

**MEDIDAS PLANIFICADAS
PERSONAS LGTBI EN ENAGÁS**

Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en Enagás



1. Determinación de las Partes Negociadoras

Conforme a lo establecido en el artículo 63 del IV Convenio Colectivo del Grupo Enagás, la Representación Social de los Trabajadores del Grupo Enagás, con la debida representatividad, está legitimada para la negociación colectiva, teniendo la capacidad y facultad de llegar a diferentes acuerdos en cuanto a las condiciones laborales aplicables al personal en el ámbito donde se circunscriba la negociación.

El presente Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI en Enagás (el "Documento") ha sido suscrito por la Mesa de Trabajo del Plan LGTBI del Grupo Enagás (la "Mesa de Trabajo"), constituida en Madrid, el día 29 de febrero de 2024 por:

Por los Sindicatos:

D. Francisco García Gil
(Delegado Sindical Estatal CC.OO.)

D. Juan Manuel Pichardo Gómez
(CC.OO.)

D. José Carlos García García
(Delegado Sindical Estatal UGT)

D. José Enrique Quilis Ariza
(UGT)

D. Rafael Valenzuela Vadillo
(Delegado Sindical Estatal CCP)

Dña. Judit Casado Álvarez
(CCP)

Por la Dirección:

Dña. Susana Toril Velasco
(Directora de Personas y Diversidad)

Dña. Teresa Blanco Díez
(Gerente de Diversidad y Compromiso)

Dña. Gloria Fernández Arcos
(Coordinadora de Personas y Diversidad)

Dña. Rosaura Ibáñez Martínez

Las partes firmantes del presente Documento ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen como tales en orden a instrumentar y revisar las medidas y los planes de acción que procedan en este ámbito, a la luz de la legislación vigente en cada momento.

2. Ámbito Personal, Territorial y Temporal

El presente Documento va dirigido a todos los profesionales del Grupo Enagás y será de obligado cumplimiento para las empresas del Grupo Enagás referidas en el apartado 1 del Convenio Colectivo del Grupo Enagás vigente en cada momento y para todo el territorio del Estado Español.

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

El Documento se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión.

3. Resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas

En estos casos será preceptiva la intervención de la Mesa de Trabajo, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

4. Conclusiones de la Evaluación de la Situación Actual en Materia de Diversidad LGTBI en Enagás

A continuación, se detallan las acciones realizadas en cada uno de los ámbitos de gestión de personas, a fin de evaluar cuál es la situación de la compañía en lo referente a LGTBI, tomando como referencia los ejes que figuran en el presente punto.

Esta evaluación sirve de base para la elaboración del documento que recoja las medidas concretas para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Políticas de tolerancia 0 y estrategia

- Definición de una Política de Diversidad e Inclusión que garantiza la igualdad de trato y la no discriminación con un enfoque específico en el colectivo LGTBI.
 - La empresa ha definido y publicado una [política de Diversidad e Inclusión](#) que señala su posicionamiento y otorga a estos temas el valor requerido. Esta política fue aprobada por el Consejo de Administración de Enagás, a 21/03/2022.
- Definición de una Estrategia de Diversidad e Inclusión con un foco concreto en el colectivo LGTBI.
 - Definición y puesta en marcha de un Plan Director que integra dos órganos para promover e impulsar de forma activa la Diversidad y la Inclusión en Enagás:
 - Comité Diversidad e Inclusión, integrado por directores y directoras en representación de las diferentes áreas de la compañía.
 - Red Aliados Diversidad e Inclusión, personas que tomarán el pulso a la organización en el día a día, sirviendo de enlace entre los profesionales y el Comité D&I.

Creación de Alianzas

- Enagás se ha adherido a REDI en 2021, la Asociación Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI), el primer ecosistema de empresas y profesionales en España que trabaja para promover entornos laborales seguros y respetuosos para todas las personas, independientemente de su identidad, expresión de género u orientación sexual.
- La empresa ha firmado los "Principios de Conducta de no discriminación de los colectivos LGTBI" del Pacto Mundial, impulsados por Naciones Unidas y Ministerio de Asuntos Exteriores, que buscan ayudar a las empresas a examinar sus políticas y prácticas, con los siguientes compromisos:
 - Respeto por los derechos humanos: la empresa cuenta con políticas para garantizar el respeto a los derechos humanos de las personas LGBTI. Además, la empresa ha establecido mecanismos para monitorear y comunicar su cumplimiento de los estándares de derechos humanos.
 - Eliminar la discriminación: la empresa asegura que no existe discriminación en la contratación, empleo, condiciones laborales, beneficios, respeto a la privacidad o tratamiento del acoso.
 - Brindar apoyo: la empresa brinda un ambiente positivo y afirmativo para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma.
 - Prevenir otras violaciones de derechos humanos: la empresa no discrimina a proveedores, distribuidores o clientes LGBTI, y utilizará su influencia para prevenir la discriminación y abusos relacionados por parte de sus socios comerciales.
 - Actuar en el ámbito público: la empresa contribuye a detener los abusos contra los derechos humanos en las comunidades locales en las que opera.

