

CAPÍTULO IX

Plan de Igualdad **Diversidad e inclusión** y Plan de Igualdad colectivo **LGTBIQ+**

SECCIÓN I

MEDIDAS TENDENTES AL FAVORECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 39. Políticas de Recursos Humanos.

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación directa o indirecta por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. **El plan de igualdad cuando hace referencia a la mujer incluye a las mujeres discapacitadas.**

El presente Plan de Igualdad se inscribirá en el Registro de Planes de Igualdad ante la Administración Laboral.

Una vez se registre el plan, la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Diversidad e Inclusión, tendrá que reunirse cada 3 meses para valorar el resultado de las medidas según se ha indicado en el cronograma. Si las medidas implantadas no dieran el resultado esperado en el primer semestre de la implantación del plan de igualdad, se analizarán los obstáculos y dificultades y se reevaluarán las medidas a implantar en el siguiente semestre y así sucesivamente hasta el vencimiento del plan.

La empresa, aplicará el Plan de Igualdad Diversidad e Inclusión y colectivo LGTBIQ+, teniendo en cuenta cada territorio, debe evitarse aplicar el plan y cumplir las cuotas en un territorio, en detrimento de otros territorios de Endesa.

La empresa tendrá que alcanzar la igualdad en un plazo de 4 años, en aquellas líneas de negocios, áreas y territorios en las que la mujer está fuertemente infrarrepresentada. Para ello deberá negociar con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Diversidad e Inclusión, todas las modificaciones e incorporaciones de cuantas medidas propongan la RS, para alcanzar la igualdad efectiva.

La Comisión de Igualdad dispondrá una plataforma exclusiva, donde esté expuesta toda la documentación relativa al plan de igualdad, de un canal de comunicación telefónico y telemático único, donde el personal pueda hacer consultas, y denunciar desigualdades, o la no correcta aplicación de las medidas, o para tratar casos particulares que requieran de alguna medida especial.

Toda la información y la formación debe contemplar el sistema braille y lenguaje de signos, además de todos los idiomas de las nacionalidades presentes en la empresa.

Al objeto de hacer efectivo ese principio de igualdad y no discriminación al que se ha hecho referencia ~~el punto anterior~~, la Empresa pondrá en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

1º. En materia de ~~Selección y Promoción Profesional~~: Proceso de selección y contratación.

- a. Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.
- b. Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

1. Utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino: universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer.
 2. En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Nivel Competencial de que se trate.
 3. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.
- c. Posibilitar la participación de las, personas trabajadoras en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de Endesa.

Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho, dando traslado del mismo a la Representación Social en el seno de la Comisión de Relaciones Laborales.

- d. Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.

- e. Para garantizar la efectividad del derecho, se informará a la Representación Social en la Comisión de Igualdad, de los procesos realizados y cuya selección se hubiera formalizado como medida de acción positiva de igualdad y/o conciliación.

Proponemos incluir las siguientes mejoras:

En todo el proceso de acceso y selección se tendrá en cuenta que el personal involucrado debe tener la correcta formación en la materia.

1.- Informar a la RS sobre (formularios o solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados de ofertas de empleo, otras vías de solicitud de ofertas de empleo, guión de entrevistas, pruebas selectivas, perfil de las personas que intervienen en el proceso de selección y demás documentación oportuna), que la RS solicite.

Comunicar a la RS de cualquier cambio, en los procesos de selección y del procedimiento de selección.

Revisión cada 3 meses.

2.- Crear un documento guía de selección que deberá ser aplicado para garantizar criterios homogéneos e igualitarios de selección, que deberá estar incluida en la plataforma de igualdad.

Consensuar esta guía con la RS, y todas sus actualizaciones en la primera comisión de igualdad que se realice, tras el registro del plan.

3.- Desarrollar y utilizar una herramienta de preselección. Dicha herramienta deberá poder realizar una encuesta a ciegas para el acceso a la siguiente fase del proceso de selección, teniendo en cuenta como único factor las aptitudes (la inteligencia emocional, la creatividad, la iniciativa, el trabajo en equipo, la resolución de problemas complejos, habilidades de comunicación, la resiliencia) de cada candidatura para evitar cualquier definición de estereotipos, eliminar como obligatorio el dato de sexo.

Información a la RS del contenido de la herramienta, tipo de la encuesta realizada, valoración de la RS de la adecuación de la encuesta. Cada 6 meses.

4.- Con finalidad de que el procedimiento de selección sea lo más objetivo posible, la eliminación en todas las fases, de cualquier tipo de pregunta relacionada con la situación personal o civil del candidato/a (tales como las relativas a situación familiar o de convivencia, expectativas sobre la futura maternidad/paternidad, sobre existe o no discapacidad, etc.).

Informar a la RS del procedimiento y sus actualizaciones, validar por la RS dicho procedimiento. Cada 6 meses.

5.- Se creará una encuesta de manera anónima, para las personas candidatas que hayan participado en los procesos de selección de la empresa, para que puedan comunicar, impresiones u opiniones sobre el proceso de selección. El contenido de

dicha encuesta tendrá la finalidad de detectar situaciones de desigualdad en el proceso.

El cuestionario deberá ser desarrollado y consensado con la RS.

Los resultados de este cuestionario deben aportarse a la RS, indicando cuales son las nuevas incorporaciones.

Se informará mensualmente de las nuevas incorporaciones.

6.- Crear vacantes donde en el perfil del puesto, se sobrevalore más las habilidades y capacidades personales, que la titulación como primer requisito, con la finalidad de lograr la igualdad en aquellas áreas, niveles, territorios y facilitar el acceso de la mujer a la empresa. (valorar otras titulaciones para el mismo puesto).

Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de esta medida, dando traslado de este a la Representación Social en el seno de la Comisión de Clasificación Profesional y Necesidades Ocupacionales.

Número de vacantes creadas y cubiertas con esta medida, por /sexo/áreas/niveles/línea de negocios/territorios.

Cada 6 meses.

7.- Crear una campaña de contratación en aquellos niveles en los que la mujer está infrarrepresentada, hasta alcanzar el 50% de mujeres, al final de la implantación de este plan, valorando otros puestos/funciones/empresas del grupo, dirigido a otras carreras profesionales como Económicas, ADE, Derecho, Administrativos, Ciclo Superiores (Formación Profesional) etc.

Número de mujeres contratadas por titulación/niveles/áreas/línea de negocios/territorio.

Cada 3 meses.

8.- La RS en el caso de que la contratación no favorezca al sexo infrarrepresentado, podrá de manera rotatoria asistir de manera voluntaria, a los procesos de selección, de forma presencial, tanto en la empresa subcontratada para la selección y/o a las entrevistas que se desarrollen por la dirección/área en Endesa, sin previo aviso.

Número de casos en los que la contratación no favorece al sexo infrarrepresentado.

Mensualmente.

9.- En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, será preferencia la contratación de la mujer en aquellas áreas donde estén infrarrepresentadas, será prioridad máxima la contratación de la mujer, si no se cumpliera el principio de igualdad en estas áreas, la RS tendrá el derecho de saber las causas.

Crear un informe por cada caso, con los motivos, utilizando un formato diseñado, para estos casos, con los datos que requiera la RS en la comisión de igualdad.

Mensualmente.

10.- En el proceso de selección, la no elección del género menos subrepresentado en un área/dirección, y habiendo igualdad de condiciones, no será motivo de rechazo una candidatura por condiciones subjetivas, tanto del equipo de selección subcontratado, ni de la dirección de Endesa. Si las causas no están totalmente justificadas, a solicitud RS se podrá solicitar, volver a someter a revisión el proceso de selección, con la posibilidad de estar presente en esta revisión un representante de cada organización sindical, si ésta lo solicitara.

Nº de casos, y el resultado de la revisión del proceso en cada uno de los casos.

Mensualmente.

11.- Crear programas divulgativos en las Universidades e Institutos de Formación Profesional DUAL para informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección, en las titulaciones donde la presencia de la mujer es mayor.

Informar de cuantos programas y el resultado de su aplicación a la RS, índice de participación

Informe cada 6 meses.

12.- Posibilitar la participación de las mujeres en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de Endesa. (Teniendo en cuenta que el número de bajas voluntarias por cuidado de hijos es superior en el caso de las mujeres)

Tipo de excedencia	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Cuidado de familiar 2º Grado	2	2	4,55%	2,70%	1,69%	1,69%
Cuidado de menor	1	0	2,27%	0,00%	0,85%	0,00%
Excedencia Especial	2	11	4,55%	14,86%	1,69%	9,32%
Forzosa por cargo público	1	1	2,27%	1,35%	0,85%	0,85%
Voluntaria General	29	58	65,91%	78,38%	24,58%	49,15%
Voluntaria por cuidado hijos	9	2	20,45%	2,70%	7,63%	1,69%
TOTAL	44	74	100,00%	100,00%	37,29%	62,71%

Número de mujeres en excedencia por el cuidado de hijos que han sido convocadas, y que han participado en los procesos de cobertura de vacantes.

Semestralmente.

13.- En caso de bajas en la empresa de la mujer, se contratará una mujer para el puesto, con la finalidad de mantener la igualdad, sobre todo en aquellos puestos o áreas donde la mujer esta infrarrepresentada.

Número de bajas y altas de mujeres, áreas, nivel, línea de negocios, territorio y motivos de la baja.

Cada 3 meses.

14.-Una vez alcanzada la igualdad en la aplicación de este Plan de Igualdad, se tendrá en cuenta en los procesos de selección, el número de mujeres y hombres que componen el área/línea de negocios/territorio, de donde se solicita la vacante, con el objetivo de la sostenibilidad de la igualdad.

Número de contrataciones por sexo, nivel, área, línea de negocios, territorio.

Mensualmente.

15.- Los responsables y directivos que intervienen en la decisión de la contratación del personal, deben estar informados de las medidas del Plan de Igualdad Diversidad e Inclusión y del seguimiento de sus resultados. Con el objetivo de la consecución de buenos resultados, al finalizar el plazo del Plan de Igualdad.

Información a la RS del procedimiento de información y el cumplimiento de esta medida.

Cada 3 meses.

16.- La empresa acordará con un centro especial de empleo incorporar personal con distintas discapacidades, con el objetivo de aumentar la contratación de personas con capacidades diferentes y favorecer su incorporación al mundo laboral.

