

II PLAN

de

IGUALDAD

ÚNICO DE EMPRESAS DEL GRUPO ENAGÁS



16 de junio 2022

ÍNDICE DE CONTENIDOS

- 1. Introducción y principios generales**
- 2. Determinación de las partes que lo conciertan**
- 3. Ámbito personal, territorial y temporal**
- 4. Informe de diagnóstico**
- 5. Resultados de la auditoría retributiva (RD 902/2020)**
- 6. Objetivos generales del Plan de Igualdad**
- 7. Ámbitos de actuación: descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, indicadores y calendario de implantación**
- 8. Medios y recursos**
- 9. Calendario de actuaciones**
- 10. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**
- Vigencia y procedimiento de modificación**
- 11.** En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- 12. Protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso laboral**



1. | Introducción y principios generales

La Dirección del Grupo Enagás (en adelante “Enagás”) y la Representación de las Personas Trabajadoras renuevan su compromiso de garantizar la igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Empresa y a todos los efectos, no permitiendo discriminación por razón de sexo u otra índole y promoviendo unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad e inclusión como un principio estratégico de la compañía.

1.1. Contexto empresarial

Enagás opera en un sector de actividad en el que la mujer ha estado tradicionalmente subrepresentada debido a condicionamientos sociales y culturales y las áreas de conocimiento demandadas por el sector energético, a las que las mujeres históricamente no han accedido o lo han hecho en un número muy inferior al de hombres, han dificultado la incorporación de mujeres en los perfiles requeridos por Enagás.

La circunstancia mencionada ha condicionado, igualmente, la incorporación de mujeres tanto a posiciones con responsabilidad sobre equipos, como a posiciones pre directivas y directivas de la compañía, dado que para el acceso a las mismas se ha venido requiriendo un nivel de experiencia previa en las áreas técnicas y operativas en las que precisamente la presencia de mujeres ha sido menor.

Para responder a este reto, Enagás ha venido trabajando en la generación de un entorno cultural adecuado, preparado para hacer frente a los desafíos del contexto actual. En este sentido, se considera fundamental contar con un ambiente de trabajo en el que imperen la confianza y el respeto mutuo, y en el que aspectos como la diversidad, la integración y el reconocimiento del mérito individual constituyan rasgos distintivos de la identidad de la compañía.

Enagás mantiene su marco de actuación para la promoción de la igualdad en torno a los siguientes pilares básicos:

 **Cumplimiento con la normativa legal vigente:** Enagás considera fundamental conocer y cumplir con la legislación vigente para orientar y planificar la gestión de asuntos como la prevención y la penalización de conductas discriminatorias contra las mujeres y el diseño de medidas para garantizar la presencia efectiva de la mujer en los distintos ámbitos de la compañía.

 **Igualdad de oportunidades y equidad:** Enagás se compromete a garantizar que las decisiones y mecanismos sobre selección, contratación, progreso personal y promociones profesionales se basen en el mérito: integridad, trabajo y logros alcanzados. Cuestiones como, entre otras, el sexo, edad, raza, ideologías o creencias, no tienen influencia sobre las decisiones de contratar, promocionar, desarrollar el talento o recompensar el mérito de las personas.

Enagás entiende que, para cumplir este compromiso, debe prestar especial atención a garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, por la mayor complejidad del contexto, asegurando la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en las oportunidades laborales ofrecidas a sus profesionales.

 **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** Enagás quiere que todas las personas de la compañía tengan la posibilidad de desarrollar sus carreras profesionales sin necesidad de renunciar a sus responsabilidades personales y familiares.

De esta forma, Enagás quiere proporcionar a todo su equipo humano un equilibrio para que puedan seguir cuidando y cultivando otras responsabilidades e intereses, que les permitan alcanzar la plena satisfacción en

sus vidas personales y profesionales en entornos laborales cada vez más competitivos y exigentes.



Extensión de los principios de igualdad a la cadena de valor: Enagás considera a sus proveedores y contratistas como colaboradores indispensables para la consecución de sus objetivos de negocio. Asimismo, desde la compañía se considera crucial impulsar colaboraciones íntegras y eficientes con objeto de construir relaciones de fidelidad a largo plazo.

En esta línea, Enagás es consciente de la importancia de involucrar a sus proveedores y contratistas en la difusión de sus compromisos éticos y por ello se compromete a promover la difusión de sus valores y código ético en toda su cadena de valor. Con el objetivo de promover el buen servicio también desde la vertiente social, Enagás trabajará para trasladar, cuando las circunstancias lo aconsejen, y desde el respeto a la libertad de gestión, estos compromisos a las licitaciones y adjudicación de cualquier tipo de contrato, intentando reconocer el trabajo de aquellas compañías que promueven la igualdad y la integridad en sus organizaciones.

Enagás seguirá considerando, en todas las medidas que se desarrollen para mejorar la gestión de estos aspectos, todos los riesgos y las áreas de mejora para evitar introducir factores que puedan distorsionar o incluso ser contraproducentes respecto a los objetivos perseguidos. La compañía, por encima de medidas concretas, busca garantizar la igualdad de derechos y oportunidades.

Enagás mantendrá la integración de la promoción de la igualdad en las orientaciones de sus políticas de recursos humanos como un firme compromiso de futuro. La compañía busca mantenerse como un referente nacional en estos temas con la prioridad de seguir impulsando un entorno cultural que constituya una seña de identidad corporativa que identifique a Enagás como un lugar excelente para trabajar.

1.2. Contexto jurídico

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se consagran en la Constitución Española (artículos 14 y 9.2), son esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, y vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, la "LOIEMH" o la "Ley") incide en una presencia igualitaria en el mundo laboral y prescribe la creación e implantación de un Plan de Igualdad. En la misma línea se desarrollan el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y los posteriores desarrollos legislativos, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe continuar siendo, por tanto, una prioridad para Enagás, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

Por propio convencimiento y acorde con el cumplimiento de la Ley, Enagás da continuidad al camino iniciado en 2009 con su primer plan de igualdad, adecuándolo a los nuevos parámetros legislativos antes mencionados.

Para ello, como primer paso, se ha realizado un nuevo diagnóstico de situación, como base para la posterior definición de acciones correctoras o impulsoras.

Este Plan, que ha sido concebido respetando las pautas, guías y definiciones legales, supondrá un impulso en la profundización de la realidad existente en Enagás en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. | **Determinación de las partes que lo conciertan**

El presente Plan de Igualdad se enmarca en el compromiso y en la apuesta por consolidar el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación. Su contenido se adapta a los nuevos requerimientos legales y se ha elaborado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Enagás.

Este acuerdo tiene el mismo valor y pasará a formar parte del Convenio Colectivo, siguiendo los mismos requisitos de registro y publicación de éste.

Las partes firmantes son la Dirección de la Empresa y la Representación de los Sindicatos con una representación superior al 10% y firmantes del Convenio Colectivo.

3. | **Ámbito personal, territorial y temporal**

- a) Ámbito personal:** el Plan de Igualdad es de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta y bajo dependencia de la compañía según lo establecido en el artículo 1 del III Convenio Colectivo del Grupo Enagás.
Asimismo, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.
- b) Ámbito territorial:** este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para Enagás. Igualmente, regirá en todos los centros y lugares de trabajo de las Empresas incluidas en su ámbito funcional de aplicación, según lo establecido en el artículo 1 del III Convenio Colectivo del Grupo Enagás, y ubicadas en cualquier parte del territorio nacional en que aquellas desarrollan sus actividades empresariales.
- c) Ámbito temporal:** el presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde el momento de su inscripción en el registro por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Enagás, sustituye al actual I Plan de Igualdad de la compañía y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

4. Informe de diagnóstico

Con el fin de garantizar la plena objetividad del análisis de la situación de Enagás con respecto a la Igualdad, se ha contado con un equipo de trabajo integrado por la Dirección General de Personas y Recursos, la Representación Legal de los Trabajadores y la consultora WTW (auditoría retributiva y registro retributivo RD 902/2020).

