

**A. Estrategia Corporativa****a) Acceso al empleo:**

- **GAMESA puede colaborar con escuelas y universidades o institutos politécnicos, según el art. 61 letra c de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía sostenible<sup>1</sup> („reforzando las conexiones entre universidad y empresa“) y conseguir el fomento de la carrera profesional de las mujeres. Ahora mismo en el ámbito de las carreras técnicas existe una carencia de talento femenino que podría corregirse de este modo.<sup>2</sup>**
- **Debemos prevenir también con antelación suficiente la tendencia de que las estudiantes reduzcan o limiten sus estudios, para poder conciliar más tarde trabajo y familia<sup>3</sup>. Esto puede lograrse a través de mujeres ejemplares, empresarias y directivas.**
- **Sólo deben aceptarse currículos, donde no figure el género ni el nombre del solicitante. Muchos estudios en los últimos años han revelado que las mujeres no son contratadas cuando desde el inicio del proceso de selección se las conoce como tales. Un ejemplo conocido es el de los músicos de una orquesta. Los candidatos deben colocarse tras una cortina mientras entran en la sala y en calcetines, ya que las músicos que realizan las pruebas sin cortina a menudo no son contratadas por la orquesta. Cuando las audiciones detrás de la cortina y en calcetines se contratan más mujeres.<sup>4</sup>**

**¿Su empresa garantiza el acceso al empleo de esta manera?**

El compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación sientan las bases de la gestión de los Recursos Humanos de Gamesa. Este compromiso está recogido tanto en el Código de Conducta como en diferentes convenios y políticas, como es el caso de:

- La Política de Diversidad e Inclusión.
- El Plan de Igualdad.

El Grupo Gamesa dispone de **procedimientos de contratación de personal**, revisados en 2015, que cumplen los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades.

<sup>1</sup>BOE-A-2011-4117.

<sup>2</sup>Programa de ArcelorMittal: <http://corporate.arcelormittal.com/news-and-media/our-stories/s52-gender-diversity>, visto por última vez el 9.01.2016; en Alemania Agrupación de Industria, Escuelas superiores, Asociaciones en su centro de competencia NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MIINT-BERUFEN, en <http://www.komm-mach-mint.de/>, consultado por última vez el 9.01.2016.

<sup>3</sup>Albert López-Ibor, Rocío/ Escot Mangas, Lorenzo/ Fernández Cornejo, José Andrés: La predisposición de las estudiantes universitarias de la Comunidad de Madrid a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación, 05/2009, en: [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eue//pagina/cuadernos\\_trabajo/CT05\\_2009.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eue//pagina/cuadernos_trabajo/CT05_2009.pdf), visto por última vez el 9.01.2016.

<sup>4</sup> Escot Mangas, Lorenzo/ Fernández Cornejo, José Andrés / Albert López-Ibor, Rocío / Samamed Rodríguez, M<sup>a</sup> Obdulía: Un Experimento de Campo para analizar la Discriminación contra la Mujer en los Procesos de Selección de Personal, diciembre 2008, en: <http://pendientedemigracion.ucm.es/centros/cont/descargas/documento10825.pdf>, visto por última vez el 9.01.2016; Gran Bretaña también lo estableció: <http://www.personneltoday.com/hr/david-ferguson-announces-blind-cv-equality-initiative/>, consultado por última vez el 9.01.2016.

Dentro de este proceso, ninguna candidatura es objeto de discriminación en ninguna de las fases del proceso de selección por motivos de género, edad, raza, religión, creencias y opinión. Los criterios de evaluación atienden exclusivamente a criterios profesionales, garantizando la valoración de sus conocimientos, capacidades y habilidades. En 2015 se incorporaron 167 mujeres a la plantilla de Gamesa, un 72% más que en 2014, situándose el grueso de la contratación en la franja de edad entre 25 – 40 años.

En 2015 Gamesa ha mantenido su **colaboración con las principales escuelas de negocio y universidades** de España, en concreto dispone de convenios de colaboración con:

- IESE Business School.
- ESADE (Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas).
- TECNUN (Campus Tecnológico de la Universidad de Navarra).
- Contrato Cátedra con la Universidad Politécnica de Madrid.
- Universidad del País Vasco.
- Universidad Pública de Navarra.