Informar a la Comisión de Igualdad de los acuerdos de contratación de personas con discapacidad con los centros especiales de empleos.

17.- En los casos de la contratación de personas con discapacidad procurar el equilibrio entre hombres y mujeres, y en este sentido, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la contratación de personas con discapacidad del sexo menos representado.

Numero de discapacitados que hay en la empresa, por sexo/áreas/línea de negocios/territorio.

Cada 6 meses.

18.- Anualmente, la empresa Endesa se comprometerá a la contratación como personal propio de aquellos discapacitados que cumplan un año mínimo de trabajo en la empresa. Cumpliendo un porcentaje de contratación anual del 50% como mínimo, de las personas trabajadoras con capacidades diferentes.

Número de personas discapacitadas contratadas como personal propio por sexo/área/nivel/línea de negocios/territorio.

2º. En materia de Formación:

- a. Facilitar el acceso a la formación de las personas trabajadoras en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.

Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho, dando traslado del mismo a la Representación Social en el seno de la Comisión de Formación.

- b. Desarrollar programas formativos en habilidades y competencias directivas y de mando. A lo largo de la vigencia del V Convenio Colectivo Marco de Endesa, este colectivo tendrá la posibilidad de realizar, al menos, una acción formativa de este tipo.

Proponemos incluir las siguientes mejoras:

- a) Realizar periódicamente y de forma obligatoria, la formación de la normativa de Igualdad a los componentes de la Comisión de Igualdad, y las personas responsables que intervienen en el cumplimiento de todas las medidas y que forman parte de las siguiente materias del Plan de Igualdad: Proceso de selección y contratación, Clasificación profesional, Formación, Promoción profesional, Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 901 y 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina, Retribuciones.

Número de cursos realizados.

Número de asistentes, por sexo/nivel/ áreas/líneas de negocios/territorios.

Cada 3 meses.

- b) Para la ocupación de cualquier plaza, comprobar que en ese área o departamento han hecho los cursos de formación en materia de igualdad, empezando por los directivos pero incluyendo a todo el equipo. Y en caso negativo, que lo hagan en un determinado tiempo.
- c) Informar a todas las personas trabajadoras de los posibles cursos que hay, del proceso, de la obligatoriedad o no, de la adjudicación de los cursos y la razón. Mayor seguimiento del porqué no se realizan los adjudicados, y sobre todo los solicitados, o si alguien no realiza ningún tipo de curso, ... , foco en las vueltas de excedencias, los que poseen alguna flexibilidad por conciliación familiar o laboral (permisos, reducciones de jornada...) y nuevos empleados. Facilitar el acceso a la formación a las mujeres en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional, teniendo en cuenta el diagnóstico, que la mayor parte de la excedencia por cuidado de hijos ha sido solicitada por las mujeres.
- Mujeres en situación de excedencia o con jornada reducida por territorio/área/nivel/ línea de negocios.
 - Formación ofrecida a cada una de ellas.
 - Número de cursos realizados por las mujeres en excedencia, por áreas/nivel/línea de negocios/territorio.

Cada 6 meses.

- d) Asegurar las formaciones en horario compatible con jornada reducida.

- e) Sensibilizar y educar al personal sobre la corresponsabilidad en el hogar, como medida, para vencer la feminización del cuidado, tanto para la mujer como para el hombre, aprendizaje familiar, para delegar, asumir y facilitar el logro de la corresponsabilidad. Realizar la formación obligatoria de Sesgos Inconscientes.
- Número de campañas realizadas con este fin, programa de actividades realizadas por territorio.
 - Número de participantes, por territorio/sexo/nivel/línea de negocios.
 - Resultados del cuestionario.

Cada 3 meses.

- f) Crear un canal para la formación exclusivo dentro de la plataforma de Igualdad, Y dentro de él, la formación dirigida a mujeres que quieran optar a puestos de dirección, que sean cursos presenciales y a ser posible en cada territorio, incluyendo la posibilidad de solicitar cursos que no estén disponibles, si la mujer considera que son necesarios para su promoción. Teniendo en cuenta las necesidades especiales de las mujeres discapacitadas.
- Listados de cursos disponibles o solicitados.
 - N° de mujeres que lo solicitan.
 - N° de solicitudes rechazadas.
 - N° de mujeres que lo realizan por áreas/nivel/línea de negocios/puestos/territorios.

Cada 6 meses.

- g) A través de comunicación interna de la empresa informar a todo el personal, del diagnóstico de la situación, de la puesta en marcha de medidas del plan de igualdad a implantar para lograr la igualdad, concienciar sobre las responsabilidades de todos, en el cumplimiento de las medidas, así como el resultado de éstas, y motivar al personal en la consecución de las metas.
- Numero de comunicaciones realizadas.
 - Cada 6 meses.
- h) Crear un currículo formativo, para las mujeres en aquellas áreas y Niveles competencias inferiores NC III (**en plataforma solicitamos eliminar el NC IV**), donde están infrarrepresentadas, según el diagnóstico de situación de Endesa. Formaciones enfocadas a adquirir las competencias y habilidades de un grupo superior a la que están encuadradas.
- Listado de cursos ofertados.
 - N° de mujeres que lo han realizado por grupo/nivel/área/edad/territorio.

Cada 6 meses.

- i) Formación presencial de reconocimiento, a todo el personal de la empresa para crear una cultura de igualdad y diversidad e inclusión, del valor de la diversidad en las empresas.

- Listado de cursos ofertados.
- Núm. personas que la realizan nivel/áreas/línea de negocios/sexo/territorio/curso realizado.

Cada 6 meses.

- j) Creación de campañas de refuerzo trimestrales para fomentar la igualdad diversidad e inclusión; charlas, realizar para el personal Directivo, y responsables de RRHH. Obligatoriedad de asistencia al menos al 50% de las convocatorias.

- Número de campañas realizadas.
- Número de asistentes por sexo/nivel/área/línea de negocios/ territorio.

Cada 3 meses.

- k) Cada trimestre, realizar actividades, eventos para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, en el ámbito laboral. También realizar actividades de integración con la familia.

El 8 de marzo, día de la igualdad.

El 3 de mayo, día de la Discapacidad en España.

- Programa de estas campañas, actividades que componen dicho programa.
- nº de participantes/áreas/línea de negocios/ sexo/territorio.

Cada 3 meses.

- l) Creación en la plataforma propia en materia de Igualdad Diversidad e inclusión en la Intranet información actualizada en materia de Igualdad, formación, actividades, charlas, coloquios, etc. que el personal pueda consultar. Con un apartado para sugerencias.

- Información de actualización de la plataforma.
- Información de cuantas personas han utilizado la plataforma.
- Sugerencias hechas por los empleados.

Cada 6 meses.

- m) La formación debe contemplar las capacidades diferentes con relación a discapacidades auditivas o visuales y físicas, en la presencialidad o método on line.

Comunicación a la Comisión Igualdad de todos los recursos disponibles por la empresa, para favorecer la integración de personal discapacitado.

Anualmente.

- n) Cuestionarios de participación en cada curso que incluyan preguntas adecuadas que nos permitan detectar puntos críticos.
- Qué tipo de formación han realizado las mujeres y los hombres de una misma área. Haciendo hincapié en las de mayor infrarrepresentación femenina.
 - Estadísticas trimestrales de los datos de la formación (tipos de cursos, género, empresa, departamento, ...), para poder ir corrigiendo a lo largo del año.

3º En materia de Promoción y liderazgo . Hemos solicitado eliminar el NC IV en Convenio

Teniendo en cuenta que las nuevas incorporaciones mayormente se realizan en los grupos II en adelante, estos grupos, a medio y largo plazo se puede llegar a corregir la desigualdad paulatinamente, por lo que sería necesario, la promoción en aquellos niveles IV y III donde la contratación de la mujer es menor por falta de vacantes, por lo que están fuertemente infrarrepresentadas.

La empresa informará a las personas trabajadoras responsables, de las áreas y Directivos de todas las líneas de negocios, de la importancia de promocionar a la mujer en aquellos niveles, áreas y líneas de negocios donde están fuertemente infrarrepresentadas, de la importancia de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, informando a todas las personas que intervienen en las decisiones de promoción, del diagnóstico de situación del que parte la empresa.

Adquiriendo el compromiso de RRHH y Responsables/Directivos, del cumplimiento riguroso, de las medidas expuestas en el plan de igualdad para la promoción de la mujer. Informar de las repercusiones legales que conlleva el incumplimiento de las medidas del plan de igualdad según la inspección laboral.

1. Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad, a través de promoción interna, creando una lista de mujeres susceptibles de promocionar por su valía; condiciones formativas y habilidades, y así cumplir con la cuota del 50% de mujeres en puestos de dirección, al vencimiento de este plan.

Informar del número de mujeres, promocionadas por sexo/ área/ línea de negocios/territorio.

Informar de cuantas convocatorias externas van dirigidas a las mujeres, para puestos de dirección.

Cada 3 meses.

2. Crear un espacio en la plataforma de igualdad, diversidad e inclusión, en el intranet dedicado solo y exclusivamente para que la mujer pueda solicitar directamente la promoción, en aquellas áreas/líneas de negocios/territorios, donde la mujer esta infrarrepresentada según el diagnóstico de la situación, que teniendo el perfil del puesto, competencias y habilidades promocionen.
 - N° de solicitudes, por niveles/áreas/líneas de negocios/territorio.
 - N° de mujeres promocionadas, que han solicitado plaza según nivel/áreas/líneas de negocios/territorio.

Cada 6 meses.

3. En este espacio, se incluirá la opción para plantear las dificultades que tienen aquellas mujeres que no logran promocionar, a pesar de tener el perfil y la formación que se solicita. La RS tendrá acceso a esta información. Estudio de casos, dentro de la Comisión de Igualdad.

Se trasladará a la Comisión de Igualdad aquellos casos de mujeres no promocionadas, valorar los motivos, con el principio de transparencia, aportar toda la información que la RS para resolver cada caso.

Cada 3 meses.

4. No podrá ser un impedimento de la promoción de las mujeres, motivos subjetivos, sin estar fundamentados en una razón objetiva lógica, de aquellas personas que son responsables de la promoción. En el caso de que la RS en la Comisión de Igualdad considere que se está vulnerando el derecho de la promoción de la mujer en algún áreas/líneas de negocios/territorios, si a pesar de comunicarlo, se sigue incumpliendo el principio de igualdad, será motivo de denuncia en la inspección laboral correspondiente.