El diagnóstico ha tenido por objeto cumplir lo preceptuado por la legislación recogida en el apartado 2.1 del presente Plan de Igualdad y, en concreto, realizar un análisis atendiendo a:



El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación directa ni indirecta, y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.



El principio de igualdad de oportunidades, realizando el análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.

De acuerdo con los resultados de este análisis se han obtenido una serie de conclusiones y recomendaciones sobre la situación real de Enagás, así como la identificación de áreas que requieren de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras.

En este sentido, la fase de diagnóstico toma como punto de partida la información, resultados y conclusiones de la situación en Enagás, incorporando los nuevos requerimientos de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 en lo relativo al informe de registro retributivo, auditoría e infrarrepresentación femenina.

Las principales conclusiones del mismo para el presente Plan de Igualdad, en tanto que no se cumpla su vigencia, son las siguientes:

Procesos de selección y contratación

El diagnóstico ha permitido realizar un análisis de los procesos de Recursos Humanos cuantitativa y cualitativamente. Como principal conclusión de este proceso, se destaca que Enagás implementa medidas específicas para potenciar la imagen de marca como empleador entre el colectivo femenino y aumentar la incorporación de mujeres en la compañía. Esto es especialmente relevante ya que las áreas de infraestructuras de Enagás son las que cuentan con un menor número de mujeres en la cantera de candidaturas y son las que demandan mayor contratación.

Clasificación profesional (mapa de género)

El modelo de clasificación profesional establecido en el Convenio Colectivo del Grupo Enagás, establece cuatro Grupos Profesionales: Grupo Técnico, Grupo Administrativo Informático, Grupo Especialista Técnico y Grupo Servicios Auxiliares. Para cada Grupo Profesional se establecen las Bandas Retributivas, definidas en una escala de niveles salariales del 1 al 20, que se aplican por igual a todas las personas trabajadoras del mismo, sin que quepa discriminación por razón de sexo.

Cabe mencionar que Enagás ha definido un mapa estructurado en tres carreras profesionales (Gestión, Especialista y Convenio), y grupos profesionales que se erigen como punto de partida para los procesos de gestión de personas, considerando todo el marco legal y específicamente el establecido en el Convenio Colectivo vigente. El personal denominado como Excluido de Convenio, se encuentra dentro de las Carreras de Gestión y Especialista.

Las principales conclusiones del análisis realizado en este ámbito son las siguientes:

- Enagás cuenta con cerca de un 30% de mujeres sobre la plantilla total activa.
- En Enagás hay más de un 37% de mujeres dentro de los grupos que conforman la carrera de gestión que abarcan

desde MCDs hasta posiciones de Coordinación, destacando en estas últimas más de un 40% de mujeres, lo que evidencia el esfuerzo de la compañía por incrementar la presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad.

- Los grupos más feminizados son: Administrativo Técnico Ayudante y Administrativo General. Los grupos más masculinizados son: Especialista Técnico General y Especialista Técnico MMII.

Procesos de formación

Enagás apuesta por la formación de sus profesionales desde su incorporación y a lo largo de toda su carrera profesional en la compañía.

La formación comienza con el Plan de Acogida de Enagás, que contempla acciones de comunicación y formación. Incluye formación e-learning sobre aspectos como el Código Ético, modelo de prevención de delitos, modelo de prevención de la corrupción, derechos humanos o igualdad, entre otros, que son de obligado cumplimiento para todos los profesionales, y una formación presencial sobre la cadena de valor de Enagás, que ofrece una visión global del negocio de la compañía a los profesionales.

A la Comisión Paritaria de Seguimiento y Control de Convenio del Grupo Enagás se presentan los planes de formación para su información y negociación.

Desde la perspectiva de género, el número de horas de formación que se han asignado en 2020 es proporcional al número de mujeres y hombres en la organización.

Procesos de promoción

En Enagás se diseñan planes de desarrollo individualizados y adaptados a las necesidades identificadas. Las promociones se realizan siguiendo un proceso que objetiva la selección de la candidatura interna más apropiada.

Enagás apuesta por el progreso profesional de las mujeres, poniendo foco en el desarrollo del talento femenino a través de programas de desarrollo internos y externos.

Asimismo, la compañía impulsa medidas dirigidas a incrementar la participación de la mujer en puestos de responsabilidad; desde el año 2013 participa en el programa Promociona y desde 2020 en el Progresas, igualmente la empresa lleva a cabo programas de identificación del talento desde el año 2016.

La compañía establece objetivos ambiciosos para la incorporación de mujeres, a corto y largo plazo.

Condiciones de trabajo

Enagás cuenta con un Convenio Colectivo que regula las condiciones de trabajo y dota al Grupo de un marco de estabilidad laboral, acorde con el contexto socioeconómico y con las necesidades y evolución de la compañía.

Además, Enagás entabla negociaciones colectivas y realiza consultas periódicas con la representación legal de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, la resolución de conflictos, las relaciones internas y cuestiones de preocupación mutua.

En el Convenio Colectivo se regulan los siguientes ámbitos:

- Organización del trabajo
- Clasificación y promoción profesional
- Retribución y retribución flexible
- Provisión de vacantes
- Formación
- Jornada, horarios y flexibilidad
- Vacaciones, permisos y suspensiones de contrato
- Movilidad geográfica

- Prevención de riesgos
- Beneficios sociales
- Jubilación y permisos especiales
- Derechos de representación colectiva y derechos sindicales
- Desconexión digital
- Discapacidad
- Teletrabajo

Dichos ámbitos no incluyen ningún aspecto que pueda suponer una discriminación en materia de género. Por el contrario, muchas de las medidas implantadas están orientadas a impulsar la igualdad de oportunidades y facilitar un equilibrio en materia de retribución y desarrollo profesional.

Para los profesionales excluidos de convenio colectivo del Grupo Enagás, la normativa reguladora de condiciones laborales con carácter general es el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, aquellas condiciones del convenio colectivo del Grupo Enagás que mejoran las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores son en su mayoría de aplicación para toda la plantilla.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La compañía está comprometida con el fomento de políticas y medidas que favorezcan la corresponsabilidad y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de sus profesionales. De igual manera, y desde el respeto a la libertad de gestión, Enagás hace extensible este compromiso a todos sus grupos de interés, prestando especial atención a los proveedores y contratistas como colaboradores indispensables para la consecución de los objetivos de negocio de la compañía.

Enagás ha impulsado acciones que fomentan la corresponsabilidad y sensibilizan en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres, mediante los canales de comunicación interna y a través de programas formativos. Cabe destacar, que Enagás ofrece medidas de flexibilidad laboral y beneficios para favorecer la corresponsabilidad de todos sus profesionales, algunas de las cuales mejoran las previstas por la legislación vigente.

De la información analizada, se extrae que las mujeres son las que, en mayor medida, optan por las reducciones de jornada y excedencias por cuidado de menor/familiar, medidas que, por otra parte, tienen impacto en la retribución.

Infrarrepresentación femenina

Se observa infrarrepresentación femenina en los grupos Especialista Técnico General y Especialista Técnico MMIII, cuya actividad históricamente se ha realizado por hombres, dado que para el acceso a los mismos se ha venido requiriendo un nivel de experiencia previa en las áreas técnicas y operativas en las que precisamente la presencia de mujeres ha sido menor.

Asimismo, se aprecia una menor presencia porcentual de mujeres en posiciones directivas.