Gamesa tiene un centro especializado de formación, **la Facultad Gamesa**, un recurso de capacitación orientado a garantizar una formación continua que cubre las necesidades formativas generadas por los constantes avances tecnológicos y novedades en energía eólica. Las mujeres recibieron 25.352 horas de formación, representando un 14% del total de las horas de formación impartidas, y que supone un aumento del 58% respecto de las horas de formación recibidas en 2014.

**b) Ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar:**

- **Las jornadas de trabajo flexibles deben estar al alcance de todos los puestos y en todas las categorías de trabajo. Aquí tenemos una clara tendencia<sup>5</sup> en España al reconocer que sólo unas pocas empresas están dispuestas a ello. Se trata de programas, que ofrezcan modelos de trabajo flexibles, algo como por ejemplo la jornada reducida – también para directivos, teletrabajo, Home Office, Jobsharing, bancos de tiempo, o mecanismos similares al otorgamiento de elementos de asistencia (plazas de guardería y cuidados cerca de los hogares, incluyendo atención para emergencias de los niños, asistentes de mayores, ofertas para la tranquilidad familiar, planificación de las vacaciones). Aparte de eso están los acompañamientos a padres y madres durante el tiempo de baja de paternidad y de maternidad mediante programas a través de los cuales los trabajadores y las trabajadoras pueden mantener el contacto con la empresa durante dichas bajas.<sup>6</sup>**

<sup>5</sup> <http://www.horariosenespana.com/>, visto por última vez el 7.12.2015, El Plan de Igualdad de IBERDROLA: <http://www.iberdrola.es/conocenos/una-gran-empresa/nuestro-equipo/plan-igualdad/>, consultado por última vez el 19.01.2016 y Jornada Laboral: flexibilidad horaria y medidas de conciliación de REPSOL: [http://www.repsol.com/es\\_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/ante-quien-respondemos/equipo-repsol/diversidad-conciliacion/programas-para-llevarlo-a-cabo/flexibilidad-horaria/](http://www.repsol.com/es_es/corporacion/responsabilidad-corporativa/ante-quien-respondemos/equipo-repsol/diversidad-conciliacion/programas-para-llevarlo-a-cabo/flexibilidad-horaria/)

<sup>6</sup> Albert López-Ibor, Rocío/ Escot Mangas, Lorenzo/ Fernández Cornejo, José Andrés / Palomo Vadillo, María Teresa: Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la

- Las reuniones deben celebrarse de tal forma que tanto los hombres como las mujeres no tengan problemas a la hora de participar en ellas.
- Hoy en día el cuidado de los menores no solamente compete a la madre, sino también al padre. Los padres (varones) deben ser expresamente motivados por la empresa para que soliciten las bajas por paternidad o reduzcan su jornada laboral.<sup>7</sup> Esto tiene un efecto muy positivo en el comportamiento del hombre con sus hijos. Las ventajas son sobradamente conocidas por todos. Como ejemplo reciente queremos resaltar las conclusiones de un estudio realizado en España que ha demostrado que los niños con padres más presentes en su vida diaria se ponen enfermos con menor frecuencia.<sup>8</sup> Esto también ayuda a crear un mejor ambiente de trabajo en la empresa, menor absentismo y mejora la retención del talento. A pesar de las evidentes ventajas la disposición a la hora de coger bajas por paternidad por parte de los empleados, depende de la flexibilidad que en este sentido tenga la empresa y de la propia cultura empresarial.<sup>9</sup>

**¿Su empresa incentiva a los empleados masculinos para que cojan la baja paternal? ¿Y organizan las reuniones de una manera para que todos los implicados puedan asistir a ellas?**

El compromiso del Grupo Gamesa con la mejora de la experiencia de trabajo es lo que hace que el modelo retributivo del Grupo destaque frente a los sistemas de pago tradicionales. En su modelo retributivo, el Grupo Gamesa aboga por integrar todos los elementos que generan valor para el empleado bajo el concepto de "Compensación Total", donde el liderazgo, las expectativas profesionales, las condiciones de trabajo, la organización del trabajo e incluso los valores del Grupo Gamesa, constituyen un elemento diferencial que hace mejor y más deseable un puesto de trabajo, elevando la motivación e influyendo decisivamente en la competitividad.