- Estudio de casos, denunciados a la RS directamente.

Cada 3 meses

5. Valorar no tanto la formación académica, sino la valoración de habilidades, competencias, experiencia y destrezas para realizar una determinada tarea o actividad, logrando llevarla a cabo mediante el uso de sus facultades, habilidades, conocimientos y aptitudes, en aquellos niveles en los que su función, se desarrollan telemáticamente, y no es necesaria la formación universitaria, para poder igualar la presencia de la mujer en los niveles y líneas de negocios en los que está bastante infrarrepresentada, según diagnóstico situación.
 - Información a la RS de aquellas áreas/territorio, donde se está aplicando esta medida.
 - Mujeres afectadas por esta medida nivel/área/línea de negocios/territorio.
 - Número de mujeres promocionadas por esta medida por área/línea/nivel/territorio.

Cada 3 meses.

6. Crear una lista de mujeres candidatas en cada área/línea de negocios/territorio, para ocupar puestos de Manager, hacer entrevistas para conocer sus aptitudes y actitudes, cuando se creen vacantes de Manager, elegir de las candidatas, quienes pueden ocupar el puesto incluyendo mujeres con discapacidad. En caso de no considerar la elección de una mujer, crear un informe de los motivos. Llegar al objetivo del 50% mujeres en puestos directivos al finalizar este plan de igualdad.
- Indicar nº de mujeres que componen esta lista, por edad/nivel/área/línea de negocios/territorio.
 - Número de mujeres que han sido entrevistadas y promocionadas aplicando esta medida, por edad/ área/nivel/línea de negocios/territorio.

Cada 6 meses

7. Crear una metodología de evaluación por nivel, área/línea de negocios, sobre la promoción donde indique por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar y las personas que intervienen en la decisión de cada promoción, e informar al personal de esta metodología y sus actualizaciones en la plataforma de igualdad.
- Informar a la RS aportando la descripción de dicha metodología o cambios que se produzcan en la misma.

Cada 6 meses

8. Si RD tiene la obligación de diseñar un plan de promoción facilitando todas las herramientas y derribar obstáculos para que ésta se lleve a cabo, haciendo los cambios organizativos necesarios, para poder solventarlos; no basar la imposibilidad de promocionar a la mujer en el puesto de trabajo al que está adscrito la trabajadora, pudiendo cambiarse el nivel del puesto de trabajo, para cumplir con el principio de paridad, que, según los datos del diagnóstico actual, no se cumple.

Informar a la representación social del desarrollo del plan de promoción y las dificultades por puesto/área/línea de negocios/territorio.

Cada 3 meses.

9. Si no se consiguiera la igualdad de promoción de las mujeres en aquellos niveles donde esta infrarrepresentada. La empresa tiene que comunicar a la RS en la comisión de seguimiento, de los motivos por los que no se ha cumplido esta medida, con todos los datos que así requiera la RS, a través de un informe completo, del proceso de valoración y los motivos.

Aportar el informe de las áreas/puesto/línea de negocios/territorio, además de los responsables y/o directivos que intervienen en la decisión de la promoción.

Anualmente

10. Mantener informadas a las mujeres candidatas sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.

Informar a la RS de las personas rechazadas, a los que se le aplica esta medida por áreas/nivel/línea de negocios/territorio.

Cada 6 meses.

11. Crear un cuestionario, que pueda cumplimentar las mujeres al final del proceso de evaluación para la promoción, donde pueda manifestar, aquellas dificultades que haya tenido en el desarrollo de la evaluación, así como opinión sobre la utilidad de la metodológica que se ha aplicado. El desarrollo del cuestionario tiene que ser consensuado con la RS en la comisión de igualdad. Teniendo en cuenta variables que puedan afectar a mujeres con capacidades diferentes.

Los resultados de esta encuesta deben ser proporcionados a la RS, por área/puesto/línea de negocios/territorio.

Cada 6 meses.

12. Si la RS considerara, si supiera de algún caso que no está justificada la no promoción de la mujer. La RS puede solicitar una revisión de estos casos y si la RS considerara que cumple con todos los requisitos para su promoción debe ser promocionada.

Aportar a la RS toda la información que requiera la misma, para poder reevaluar aquellos casos que no se haya aplicado la objetividad.

Cada 6 meses.

13. Una vez conseguida la igualdad a través de la promoción de la mujer en aquellas áreas/líneas de negocios/niveles/territorios en los que esta infrarrepresentada. La promoción debe ir encaminada a alcanzar la paridad.

Creando un procedimiento de promoción basado en la objetividad según nivel/área/línea de negocios, enfocado a conseguir una equidad sostenible.

Con el consenso de la RS, evaluación del procedimiento, y efectividad de éste. Reportando los resultados de su aplicación.

Cada 6 meses.

14. Las personas discapacitadas, que no promocionen, se hará un informe personalizado, como medida de control para poder valorar si todos los recursos formativos son los adecuados, y detectar posibles obstáculos en el desarrollo de su trabajo, para poder solventarlos.

A la Comisión de Igualdad se le informará de las personas trabajadoras con capacidades diferentes, de las dificultades que presenten este colectivo y soluciones aplicadas, para solventarlas.

Trimestralmente.

4º En materia de retribuciones:

- a. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias retributivas por razón de género.

A tal efecto se entiende que, a igual Nivel Competencial, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter “ad personam” tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.

- b. Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad previstas en el presente Capítulo.
- c. Al objeto de garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias retributivas por razón de género, se llevará un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extra salariales de los trabajadores de plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por Niveles Competenciales y ocupaciones.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa, no obstante, de la información de registro de valores medios se dará cumplida cuenta con carácter semestral en el seno de la Comisión de Igualdad.

Cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo es superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Proponemos incluir las siguientes mejoras:

En Materia de Retribución – SIE en la plataforma, solicitamos la sustitución de la actual paga de revisión salarial por una paga homogénea para todas las personas trabajadoras sin discriminación. O en su defecto, una regulación clara de las condiciones para obtener la remuneración.

La empresa debe garantizar la igualdad salarial, a todas las personas trabajadoras en cumplimiento del principio de igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Las mejoras económicas o paga de revisión salarial “meritocracia” deben ser asignadas logrando la igualdad, respetando la diversidad de personal en toda la empresa.

- a) Realizar análisis estadísticos anuales sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres, tanto sin complementos como con complementos, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen, para garantizar igualdad salarial.

Análisis estadísticos por áreas/línea de negocios/grupos o niveles profesionales/territorio.

Anualmente.

- b) Establecer un procedimiento sobre el perfil de cada nivel/área/línea negocios, deberá, señalar claramente aquellos parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos, describir de manera exhaustiva de forma detallada, descripciones claras que no dé lugar a ambigüedades. Eliminar cualquier denominación como “destacado comportamiento laboral u otras denominaciones que pueda ser utilizada para justificar razones para las diferencias en la retribución de las personas trabajadoras.

Debe ser consensuado con la RS en la comisión igualdad, y aprobado por la RS en dicha comisión.

Informar a la RS del desarrollo del procedimiento, y sus actualizaciones.

Cada vez que se produzca.

- c) En el cumplimiento de la transparencia de retribución salarial con el objeto de identificar discriminaciones, la RD informará a la comisión de igualdad de aquellas personas trabajadoras, en las que teniendo mismo grupo profesional, que concurre cuando desempeñando un trabajo de igual valor, se perciba una retribución superior. Donde deberá describirse de manera exhaustiva los motivos objetivos, por los que les han sido asignado una mejora salarial, según los indicados en el procedimiento de promoción o mejora económica.

Número de promociones, o mejoras salariales, informe de los motivos, tipo de mejoras por sexo/nivel/áreas/responsable/línea de negocio/territorio.

Cada 6 meses.

- d) La RS tendrá el derecho de plantear en la comisión de seguimiento casos en los que personas trabajadoras que denuncien en la plataforma de igualdad diversidad e inclusión, una desigualdad en la retribución en su área, que considerando que cumple con el procedimiento de promoción y mejora salarial mismo nivel/mismo área/misma línea de negocios, y que no han sido beneficiarios de mejoras económicas, podrá solicitar a los responsables un informe, que deberá entregar a la RS como a la persona afectada, describiendo los motivos objetivos, basados en el procedimiento de promoción y mejora salariales punto 2.

Número de informes emitidos con relación a esta medida, por sexo/nivel/área/responsable o directivo que emite el informe/línea de negocios/territorio.

Cuando haya casos, convocar reunión extraordinaria.

- e) Se realizará un procedimiento consensuado con la representación social, para obtener los requisitos que se tendrán en cuenta para la asignación de las remuneraciones extras (revisión salarial “meritocracia”, Pagas de salarios variable, objetivos, ...). Una vez consensuada, se informará a toda la plantilla.

Debe estar fundamentada en un criterio homogéneo para todo el personal, eliminar variables que no aportan valor al trabajo y que puedan ser utilizadas, para asignar dicha remuneración de forma discriminatoria, evitando así que se asigne por decisiones subjetivas y que se convierta en una herramienta de discriminación entre el personal.

La comisión de igualdad si detectara, que alguna de las variables puede ser discriminatoria entre las personas trabajadoras, solicitará que se elimine la variable.

Consensuar con la RS el procedimiento de evaluación para la asignación de las remuneraciones extras.

Comprobación que ha sido comunicada al personal de la empresa.

A principios de cada año.

- f) Con la finalidad de aplicar la igualdad para todo el personal, a la finalización del ámbito del convenio, todas las personas trabajadoras que, cumpliendo con los requisitos acordados en el procedimiento con la RS, deben recibir al menos una vez la remuneración. La RD procurará que todas las personas trabajadoras que cumplan con el procedimiento reciban la paga el mismo número de veces que el resto.

- Listado de personas, número de veces en la que ha sido asignada la meritocracia/sexo/áreas/nivel/línea de negocios/territorio/nombre de las personas que han intervenido en la asignación de la meritocracia.

Anualmente.

