

En Madrid, a las 12 h. del día 21 de octubre de 2009, se reúnen las personas reseñadas al final del presente documento, ostentando cada una de ellas la representación que se indica.

MANIFIESTAN



Primero.- La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea una normativa específica en este ámbito, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 2/2007 de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Segundo.- Enagás ha venido expresando reiteradamente su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades, promoviendo distintas iniciativas y acciones de diversa naturaleza para favorecer su efectiva vigencia, entre las que se encuentra la Posición de Enagás en Igualdad, dentro del marco de los Principios de Actuación de la Empresa.



Tercero.- Por su parte, las Representaciones Sindicales firmantes han venido transmitiendo a la empresa su preocupación por el efectivo desarrollo de este principio, así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional y condiciones de trabajo en general.

Cuarto.- Tras la entrada en vigor de la Ley 2/2007 y en orden a configurar un marco más favorable para su desarrollo, la Representación de la Dirección y la Representación de los Trabajadores han venido manteniendo diversas reuniones que se iniciaron el día 5 de marzo de 2009, tendentes a concretar nuevas iniciativas y líneas de actuación en un único documento, el Plan de Igualdad para Enagás, S.A.

Quinto.- Que tras la presentación de los resultados del diagnóstico de situación y las correspondientes propuestas de actuación y habiéndose incorporado las modificaciones y sugerencias manifestadas por la Representación de los Trabajadores, ambas partes,



ACUERDAN



Primero.- De conformidad con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley 2/2007 se aprueba el Plan de Igualdad para Enagás, S.A., que se adjunta como Anexo I, el cual refleja como contenido un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico, tendentes a asegurar en Enagás la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de discriminación por razón de sexo.

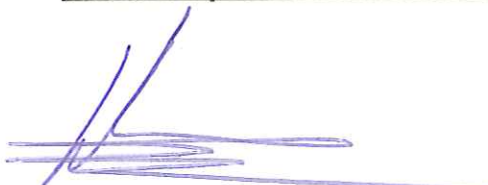
Segundo.- El presente acuerdo entrará en vigor a la fecha de su firma y mantendrá su vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro Plan de Igualdad.

Tercero.- El presente acuerdo constituye un todo unitario y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Cuarto.- Ambas partes acuerdan por unanimidad facultar a D^a Leonor Erice, como Representante de la Dirección, para que pueda realizar cuantos actos públicos o privados sean necesarios para llevar a efecto la formalización del anterior acuerdo y su inscripción en los registros que correspondan, así como para proceder a su subsanación si fuera pertinente.

En prueba de conformidad, los representantes firmantes suscriben y firman el presente documento en triplicado ejemplar, en el lugar y fecha señalados en su encabezamiento.

Por la Representación de la Dirección



Leonor Erice



Susana Toril

Por la Representación de los Trabajadores



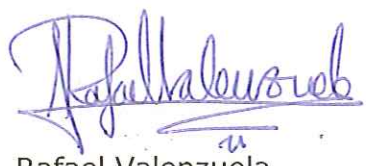
Pedro Gómez Rivas
(Presidente del Comité Intercentros)



Juan Cubero
(Delegado Sindical Intercentros UGT)



Juan de la Torre
(Delegado Sindical Estatal CCOO)



Rafael Valenzuela
(Delegado Sindical Estatal CCP)



PLAN DE IGUALDAD ENAGAS, S.A.

21 de octubre de 2009

A collection of handwritten signatures in blue ink, located in the bottom left corner of the page. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or full names.

A single handwritten signature in blue ink, located in the bottom center of the page. It appears to be a stylized name or set of initials.

INDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción	3
1.1. Contexto empresarial	3
1.2. Contexto jurídico	5
1.3. Diagnóstico de Igualdad	7
1.4. Definiciones	7
2. Principios y Objetivos del Plan	9
3. Áreas de actuación	10
3.1. Sensibilización y Comunicación	11
3.2. Ingreso al empleo	12
3.3. Formación, Promoción y Desarrollo Profesional	13
3.4. Retribución	15
3.5. Situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer: acoso	16
3.6. Cuadro de mando de Igualdad	17
3.7. Responsable de Igualdad y Conciliación	18
4. Vigencia del Plan	19
5. Protocolo de prevención y Actuación por acoso	19