Retribución

La estructura retributiva de Enagás se articula mediante un mapa de grupos profesionales que se erigen como punto de partida para los procesos de compensación, considerando todo el marco legal y específicamente el establecido en el Convenio Colectivo vigente. Los análisis retributivos de brecha salarial se han realizado en base a estos grupos profesionales.

En el Convenio Colectivo no se detecta ningún aspecto en cuanto a la retribución que pueda resultar discriminatorio por motivo de género. La retribución salarial la determina el grupo profesional y banda retributiva de conformidad con las tablas salariales vigentes en cada momento. Las tablas salariales recogen la retribución anual vinculada al nivel salarial con independencia del sexo. Asimismo, los complementos variables están relacionados con la función/actividad con independencia del sexo.

En la Norma general de Retribución Total de Enagás para personal excluido de Convenio, tampoco se detecta ningún

criterio que pudiera suponer una discriminación por motivo de género, ni en la elegibilidad del colectivo, ni en los criterios de determinación para el cálculo de elementos retributivos fijos o variables.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Enagás rechaza de manera expresa el abuso de autoridad y el acoso en todas sus formas, así como cualquier conducta que pueda generar un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

La compañía dispone de un Protocolo de Prevención y Actuación para cualquier situación de acoso laboral a disposición de sus profesionales. Este protocolo establece un canal de denuncias confidencial para casos de acoso.

Adicionalmente, con el objetivo de fomentar la sensibilización en esta materia, la plataforma de formación incorpora un contenido obligatorio que desarrolla en detalle información sobre los tipos de acoso, cómo identificarlos, espacios para reportarlos y acciones para prevenirlos.

En conclusión, el conjunto de acciones desplegadas por Enagás en distintas áreas de actuación, manifiesta un compromiso claro y constante con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en todos los procesos y ámbitos de la compañía.

Este compromiso comporta la voluntad de Enagás de continuar trabajando en la eliminación de cualquier barrera que impida seguir avanzando en el desarrollo profesional de la mujer, así como en la incorporación de talento femenino en la compañía.

Comunicación

Enagás realiza campañas de comunicación internas y externas para mejorar la visibilidad de la mujer en el entorno laboral y minimizar así el impacto de sesgos, mostrando de esta manera su compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivo de género.

Clima laboral

Enagás realiza encuestas de clima laboral cada dos años con el fin de disponer de un diagnóstico completo del ambiente organizacional de la compañía y conocer el índice de compromiso de los profesionales.

En línea con los proyectos de la compañía, la encuesta de clima laboral incorpora un índice de *Wellbeing*, que integra las dimensiones física, social, emocional y financiera y un índice sobre diversidad e inclusión para conocer la percepción de los profesionales respecto a la cultura que promueve la compañía en la materia.

Con carácter anual se realizan encuestas específicas para hacer un seguimiento de las áreas de mejora identificadas en los resultados de la encuesta de clima laboral y valorar el estado de las nuevas iniciativas puestas en marcha por Enagás.

Violencia de género

Enagás, consciente de la problemática social existente y de la necesaria implicación de todos los agentes sociales en la prevención y erradicación de esta lacra social, ha firmado con el Gobierno de España un acuerdo para favorecer la sensibilización en esta materia, adhiriéndose a la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género, y ha establecido medidas específicas para trabajadoras víctimas de violencia de género que mejoran las previstas por la legislación.

Asimismo, en cumplimiento de este compromiso, Enagás participa en campañas de comunicación internas y externas y en el desarrollo de programas formativos dirigidos a mejorar la empleabilidad de mujeres vulnerables en respuesta a las necesidades del entorno social en el que opera la compañía.

5. | Resultados de la auditoría retributiva (RD 902/2020)

a) Evaluación

El Real Decreto 902/2020 para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene como objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Igualmente desarrolla reglamentariamente diversos aspectos regulados por el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores con el objetivo de establecer un conjunto de disposiciones específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

En aras de obtener la mayor objetividad, Enagás ha externalizado en Willis Towers Watson el estudio y análisis de situación, con la finalidad de disponer de la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la compañía cumple, de manera transversal y completa, con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, así como para permitir definir las necesidades a fin de evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes para garantizar esta igualdad.

La metodología de Willis Tower Watson se basa en la valoración Global Grading Systems y aplica fielmente los principios y requisitos establecidos en la norma:

“Adecuación”

La metodología WTW es estándar, aplicable a todas las organizaciones a nivel mundial (con independencia del sector de actividad, tamaño, país), emplea una terminología universal, neutral a las diferencias culturales de las organizaciones, de tal forma que se crea un lenguaje común a la hora de valorar y comparar clasificaciones organizativas.

“Totalidad”

Se valora desde distintas perspectivas con base en 7 factores: conocimiento funcional, conocimiento del negocio, liderazgo, resolución de problemas, naturaleza de impacto, área de impacto y habilidades interpersonales.

“Objetividad”

El cálculo de la puntuación final obtenida se hace a través de un software propio y son iguales para todas las organizaciones lo que asegura que el proceso es totalmente objetivo y no se discrimine por razón del sexo (neutral). No hay ningún factor que responda a características personales del empleado (performance, sexo, etc.).

“Sistema analítico”

Utilización de una metodología cuantitativa basada en puntos y factores y realizada a través de un software.

b) Diferencias retributivas

Por otra parte, el diagnóstico se focaliza tanto en la retribución y promoción, como en otros factores que puedan ser desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica, derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Los cálculos de la brecha salarial se han realizado siguiendo las pautas publicadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y bajo las directrices recogidas en la herramienta del Instituto de las Mujer del Ministerio de Igualdad con fecha 15 de abril de 2021.

Para garantizar la aplicación del principio de transparencia retributiva, la compañía ha compartido con la representación de las personas trabajadoras, a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, los datos del registro retributivo del Enagás. Los cálculos presentados en el informe incluyen los resultados comparativos entre

mujeres y hombres en valores absolutos, así como los resultados porcentuales con respecto a la plantilla total y con respecto a la plantilla de mujeres y hombres a 31/12/2020, incluyendo a los profesionales que han sido baja durante el ejercicio analizado.

El registro salarial contempla la desagregación por sexo de los promedios y de las medianas de todos y cada uno de los conceptos retributivos que afectan a Enagás y la diferencia salarial, en términos porcentuales, entre hombres y mujeres, desagregados en salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales.

Se han realizado los cálculos retributivos tanto de los conceptos efectivos como de los equiparados (importes calculados considerando el efecto de la normalización de jornadas no completas, así como normalizando y anualizando las altas, bajas y bajas temporales); el estudio se ha realizado a partir de la información detallada de las diferentes situaciones contractuales que hayan podido afectar a una persona durante el período con respecto a cambios de actividad/función, cambios en la modalidad contractual, cambios en el tipo de jornada, antigüedad, nivel de formación y retribución, entre otros.

Los resultados de la diferencia salarial en términos porcentuales se han presentado a nivel global por grupo profesional de convenio y excluido y como resultado de la aplicación de la metodología de valoración Global Grading Systems, de WTW.

De los resultados de la auditoría retributiva, en Enagás no se observa brecha salarial superior al 25% por razón de sexo en Salario Base ni en Remuneración Total, conforme a los criterios del RD 902/2020.

Las diferencias existentes en los complementos salariales y percepciones extrasalariales, se justifican por razones ajenas a una discriminación retributiva por sexo y se derivan de la aplicación de complementos por razón de actividad (retenes, turnos, disponibilidades, etc.) y/o por situaciones personales/familiares (prestaciones seguridad social, pólizas de salud, etc.)