Uno de los elementos sobre los que se sustenta esta estrategia de Compensación Total son las medidas de conciliación.

Así, el Grupo Gamesa, en los diferentes países en los que opera, y atendiendo a la legislación y usos y costumbres locales, tiene implantadas diferentes medidas de flexibilidad horaria, de organización del trabajo, permisos retribuidos y permisos no retribuidos, con el objetivo de conseguir un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.

Así, algunas de estas nuevas formas de organización del trabajo más flexibles y orientadas a motivar e incrementar el compromiso de los profesionales contribuyendo a una mejora de su calidad de vida compatibilizando vida laboral – personal, son las siguientes:

---

empresa. Marzo 2010, en [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eue//pagina/cuadernos\\_trabajo/ct02\\_2010.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eue//pagina/cuadernos_trabajo/ct02_2010.pdf), consultado por última vez 9.01.2016.

<sup>7</sup> Escot Mangas, Lorenzo / Fernández Cornejo, José Andrés / Lafuente Ibáñez, Carmen / Poza Lara, Carlos: La disposición entre los hombres españoles a tomarse el permiso por nacimiento. ¿Influyen en ello las estrategias de conciliación de las empresas? 02/2009, en: [http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eue/pagina/cuadernos\\_trabajo/CT02\\_2009.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eue/pagina/cuadernos_trabajo/CT02_2009.pdf), consultado por última vez 9.01.2016.

<sup>8</sup> [http://www.berdingune.euskadi.eus/u89-congizon/es/contenidos/informacion/quees/es\\_gizonduz/quees.html](http://www.berdingune.euskadi.eus/u89-congizon/es/contenidos/informacion/quees/es_gizonduz/quees.html), visto por última vez 7.12.2015.

<sup>9</sup> Escot Mangas, Lorenzo / Fernández Cornejo, José Andrés / Lafuente Ibáñez, Carmen / Poza Lara, Carlos: véase nota al pie 52. Una empresa, que concede un año de baja por paternidad, es Virgin Group: <http://abcnews.go.com/Business/virgin-group-year-long-maternity-paternity-leave-policy/story?id=31673628>, consultado por última vez 9.01.2016.

**Medidas de Flexibilidad:**

- Flexibilidad de horario de entrada y salida para poder compatibilizar los horarios familiares.
- Reducción del tiempo de comida en 45 minutos para adelantar el horario de salida.
- Jornada reducida los viernes para poder disfrutar de la tarde libre.
- Reducción de Jornada a en los meses de julio y agosto

**Medidas de maternidad y paternidad:**

- Permiso de paternidad remunerado (15 días) Gamesa lo complementa al 100% de la retribución salarial.
- Acumulación de las horas de lactancia inmediata a la finalización de la baja. Esta acumulación horaria se corresponde con 14 días laborales de ausencia inmediata a la finalización de baja por maternidad.
- Reducción de jornada para el cuidado de menores y familiares dependientes, estableciendo un mecanismo de aplicación no lineal de reducción de jornada que siendo plenamente compatible con las necesidades operacionales de Gamesa permita una distribución no regular de la misma.
- ~~A las empleadas~~ A los empleados en reducción de jornada se les respeta el salario íntegro para el cálculo de la retribución variable.
- Excedencia para el cuidado de menores de hasta 12 años, con reserva de puesto durante 18 meses, para atender al cuidado de cada menor a su cargo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

**Medidas para compatibilizar vida profesional y familiar:**

- Permisos retribuidos por matrimonio y eventos familiares (matrimonio, defunción).
- Excedencia para el cuidado de familiares dependientes con reserva del puesto durante 18 meses, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- Permisos no retribuidos Con el fin de compatibilizar la vida familiar y personal con la actividad laboral, previo aviso y justificación, para ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, (i) para trámites vinculados con adopciones (30 días), (ii) asuntos familiares acreditables (5 días/año), (iii) hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 15 días/año.
- Permiso no retribuido de hasta 3 meses de duración para trabajadores con más de 1 año de antigüedad para guarda legal, cuidado de familiares, formación, voluntariado, participación en actividades deportivas, eventos y concursos.

- Otras situaciones familiares y/o personales, debidamente justificadas, son atendidas por la compañía, dando lugar a excepcionales medidas de flexibilidad como el teletrabajo o la ampliación de la flexibilidad horaria.