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto empresarial

- Enagás es consciente de los desafíos que suponen los factores socioeconómicos característicos del actual entorno socio laboral: la globalización, la inmigración, la incorporación de la mujer al trabajo, los cambios de los valores sociales imperantes o las nuevas tecnologías. Para responder de manera adecuada a estos desafíos, Enagás debe dotarse de un entorno cultural adecuado y preparado para hacerles frente. 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 construye su marco de actuación para la promoción de la igualdad entorno a los siguientes pilares básicos:
 - **Cumplimiento escrupuloso de la legislación aplicable:** la compañía 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, el diseño de medidas para la conciliación de la vida personal y profesional y 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 el sexo, la raza, las ideologías o creencias, no tienen influencia sobre las decisiones de contratar, promocionar, desarrollar el talento o recompensar el mérito de las personas, entre otras.



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 problema, asegurando la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas a sus empleados.

- **Conciliación de la vida laboral y familiar:** 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, desde la convicción de que los trabajadores que se sienten más plenamente realizados en el conjunto de su vida, presentan también un mejor rendimiento dentro de la compañía.

De esta forma, Enagás quiere proporcionar a todos sus empleados 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.

La ley de Igualdad tiene como principios inspiradores el fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres, así como reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Enagás, hace suyos estos criterios, cuya aplicación práctica se traduce en la adopción de una serie de medidas que contribuyan a hacerlos efectivos en la realidad empresarial.

- **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 integrales y eficientes miradas a 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 principios de actuación en materia de igualdad 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 intentado reconocer el trabajo de aquellas compañías que promueven la igualdad y la integridad en sus organizaciones.

- Enagás conoce los desafíos y las oportunidades que la gestión de cuestiones como la igualdad de oportunidades y la diversidad suponen en una organización del sector de la energía. Al mismo tiempo es consciente de los dilemas que se pueden presentar en el intento de gestionar estos nuevos desafíos.
- Enagás considerará, 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 contraproducente respecto a los objetivos perseguidos. Enagás por encima de medidas concretas busca garantizar la igualdad de derechos.
- Enagás quiere integrar con éxito la promoción de la igualdad en las orientaciones de las políticas de recursos humanos de la compañía como un firme compromiso de futuro. La compañía buscará situarse como un referente nacional en estos temas. La prioridad será impulsar un entorno cultural que constituya una seña de identidad corporativa que identifique un lugar excelente para trabajar.

1.2. Contexto jurídico

- La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que entró en vigor el 22 de marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

- La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos tanto nacionales como internacionales.
- En España, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.
- En la Unión Europea, con el Tratado de Amsterdam y el Tratado de Roma, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros se ha convertido en un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros.
- En concreto, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias (la 2002/73/CE y la 2004/113/CE) sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos.
- La ley surge debido a la necesidad de dotar de nuevos "instrumentos jurídicos" que sirvan para remover los "obstáculos y estereotipos sociales" que impiden alcanzar la igualdad real.
- Para ello, y en el ámbito de las Empresas establece, para aquellas de más de 250 trabajadores, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III de la misma, persiguiendo que se cumplan dos objetivos:
 - Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Eliminar cualquier discriminación por razón de sexo.
- Como consecuencia de todo ello y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante L.O.I.) Enagás ha procedido a la elaboración del presente Plan de Igualdad, realizando como pasos previos la presentación del proyecto, realización de un diagnóstico y exposición del mismo a la Representación Legal de los Trabajadores.

1.3. Diagnóstico de Igualdad

- Con el fin de garantizar la plena objetividad del análisis de la situación de Enagás con respecto a la Igualdad, se recabó la colaboración técnica de PeopleMatters para la realización del Diagnóstico.
- El Diagnóstico ha tenido por objeto cumplir lo preceptuado por la L.O.I., y en concreto, realizar un análisis atendiendo a:
 - El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación ni directa ni indirectamente, 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 la empresa así como la identificación de áreas que requieren de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras.
- Toda esta información de análisis y las conclusiones alcanzadas ha sido presentada a la representación legal de los trabajadores, que declara expresamente conocer y aceptar el Diagnóstico de Situación, y su adecuación como base de la elaboración del presente Plan de Igualdad.

1.4. 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, 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.

2. PRINCIPIOS Y OBJETIVOS 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 será un principio rector de todas las actuaciones empresariales de forma transversal y presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de Recursos Humanos de la Empresa.