Las políticas retributivas, de promoción, conciliación, movilidad y disponibilidad de Enagás no incluyen ningún aspecto que pueda suponer una discriminación en materia de género. Por el contrario, muchas de las medidas implantadas están orientadas a impulsar la igualdad de oportunidades y facilitar que los hombres y mujeres de Enagás que lo deseen puedan alcanzar puestos de responsabilidad, sin renunciar a su vida personal y familiar.

c) Vigencia

Enagás asume el compromiso de mantener el seguimiento en materia de igualdad retributiva durante la vigencia del Plan de Igualdad. La Auditoría Salarial tendrá la vigencia del presente Plan de Igualdad del que forma parte.

6. | Objetivos generales del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Enagás persigue garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo sea un principio rector de todas las actuaciones empresariales de forma transversal y esté presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de Recursos Humanos de la compañía.

En línea con los compromisos manifestados por ambas partes, el presente Plan de Igualdad da continuidad a los objetivos generales del anterior Plan e incorpora nuevas medidas que complementan y perfeccionan los objetivos perseguidos, siendo los principales los siguientes:

-  Identificar, en base al diagnóstico de situación realizado, las áreas necesarias de actuación para asegurar el cumplimiento de este principio y poner en marcha las medidas precisas, realizar su seguimiento y adoptar si fuere preciso las subsiguientes medidas correctoras.
-  Garantizar un seguimiento adecuado de la situación de la Igualdad en Enagás y de la medición de la gestión/ efectividad de las medidas adoptadas.
-  Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.
-  Promover la sensibilización de toda la plantilla en torno a la Igualdad y la Conciliación y Corresponsabilidad a través de las acciones de comunicación y formación necesarias.
-  Mantener la figura de Responsable de Igualdad de la Comisión de Seguimiento, a fin de que los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno en la compañía y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.

a) Objetivos cualitativos

Dar a conocer de forma expresa la voluntad empresarial de servicio a la sociedad, reforzando en este caso, el compromiso de la compañía y de la dirección con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente, así como fomentar una cultura de respeto al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con una mentalidad en los profesionales en la que no tengan cabida estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.

Utilizar criterios de capacidad, competencia, méritos e igualdad de oportunidades que garanticen la objetividad y transparencia en todos los procesos de selección, así como prevenir cualquier elemento de discriminación en la selección y contratación.

Potenciar, a través de la formación, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la compañía.

Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.

Potenciar la presencia de la mujer en todas las acciones de análisis de capacidades profesionales y necesidades de desarrollo profesional que se lleven a efecto durante la vigencia de este Plan.

Garantizar la igualdad de trato y de valoración de las personas que se encuentran disfrutando alguna de las medidas previstas por la empresa para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Promocionar las condiciones de trabajo que eviten cualquier situación de acoso: sexual, por razón de sexo y moral, mediante la elaboración y difusión de un protocolo de acoso que regule la prevención y la actuación en este tipo de situaciones.

Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Mejorar los derechos de las trabajadoras de la empresa que pudieran ser víctimas de violencia de género, incidiendo en su protección real, eficaz y eficiente.

Sensibilizar a toda la plantilla para identificar situaciones de trabajadoras en riesgo y hacer partícipe a toda la compañía del compromiso de la empresa en la erradicación de cualquier tipo de violencia mediante la difusión de las medidas acordadas.

Facilitar que las mujeres y hombres compatibilicen responsabilidades y obligaciones laborales y personales garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Integrar la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres y la perspectiva de género en la gestión preventiva de riesgos de forma que se tengan en cuenta las singularidades de las mujeres en lo que concierne a las medidas de prevención de riesgos laborales.

Garantizar la eliminación de posibles situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer embarazada.

b) Objetivos cuantitativos

Fortalecer la presencia femenina en los niveles de responsabilidad de la compañía.

Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo, asegurando que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro.

Promover la incorporación de las mujeres en la Organización, fundamentalmente en los grupos profesionales y áreas de actividad/función en las que están subrepresentadas.

6.1. Definiciones previas

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, resulta necesario definir:

Plan de igualdad: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación/ tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Discriminación directa por razón de sexo: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados,

Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

Acoso por razón de sexo: Todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona o de su identidad de género, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Acoso moral o mobbing: Agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Medidas de acción positiva: medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Indemnidad frente a represalias: se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.

Tutela judicial efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el Art., 53,2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

7. Ámbitos de actuación: descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, indicadores y calendario de implantación

En base a las conclusiones del diagnóstico de situación realizado se determinan las siguientes áreas de actuación del II Plan de Igualdad:

- Sensibilización y comunicación
- Selección y contratación
- Formación, promoción y desarrollo profesional
- Retribución
- Situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer: acoso
- Violencia de género
- Infrarrepresentación femenina
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Condiciones de trabajo y salud laboral

7.1. Sensibilización y comunicación

Objetivo

Dar a conocer de forma expresa la voluntad empresarial de servicio a la sociedad, reforzando en este caso, el compromiso de la compañía y de la dirección con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente, así como fomentar una cultura de respeto al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con una mentalidad en los profesionales en la que no tengan cabida estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Elaboración y difusión de un documento proporcionando directrices sobre la utilización de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de la empresa, así como en las acciones de divulgación, publicidad y reclutamiento.	Medida puesta en marcha, se propone una campaña de refuerzo en el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.	Redacción del documento Publicidad del documento Campaña de comunicación	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia Comunicación Interna
Revisión de la página web de la compañía para asegurar que se da a conocer plenamente el compromiso con la Igualdad y la existencia de este Plan de Igualdad.	Medida puesta en marcha. Actualmente la Web de Enagás se encuentra en fase de revisión de contenidos, se prevé su nueva interface a finales del primer semestre de 2022.	Número de visitas a la página Número de descargas del plan	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia de Comunicación Externa

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Inclusión en el área personal de la intranet de un apartado específico para Igualdad.	Medida puesta en marcha.	N.º Documentos informativos corporativos	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia de Comunicación Interna
Elaboración de un plan de comunicación específico para igualdad, con el fin de contribuir a la difusión del compromiso expresado en esta materia. La campaña podrá incluir la comunicación de charlas, seminarios, conferencias, etc. sobre algún tema en concreto relacionado con la igualdad de género.	Medida puesta en marcha. Formalización del plan de comunicación 2022-2023.	Diseño del plan Medición de los impactos de la comunicación: • N.º de mensajes publicados • N.º de descargas de una publicación/inscripciones a una actividad	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia de Comunicación Interna
Promover iniciativas de <i>networking</i> entre las profesionales de la compañía para tratar temas de interés y actualidad, dirigidos al desarrollo y liderazgo de las mujeres.	Medida puesta en marcha. Continuidad durante la vigencia del Plan.	Diseño del evento Número de profesionales que participan en el mismo	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia Relaciones Institucionales
En aquellas encuestas internas que se realicen y siempre que sea procedente, se introducirán cuestiones relativas a la igualdad con el fin de obtener mediciones del grado de respeto y sensibilización de este principio.	Medida puesta en marcha. Lanzamiento nueva edición encuesta clima en 2022.	Resultados de la encuesta de clima.	Gerencia Diversidad y Compromiso
Fomento de la imagen de la mujer en empleos técnicos y operativos y en puestos de responsabilidad mediante imágenes corporativas en la web, portal del empleado, material de merchandising, así como en la promoción de actividades de distinta índole.	Medida puesta en marcha.	Número de publicaciones con imágenes inclusivas	DG. Personas y Recursos DG. Comunicación y Relaciones Institucionales
Actualización del manual de acogida del personal de nuevo ingreso para que refleje la cultura, normas y prácticas en esta materia.	Medida puesta en marcha. Actualización del manual 2023.	Revisión del manual Número de acompañamientos realizados	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia de Atracción y Desarrollo del Talento Gerencia de Formación
Diseño y conducción de acciones de sensibilización/formación, dirigidas a toda la plantilla en igualdad, diferenciando contenido según colectivos: gestores de personas, nuevas incorporaciones D.G. Personas y Recursos, etc.).	Medida puesta en marcha. Actualización de la formación durante la vigencia del Plan.	Número de personas formadas en materia de igualdad Número de personas formadas sobre el canal ético Número de personas que participan en el curso de cadena de valor	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia de Formación
Campañas para hacer conciencia sobre la importancia de empoderar a las mujeres en todos los entornos, proteger sus derechos y garantizar que éstas puedan alcanzar todo su potencial.	Medida puesta en marcha.	N.º de campañas	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia de Comunicación Interna

7.2. Selección y contratación

Objetivo

Utilizar criterios de capacidad, competencia, méritos e igualdad de oportunidades que garanticen la objetividad y transparencia en todos los procesos de selección, así como prevenir cualquier elemento de discriminación en la selección y contratación.