**Desarrollo personal:**

- Planes de formación y carrera: diseño de programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.

**Amplio catálogo de beneficios sociales:**

Los beneficios sociales constituyen un conjunto de prestaciones sociales que completan el paquete retributivo y que proporcionan al empleado, y en ocasiones a su familia, protección a corto y largo plazo. Los beneficios sociales abarcan seguros de vida, incapacidad temporal, accidente, médico, asistencia en viaje, seguro médico para expatriados, planes de previsión social, tickets comida, tickets guardería, etc.

Todas estas medidas adoptadas por la compañía se traducen en una evolución muy positiva en el número de hombres que se acogen a estos incentivos. Así el porcentaje de hombres que se han acogido a una jornada reducida ha aumentado del 2% en 2014 al 4% en 2015. El número de hombres que han solicitado algún tipo de permiso retribuido relacionado con la maternidad o paternidad ha aumentado de 169 a 187, es decir, un 11% más en 2015, y el número de excedencias solicitadas por hombres para el cuidado de un familiar se han cuadruplicado.

**c) Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera:**

- **Las relaciones de género existentes en cuanto a la actividad de la empresa, así como a los diferentes órganos de dirección de la empresa deben convertirse en transparentes, en cumplimiento del art. 260 Décima de la Ley de Sociedades de Capital.**
- **Para un aumento del género infrarrepresentado (participación femenina) también en los puestos de dirección son necesarios programas de empoderamiento específicos (Por ejemplo, *LEAP* – o *Leadership Excellence Acceleration Program* del SAP: *LEAP* es un programa de 18 meses de duración, dirigido a mujeres con talento que bien muestran el potencial para la función ejecutiva o bien ya ejercen cargos ejecutivos, pero que quieren conseguir más. El programa intenta maximizar las capacidades de las participantes y proporcionarles el conocimiento que necesitan. Los entrenamientos incluyen: autoconocimiento y reflexión, planificación y desarrollo de la carrera profesional, *mentoring* y patrocinio, redes de contactos y marca, y gestión de las cualidades de dirección.**
- **Los programas de *mentoring* han demostrado ser un instrumento eficaz para el empoderamiento profesional de las mujeres. Estos programas pueden ayudar a mujeres que ya están en puestos de dirección o que muestran el potencial para estos cargos a generar un intercambio de experiencias y conocimientos, potenciar el contacto con los puestos de dirección superiores y aumentar su red de contactos. Además, el programa les brinda la posibilidad de ampliar sus propias competencias de dirección y sus métodos.**

- En este sentido los programas de *mentoring* en general también pueden ayudar en la organización de sus carreras profesionales a largo plazo, teniendo en cuenta las distintas etapas de la vida, así como programas para apoyar carreras tardías, aumentando así la proporción del género infrarrepresentado.
- En general los programas con formación y entrenamiento sobre la dirección respetuosa con la diversidad son apropiados para cambiar la cultura empresarial en relación la diversidad.<sup>10</sup>
- Además, es necesario que la empresa de un enfoque más transparente a la incorporación de su personal, especialmente en los puestos de alta dirección. A menudo al género infrarrepresentado les falta el acceso a puestos, que bien a través de contactos informales bien a través de procesos de selección transparentes se vuelven públicos. Con motivo de la dependencia a esa red de contactos, la ocupación de esos puestos de dirección se produce muchas veces por acontecimientos casuales.<sup>11</sup>

### ¿Su empresa ofrece este tipo de redes y mentoring?

El Grupo Gamesa cree en el desarrollo personal y profesional de sus empleados como un elemento implícito para el futuro y éxito de la organización. Para ello, el Grupo apuesta por un modelo de gestión que permita identificar, motivar y retener el talento. Proporcionar a los empleados oportunidades profesionales y el desarrollo de sus habilidades se configura como un elemento clave de compensación, y generador de una ventaja competitiva en la motivación y retención del talento.