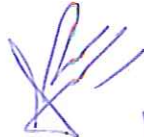
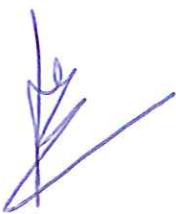
□ Sus principales objetivos son los siguientes:

- 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 a través de las acciones de comunicación y formación necesarias.
- Garantizar mediante el nombramiento de un Responsable de Igualdad y la creación de una Comisión de Seguimiento, que los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno en la Organización y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.

3. AREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



□ En base a las conclusiones del Diagnóstico de Situación realizado se determinan como áreas de actuación del Plan de Igualdad las siguientes:

- 
- 3.1. Sensibilización y comunicación
 - 3.2. Ingreso al Empleo
 - 3.3. Formación, Promoción y Desarrollo Profesional
 - 3.4. Retribución
 - 3.5. Situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer: acoso
 - 3.6. Cuadro de mando de Igualdad
 - 3.7. Responsable de Igualdad y Conciliación.
- 
- 
- 
- 

3.1. 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 empresa y 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 la plantilla en la que no tengan cabida estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.

Medidas:

- A estos efectos se adoptarán entre otras las siguientes medidas:
 - Elaboración y difusión de un documento que proporcione 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.
 - Revisión de la página web de la Compañía para asegurar que es dado a conocer plenamente el compromiso con la Igualdad y la existencia de este Plan de Igualdad.
 - Inclusión en el Portal del Empleado un apartado específico para Igualdad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 - Elaboración durante el primer año de un Plan de Comunicación específico para Igualdad y Conciliación, con el fin de contribuir a la difusión del compromiso expresado en estas materias.
 - 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.
 - Fomento con fotos corporativas en la web, portal del empleado, material de merchandising, así como en la promoción de actividades de distinta índole, imágenes en que se muestre a la mujer en empleos técnicos y operativos y en puestos de responsabilidad.
 - Actualización del manual de acogida del personal de nuevo ingreso para que refleje la cultura, normas y prácticas en esta materia.
 - Diseño y conducción de acciones de sensibilización/formación dirigidas a toda la plantilla en Igualdad y Conciliación, diferenciando contenido según colectivos: gestores de personas, nuevas incorporaciones, Dirección de Recursos, etc.)

Indicadores de gestión y seguimiento:

- ❑ Número de acciones de sensibilización por nivel de responsabilidad (dirección/mandos/resto) y participación desagregado por sexo.
- ❑ Grado de respeto y sensibilización medido a través de encuestas internas (cuando así proceda).
- ❑ Número de denuncias por incumplimiento de la ley de igualdad desagregado por sexo

3.2. Ingreso al Empleo

Objetivo:

- ❑ Promover la incorporación de las mujeres en la Organización, fundamentalmente en los grupos profesionales y puestos en que están subrepresentadas.

Medidas:

- ❑ A estos efectos se adoptarán entre otras las siguientes medidas:
 - Inclusión en las ofertas de empleo de aquellas características que hacen que sean más atractivas para las mujeres, por ejemplo, incluir que Enagás es una empresa familiarmente responsable, y garantizar la inexistencia de cualquier requisito que directa o indirectamente esté relacionado con el sexo.
 - 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 u organizaciones dedicadas al impulso de la mujer en el mundo laboral ...).
 - Focalización en la contratación o cobertura de las vacantes por mujeres, en aquellos departamentos 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 los puestos del Grupo Operario y Grupo Técnico.
 - Realización un seguimiento desagregado por sexo de los procesos de selección de los puestos en dónde las mujeres estén subrepresentadas, para lo cual se elaborará una lista con el detalle de los mismos.

- Revisión y adecuación a lo contemplado en el documento de lenguaje no sexista de toda la documentación e información del procedimiento de selección (guión de entrevista, informe de seguimiento de candidatura, bienvenida candidatos portal del empleado, ...).
- Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades al equipo de selección de personal (Departamento de Desarrollo).

Indicadores de gestión y seguimiento:

- En los procesos de reclutamiento y selección de los puestos que trabajo o áreas que hayan sido calificados como subrepresentada la mujer, se medirá por proceso y desagregado por sexo:
 - Número de curriculum vitae recibidos
 - Número de entrevistas realizadas
 - Candidatos finales

3.3. Formación, promoción y desarrollo profesional

Objetivo:

- Potenciar, a través de la formación, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa.
- 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 organización.
- 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.