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Canalización de las fuentes de reclutamiento y/o canales de publicación de las ofertas de empleo a aquellas que puedan favorecer una búsqueda activa selectiva de mujeres (universidades y centros docentes con mayor número de mujeres, asociaciones, instituciones, campaña referencia Enagás, etc.).	Medida puesta en marcha Continuidad durante la vigencia del Plan.	N.º de canales N.º de impactos	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia de Atracción y Desarrollo del Talento Gerencia de Comunicación Externa
Focalización en la contratación o cobertura de las vacantes por mujeres, en aquellas áreas en que hay recorrido de mejora, de acuerdo con las condiciones de mercado, para lograr un peso más equilibrado de la mujer en la Empresa, fundamentalmente en posiciones del Grupo operario y Técnico	Medida puesta en marcha.	N.º de mujeres participantes en procesos de contratación Grupo Operario/Técnico	Gerencia de Atracción y Desarrollo del Talento
Realización de seguimiento desagregado por sexo de los procesos de selección de las posiciones en las que las mujeres estén subrepresentadas. Para lo cual se elaborará una lista con el detalle de los mismos.	Medida puesta en marcha.	% de mujeres candidatas	Dirección de Personas y Bienestar Gerencia de Atracción y Desarrollo del Talento
Revisión y adecuación a lo contemplado en el documento de lenguaje no sexista de toda la documentación e información del procedimiento de selección.	Medida puesta en marcha, se Actualización 2022 – 2023.	N.º de inputs revisados	Gerencia de Atracción y Desarrollo del Talento
Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades al equipo de selección de personal (Gerencia de Atracción y Desarrollo del Talento)	Implantación 2022 – 2023.	N.º de procesos formativos N.º de participantes	Dirección de Personas y Bienestar Gerencia de Formación
Promover programas de colaboración con centros de enseñanza/organizaciones externas para fomentar la presencia del género menos representado en carreras y programas de formación relacionados con los negocios del Grupo en los que la presencia de uno de los géneros sea sustancialmente inferior con respecto al otro.	Implantación 2022 – 2024.	N.º de iniciativas	Gerencia de Atracción y Desarrollo del Talento Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia de Formación
Promover el que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.	Medida puesta en marcha.	N.º de candidaturas por sexo/grupo profesional	Dirección de Personas y Bienestar G. Organización y Personas Internacional Gerencia de Atracción y Desarrollo del Talento

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, serán informadas de los valores de Enagás (Código Ético) haciendo especial hincapié en nuestro compromiso con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Implantación 2022 – 2023 (primer semestre).	Diseño de modelo de comunicación a entregar a las consultoras externas tras la firma del Plan de Igualdad. N.º de Modelos entregados	Gerencia de Atracción y Desarrollo del Talento
En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, se verificará el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad y se valorará la incorporación de medidas en materia de igualdad en aquellas empresas que no tengan dicha obligación legal.	Medida puesta en marcha a través del Procedimiento de Homologación de Proveedores (PS-02-1) y la herramienta de compras <i>Gosupply</i> .	Diseño de la cláusula incluida en los contratos a proveedores de selección de personal a entregar a las consultoras externas tras la firma del Plan de Igualdad. N.º de Modelos firmados	Dirección Compras (Coordinación Dirección Gestión Talento y Dirección de Personas y Bienestar)

7.3. Formación

Objetivo

Utilizar criterios de capacidad, competencia, méritos e igualdad de oportunidades que garanticen la objetividad y transparencia en todos los procesos de selección, así como prevenir cualquier elemento de discriminación en la selección y contratación.

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Actualizar los contenidos de la Sesión Formativa de Acogida en línea con la estrategia de Igualdad de la compañía.	Medida puesta en marcha Actualización de los contenidos en 2023 (primer semestre).	Diseño de los contenidos de Igualdad a incluir en la acogida	Dirección de Personas y Bienestar Gerencia de Formación
Desarrollar una acción formativa para sensibilizar sobre los aspectos claves de diversidad en los Procesos de Selección.	Implantación 2022 – 2023.	Número de sesiones de acogida realizados con la nueva versión	Dirección de Personas y Bienestar Gerencia de Formación
Formación/sensibilización en materia de sesgos inconscientes que incluya contenidos en línea con la estrategia de Diversidad e Inclusión de Enagás. Despliegue de sesiones para toda la plantilla.	Implantación 2022 – 2023.	N.º de procesos formativos N.º de participantes	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia de Formación

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Facilitar la participación voluntaria de las personas con reducción de jornada o con contrato en suspensión por excedencia por razones familiares en cursos de formación para su reciclaje profesional, así como al resto de profesionales que se reincorporen tras un tiempo de suspensión de contrato como consecuencia de atención a responsabilidades familiares.	Medida puesta en marcha.	N.º de personas en esta situación que participan en programas formativos	Gerencia de Formación
Seguimiento de las acciones formativas realizadas por personas sujetas a reducciones de jornada por guarda legal y contratos de trabajo a tiempo parcial, con el fin de asegurar la igualdad de trato y oportunidades de cara al desarrollo de la carrera profesional.	Medida puesta en marcha.	N.º de personas en esta situación que participan en programas formativos	Gerencia de Formación
Introducción de módulos de Igualdad desde la perspectiva de género en acciones formativas en materia de: conciliación, prevención de riesgos y desarrollo de habilidades alineadas con la dirección y gestión de equipos.	Medida puesta en marcha.	N.º de acciones formativas que incluyen módulos de igualdad	Gerencia de Formación

7.4. Promoción y desarrollo profesional

Objetivos

Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.

Fortalecer la presencia femenina en los niveles de responsabilidad de la compañía.

Potenciar la presencia de la mujer en todas las acciones de análisis de capacidades profesionales y necesidades de desarrollo profesional que se lleven a efecto durante la vigencia de este Plan.

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Medidas dirigidas a incrementar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad mediante su participación en programas dirigidos al desarrollo de las habilidades/ <i>skills</i> y/o conocimientos requeridos en dichas posiciones.	Medida puesta en marcha.	Ratio personas formadas/personas colectivo	Gerencia de Atracción y Desarrollo del Talento Gerencia de Formación
Realización de las acciones necesarias para identificar posibles barreras/frenos (techo de cristal), que dificulten la promoción femenina, entre otras, analizar y documentar las causas de rechazo a puestos de mayor responsabilidad.	Medida puesta en marcha.	N.º de acciones rechazadas por colectivo (convenio/ excluido)	Gerencia Atracción y Desarrollo del Talento
Promoción de planes de desarrollo específicos que impulsen una mayor cualificación y promoción de la mujer.	Medida puesta en marcha.	N.º de acciones formativas	Gerencia de Formación

7.5. Retribución

Objetivo

Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo, asegurando que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro.