A lo largo de 2015 se han consolidado los siguientes programas de desarrollo profesional y de captación del talento:

- **Programa de Altos Potenciales**, que tiene como objetivo acelerar el desarrollo y formación de talento con alto potencial. El número de mujeres identificadas como Alto Potencial ha aumentado del 20% de este colectivo en 2014 al 38% en 2015.
- El **Gamesa Leadership Program** cuyo objetivo es el desarrollo de habilidades de personal clave mediante la ejecución de proyectos multifuncionales con marcado alcance internacional. El número de mujeres participantes ha aumentado del 17% de este colectivo en 2014 al 33% en 2015.
- El **Gamesa Premium Scholarship Program** centrado en la incorporación de jóvenes titulados (becarios), para que, mediante la asignación de un proyecto multifuncional, adquieran el conocimiento y desarrollen las habilidades necesarias para su incorporación en la compañía, asegurando así el éxito en la captación de talento.
- **Programa interno de mentoring**. Dirigido a personal clave con alto potencial de desarrollo.

<sup>10</sup> Como por ejemplo el Proyecto Promociona: <http://www.proyectopromociona.com/index.php/es/>, consultado por última vez 9.01.2016.

<sup>11</sup> Un proyecto exitoso en Inglaterra es el "Consejo Aprendiz": <https://www.boardapprentice.com/>, consultado por última vez 9.01.2016

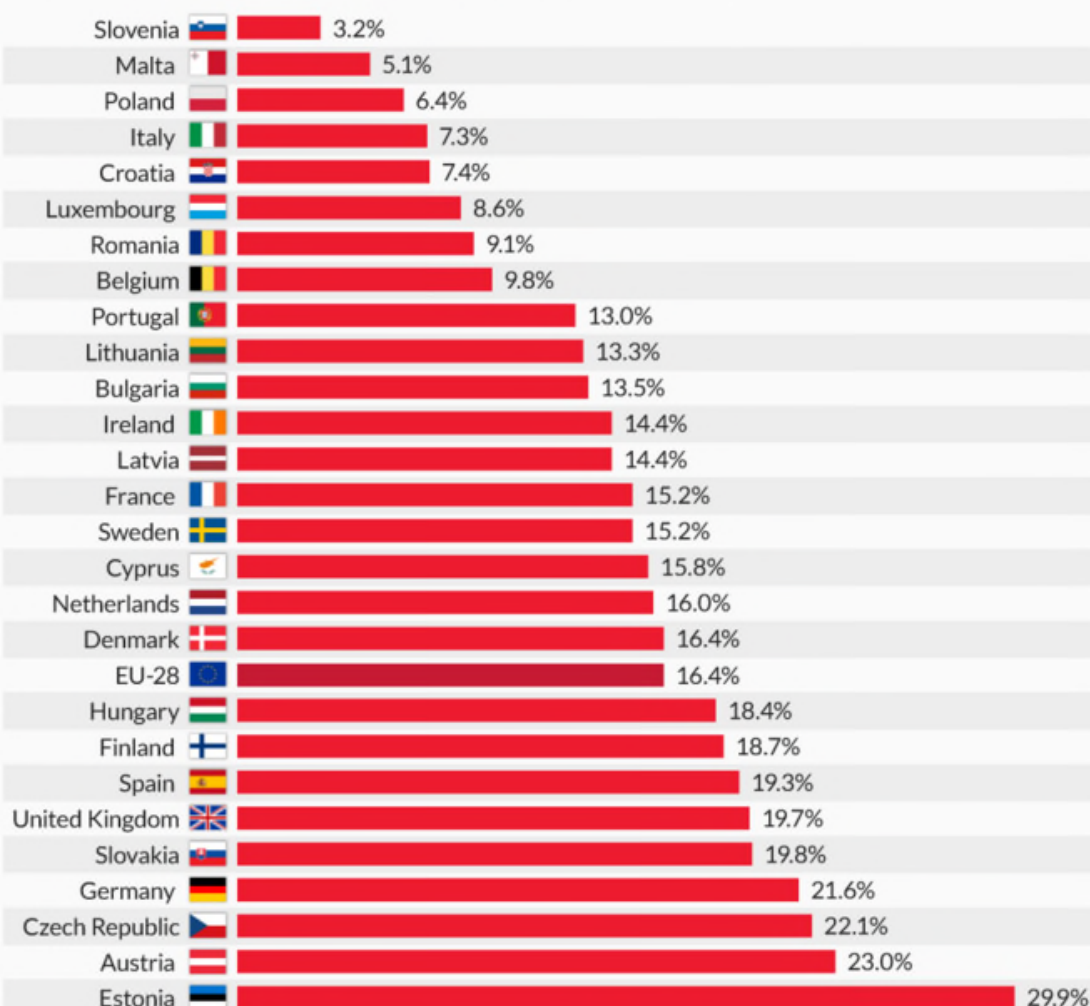
## CONTESTACIÓN A LAS PREGUNTAS FORMULADAS POR "PARIDAD EN ACCIÓN" Y "EUROPEAN WOMEN SHAREHOLDERS DEMAND GENDER EQUALITY" EN RELACIÓN A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE GAMESA DE 22 DE JUNIO DE 2016