- g) La RS dentro de la comisión de igualdad, tendrá derecho a tener el listado de personas a las que será asignada la paga de meritocracia, para su comprobación antes de ser emitida al personal. La RS si detectara que existe una desigualdad tanto en

el número de pagas asignadas a la persona trabajadora, podrá solicitar a la RD un informe en aquellas áreas/línea de negocios de los motivos en los que no se ha aplicado el principio de paridad. Si RS considerada que los motivos expuestos, no están debidamente justificados, solicitará a la empresa una nueva valoración para corregir la desigualdad.

Número de pagas de meritocracia que se somete a revisiones por sexo/área/línea de negocios/territorio/responsables o directivos, si tiene discapacidad o no.

Anualmente.

5º En materia de Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y laboral:

- a) La Dirección de la Empresa y la Representación Social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo o laboral: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.
- b) El Código de Buenas Prácticas (**DEBE SER ÚNICO**) en esta materia, elaborado en el seno de la Comisión de Igualdad, será objeto de nueva difusión y comunicación a la plantilla por la Dirección de la Empresa con motivo de la entrada en vigor del **VI Convenio Colectivo Marco de Endesa**.

La prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo o laboral, se acomodará a lo establecido en el citado Código de Buenas Prácticas.

- c) Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral.
- d) En caso de denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, se procederá de conformidad con los términos recogidos en el Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral, Anexo 18.

Proponemos incluir las siguientes mejoras:

Prevención De Riesgos Laborales Con Perspectiva De Genero

Las trabajadoras embarazadas, o en período de lactancia, deben considerarse como un grupo especialmente sensible a determinados riesgos. El Servicio de Prevención, tendrán

que informar a la trabajadora embarazada, del procedimiento de actuación, y de los periodos de descanso que lo que disponen.

Con relación a las personas discapacitadas, se adaptará su puesto de trabajo a las necesidades físicas, quien podrá tener acceso a todas partes del edificio, sin que suponga una discriminación para el uso de las áreas de descanso, etc.

- a) Control de salud mensualmente, durante el embarazo y la lactancia, para verificar si las condiciones de su puesto de trabajo, pueda estar afectando a su bienestar físico y mental o salud del bebe.

Evaluando la evolución del embarazo, con las garantías de salud física y mental adecuadas. Crear una ficha de los riesgos personalizada y relacionadas con el puesto en los embarazos complicados, y puedan solicitar el teletrabajo desde el primer mes de embarazo.

- Cuantos controles mensuales se realiza por área/línea de negocios/territorio.
- Número de fichas de riesgos personalizadas por área/puesto de trabajo/línea de negocios/territorio.

Mensualmente.

- b) Las mujeres si su puesto conlleva un riesgo de estrés por carga de trabajo, estrés por ruido, o estrés por clima laboral. El Servicio de Prevención Medica tiene comunicar a la trabajadora los riesgos que conlleva y debe recomendar la baja laboral o proponer la opción del teletrabajo, opción a decidir por la trabajadora embarazada, en aquellos puestos de trabajo que no sea esencialmente presencial.

- Cuantas mujeres con bajas por alto riesgo de estrés, por área/puesto de trabajo/nivel/línea de negocios/territorio.
- Número de mujeres embarazadas, que se les han propuesto el teletrabajo y se han acogido y las que no se han acogido por áreas/puesto de trabajo/nivel/línea de negocios/territorio y los motivos de las renunciaciones.

Mensualmente.

- c) Las mujeres embarazadas, tendrán periodos de descanso de 1 hora a distribuir durante su jornada laboral, para ello se habilitará zonas de descanso dentro de las salas de lactancia, para aquellas mujeres que su trabajo se desarrolle de pie. La mujer embarazada que, por el contrario, su trabajo se desarrolle sentada, tendrá periodo de descanso de hasta 1 hora, para dar pequeños paseos, repartidos a lo largo de la jornada.

- Número de mujeres embarazadas, que han utilizado este descanso que debe ser registrado en click tac, por áreas/línea de negocios/territorio/responsable de la autorización.
- Número de mujeres embarazadas, que han solicitado este descanso y no autorizados, por áreas/líneas de negocios/territorio/responsable de la autorización/motivos por los que no ha sido autorizado.

Cada 6 meses.

- d) En aquellos centros que no haya salas de lactancia o de descanso por embarazo, se deberá crear, en cuanto el Servicio Prevención Médica, tuviera conocimiento, del estado de embarazo de alguna trabajadora.
- Número de salas de lactancia por territorio.
 - Número de mujeres que la utilizan.

Anualmente.

- e) El rol de la mujer como “cuidadora de la familia”. Todo ello conduce al alargamiento de la jornada y al conflicto de roles que traen como consecuencia un incremento de los riesgos, en el ámbito laboral ligados a la sobrecarga y al estrés, en estos casos aplicar la reducción de jornada de dos horas sin cargo retributivo y recuperación del tiempo a través del teletrabajo a demanda de la afectada, para aquellos puestos que esencialmente no requieran presencialidad.
- Número de mujeres que han solicitado la reducción de jornada y su utilización por edad/área/nivel/puesto de trabajo/línea de negocios/territorio/responsables de la autorización.
 - Número de mujeres que ha solicitado la reducción de jornada y no se les ha autorizado, por edad/área/línea de negocios/territorio/responsables de la autorización/motivos de la negación.

Semestral.

- f) Reconocimiento médico anual, valorar factores psicosociales, en aquellas personas trabajadoras que tienen a cargo familiares de primer o segundo grado, o u otra persona conviviente, con discapacidad, enfermedades mentales, o físicas graves, de carácter crónico, que afecten a su salud física y mental, que impiden el desarrollo con normalidad de su trabajo, con la finalidad para determinar recomendaciones y/o restricciones, para tener en cuenta por los responsables.
- Número de reconocimientos médicos realizados con estos factores psicosociales, por edad/ nivel/puesto de trabajo/área/línea de negocios/territorio.

Anualmente.

- g) Realizar una revisión de las fichas riesgo a mujeres o hombre que estén en cualquier fase de la menopausia o andropausia, valorar por el Servicio de Prevención Médica, los posibles síntomas, que estén afectando al desarrollo del trabajo con normalidad, crear una guía de recomendaciones e información para las personas trabajadoras que están el periodo de la premenopausia, menopausia o postmenopausia o andropausia.

- Fichas de riesgo realizadas a las mujeres en cualquier fase de la menopausia por áreas/nivel/línea de negocios/territorio.
Anualmente.
- h) Las personas trabajadoras con menopausia o andropausia agresiva debidamente justificado, podrán solicitar el teletrabajo 4 días, de forma voluntaria, en aquellos puestos donde no es esencialmente obligatoria la presencialidad.
- Número de personas trabajadoras que han solicitado el teletrabajo en estas circunstancias por sexo/área/nivel/línea de negocios/territorio.
Anualmente.
- i) Vigilancia de la salud, de aquellas patologías más comunes, artrosis, migraña, osteoporosis, endometriosis, fibromialgia, trastornos metabólicos y alteraciones hormonales, síndromes ansioso-depresivos, que puedan estar afectando en el ámbito laboral.
- Numero de reconocimientos para la vigilancia de la salud de las patologías propias de la mujer que puedan estar afectando al desarrollo de sus funciones de su puesto de trabajo, por área/nivel/línea de negocios/territorio.
Anualmente.
- j) Atención a las personas trabajadoras por situación psicológica excepcional, víctimas de violencia machista, víctimas de acoso laboral y víctimas de violencia sexual cualquiera que sea el tipo de acoso sufrido, el Servicio de Prevención Medica, deberá hacer un seguimiento de las personas afectadas, evaluando la posibilidad de aplicar algún apoyo de refuerzo, que desde el ámbito laboral pueda contribuir a mejorar la salud mental de las afectadas.
- Número de casos en los que se está aplicando esta medida.
Anualmente.
- k) Las personas trabajadoras que informen al Servicio Prevención Medica que padece alguna enfermedad musculoesquelética crónica, en las que su puesto de trabajo empeore los síntomas, tanto por trabajar mucho tiempo sentada o por el contrario su trabajo se desarrolle mayormente de pie. En cada centro de trabajo se habilitará una zona de descanso o hacer ejercicios de estiramiento, haciendo descansos periódicos a lo largo de la jornada o en los casos más graves solicitar el teletrabajo por 4 días a la semana para aquellos puestos no requiera forzosamente la presencialidad.
- Número de personas que se acogen a esta medida y que tipo opción ha elegido por sexo/área/nivel/línea de negocios/territorio/nombre responsable del área.
Cada 6 meses.

- l) La comisión de seguimiento del plan de igualdad podrá decidir la autorización de los permisos de las medidas expuestas en esta categoría, en el caso de no ser autorizada y que teniendo un informe médico que respalde el diagnóstico de la enfermedad que afecte al desarrollo con normalidad de las funciones del puesto de trabajo. Así como la autorización del teletrabajo aquellas personas trabajadoras que hayan elegido esta opción.

- Estudio de casos, en los que se ha solicitado el cumplimiento de estas medidas y no se les ha autorizado.

Cada trimestre.

- m) Para las personas trabajadoras que hayan sufrido cáncer de mama, revisar las limitaciones en cuestión de movilidad de los miembros superiores, realizar una ficha de riesgo personalizada.

- Número de personas trabajadoras afectadas por esta medida por sexo/áreas/puesto de trabajo/línea de negocios/territorios. Número de fichas de riesgos realizadas a las afectadas.

Cada 6 meses.

- n) Para las personas con discapacidad independientemente del sexo, se elaborará una encuesta con un cuestionario específico de los riesgos psicosociales, para valorar aquellos riesgos que puedan suponer situaciones de estrés tanto emocional como mental, en el ámbito laboral.

Aportar los resultados de la encuesta, que se realizara cada 6 meses

6º Seguimiento del Plan de Igualdad: El plan de seguimiento está incluido en cada apartado que hemos elaborado y deberá seguirse en la mesa de seguimiento que se acuerde llevar

~~Con carácter trimestral~~ se trasladará a la Comisión de Igualdad información relativa a la aplicación en la empresa del derecho a la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, salvo el registro de salarios que se entregará con carácter semestral, así como los datos de aplicación de cada una de las medidas del Plan, segregadas por sexo, niveles competenciales, departamentos, líneas de negocio, empresas y territorio.