Visibilidad externa

- Difusión en la nueva web de la compañía del compromiso corporativo en materia de Diversidad e Inclusión, con la creación de un apartado específico.
- Elaboración y difusión, interna y externa, de un vídeo con imágenes y textos alineados con los distintos ejes que integra la Estrategia de Diversidad e Inclusión en Enagás, con referencia expresa al colectivo LGTBI.
- Campañas de comunicación y sensibilización, con difusión interna y externa, en conmemoración del Día del Orgullo LGTBI.
- Celebración del Mes Europeo de la Diversidad (mayo) con participación directa de los miembros del Comité Ejecutivo, así como profesionales de la compañía explicando los ejes en los que reside la Estrategia de Diversidad e Inclusión a través de diferentes vídeos, con difusión interna y externa, y cierre con un testimonio específico sobre el eje LGTBI.
- Organización de un foro con foco en diversidad LGTBI en la Escuela de Formación de Enagás, con participación de las empresas adheridas al Observatorio Generación y Talento, con la intervención del responsable de consultoría y formación de empresas - FELGTLBI+.
- Participación en mesas redondas poniendo en valor el compromiso de Enagás con la diversidad LGTBI.

Sensibilización

- Charlas de sensibilización a toda la plantilla sobre la realidad del colectivo LGTBI en los entornos laborales a nivel mundial, y conceptos clave en materia de diversidad sexual, a cargo de REDI.
- Charla de sensibilización dirigida a MCE y equipo directivo: Innovación mediante el liderazgo inclusivo, a cargo del SAP Global Diversity & Inclusion Office, People & Operations.
- Programa Sesgos Cognitivos, con: (i) talleres para sensibilizar específicamente a Directores, Gerente y Personas Aliadas con la Diversidad e Inclusión; (ii) píldoras formativas online para toda la plantilla, y (iii) autoevaluación "soy una persona inclusiva" dirigida a toda la plantilla.
- Lanzamiento de la campaña para que los profesionales de Enagás puedan verificar su información personal referente a género, de manera que se pueda recabar dicha información de manera voluntaria, a través de Work Day.

Percepción de las personas trabajadoras

Enagás ha incluido en la encuesta de clima una categoría sobre Diversidad e Inclusión con preguntas generales y otras explícitas sobre cada eje de la diversidad, entre las que destacan:

- Puedo ser yo mismo/a en Enagás sin preocuparme sobre cómo seré aceptado/a.
- Todas las personas tienen la misma oportunidad de avanzar en esta empresa independientemente de su orientación sexual.
- La Dirección apoya la diversidad e inclusión en Enagás.
- Todos los profesionales de Enagás construyen y apoyan una cultura inclusiva para avanzar en todos los ejes de la diversidad.

Los resultados de la encuesta de clima permiten conocer la percepción de los profesionales de la compañía sobre la categoría de Diversidad e Inclusión, con distintos niveles de segmentación: (i) nivel organizativo; (ii) centro de trabajo; y (iii) nivel jerárquico.

5. Medidas planificadas

Los contenidos de las medidas planificadas tendrán un desarrollo transversal.

5.1 Igualdad de trato y no discriminación.

Objetivo: La cultura empresarial es un conjunto de valores, creencias y maneras de actuar propias de una organización. En Enagás fomentamos iniciativas y comportamientos inclusivos con la finalidad de garantizar la igualdad de trato y no discriminación para el colectivo LGTBI.

Medidas:

- Definición de una Política de Diversidad e Inclusión que garantiza la igualdad de trato y la no discriminación con un enfoque específico en el colectivo LGTBI.
- Definición de una Estrategia de Diversidad e Inclusión con un foco concreto en el colectivo LGTBI.
- Definición y puesta en marcha de un Plan Director que integra dos órganos para promover e impulsar de forma activa la Diversidad y la Inclusión en Enagás:
 - Comité Diversidad e Inclusión, integrado por directores y directoras en representación de las diferentes áreas de la compañía.
 - Red Aliados Diversidad e Inclusión, personas que tomarán el pulso a la organización en el día a día, sirviendo de enlace entre los profesionales y el Comité D&I.