- El **programa de movilidad internacional** obedece a nuestra internacionalización ya profundamente consolidada, dado que más de un 90% de nuestra cifra de negocio está fuera de España. El número de mujeres en asignación internacional ha aumentado del 4% de este colectivo en 2014 al 9% en 2015.
- **Proyecto Promociona, proyecto de CEOE y del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades:** La iniciativa consiste en la identificación y promoción del talento femenino, mediante el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo de mujeres, además de facilitar su acceso a los puestos de toma de decisión en las compañías. En 2015 Gamesa presentó 1 candidata, en 2016 son 3 las candidatas admitidas en este programa de formación en ESADE.

### d) Retribución:

#### The EU's gender pay gap visualised

Estimated difference between average gross hourly earnings of men & women\*



\*% of male gross earnings  
No data for Greece  
@StatistaCharts Source: Eurostat

i100

from The INDEPENDENT

statista

**Este reciente gráfico refleja una realidad conocida por todos: En España es la que es: las mujeres ganan de media hasta un 19,3%<sup>12</sup> menos que sus colegas masculinos.<sup>13</sup> Para reducir esta diferencia que perjudica tanto a hombres como a mujeres, debe implementarse un sistema de retribuciones transparente, por el que hombres y mujeres ganen lo mismo por el desempeño de los mismos o similares puestos de trabajo. Por las diferencias de salario las empresas ya han sido requeridas a presentar nuevas estrategias que tengan por objetivo reducir de forma permanente las diferencias salariales, como por ejemplo la «Estrategia de la Unión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)».<sup>14</sup>**

### **¿Su empresa asegura una retribución transparente e igualitaria?**

Gamesa entiende que el desarrollo de una estrategia de retribución adecuada se configura como una herramienta clave de gestión para impulsar el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades, el trabajo en equipo, el clima laboral y la satisfacción de los empleados.

El modelo retributivo del Grupo Gamesa, en línea con lo establecido en su Código de Conducta, se basa en el principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación, y garantizando el cumplimiento de la legislación laboral aplicable en todos los países en los que opera.

Por otro lado, el propio **proceso de revisión salarial anual** adopta medidas preventivas para asegurar a los empleados una retribución justa y competitiva, según su nivel profesional y los valores de mercado, y garantizando en todo caso el principio de igualdad. Todos los salarios, incluidos los de las mujeres y grupos minoritarios, deben estar alineados con las responsabilidades, requisitos, experiencia y desempeño en el puesto de trabajo. Los salarios de las mujeres y de otros grupos minoritarios son revisados para asegurar que son equiparables a otros de la organización con similares responsabilidades, experiencia y nivel de desempeño. Si se identifican inequidades, estas deben ser revisadas de manera individual y ajustadas, si procede.

### **e) Acoso sexual:**

**El acoso sexual en el puesto de trabajo es un problema actual, que debe contrarrestarse mediante la eliminación de tabúes y programas de formación continua.<sup>15</sup>**

### **¿Su empresa se ha adherido a la red de 'Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género'?**

<sup>12</sup> <http://www.expansion.com/economia/2015/10/30/56339c37e2704ef97d8b46af.html>, consultado por última vez 9.01.2016 y la nota 50.

<sup>13</sup> Escot Mangas, Lorenzo / Fernández Cornejo, José Andrés: Discriminación salarial de género en el mercado laboral español, en Revista universitaria de ciencias del trabajo, ISSN 1576-2904, Nº 7, 2006 (Ejemplar dedicado a: Inmigración, mujer y mercado de trabajo), págs. 321-368

<sup>14</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm), consultado por última vez 19.01.2016.