Medidas:

- A estos efectos se adoptarán entre otras las siguientes medidas:
 - Formalización de la elaboración del Plan de formación, a partir de las necesidades detectadas en las evaluaciones de desempeño y otras fuentes, asegurando así la existencia de procedimientos formales de elección de los participantes en las acciones formativas.
 - Implantación de acciones formativas de asesoramiento dirigidas a las mujeres sobre gestión de carrera y desarrollo profesional.
 - Facilitar la colaboración voluntaria de las personas con reducción de jornada o con contrato en suspensión por excedencia basada en razones familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional, así como al resto de profesionales que se reincorporen tras un tiempo con contrato de trabajo suspendido a causa de responsabilidades familiares.
 - Seguimiento de las acciones formativas realizadas por aquellas personas sujetas a reducciones 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.
 - 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.
 - Introducción de módulos de Igualdad y desde la perspectiva de género en acciones formativas de conciliación, prevención de riesgos y aquellas de desarrollo de habilidades en que así proceda como dirección y gestión de equipos.
 - Revisión de las prácticas actuales de evaluación del desempeño del colectivo de fuera de convenio, definiendo comportamientos claros de evaluación, que fomenten la objetividad de la misma y de los criterios de desarrollo profesional y promoción.
 - Elaboración de un sistema de medición del número de participantes en la Evaluación de la Actuación y número de complementos de desarrollo asignados, por género con el fin de garantizar la igualdad de trato en la Evaluación de la Actuación del personal de convenio.
 - Promoción de planes de desarrollo específicos que impulsen una mayor cualificación y promoción de la mujer.

Indicadores de gestión y seguimiento:

- ❑ Número de asignaciones a programas especiales de formación o desarrollo (asesoramiento gestión de carrera y desarrollo profesional, actualizaciones tras largas ausencias ...), desagregado por sexo.
- ❑ Número de acciones formativas realizadas por personas con reducción de jornada por guarda legal, desagregado por sexo.
- ❑ Horas de formación impartidas por tipo de formación (acciones para el desarrollo profesional/ acciones de perfeccionamiento en el puesto de trabajo) desagregado por género.
- ❑ Número de participantes en la Evaluación de la Actuación y número de complementos de desarrollo asignados por género.
- ❑ Número de promociones realizadas por género, diferenciando los dos colectivos (convenio/excluidos).
- ❑ Numero de candidaturas rechazadas por género y motivos de rechazos de promoción, por género.

3.4. 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.

Medidas:

- ❑ A estos efectos se adoptarán entre otras las siguientes medidas:
 - Estructura retributiva clara y transparente.

- 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.

3.5. 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.
- Garantizar la eliminación de posibles situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer embarazada.

Medidas:

- A estos efectos se adoptarán entre otras las siguientes medidas:
 - Elaboración de un protocolo/procedimiento de prevención y actuación en casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el que se recogen las medidas de prevención, procedimiento de actuación y canales de comunicación a utilizar, garantizando el anonimato y la seguridad del puesto de trabajo de la persona demandante así como la celeridad a la hora de abordar el tema. Este protocolo se encuentra recogido en su integridad en el punto 6 del presente Plan de Igualdad.
 - Difusión del protocolo incluyéndolo como una de las acciones a comunicar dentro del plan de comunicación diseñado para la difusión de la Igualdad, en la intranet y en la web corporativa, así como en las acciones que se realicen de sensibilización a la plantilla en torno a la Igualdad de oportunidades.
 - Actualización de los principios de actuación de la compañía y materias a comunicar dentro del canal ético, así como el procedimiento de "Comunicación interna" (PPT-07-01) del Sistema de Gestión de Prevención y resto de procedimientos relacionados con los riesgos psicosociales.
 - 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.

Indicadores de gestión y seguimiento:

- Numero de denuncias por acoso

3.6. Cuadro de mando de Igualdad

Objetivo:

- 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.

Medidas:

- A estos efectos se adoptarán entre otras las siguientes medidas:
 - Normalización un informe de gestión que recoja los siguientes indicadores de gestión 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
 - Adicionalmente se incluirán los indicadores específicos de medición de la evolución e impacto de las medidas recogidas en este Plan, que vienen detallados en cada uno de los ámbitos objeto de actuación y que a continuación se resume.

• **N**úmero de acciones formativas en materia de igualdad, participación y satisfacción.
• **G**rado de respeto y sensibilización medido a través de encuestas internas.
• **N**úmero de denuncias por incumplimiento de la Ley de Igualdad.