Garantizar la igualdad de trato y de valoración de las personas que se encuentran disfrutando alguna de las medidas previstas por la empresa para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Estructura retributiva clara y transparente: en línea con uno los valores rectores de Enagás, garantizando el principio de transparencia retributiva previsto por el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Medida puesta en marcha.	Registro retributivo Auditoría retributiva	Dirección de Personas y Bienestar Dirección Gestión del Talento Gerencia Organización
En el programa de dirección por objetivos, en el cálculo de la retribución variable asociada, se considerará una base del tiempo anual computable en los casos de maternidad, paternidad y baja por enfermedad durante un periodo acumulado que no supere los 6 meses.	Medida puesta en marcha.	N.º de personas que disfrutan de esta medida	Dirección de Personas y Bienestar Dirección Gestión del Talento Gerencia Organización
Salario de entrada: asegurar que las diferencias en los salarios de entrada se deban a una mayor experiencia de la persona o a criterios de competitividad de mercado y nunca factores de género.	Medida puesta en marcha.	Seguimiento de los indicadores del Registro Salarial	Dirección de Personas y Bienestar Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia Organización

7.6. Situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer: acoso

Objetivo

Promocionar las condiciones de trabajo que eviten cualquier situación de acoso: sexual, por razón de sexo y moral, mediante la elaboración y difusión de un protocolo de acoso que regule la prevención y la actuación en este tipo de situaciones.

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Difusión del protocolo de prevención ante situaciones de acoso incluyéndolo dentro del plan de comunicación diseñado para la difusión de la Igualdad.	Medida puesta en marcha. Actualización y refuerzo durante la vigencia del Plan.	Canales de difusión N.º acciones de sensibilización	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia Seguridad y Salud Gerencia de Comunicación Interna

7.7. Violencia de género

Objetivo

Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Mejorar los derechos de las trabajadoras de la empresa que pudieran ser víctimas de violencia de género, incidiendo en su protección real, eficaz y eficiente.

Sensibilizar a toda la plantilla para identificar situaciones de trabajadoras en riesgo y hacer partícipe a toda la compañía del compromiso de la empresa en la erradicación de cualquier tipo de violencia mediante la difusión de las medidas acordadas.

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos legalmente reconocidos a las víctimas de violencia de género en los artículos 37.8 (reducción de jornada), 40.4 f (movilidad geográfica), 45.1.n y 48.10 (suspensión del contrato), 49.1.m, 52.d y 53.4 (extinción del contrato) y 55.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar
La empresa complementará la asistencia social integral a las trabajadoras víctimas de violencia de género, poniendo a su disposición los recursos existentes y cualesquiera otros que la compañía determine, a la vista de la situación concreta.	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar
La empresa pondrá a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género la posibilidad de acceder a préstamos o anticipos de hasta cuatro mensualidades, en las condiciones que se pacten.	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar
La empresa considerará como permiso retribuido las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa, a la mayor brevedad.	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar
Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos.	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
La empresa concederá un permiso retribuido de dos meses a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, percibiendo el 100% de su salario real (salario + antigüedad).	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar
La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a la trabajadora víctima de violencia de género, a través de la adaptación del horario, la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa durante, al menos, un año a computar desde que se acredite su situación.	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar
La empresa reducirá en un séptimo la jornada laboral de la trabajadora víctima de violencia de género, sin disminución del salario real (salario + antigüedad), durante un año, a computar desde que se acredite su situación. Este permiso se computará desde la finalización del permiso retribuido de dos meses establecido anteriormente. Transcurrido dicho año, la reducción de la jornada laboral se aplicará durante el tiempo que se acuerde con la Dirección de la empresa.	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar
Las trabajadoras que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto, del mismo grupo profesional, prioritariamente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro centro de trabajo.	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar
La empresa reservará a la empleada el puesto de trabajo de origen durante seis meses, terminado este período la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este último caso la mencionada obligación de reserva.	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar
En los supuestos de continuidad en el nuevo puesto, se aplicará la compensación económica y permiso establecido en el artículo 49.1.1 del III Convenio Colectivo del Grupo Enagás	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto, y cómputo de antigüedad, por un período de seis meses, prorrogables por orden judicial por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar
El tiempo de suspensión del contrato de trabajo se considerará período cotizado y dará lugar a la situación legal de desempleo.	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización de veinte días por año de servicio con el tope de 12 mensualidades. La extinción del contrato de trabajo dará lugar a la situación legal de desempleo.	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar
La empresa dará difusión, a través de los canales de comunicación interna, del derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante, prioritariamente, del mismo grupo profesional que exista en otro centro de trabajo.	Medida puesta en marcha.	N.º situaciones	Dirección de Personas y Bienestar

7.8. Infrarrepresentación femenina

Objetivo

Promover la incorporación de las mujeres en la Organización, fundamentalmente en los grupos profesionales y áreas de actividad/función en las que están subrepresentadas.

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Inclusión en las ofertas de empleo de aquellas características que hacen que sean más atractivas para las mujeres, por ejemplo, incluir que Enagas es una empresa familiarmente responsable, y garantizar la inexistencia de cualquier requisito que directa o indirectamente esté relacionado con el sexo.	Medida puesta en marcha.	N.º de mujeres inscritas en las ofertas de empleo.	Gerencia de Atracción y Desarrollo del Talento
Plan de automatización/reducción de tareas dentro del área de operaciones que requieran fortaleza física.	Medida puesta en marcha.	Número de tareas que se han podido automatizar N.º de Plantas en el modelo	Dirección de Personas y Bienestar Dirección Gestión de Activos

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Mantener un seguimiento estadístico del dato cuantitativo y el porcentaje de mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional.	Medida puesta en marcha.	N.º personas por grupo profesional	Dirección de Personas y Bienestar
Establecer objetivos de presencia femenina en posiciones de liderazgo con impacto económico en ILP y Bono Trienal	Medida puesta en marcha.	% presencia mujeres en ámbitos directivos/ pre directivos	Dirección de Personas y Bienestar Dirección Gestión del Talento

7.9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo

Facilitar que las mujeres y hombres compatibilicen responsabilidades y obligaciones laborales y personales garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Inclusión en el área personal de la intranet de un apartado específico para conciliación/corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.	Medida puesta en marcha.	Mantenimiento de la información en la intranet.	Gerencia Diversidad y Compromiso
Elaboración de un plan de comunicación específico para conciliación/corresponsabilidad, con el fin de contribuir a la difusión del compromiso expresado en esta materia. La campaña podrá incluir la comunicación de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, así como charlas, seminarios, conferencias, etc. sobre algún tema en concreto relacionado con la igualdad de género.	Medida puesta en marcha. Formalización del plan de comunicación en 2023	Diseño del plan Medición de los impactos de la comunicación: • N.º de mensajes publicados • N.º de descargas de una publicación/ inscripciones a una actividad	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia de Comunicación Interna
Diseño y conducción de acciones de sensibilización/formación, dirigidas a toda la plantilla en conciliación y corresponsabilidad, diferenciando contenido según colectivos: gestores de personas, nuevas incorporaciones Dirección de recursos...etc.).	Medida puesta en marcha. Actualización de la formación 2023 - 2024	Número de personas formadas en materia de Conciliación/ corresponsabilidad Número de personas formadas sobre el canal ético Número de personas que participan en el curso de cadena de valor	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia de Formación

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Diseñar e implementar una campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad en el cuidado de la familia y la asunción de tareas domésticas. Dicha campaña debe también orientarse a evitar actitudes paternalistas ante la mujer y sus responsabilidades familiares.	Diseño y lanzamiento en 2023	Diseño del plan Medición de los impactos de la comunicación: • N.º de mensajes publicados • N.º de descargas de una publicación/ inscripciones a una actividad	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia de Comunicación Interna
Diseñar e implantar un programa de reconexión/acompañamiento tras las bajas de paternidad y maternidad o las bajas por enfermedad, que incluya un tutor/mentor.	Diseño y lanzamiento en 2022	Diseño del plan de acompañamiento Número de acompañamientos realizado	Dirección de Personas y Bienestar Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia de Atracción y Desarrollo del Talento

7.10. Condiciones de trabajo y salud laboral

Objetivo

Integrar la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres y la perspectiva de género en la gestión preventiva de riesgos de forma que se tengan en cuenta las singularidades de las mujeres en lo que concierne a las medidas de prevención de riesgos laborales.