<sup>15</sup> RENAULT ESPAÑA se ha adherido a la red 'Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género': [http://www.elcorreodeburgos.com/noticias/burgos/renault-adhiere-red-empresas-sociedad-libre-violencia-genero\\_102113.html](http://www.elcorreodeburgos.com/noticias/burgos/renault-adhiere-red-empresas-sociedad-libre-violencia-genero_102113.html), consultado por última vez 9.01.2016; Instituto de la Mujer: "Acoso sexual. Acoso por razón de sexo. Mobbing"

<http://www.inmujer.gob.es/conoceDerechos/preguntas/acoso.htm>, consultado por última vez 19.01.2016



El 1 de julio de 2015 el Grupo Gamesa firmó un convenio de colaboración con el Ministerio de Sanidad, de Servicios Sociales e Igualdad para promover la **sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas**. Así, el Grupo Gamesa forma parte de la red de "Empresas por una sociedad Libre de Violencia de Género". Entre las actividades llevadas a cabo en esta materia destaca la suma del Grupo Gamesa a la iniciativa del Ministerio en conmemoración del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer. Ese día, 25 de noviembre, la práctica totalidad de la plantilla en España se adhirió a la campaña "Hay salida" llevando una chapa con el logo de esta campaña.

Además, el Grupo Gamesa dispone de un **Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo** con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Este protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas.

#### **f) Lenguaje no sexista y comunicación:**

**La comunicación es una parte esencial de las relaciones humanas. Las empresas deben cuidar las comunicaciones internas y externas empleando un lenguaje no sexista y extender esta práctica a todos los ámbitos de la empresa. El lenguaje refleja nuestra percepción del mundo y nos ayuda a construir la realidad.<sup>16</sup> Frases como "sé un hombre"<sup>17</sup> o "no llores como una niña" únicamente contribuyen a que tanto hombres como mujeres caigan en estereotipos.**

#### **¿Su empresa usa lenguaje no sexista?**

El respeto y la promoción de la diversidad inherente a la naturaleza de una compañía multinacional como Gamesa y la promoción constante de la igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la gestión de personas del Grupo Gamesa. Así la compañía incorpora la perspectiva del género en todos los procesos de gestión de personas.

La Comisión de Igualdad vela para que se cumpla el objetivo de evitar el uso sexista en los documentos, anuncios de selección, publicaciones, etc. Precisamente una de las acciones que contempla del Plan de Igualdad es la elaboración y difusión de una guía para el uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc.

<sup>16</sup>Bengoechea Bartolomé, Mercedes: Lenguaje y sexismo, en Diversidad de Género e Igualdad de Derechos, Valencia, 2012, páginas 41-52.

<sup>17</sup>The Mask You Live In, in: <https://www.youtube.com/watch?v=hc45-ptHMxo>, Miss Representation Trailer, en: <https://www.youtube.com/watch?v=8ap2xnMcvpw>, consultado por última vez 9.01.2016.

**g) Salud en el puesto de trabajo:**

**Las trabajadoras embarazadas deben ser protegidas durante su embarazo, pero no discriminadas. El embarazo no es ninguna enfermedad, sino únicamente un estado en el cual las mujeres pueden desarrollar sus trabajos según su condición física.**

**¿En su empresa, las mujeres embarazadas pueden desarrollar sus trabajos según su condición física?**

La prevención de riesgos del Grupo Gamesa incorpora la perspectiva del género para abordar de forma integral los problemas que afectan específicamente a las mujeres. La compañía protege especialmente la maternidad evitando que las mujeres embarazadas se vean expuestas a riesgos que puedan perjudicar su salud. En 2015 se han gestionado en España 12 procesos de riesgo por embarazo y 14 de riesgo por lactancia. De forma preventiva se toman determinadas medidas como pueden ser disminuir la frecuencia de viajes o eliminarlos, adaptar temporalmente el puesto de trabajo para que la trabajadora no tenga que realizar trabajos de obra y la supervisión se realice desde la oficina, adaptación de puesto de trabajo para evitar sobrecarga o estrés, e incluso baja médica durante el embarazo en los puestos en los que existen factores químicos y no es posible la adaptación del puesto de trabajo.