Proponemos incorporar

6º Corresponsabilidad y Conciliación

- a) Campañas de sensibilización para promover la corresponsabilidad al personal, crear una “escuela de familia” o programa de “Coaching Familiar”, aportaciones de mejoras, de desarrollo y compartir inquietudes. Un foro de formación, espacio de diálogo,

discusión e intercambio de experiencias. Donde se realicen charlas, participación de Coach de familia, para que el reparto de responsabilidades en cuidados de personas mayores y crianza de hijos recaigan de forma igualitaria. (*) ojo medida 7.

- Convocatorias, programa de actividades, actuaciones realizadas en dicha escuela, presenciales/por Teams.
- Personas convocadas, por sexo/edad/área/niveles/línea de negocios/territorio.
- Personas que han participado, por sexo/edad/áreas/niveles/líneas de negocios/territorio.

Cada 6 meses.

b) Nuevo permiso para padres, para acompañar a los exámenes prenatales a la pareja gestante.

- Número de permisos solicitados, por sexo/área/nivel/línea de negocios/territorio.
- Numero de permisos solicitados y no autorizados, por sexo/área/nivel/línea de negocios/territorios/nombre del responsable/motivos de la negación de autorización.

c) Permiso retribuido, y dar prioridad en el cambio de turno a los trabajadores que previa acreditación para el acompañamiento a la pareja que se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.

- Número de solicitudes, por sexo/áreas y líneas de negocios/territorio.
- Número de solicitudes autorizadas por sexo/áreas/nivel/línea de negocios/territorio.
- Número de solicitudes no autorizadas por sexo/áreas/nivel/línea de negocios/territorio/nombre del responsable.

Anualmente.

d) Creación de puestos para la movilidad geográfica y/o cambio de centro, con prioridad máxima, para aquellas personas trabajadoras, que se encuentran trabajando con una distancia considerable, que no les permita pernoctar en su domicilio.

Cuando el motivo de la solicitud sea por el cuidado de hijos hasta 14 años y familiares dependientes. Estudio de casos para analizar y autorizar en la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Número de personas en esta situación que solicitan esta movilidad o cambio de centro, por sexo/territorio/áreas/nivel/línea de negocios.

Cada 6 meses

e) Aplicar el teletrabajo que una vez disfrutado el permiso de maternidad/paternidad, para el cuidado de los menores hasta que tengan un año para aquellos puestos que no requieren la presencialidad obligatoria, que sea solicitada y justificada por

la persona trabajadora, con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad en la crianza de los hijos/hijas.

Solicitudes analizadas y autorizadas por la comisión de igualdad.

- Número de personas que solicitan esta medida por **sexo**/áreas/línea de negocios/puesto de trabajo/territorio/nombre del responsable.

Cada 3 meses, salvo denegaciones de este permiso que la comunicación a la RS será inmediata.

- h) Crear salas de lactancia en todos los territorios, para aquellas madres o padres que decidan no aplicar el teletrabajo de la medida anterior, y para aquellas madres que después del primer año del bebe, se incorpore al trabajo presencial, como apoyo a mantener la lactancia materna directa o mixta en este caso con la participación de los padres. La sala estará adaptada para personal discapacitado, dispondrá de taquillas, un aseo, además del mobiliario específico, fregadero, nevera, soporte para el cambiado de pañales y aseo del bebe. Situado en un lugar accesible del edificio, asignación de plazas en el parking con preferencia, para estos casos.

- Número de personas que utilizan la sala de lactancia por sexo/área/línea de negocios/nivel/ territorio.

Anualmente.

- i) Flexibilidad horaria o permiso no retribuido a la elección de las personas trabajadora, para la recogida de los hijos e hijas en la escuela hasta los 14 años, de dos horas diarias, que puede ser utilizado, al inicio y/o a la finalización de la jornada escolar. En el caso de elegir flexibilidad horaria, se podrá regularizar en el mes preferentemente en trabajo a distancia. Potenciar las solicitudes de este permiso en los padres a través de la medida 1.

- Número de personas que solicitan este permiso por sexo/territorio/áreas/línea de negocios.

- Número de personas solicitan este permiso y NO se ha autorizado por sexo/área/nivel/línea de negocios/territorio/nombre del responsable/motivos.

- j) Ningún permiso de los anteriormente expuestos, puede ser un obstáculo, para la no promoción. (Creando un incentivo para el reparto de forma igualitaria, entre todos los miembros **del área**, con mayor porcentaje de uso de las medidas de conciliación familiar)

- Número de personas en las que se ha tenido en cuenta el mérito de la conciliación, por sexo/áreas/línea de negocios/nivel/territorio/ tipo de conciliación solicitada.
 - Cada 6 meses.
- k) La RS en la comisión de seguimiento, hará un seguimiento de las personas trabajadoras que se han incorporado de una excedencia para el cuidado de los hijos, cuidado de familiares dependientes, si han sido formadas durante su periodo de excedencia, con el objetivo de detectar cualquier discriminación.
- Número de personas que estando de excedencia por familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad dependientes que han participado en procesos de promoción, y cuales han promocionado por sexo/áreas/línea de negocios/niveles/territorio.
 - Número de personas que estando de excedencia por cuidado de hijos, cuidado de personas mayores dependiente, o cuidado de hermanos dependientes han participado en procesos de promoción, y cuales NO han promocionado por sexo/áreas/línea de negocios/niveles/territorio/nombre responsable/motivo.
- Anualmente.
- l) Mensualmente difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos, medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes.
- Número de comunicaciones realizadas a través de que medios de comunicación, canal utilizado, y contenido de los mensajes.
- Cada 3 meses.
- m) Promocionar las medidas de conciliación mediante el desarrollo de un programa de concienciación específico en materia de conciliación y corresponsabilidad con carácter obligatorio y presencial, dirigido fundamentalmente a responsables de departamentos, recursos humanos o mandos intermedios, es una medida que afectará a varios ejes del plan. Que sean promotores de la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras a su cargo, que tengan una visión positiva de sus ventajas para el personal.
- Número de convocatorias realizadas, asistentes, por sexo/áreas/nivel/línea de negocios/territorio.

- Número de asistentes y NO asistentes, por sexo/áreas/nivel/línea de negocios/territorio.

Cada 3 meses.

- n) 12.- Concertar con empresas dedicadas al cuidado y ayuda a domicilio, precios especiales para el personal, para el cuidado de personas mayores y/o personas dependientes.

- Información de los acuerdos con empresas especializadas en este ámbito, y los tipos de servicios contratados.
- La empresa realizará una valoración de los servicios prestados por estas empresas, a través de una encuesta al personal, aportando a la RS los resultados de esta encuesta.

Anualmente.

- o) Al igual que la anterior medida, con las familias reconstituida, la persona trabajadora, que conviviera con la patria potestad con hijos/hijas de su pareja, podrá ser uso de las medidas de conciliación de manera igualitaria, como si se tratara de sus propios descendientes.

- Número de permisos solicitados para el cuidado de hijos/hijas de la pareja convivientes.

Cada 6 meses.

Artículo 40. Información, Comunicación y Sensibilización

Toda la información deberá tener en cuenta lenguaje inclusivo y lenguaje de accesibilidad.

La empresa, trasladará a la plantilla toda la información, el diagnóstico de la situación en la que se ha basado el desarrollo del plan, así como el plan de igualdad, el resultado de las evaluaciones de cada una de la medida.

La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan. Hay que asegurar que la información llega a toda la plantilla.

La forma de llevar a cabo la distribución de la información será utilizando los canales formales de comunicación de la empresa: reuniones informativas, tablones de anuncios, comunicados internos, intranet... Es fundamental que la transmisión de la información sea bidireccional, es decir, que fluya tanto de arriba hacia abajo como a la inversa, esto supone habilitar medios para que la plantilla pueda participar y dar su opinión: a través de los representantes, buzón de sugerencias, en la plataforma de igualdad, etc.

1. En todas las comunicaciones e informaciones de la Empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.
2. Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y colectivo LGTBIQ+, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización, detección, e información (cursos, jornadas, etc.) tendentes a promover el valor de la igualdad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

INCLUIR EN EL PLAN DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSION LA PARTE ESPECIFICA DEL COLECTIVO LGTBIQ- Empresa LGBT-friendly

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

La Ley establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación; así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

Definiciones.

- a) **LGTBIQ+**: conjunto de lesbianas, gais, personas trans, bisexuales, intersexuales y queer. El término ha evolucionado con el tiempo para incluir todas las identidades de género y orientaciones sexuales, de ahí el símbolo '+'.
 - b) **Persona Trans**: toda aquella persona que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer. El término trans-ampara múltiples formas de expresión de la identidad de género o subcategorías como transexuales, transgénero, travestis, variantes de género, u otras identidades de quienes definen su género como «otro» o describen su identidad en sus propias palabras.

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley

en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, en el ejercicio profesional.

En la Comisión de Igualdad Diversidad e Inclusión, habrá un representante del colectivo LGTBI, que será elegido por el colectivo LGTBIQ+ de la empresa. Que trasladará a la comisión las necesidades e inquietudes de este colectivo, con la misma función, que el resto de los miembros de la comisión de igualdad.

Impulsar la promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBIQ+

ACCESO AL EMPLEO

Según un estudio de la OCDE, las personas LGTBI+ tienen **un 7% menos de probabilidades de estar empleadas, sus ingresos laborales son un 4% más bajos y tienen un 11% menos de oportunidades de ocupar un puesto directivo alto.**

La situación de las personas trans, en concreto, es aún más desfavorecedora. Según la FRA (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea), **4 de cada 10 personas trans han sufrido discriminación** a la hora de buscar empleo, y casi **8 de cada 10 en el caso de las mujeres trans.**

Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBIQ:

- 1) **La empresa mantendrá acuerdos con las Asociaciones o Entidades Sociales, o Administraciones Públicas, para estar informada sobre la situación sociolaboral de las personas LGTBIQ+,** con la finalidad de crear programas de apoyo planificados y ajustados a la realidad, que sean lo más efectivos posible, colaborando en derribar aquellas dificultades en el ámbito laboral, y así contribuir de manera conjunta en su inserción laboral.
 - Informar a la comisión de igualdad de estos convenios, aportando toda la documentación que requiera la RS sobre los acuerdos suscritos en el mismos.
 - Anualmente.
- 2) En las convocatorias para selección de personal, en la publicación de plazas la empresa hará mención, la apuesta por la diversidad, y se anunciará como empresa libre de discriminación; promoviendo y garantizando la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar.
 - Informar a la comisión de igualdad de las convocatorias, demostrando la aplicación de esta medida en las convocatorias realizadas por territorio/puesto de trabajo/área/ línea de negocios.
 - Cada 3 meses
- 3) Se realizará eventos con la finalidad de concienciar a todo el personal de la empresa, de la importancia, beneficios y el valor de un mundo laboral que apuesta por la diversidad exponiendo las dificultades a las que hace frente este colectivo en el ámbito

laboral, con la finalidad de fomentar la inclusión laboral. Sobre todo en los responsables y directivos, y personas que intervienen en la decisión de la elección de personas trabajadoras.

