programa de referencia interna, por sexo.
- Adaptaciones de las instalaciones.

Resultados de entrevistas de salida.

- Número de personas que causen baja voluntaria en la compañía.
- Causas de la voluntariedad de la baja.

2.- Datos relativos a la Promoción

- Cambios de categorías o grupos profesionales en base al tipo de proceso de promoción. Considerar si participan en este proceso, personas en situación de excedencias o bajas laborales, reducción de jornada, etc.
- Mujeres incluidas en el programa de identificación de talento interno. Mujeres identificadas como sucesoras e incluidas en TDA.

3.- Datos relativos a la Formación.

- Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa.
- Catálogo de cursos propuesto por la compañía como obligatorios de asistencia
- Los procesos formativos han sido impartido en horario laboral o no. Esta información no está disponible en la actualidad.
- Personas que han recibido formación después de una ausencia por ejercicio de derechos de conciliación (especificar el tipo de derecho de conciliación).Esta información no está disponible en la actualidad.
- Personas que han recibido formación después de una ausencia por ejercicio de derechos de conciliación (especificar el tipo de derecho de conciliación).Esta información no está disponible en la actualidad.
- Cuantos cursos de formación específica en materia de igualdad se han impartido y a que personal (órganos de dirección, mandos intermedios, comisión de Igualdad, equipos de selección y promoción).

4.- Datos relativos a la Retribución.

- Sobre salario (incorporando la variable de antigüedad).
- Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base + pluses o complementos fijos).
- Media para cada una de las categorías o grupos profesionales de los componentes salariales variable (pluses voluntarios, incentivos a la producción, objetivos, evaluaciones, etc.).
- Horas extraordinarias por sexo.

5.- Datos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante el último año:

- Utilización de los permisos retribuidos y suspensiones temporales para tal fin (por modalidad: maternidad, paternidad, etc.).
- Utilización de los derechos no retribuidos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Reducción de jornada. Excedencias por tipo.
- Personas que disfrutaron de:
 - La adaptación del disfrute de las vacaciones.
 - Acumulación de la reducción de jornada.
 - Lactancia (modalidad)
 - Personas en ejercicio de flexibilidad horaria.
 - Cambio de puesto de trabajo para ejercer la conciliación.

Esta información no está disponible en su totalidad en la actualidad

- Contratos de sustitución de mujeres embarazadas o con el contrato suspendido por riesgo durante el embarazo.
- Adaptaciones, modificaciones y suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo y/o la lactancia o ITT por enfermedad común durante el embarazo.
- Número, alcance y contenidos de campañas de información sobre las medidas y permisos de conciliación.
- Peticiones de personas para la realización del teletrabajo.

6.- Datos relativos a los diferentes tipos de acoso y a mujeres víctimas de violencia de género.

- Número de denuncias recibidas, interpuestas por los diferentes tipos de acoso (acoso sexual, acoso por razón de género y acoso laboral o mobbing). Estado de tramitación en su caso y resolución.
- Mujeres víctimas de violencia de género: Numero de solicitudes al amparo de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

7.- Encuestas en general.

- Resultado de las encuestas efectuadas a la plantilla (sobre conciliación, evaluación del desempeño, selección, etc.)