5.2 Acceso al empleo.

Objetivo: Se garantizará que todos los procesos de selección y contratación realizados se lleven a cabo bajo criterios de objetividad, asegurando que son procesos inclusivos y diversos.

Medidas:

- Incorporar en el procedimiento de contratación y selección, tanto externo como interno, los valores de la diversidad y la inclusión.
- Incorporación en las ofertas de empleo una frase que evidencie el compromiso de la empresa con la diversidad y la inclusión.
- Las empresas de selección que colaboran con la empresa firmarán una carta de compromiso con la diversidad donde se comprometan a no discriminar y siempre que las personas candidatas cumplan los requisitos intentarán presentar candidaturas diversas.
- Inclusión en el protocolo de selección de personal de una cláusula de prohibición de preguntas relacionadas con la orientación e identidad sexual y expresión de género, así como la prohibición de solicitud de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad y constituyan actos discriminatorios.
- Plataforma global para profesionales LGTBI y personas aliadas, con foco en la creación de un ecosistema que permita el acceso al empleo y el incremento de la marca de empleador.

5.3 Clasificación y promoción profesional.

Objetivo: Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción y desarrollo interno, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de las personas LGTBI a puestos de mayor responsabilidad.

Medidas:

- Introducción de módulos de diversidad LGTBI en acciones formativas, prevención de riesgos y aquellas de desarrollo de habilidades en que así proceda como dirección y gestión de equipos.
- Garantizar que las prácticas actuales en la Evaluación de la actuación, así como en la evaluación del desempeño del colectivo fuera de convenio, definan comportamientos claros de evaluación, que fomenten la objetividad de las mismas y de los criterios de desarrollo profesional y promoción.

5.4 Formación, sensibilización y lenguaje.

Objetivo: Dar a conocer a toda la plantilla y a los diversos stakeholders de la empresa el compromiso con la diversidad LGTBI en todas las áreas.

Medidas:

- Difusión del plan y las políticas LGTBI
- Revisión de las políticas internas para que incluyan a las personas LGTBI
- Celebración de las de las fechas representativas para la diversidad LGTBI (Día del orgullo Gay, etc.)
- Plataforma global para profesionales LGTBI y personas aliadas, con foco en la creación de un ecosistema que permita la capacitación y la mentoría.

5.5 Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Objetivo: Promover un entorno donde las personas pueden ser fieles a sus principios, a sus valores y a sí mismas, con el fin de lograr un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro.

Medidas:

- Adhesión a REDI, la primera red empresarial en España por la diversidad e inclusión LGTBI en las organizaciones, que trabaja para promover entornos laborales seguros y respetuosos para todas las personas, independientemente de su identidad, expresión de género u orientación sexual.
- Firma de los "Principios de Conducta de no discriminación de los colectivos LGTBI" del Pacto Mundial, impulsados por Naciones Unidas y Ministerio de Asuntos Exteriores, que buscan ayudar a las empresas a examinar sus políticas y prácticas.
- Inclusión en la encuesta de clima una categoría sobre Diversidad e Inclusión con preguntas generales y otras explícitas sobre cada eje de la diversidad, incluido el eje LGTBI.
- 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 del colectivo LGTBI en sus organizaciones.
- Voluntariado corporativo: promovemos el voluntariado corporativo como parte de la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de la empresa. Los profesionales de Enagás pueden colaborar con entidades LGTBI participando en distintas acciones relacionadas con el colectivo.

5.6 Permisos y beneficios sociales.

Objetivo: Garantizar a todos los profesionales del Grupo Enagás el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos y beneficios sociales que la compañía establezca en cada momento, atendiendo en el acceso a los mismos a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Medidas:

- Garantizar que los profesionales de Enagás puedan verificar su información personal referente a género a través de WorkDay.
- Garantizar la transversalidad de las mediadas y/o beneficios sociales que ofrece la compañía a sus profesionales.

5.7 Régimen disciplinario.

Objetivo: establecer infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Medidas:

- Considerar en el reglamento disciplinario del Grupo Enagás, como falta muy grave, el acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, incluido el acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso o discriminación por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género, etc.



good new energy