- Número de campañas realizadas de esta medida, número de participantes por sexo/área/niveles/línea de negocios/territorio.
 - Cada 6 meses.
- 4) Realizar campañas de contratación de personal, dirigidos exclusivamente a personas del colectivo LGTBIQ+ siendo la empresa un referente en esta iniciativa.
- Número de convocatorias realizadas para personas LGTBIQ+ por áreas/niveles/líneas de negocios/territorio.
 - Cada 3 meses.

COEDUCACION: PROMOVER LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DEL COLECTIVO LGTBIQ+

- 1) Impulsar la elaboración de códigos éticos en defensa y para el colectivo LGTBIQ+ que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

Consensuado por la Comisión de Igualdad

- 2) Que el colectivo de personas LGTBIQ+ de la empresa, tengan espacios para poder desarrollar ellos mismos esta labor de concienciación y visibilizarían. La empresa tendrá que proporcionar todos los recursos materiales, humanos, económicos de apoyo a este colectivo, para poder realizar dichos programas.
- Número de eventos realizados por este colectivo, fuera o dentro de la empresa y recursos proporcionados por la empresa.
 - Cada 6 meses.
 - Información a la comisión de igualdad, de actuaciones respecto a esta medida, recursos que se han solicitado, y no se han proporcionado, por territorio.

Anualmente.

- 3) La empresa fomentará la participación de todo el personal de la empresa, en aquellas actividades relacionadas con las personas LGTBIQ+, cuando se realicen dentro de la empresa. Donde la Comisión de Igualdad Diversidad e Inclusión, deberá asistir, en caso de no poder asistir deberá ser por una razón justificada (no hay mayor apoyo que predicar con el ejemplo).

- Número de asistentes, por territorios en la participación de los eventos relacionados con personas LGTBI.

Cada 6 meses.

- 4) Hay que crear una cultura de respeto a la diversidad y tolerancia 0 a cualquier discriminación por razón de género o condición sexual. Para ello la empresa realizara jornadas de convivencia, donde puedan participar los hijos e hijas de las personas

trabajadoras. Dichas Jornadas debe tener una finalidad educativa en tolerancia a la diversidad. Como mínimo dos veces al año.

RD informara a la RS del porcentaje de participación, y problemas surgidos en el desarrollo de las jornadas.

Anualmente.

- a) realizar actividades, eventos para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, en el ámbito laboral. También realizar actividades de integración con la familia. El 8 de marzo, día de la igualdad.

5) El 28 de Junio se propondrá eventos en la empresa con motivo de la festividad del día internacional del orgullo LGTBIQ+, con el lema como lo promueve el Ministerio de Igualdad, (propuesta "ENDESA ES ORGULLOSAMENTE DIFERENTE"). La comisión de igualdad colaborara en el desarrollo del evento, junto con las personas de la empresa que soliciten participar en especial el colectivo LGTBIQ+ y la Comunidad LBGTI.

- Se realizará un proyecto con antelación y la empresa se comprometerá a subvencionar el coste de dicho evento.
- % de participantes, después del evento la comisión de igualdad se reunirá para evaluar los resultados y aquellas dificultades, que se hayan podido producir, para retroalimentar el proyecto.

Anualmente

PROTECCION DE LA SALUD PERSONAS LGTBIQ+

- 1) Protección y promoción de la salud de las personas LGTBI. La atención a la salud de las personas intersexuales se realizará conforme a los principios de no patologización, autonomía, decisión y consentimiento informados, no discriminación, asistencia integral, calidad, especialización, proximidad y no segregación.
- 2) Se asegurará, en todo caso, el respeto de su intimidad y la confidencialidad sobre sus características físicas, evitando las exploraciones innecesarias o su exposición sin un objetivo diagnóstico o terapéutico directamente relacionado.

INSERCIÓN DE LA MUJERES TRANS AL MUNDO LABORAL

- 1) Crear programas de apoyo formativo que favorezcan la contratación en especial personas trans en situación de desempleo. Según las necesidades de las personas trans para su desarrollo profesional.
 - Número de programas desarrollados y campañas realizadas encaminadas a fomentar la contratación de personas trans.
 - Anualmente.
- 2) La empresa se comprometerá a la contratación de personas trans, a lo largo de la implantación del plan de igualdad.
 - Número de personas trans contratadas por nivel/linea de negocios/territorio.
 - Anualmente.

UN ÚNICO PROTOCOLO ACTUALIZANDO EL ACTUAL Y AÑADIENDO LA VIOLENCIA SEXUAL AL DEL ACOSO (COMO YA SE SOLICITÓ EN LA COMISION DE RRL)

PROTOCOLO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO POR RAZON DE SEXO, GENERO, LGTBIQ+ Y PARA PERSONAS DISCAPACITADAS

Con el presente protocolo, se manifiesta tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la empresa está obligada a activar el protocolo de acoso, como ejemplo, al cumplimiento de la tolerancia cero a **cualquier tipo de acoso laboral**.

A efectos de la adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género.

La empresa aportara toda la información relativa a este protocolo y medidas en lenguaje inclusivo y lenguaje de accesibilidad.

Al adoptar este protocolo, hay que subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, la empresa asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal. **Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.**

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas se extingue.

(El artículo 1.1 El Convenio núm. 190 de la OIT) La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) **En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;**

- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

A.- Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de género e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

B.- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

C.- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

MEDIDAS PREVENTIVAS

AÑADIR DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA SEXUAL

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.

- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.

2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

El procedimiento se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- g) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- h) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- i) Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- j) Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

Definiciones.

- a) LGTBIQ+: conjunto de lesbianas, gais, personas trans, bisexuales, intersexuales y queer. El término ha evolucionado con el tiempo para incluir todas las identidades de género y orientaciones sexuales, de ahí el símbolo '+'.
 - b) Persona Trans: toda aquella persona que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer. El término trans-ampara múltiples formas de expresión de la identidad de género o subcategorías como transexuales, transgénero, travestis, variantes de género, u otras identidades de quienes definen su género como «otro» o describen su identidad en sus propias palabras.

- c) **LGTBIfobia:** rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como LGTBIQ+.
- d) **Discriminación directa:** hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBIQ+.
- e) **Discriminación indirecta:** hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBIQ+.
- f) **Discriminación múltiple:** hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente se tendrá en cuenta que a la posible discriminación por expresión, identidad de género, orientación del deseo o pertenencia a un grupo familiar con presencia de personas LGTBI, se pueda sumar la pertenencia a colectivos como inmigrantes, minorías étnicas, personas con discapacidad, mujeres, etcétera.
- g) **Discriminación por asociación:** hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia que incluya a personas LGTBI.
- h) **Discriminación por error:** situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.
- i) **Acoso discriminatorio:** será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
- j) **Represalia discriminatoria:** trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.
- k) **Diversidad de género:** comportamiento distinto respecto de las normas y roles de género impuestos socialmente para el sexo asignado de cada persona.
- l) **Acciones afirmativas:** se entienden así a aquellas acciones que pretenden dar a un determinado grupo social que históricamente ha sufrido discriminación un trato preferencial en el acceso a ciertos recursos o servicios, con la idea de mejorar su calidad de vida y compensar la discriminación de la que fueron víctimas.

Conductas de acoso por identidad y/o expresión de género

Tienen la consideración de acoso por identidad y/o expresión de género, según lo establecido en el artículo 3.2.a de esta normativa, con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes conductas:

1. Llevar a cabo actos que comporten aislamiento, rechazo o desprecio público, notorio y explícito de personas por causa de su identidad de género o la expresión de género.
2. Burlarse de un trabajador o trabajadora por motivo de su género porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo.
3. Dirigir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
4. Utilizar expresiones vejatorias, por cualquier medio, que inciten a ejercer la violencia contra las personas o sus familias por causa de la identidad de género o la expresión de género de forma intencionada.
5. Emitir intencionadamente expresiones vejatorias que inciten a la violencia y que tengan connotaciones transfóbicas.
6. Dañar o destruir objetos o propiedades de personas o de sus familias por causa de la identidad de género o la expresión de género.
7. Impedir a una persona, de forma intencionada, la realización de un trámite o el acceso a un servicio público o un establecimiento abierto al público por causa de la identidad de género o la expresión de género.

Conductas de acoso por razón de orientación sexual

Tienen la consideración de acoso por razón de orientación sexual, según lo establecido en el artículo:

4.2.b de esta normativa, con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes conductas:

1. Llevar a cabo actos que conlleven aislamiento, rechazo o desprecio público, notorio y explícito, de personas por causa de su orientación sexual.
2. Dirigir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
3. Utilizar expresiones vejatorias, por cualquier medio, que inciten a ejercer la violencia contra las personas o sus familias por causa de su orientación sexual de forma intencionada.
4. Emitir intencionadamente expresiones vejatorias que inciten a la violencia y que tengan connotaciones homofóbicas, lesbofóbicas o bifóbicas.
5. Dañar o destruir objetos o propiedades de personas o de sus familias por causa de su orientación sexual, siempre y cuando estas acciones no constituyan delito o falta de carácter penal.
6. Impedir a una persona, de forma intencionada, la realización de un trámite o el acceso a un servicio público o un establecimiento abierto al público por causa de su orientación sexual.
7. Emitir intencionada y reiteradamente expresiones vejatorias que inciten a la violencia y tengan connotaciones homofóbicas, lesbofóbicas o bifóbicas en los canales de comunicación, en discursos o en intervenciones públicas.
8. Llevar a cabo el acoso o mostrar un comportamiento agresivo hacia personas o sus familias por causa de su orientación sexual. 9. Convocar eventos públicos o actividades recreativas que tengan por objeto la incitación al odio, la violencia o la discriminación de las personas LGBTI.