Sensibilización y Comunicación

• **N**úmero de curriculum recibidos, candidatos/as presentados y número de mujeres y hombres contratados en las áreas con subrepresentación femenina.

Acceso al empleo

- Asignación a programas especiales de formación o desarrollo (asesoramiento gestión de carrera y desarrollo profesional, actualizaciones tras largas ausencias ...)
- Número de acciones formativas realizadas por personas con reducción de jornada por guarda legal, desagregado por sexo.
- Número de participantes en la Evaluación de la Actuación y número de complementos de desarrollo asignados, por género
- Horas de formación impartidas por tipo de formación (acciones para el desarrollo profesional/ acciones de perfeccionamiento en el puesto de trabajo) desagregado por género
- Promociones realizadas por género, diferenciando los dos colectivos (convenio/excluidos)
- Número de candidaturas rechazadas por género y motivos de rechazos de promoción por género

Formación,
Desarrollo
Profesional y
Promoción

- Número de denuncias por acoso desagregadas por sexo.

Acoso

3.7. Responsabilidades en Igualdad

Objetivo:

- Garantizar que los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno en la Organización y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.

Medidas:

- A estos efectos se adoptará las siguiente medidas:
 - Creación de la figura de Responsable del Plan de Igualdad :
 - El Departamento de Relaciones Industriales asume esta responsabilidad.
 - Se encargará de la 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.
 - Informará sobre todos los asuntos a tratar a la Comisión de Seguimiento del Plan
 - Creación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, para lo cual se determinará su composición, su régimen de actuación y la periodicidad de sus reuniones.



4. VIGENCIA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN DEL PLAN

- El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla y todos los centros de trabajo de la Empresa Enagás, S.A., manteniendo su vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro Plan de Igualdad.

5. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN POR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL

1. OBJETO

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

Este Protocolo está vinculado al apartado 6.4. Compromiso con las personas de Los Principios de Actuación de Enagás, desarrollando la Pauta de Conducta referida al Respeto, Integridad y Colaboración en lo relativo al tratamiento de los posibles casos de acoso laboral y regulando, en documento independiente, el procedimiento de actuación a seguir ante un acto de acoso.

Enagás prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso laboral, ya sea de tipo psicológico o moral, sexual o por razón de sexo. También prohíbe expresamente cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Dirigido a todos los administradores, directivos y empleados, 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

3. VIGENCIA

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de 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.



4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

- Principios de Actuación de Enagás
- Procedimiento de Gestión de los Principios de Actuación (Canal Ético)
- Posición de Enagás Sobre Igualdad

5. RESPONSABILIDADES

UNIDADES PARTICIPANTES:

Desarrollo Recursos Humanos, Relaciones Industriales, C.S.P.A., Comisión Auditoría y Control, Empleado/a.

El Comité de Supervisión y Control de los Principios de actuación (CSPA en adelante) 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 derecho al honor de las personas 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 CSPA atenderá de inmediato a aquellos empleados/as que consideren que el uso de este Protocolo les ha acarreado perjuicios.

El CSPA 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 CSPA 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.

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, 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.