Garantizar la eliminación de posibles situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer embarazada.

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Difusión de procedimientos para la Comunicación de situaciones de embarazo o lactancia: procedimientos PS-07-1-02 Comunicación en materia de Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Calidad, PS-07-3-2 Actividades y controles en materia de seguridad, higiene industrial, ergonomía y psicología y medicina del trabajo, y la Nota Técnica Informativa de Prevención Actuación trabajadores especialmente sensibles.	Medida puesta en marcha, se propone actualización y refuerzo	Difusión de los documentos	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia Seguridad y Salud Gerencia de Comunicación Interna

Medida	Propuesta de implantación/ Cronograma	Indicadores	Responsable
Realización de acciones de difusión de los procedimientos del Sistema de Gestión de la Prevención que afectan a posibles riesgos en el trabajo para las mujeres embarazadas	Medida puesta en marcha Actualización 2022 - 2023	Actualización del documento Publicidad del documento Campaña de comunicación	Gerencia Diversidad y Compromiso Gerencia Seguridad y Salud Gerencia de Comunicación Interna
Obtención de indicadores de salud desagregados por género sobre diferentes aspectos (tensión arterial, glucosa, colesterol, sobrepeso, etc.) a través de los reconocimientos médicos.	Medida puesta en marcha.	Memoria de indicadores desagregados por género	Gerencia Seguridad y Salud
Realización de talleres de salud u otras acciones de difusión orientadas específicamente a mujeres.	Implantación en 2023	N.º de talleres realizados N.º de personas inscritas a los talleres	Gerencia Seguridad y Salud

8. Medios y recursos

En cada una de las medidas establecidas en el presente plan se identifican los distintos responsables internos y recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación, comprometiéndose la empresa a dotar de los medios materiales y recursos que resulten necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan durante la vigencia del mismo.

El Plan de Igualdad podrá financiarse también con las ayudas y subvenciones que se establezcan por las autoridades y cualesquiera entidades públicas y privadas cumpliendo con los requisitos que a tal efecto se establezcan por la Ley en cada caso.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados, con antelación suficiente para su análisis, para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente.
- La persona Responsable de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

9. | **Calendario de actuaciones**

Para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se llevará a cabo una revisión anual de los indicadores de cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de Igualdad que será presentado al Comité de Igualdad, para su conocimiento.

A la finalización de la vigencia del presente Plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

10. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Seguimiento: Cuadro de mando de Igualdad

- Con el objetivo de disponer de la necesaria información estadística desagregada por sexos para la gestión y seguimiento de la Igualdad en Enagás y de la evolución de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad, se normaliza un informe de gestión que recoja los siguientes indicadores desagregados por sexo:
- Distribución de la plantilla por Empresa/grupo profesional.
- Distribución por personal adscrito a convenio / personal excluido.
- Tipo de contrato: indefinido, obra, eventual...
- Tipo de jornada: tiempo completo/tiempo parcial.
- Rotación no deseada.
- Grado de utilización de las medidas indicativas de una mayor corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito privado (disfrute de permisos, excedencias por guarda legal, reducciones de jornada por guarda legal).
- Número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.

Evaluación: responsabilidades en Igualdad. Comisión de Seguimiento

- A fin de garantizar que los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno en la compañía y un adecuado seguimiento que asegure su cumplimiento, será Responsable del Plan de Igualdad la Dirección de Personas y Bienestar y asume las funciones de: i) gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento y; ii) información sobre todos los asuntos a tratar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que será la responsable de evaluar el cumplimiento del mismo.
- La Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad está constituida por tres miembros en representación de los sindicatos más representativos, y otros tres miembros en representación de las Dirección, y se reunirá con carácter semestral (en el anexo I, se recoge la composición de la comisión).
- Esta evaluación se configura como un proceso de mejora continua con respecto al desarrollo de las acciones programadas y permite detectar obstáculos y riesgos con la posibilidad de reajustar objetivos o medidas.
- Con el objeto de evaluar el impacto del Plan de Igualdad, se realizará asimismo una revisión intermedia de las distintas líneas de actuación y medidas propuestas, así como de los indicadores y demás métodos de evaluación definidos. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad realizará un informe de conclusiones a la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.

11. Vigencia y procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el Plan deberá ser objeto de revisión cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad

En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

12. | **Protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso laboral**

12.1. Declaración de principios y objeto del protocolo

Definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso laboral, ya sea psicológico o moral, sexual, o por razón de sexo, entre otros, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

Este Protocolo está vinculado al apartado 2.III. del Código Ético de Enagás “Seguridad: Nos preocupamos por las personas y la seguridad”, desarrollando pautas de conductas referidas al Respeto a las Personas y Protección de la Seguridad y la Salud, en lo relativo al tratamiento de los posibles casos de acoso laboral y regulando, en el presente documento, el procedimiento de actuación a seguir ante un acto de acoso.

Enagás rechaza de manera expresa el abuso de autoridad y el acoso en todas sus formas, así como cualquier conducta que pueda generar un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

12.2. Ámbito de aplicación

Dirigido a todas las personas administradoras, directivas y profesionales, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo, y de cualquier sociedad sobre la que Enagás tenga el control de gestión. Excepcionalmente se incluye a las personas que tienen la condición de becarias, sin que ello modifique en ningún caso la naturaleza formativa y extralaboral de su relación con la Empresa.

12.3. Vigencia

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de la publicación del II Plan de Igualdad del Grupo Enagás. Se mantendrá su vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la Intranet de la Empresa.

12.4. Documentación de referencia

- Código Ético de Enagás
- Política de Diversidad e Inclusión del Grupo Enagás
- Política de Prevención de Delitos

12.5. Responsabilidades

Unidades participantes

Dirección de Gestión del Talento, Dirección de Personas y Bienestar, Comité de Cumplimiento Ético, Comisión Auditoría y Cumplimiento, persona trabajadora.

El Comité de Cumplimiento Ético es responsable de la gestión global de este Protocolo, velando por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real.

El respeto por la dignidad de la persona será una de las máximas de actuación para todos los intervinientes en el proceso contemplado en el presente Protocolo.

Enagás establece formalmente que no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que hayan hecho uso de los procedimientos de notificación aquí regulados. El Comité de Cumplimiento Ético atenderá de inmediato a aquellos profesionales que consideren que el uso de este Protocolo les ha acarreado perjuicios.

El Código Ético garantiza asimismo la protección de la identidad de los informantes y de las personas que pudieran estar involucradas en el proceso, así como la confidencialidad de la información recibida.

Las distintas unidades internas eventualmente implicadas están sujetas a los mismos compromisos respecto al anonimato, la confidencialidad y la no represalia que aplican al Comité de Cumplimiento Ético y tendrán acceso a las identidades de los comunicantes sólo en la medida en que tal información resulte imprescindible para la resolución de la notificación correspondiente.