LA PROTECCIÓN JURIDICA CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO DEBE APLICARSE A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD Y DE ABORDARSE AL MISMO TIEMPO SU EXPERIENCIA PARTICULAR CON LA VIOLENCIA Y EL ACOSO.

En este contexto, el Convenio núm. 190 (España-OIT) y la Recomendación núm. 206 proporcionan un marco integral de acción capaz de tener en cuenta las especificidades a través de medidas de prevención y protección, control del cumplimiento, y reparación.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 2, definición de “ajustes razonables”.

Pampel, F. s.f. Bullying and disability: An Overview of the Research Literature (Denver, OMNI Institute), pág. 5.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 2. 19 Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 5.

Véase asimismo: Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, arts. 16 y 27.

Las personas con discapacidad pueden verse desproporcionadamente afectadas por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Así pues, de conformidad con el Convenio, debe garantizarse su derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación (art. 6).

La promoción de una cultura inclusiva en el lugar de trabajo, concretamente en lo que respecta al derecho a ajustes razonables, es esencial a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, de brindar protección contra la discriminación, y de prevenir la violencia y el acoso.

Además, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos de violencia y acoso, previstas por el Convenio, pueden ser asimismo una manera de responder a preocupaciones que tal vez sean específicas de las personas con discapacidad (art. 9).

La accesibilidad también es un elemento esencial que debe contemplarse con miras a facilitar la sensibilización, el control del cumplimiento y la reparación.

El Convenio exige que se proporcionen herramientas, orientaciones, educación y formación en forma accesible, que son esenciales para una sensibilización general e inclusiva (art. 11,b)).

La información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso, y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes, también deben proporcionarse de forma accesible (art. 9,d)).

En lo referente al control del cumplimiento, el Convenio exige a los Miembros garantizar un fácil acceso a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos, y a vías de recurso y reparación (art. 10,b)).

Esto comprendería asegurar que los procesos sean accesibles para todos los trabajadores en pie de igualdad, lo cual facilitaría la reparación en los casos de violencia y acoso contra las personas con discapacidad.

MEDIDAS PROACTIVAS O PROCEDIMENTALES:

La empresa deberá comunicar la adopción del protocolo a todas las personas que prestan servicios en la organización interna o externas, publicándolo además en la web, en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia, como su conocimiento. Contemplando que sea accesible para las personas con discapacidad auditivas, visuales y en todos los idiomas según nacionalidades presentes en la empresa.

MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA SEXUAL, EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, NO DISCRIMINACIÓN PARA EL COLECTIVO LGBTIQ+

1. Se creará una **Unidad Contra el Acoso en adelante la (UCA)** compuesto por un miembro de la empresa y un representante de cada sindicato que a la vez actuará como **(COMISION INSTRUCTORA)**; que podrán ser integrantes de la comisión de igualdad, si así se decidiera.

La finalidad de esta unidad es la de informar sobre prevención e intervención como denunciante, y participación en el expediente informativo, si considerara que hay suficientes datos objetivos para determinar si una denuncia supone un delito de acoso.

Los componentes de esta unidad deben tener la formación adecuada en relación con las distintas conductas relativas a cualquier tipo de acoso, para poder efectuar la labor de manera rigurosa, con objetividad, y con el compromiso de actuar de forma neutral. No es necesario tener una formación universitaria.

En cuanto a la prevención la UCA fomentará la participación del personal, en las campañas de sensibilización e información tanto desde la prevención, como la información del protocolo contra el acoso al personal de la empresa, como recurso de apoyo y atención a las víctimas de todo tipo de acoso, aportando la empresa todos los recursos técnicos y económicos necesarios para la realización de sus funciones.

Esta unidad contará, con traductores para las víctimas de otras nacionalidades, además de un profesional en lenguaje de signos para las personas con discapacidad auditiva y la documentación en el caso de las víctimas invidentes se redacte en el sistema braille.

2. La formalización de la Unidad Contra el Acoso (UCA), elección de componentes, dentro de la Comisión de Igualdad, se creará en un plazo de 10 días después del registro del Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
3. Se habilitará en la plataforma de igualdad diversidad e inclusión, un espacio exclusivo para el acoso laboral donde quedará expuesta toda la documentación relativa al protocolo de acoso laboral, información de los distintos canales de denuncia, además de toda aquella información sobre campañas y cursos relativos a la lucha contra el acoso laboral, en sus distintos tipos.

Toda la información deberá ser publicada en Endesa, y con los sistemas lingüísticos dirigidos a personas con discapacidad visual y auditiva. O en el caso de discapacitados psíquicos tener en cuenta la comprensión del mensaje.

4. Se informará al personal cada 2 meses, de toda la documentación relativa al acoso, canales de denuncias, y procedimiento del protocolo de acoso de la empresa, haciendo hincapié que, si presencian actos de acoso, denuncien, imponiendo la tolerancia 0 a cualquier tipo de acoso. Esta información debe ser accesible a todas las personas trabajadoras.
5. Se desarrollará de forma obligatoria en todos los territorios, una campaña de prevención e información al personal, para dar a conocer la nueva normativa, sobre el acoso sexual o por razón de género, al colectivo LGBIQ+ Utilizando la comunicación inclusiva y lenguaje de accesibilidad.

La campaña deberá ir encaminada a concienciar a la plantilla, de las graves consecuencias, que conlleva los delitos de acoso, dirigidos a la prevención de posibles acosadores y acosadoras, como de protección para las víctimas. Cursos que deben ser impartidos por expertos tanto desde la perspectiva del derecho penal, como psicólogos o psiquiatras especialistas en todo tipo de acoso en el trabajo. Especialistas que serán elegidos por la UCA. Y se realizarán cada 6 meses.

6. La empresa realizará encuesta a todo el personal, cada 6 meses, utilizando la comunicación inclusiva y lenguaje de accesibilidad las preguntas del cuestionario deben ir encaminada a detectar, posibles casos de acoso, con la finalidad de intervenir a tiempo, para evitar el mayor daño posible a las víctimas. Dicho cuestionario debe ser redactado por profesionales expertos en materia de acoso laboral, los resultados de estos cuestionarios serán informados a la UCA.

La UCA podrá intervenir durante todo el procedimiento, en el seguimiento y acompañamiento de las víctimas en todo el proceso de los expedientes informativos que se soliciten, cumpliendo con el principio de confidencialidad y neutralidad.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión deberán guardar el sigilo profesional.

Esta Unidad Contra el Acoso (UCA), dispondrá de un teléfono de atención propio y correo electrónico, para facilitar el contacto con otros territorios.

- 1) Se creará, un canal de denuncias telefónico accesible para todas las personas, para mantener la confidencialidad de las víctimas o las personas que tengan conocimiento de alguna situación de acoso laboral y puedan denunciar con la garantía de total confidencialidad. Dicho canal lo gestionara la Unidad Contra el Acoso (UCA), que valorara los casos que pueden ser considerados acoso laboral, independientemente del tipo de acoso que sea.

El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo. Sólo la UCA (Comisión instructora) en la aplicación del protocolo, tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos, se habilitará un buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas y que estará ubicado en oficina de la UCA.

A través de la UCA o la víctima por sí misma podrá realizar la denuncia y solicitud de activar el protocolo de acoso, y lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

- 2) Recibida una denuncia de forma anónima, la persona de la UCA encargada de tramitarla dará un código numérico a la persona que de manera confidencial haya presentado una denuncia. Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias.
- 3) En el seno de la comisión instructora se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.
- 4) Esta unidad se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido, para la activación del protocolo.
- 5) Por decisión de la víctima se podrá asignar a un representante que actuará de suplente, tanto como denunciante, que puede ser un profesional externo o un representante sindical, así como durante el proceso que dure el expediente informativo, representando a la víctima. Si la víctima requiriera de la baja laboral tiene que ser emitida por la empresa por accidente laboral.
- 6) En caso de no necesitar baja médica, la víctima si su puesto de trabajo se lo permite, podrá solicitar el teletrabajo de lunes a viernes durante todo el procedimiento.
- 7) Se adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- 8) La comisión instructora (UCA) de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, pudiéndose ampliar en 3 días más, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, la comisión instructora garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto con la empresa, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarse a la empresa. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por algún componente de la comisión instructora, o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona supondrá la sustitución.

- 9) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada.

Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza o un profesional especialista en acoso laboral; psicólogo o psiquiatra forense, abogado si así lo solicitara la víctima, representantes legales y/o sindical de las personas afectadas, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

- 10) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.
- 11) Podrá incorporarse en el procedimiento del expediente informativo, informes de especialistas en acoso laboral psicólogos, psiquiatras forenses, que haya sido solicitado por la víctima, cuyos gastos serán costeados por la empresa. Y tendrán validez para el resultado del expediente informativo.
- 12) Finalizada la investigación, la comisión instructora (UCA) que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, informes psicológicos o psiquiátricos aportados por la víctima, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o por cualquier otro tipo de acoso.
- 13) Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la comisión instructora (UAC) instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora. Si no se aplicara el despido, la UCA procederá a denunciar ante la inspección laboral, el incumplimiento de la sanción. En los casos menos graves la persona acosadora, debe someterse de manera obligatoria como sanción a un curso de reeducación para acosadores.
- 14) Cualquiera persona trabajadora que haya participado junto al acosador o acosadora debe ser igualmente sancionada.
- 15) Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, la UCA lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.
- 16) En el caso de que no se determine que es acoso laboral, la víctima o denunciantes anónimos, no tendrán por parte de la empresa ninguna represalia, ni sanciones que pueda generar en las futuras posibles víctimas, el temor y retracción para presentar denuncia.
- 17) La (UCA) una vez finalizado el expediente informativo, con el objetivo de hacer un seguimiento de los casos de acoso, ofrecerá ayuda psicológica, u otros recursos de apoyo a las víctimas que fuera necesario para su recuperación, tanto durante o después del proceso.
- 18) En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, el Servicio de Prevención junto con la UCA, mantendrá un deber activo de vigilancia respecto al acosador o acosadora, cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

Pero siempre y en todo caso, en el cumplimiento de erradicar en el caso de que el acoso no finalizará con la mera adopción de las medidas, del cambio de puesto o con

la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa, por si tuviera que aplicar definitivamente la sanción disciplinaria del despido.