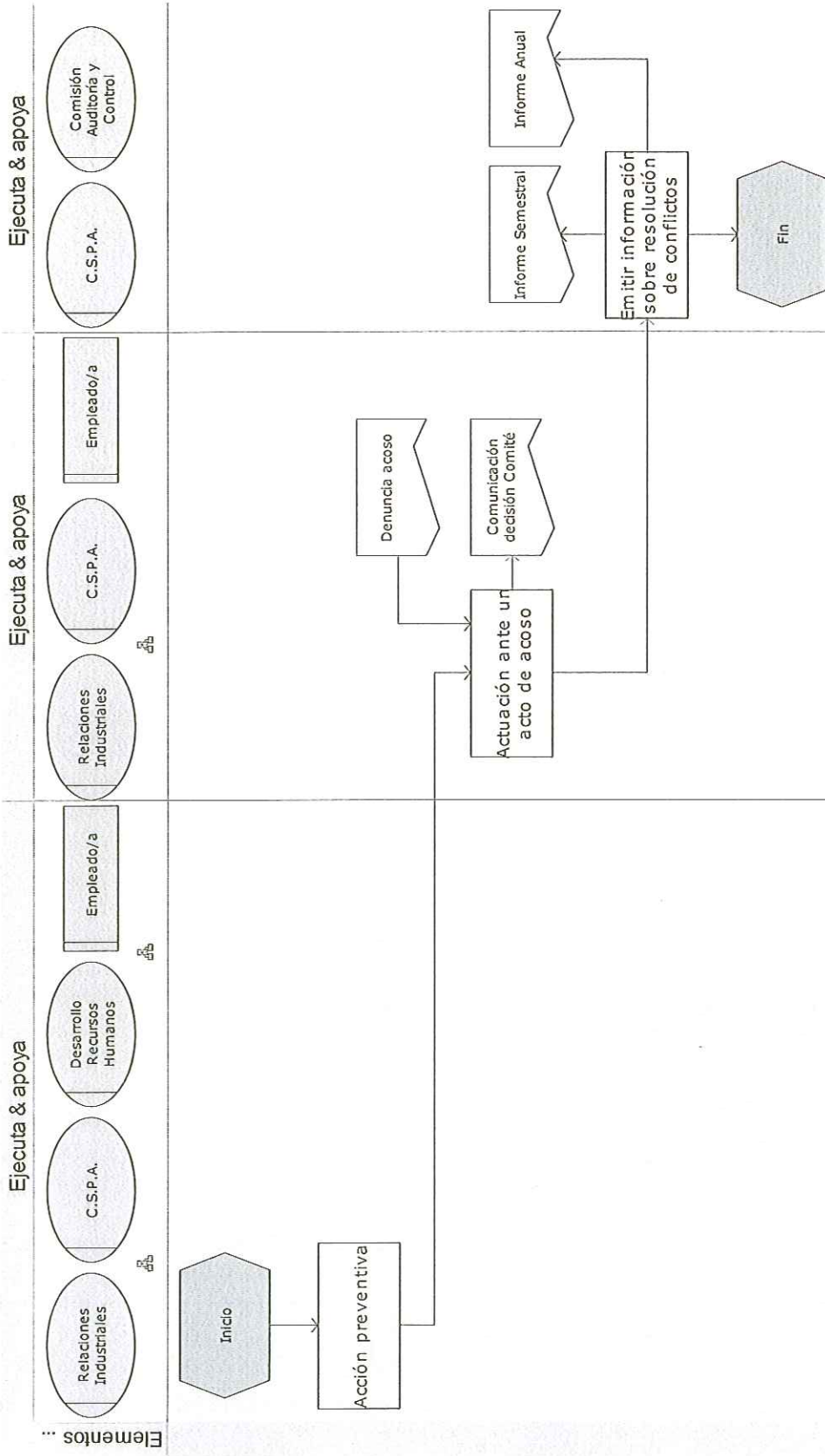
Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral, entre otros, los siguientes:

- Los atentados contra la dignidad y el respeto de la persona, vulnerando los principios recogidos en los principios generales de actuación de Enagás y en el apartado Objeto 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.

7. DIAGRAMA DE FLUJO



8. DESARROLLO

8.1. 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 en los principios de actuación de Enagás, todos los empleados 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:
 - Asegurarse 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.

8.2. Actuación ante un acto de acoso

- Descripción: Cualquier persona, además de la víctima, que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar por escrito dicha situación al presidente del CSPA o a cualquier miembro del mismo, de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento de Gestión de los Principios de Actuación (Canal Ético), utilizando los siguientes soportes de comunicación:
 - Buzón electrónico: canaletico@enagas.es
 - Correo postal dirigido a cualquier miembro del CSPA, indicando claramente Personal-Confidencial.
 - Línea de fax exclusiva, en la que las comunicaciones son recibidas personalmente por el Presidente del CSPA: 91 709 60 96

Asimismo el afectado/a podrá optar por comunicar verbalmente el acto de acoso a la Responsable de Relaciones Industriales, 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 el Presidente del CSPA, lo comunicará al resto de miembros del CSPA, ahora anónimamente, de forma que sólo una persona conocerá al emisor de la notificación. En el caso en que la notificación llegue a un miembro del CSPA, este habrá de informar al presidente quien actuará como se indica al inicio de este párrafo.

El presidente del CSPA podrá delegar íntegramente en Relaciones Industriales 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 los representantes legales 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 Supervisión, 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.

8.3. Emitir información sobre 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 Supervisión elevará a la Comisión de Auditoría y Control de Enagás, de acuerdo con lo establecido en el apartado 8.10. del Procedimiento de Gestión de los Principios de Actuación (-Canal Ético-). La referida información incluirá, entre otros, los siguientes datos:

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