Se recurrirá a un número de identificación y se omitirá el nombre de la persona objeto de acoso en todas las comunicaciones que, como consecuencia de las medidas adoptadas se realicen tanto internamente como a la representación de los trabajadores.

12.6. Definiciones

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

Acoso por razón de sexo: Todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona o de su identidad de género, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Acoso moral o mobbing: Agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral, entre otros, los siguientes:

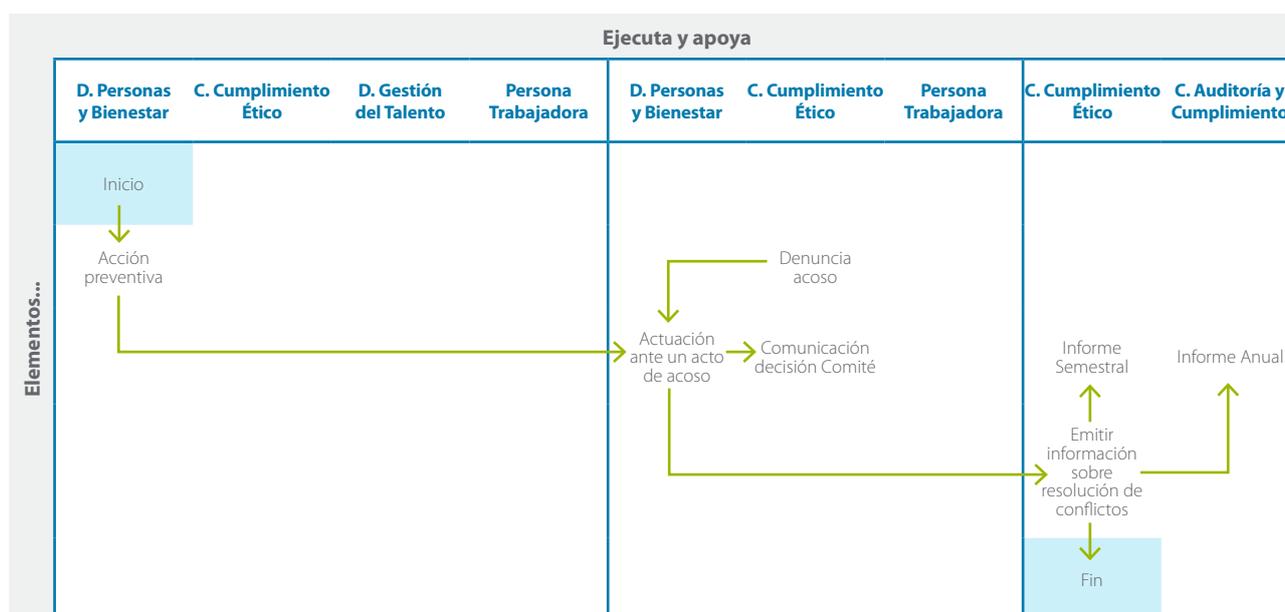
- Los atentados contra la dignidad y el respeto de la persona, vulnerando los principios recogidos en Código Ético de Enagás y en el apartado 2 del presente protocolo.
- La violencia verbal.

- El aislamiento y rechazo.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.

Sin embargo, no debe confundirse con cualquier situación difícil que se produzca en el seno de la empresa. Así, entre otros, no lo son:

- La excesiva presión en el trabajo para conseguir objetivos o la falta de gratificaciones, que son condicionantes para un ambiente laboral estresante; hay que descartar la intencionalidad de humillación.
- La mala resolución de conflictos puesto que situaciones desagradables pueden darse en cualquier comunidad y, en ocasiones, no se está acertado en la forma de solventarlas.
- Estilos de gestión de equipos poco participativos que no por ello llevan implícita cualquier intencionalidad en este sentido.

12.7. Diagrama de flujo



12.8 Desarrollo

Acción preventiva

Descripción

Desde la Dirección de la empresa se fomentarán acciones dirigidas a prevenir y a evitar situaciones de acoso, tales como:

- Formación: se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.
- Responsabilidad: de acuerdo con lo establecido en este Protocolo y el Código Ético de Enagas, todos los profesionales tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad.
Los mandos, adicionalmente, tendrán las siguientes responsabilidades:
 - Asegurar que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este Protocolo.
 - Garantizar y velar por que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.
- Comunicación: se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este Protocolo a todos los integrantes de la compañía.

Actuación ante un acto de acoso

Descripción

Cualquier persona, además de la víctima, que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar dicha situación haciendo uso del Canal Ético de Enagás, a través de las siguientes vías de comunicación:

- Buzón electrónico: canal.etico@enagas.es
- Correo postal a Paseo de los Olmos 19, 28005 – Madrid, España (a la atención de la Presidencia del Comité de Cumplimiento Ético).
- Formularios habilitados a través de la Intranet corporativa.

Asimismo, la persona afectada podrá optar por comunicar verbalmente el acto de acoso al responsable de la Dirección de Personas y Bienestar, en aquellas situaciones en las que prevea que, el hecho de trasladar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias de su conducta, es suficiente para que se solucione el problema, solventando así el caso de una forma ágil y rápida. En el supuesto de no encontrarse una solución admitida por ambas partes en el plazo de 15 días, la víctima presentará la denuncia por escrito a los estamentos arriba indicados y mediante los soportes especificados.

Cuando la comunicación sea recibida por la persona que presida el Comité de Cumplimiento Ético, lo comunicará al resto de miembros del mismo, ahora anónimamente, de forma que sólo una persona conocerá al emisor de la notificación. En el caso en que la notificación llegue a una persona integrante del Comité de Cumplimiento Ético, esta habrá de informar a quien lo presida, que actuará como se indica al inicio de este párrafo.

La persona que presida el Comité de Cumplimiento Ético podrá delegar íntegramente en la Dirección de Personas y Bienestar la conducción del procedimiento y la realización de todas las actuaciones que se consideren necesarias para esclarecer los hechos, y elaborar el informe sobre el supuesto de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, posibles circunstancias atenuantes o agravantes y propuesta de posibles medidas a tomar.

En todo momento, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la representación legal de los trabajadores o de los delegados de prevención correspondientes.

Como medida de protección a la víctima, y una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar su separación del presunto acosador/a, o adoptar cualquier otra medida cautelar que se estime oportuna.

El Comité de Cumplimiento Ético decidirá, en reunión fijada al efecto y en base al informe elaborado como consecuencia de la investigación de los hechos motivantes de la denuncia, las medidas a tomar para la solución del conflicto, que serán comunicadas personalmente a la víctima.

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 45 días, contados a partir de la presentación de la denuncia. En caso de que se determine la existencia de conductas que impliquen acoso, conllevará la aplicación del régimen disciplinario vigente en la empresa.

Emitir información sobre la resolución de conflictos

Descripción

La información relativa a la tramitación de las notificaciones por acoso quedará recogida en el informe semestral que el Comité de Cumplimiento Ético elevará a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de Enagás. La referida información incluirá, entre otros, los siguientes datos:

- Indicadores de actividad del procedimiento de consulta y notificación.
- Comunicaciones recibidas y consideradas admisibles y no admisibles.
- Tiempos medios de respuesta y gestión de las consultas y notificaciones recibidas.
- Comunicaciones resueltas.

Asimismo, con periodicidad anual, Enagás hará públicos en distintos informes de carácter internacional, algunos datos generales sobre la utilización del canal establecido y la resolución de conflictos gestionados mediante el presente Protocolo, sin proporcionar ninguna información que pudiera llevar a identificar a los intervinientes en este tipo de procesos.



good new energy