Para ello la empresa, adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- ✓ Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
 - ✓ Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas acosadoras, si es necesario someterse a un programa de reeducación por psicólogos especialistas en acoso laboral de cualquier tipo, como medida de sanción.
 - ✓ Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
 - ✓ Modificación de las condiciones laborales, con previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - ✓ Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
 - ✓ Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- 19) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, por la UCA se realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la eficacia de las medidas aplicadas, para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose, se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección de la empresa para la aplicación de nuevas medidas necesarias y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, hasta que la situación de acoso este totalmente resuelta.

Indicadores:

- La comisión de igualdad se reunirá para proponer los integrantes de la comisión instructora o Unidad Contra el Acoso (UCA), y elección de los componentes. Que deberá estar creada antes del décimo día, del registro del plan de igualdad.
- La comisión de igualdad estará informada de todos los recursos técnicos y económicos solicitados y aportados por la empresa.
- La comisión de igualdad estará informada de todas las personas especialistas en materia de acoso laboral que intervendrá en el desarrollo de las campañas de sensibilización y prevención y la impartición de cursos.
- Información a la comisión de igualdad de todas las campañas de prevención y sensibilización realizadas. Número de participantes por sexo/áreas/niveles/líneas de negocios/territorio. Además de las comunicaciones internas informando al personal sobre el procedimiento de acoso de la empresa. Trimestralmente.

- Se aportará a la comisión de igualdad el modelo de cuestionario que se enviará al personal cada 6 meses y todos los resultados de las encuestas realizadas al personal, como herramienta de detección precoz de acoso laboral de cualquier tipo.
- La comisión de igualdad se le informará de todos los canales de denuncias para el acoso laboral y la utilidad de estos, número de denuncias/vía de comunicación utilizadas y si se ha realizado utilizando la comunicación inclusiva, mensualmente.
- La comisión de seguimiento de Igualdad estará informada de todos los casos, denunciados, y cuantos protocolos de actuación han sido activados. Y el resultado de los expedientes informativos, mensualmente.
- Estarán igualmente informados de la situación una vez finalizado el expediente informativo, de las medidas adoptadas tanto para las víctimas como para las personas acosadoras, hasta la resolución definitiva del caso.
- La comisión de igualdad mantendrá una reunión trimestral con la UCA o comisión instructora, para valorar la eficacia del protocolo de acoso cualquiera que sea su tipo.

SECCION II

MEDIDAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LA VIDA LABORAL

Artículo 41. Adaptación de la jornada de trabajo

Al objeto de hacer efectivo y dar cumplimiento al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34, apartado 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, por tales motivos las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

Tendrán derecho a combinar la modalidad de teletrabajo y presencial, pudiéndose organizar los días y las horas laborales, según sus necesidades, aquellas personas, que teniendo a su cargo un familiar de I y II grado, enfermedad grave o hospitalización. Autorización y seguimiento de estos casos por la comisión de igualdad.

Se aplicará el teletrabajo de forma definitiva aquellas personas que convivan con un familiar de primer grado, o segundo grado, con discapacidad severa.

1º.- Flexibilidad horaria.

- a) Las personas trabajadoras adscritas a horario continuado, partido y mixto tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, ~~mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida~~, hasta un máximo de ~~1 hora/día~~. ~~2 horas diarias que podrá ser adelantado o retrasando de su horario~~.
- b) Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho la persona trabajadora en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este Convenio Colectivo.
- c) Este derecho se regirá por las siguientes reglas:
1. La concreción se efectuará, a solicitud de la persona trabajadora interesada mediante acuerdo entre éste y la Empresa.
En el caso de que no se alcanzase el citado acuerdo, la discrepancia se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.
 2. El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial bajo alguna de las tres siguientes modalidades:
 - Mediante el retraso de **las horas** de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrase la entrada; o, en su caso, y siempre que sea posible, la anticipación **de las 2 horas** de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida.
 - Mediante su recuperación en el período o períodos del año natural en curso **mensualmente con el cierre del parte de trabajo**; sin que aquella pueda exceder de **23** horas diarias.
 - En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediante preaviso mínimo de 48 horas. En este caso la recuperación no será superior a **23** horas diarias y deberá realizarse por el trabajador, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.
 3. La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.

2º.- Cambio temporal de régimen horario.

- a) Las personas trabajadoras adscritas a horario partido o mixto podrán modificar temporalmente su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado en los siguientes supuestos:

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de **edad 14 años** o, en su caso, ~~mayor de 14 años y menor de 18 años~~ **sin límite de edad** que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.
2. Quien precise encargarse del cuidado directo de unas otras personas dependientes **cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio y, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí misma sin límite de edad** ~~un mayor de 18 años~~ con discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que éste no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.
3. Quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta ~~el primer grado~~ **segundo grado** de consanguinidad o afinidad, por razón, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.
4. Las víctimas de violencia de género **o víctima de violencia sexual** durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.
5. Quien precise encargarse del cuidado personal y directo de ascendientes y descendientes hasta ~~el primer grado~~ **segundo grado** de consanguinidad o afinidad siempre que estos tengan reconocido por la Administración Autonómica competente y de acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 26 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.
6. Las víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

En caso de discrepancia entre el solicitante y la Empresa, la solicitud se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

~~En el caso de que ambos progenitores trabajasen en Endesa y en ambos concurriesen las circunstancias habilitadoras de este derecho, sólo uno de ellos podrá acogerse a este supuesto.~~

- b) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario o cuando cambien las circunstancias que dieron lugar a ese derecho las personas trabajadoras retornarán a su horario anterior o al que convencionalmente proceda.

3º.- Reducciones de jornada

- a) El personal podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- b) Este derecho a la reducción de jornada se reconocerá a la persona trabajadora que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- 1.- A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor ~~de 14 años~~ 15 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.
- 2.- A quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, u otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismos sin límite de edad y que no perciban ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.
- 3.- A quien realice estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. En este supuesto la persona trabajadora deberá acreditar de manera fehaciente un rendimiento académico suficiente, que se entenderá alcanzado cuando supere al menos, con carácter anual, 1/3 de los créditos o de las asignaturas que integran el currículo de cada curso académico.
- 4.- A las víctimas de violencia de género o víctima de violencia sexual.
- 5.- A las víctimas de terrorismo.

4.- Una hora de ausencia del trabajo (en licencias)

Asimismo, el Real Decreto Ley 5/2023 incluye que, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento las personas trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo.

Se puede dividir en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración de este permiso se puede incrementar de manera proporcional en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Aquellas personas trabajadoras que ejerzan este derecho, por su voluntad pueden:

Sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Acumularlo en jornadas completas según la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con la empresa.

La reducción de jornada es un permiso intransferible.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho va a poder limitarse su ejercicio simultáneo.

Pero la empresa debe ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras, acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute puede extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses.

Eso sí, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

- c) El personal tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado de **menores personas de 18 años sin límite de edad** a cargo afectados por cáncer y cualquier otra enfermedad grave que necesite de hospitalización y tratamiento continuado, acreditado por el Servicio Público de Salud u órgano sanitario competente de la Comunidad Autónoma.

Esta reducción de jornada podrá acumularse y ejercerse alternativamente como permiso no retribuido conforme al artículo **43.d)** de este Convenio Colectivo.

- d) En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado 3º, la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el presente Convenio, **en su caso, en el Convenio de origen que, ad personam, le resultase de aplicación al trabajador**, que se mantendrán en los mismos términos que para las personas trabajadoras a jornada completa.
- e) Las reducciones de jornada previstas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, en los supuestos previstos en los números 1 y 2, de la letra b) y la letra c) si dos o más trabajadores de cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

4º.- Excedencias por cuidado de familiares

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia es computable a efectos de antigüedad.

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a:

1.- Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

~~Durante los dieciocho primeros meses~~ las personas trabajadoras tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo. ~~Transcurrido dicho plazo~~, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo nivel competencial, en el mismo centro de trabajo ~~y, en caso de no ser posible, en el mismo ámbito territorial.~~

2.- Un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ~~u otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio~~, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismos ~~sin límite de edad~~, y no perciban ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

~~Durante los dieciocho primeros meses~~ las personas trabajadoras tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo. ~~Transcurrido dicho plazo~~, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo nivel competencial, ~~de ser posible~~, en el mismo centro de trabajo ~~y/o en el mismo ámbito territorial.~~

El periodo máximo de tres años de excedencia que se prevé en el presente supuesto se computará por cada sujeto causante y podrá ser disfrutado de forma continua o fraccionada siempre que los periodos de fraccionamiento no sean inferiores a 3 meses.

b) Durante las situaciones de excedencia previstas en el presente artículo, el trabajador mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica previsto en el presente Convenio. El periodo de excedencia es computable a efectos de antigüedad, teniendo el trabajador excedente derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

c) La excedencia prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5°.- Trabajo fuera de la oficina/Trabajo a distancia. **NEGOCIAR DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD UN ACUERDO CONFORME A LA LEGISLACION VIGENTE**

En aquellas actividades que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo, siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, se ~~propiciarán experiencias de~~ **implantar**á el trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia, ~~ya sean de carácter colectivo ya individual, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva.~~

Tendrán derecho a combinar la modalidad de trabajo a distancia y presencial, pudiéndose organizar los días y las horas laborales, según sus necesidades, aquellas personas, que teniendo a su cargo un familiar de I y II grado, enfermedad grave o hospitalización. Autorización y seguimiento de estos casos por la comisión de igualdad.

Se aplicará el teletrabajo de forma definitiva aquellas personas que convivan con un familiar de primer grado, o segundo grado, con discapacidad severa.

1. ~~Estas iniciativas~~ se llevarán a efecto mediante suscripción voluntaria por la persona trabajadora y reversible por cualquiera de las partes de un acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia por escrito, en el que se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de personas trabajadoras, el derecho de éstas a una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los participantes.
2. La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a la formación profesional a fin de favorecer su promoción profesional, debiendo informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo para posibilitar su movilidad y promoción.
3. Estas personas trabajadoras deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa a efectos de poder ejercer sus derechos de representación colectiva.
4. **Teletrabajo 100% en periodos de vacaciones escolares (semana santa, periodo de verano, navidad, invierno ...)**
5. Tanto de las iniciativas que en esta materia pudieran existir, como del contenido del modelo del acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia, se implantarán, previa negociación con la Representación Social, en el seno de la Comisión de Igualdad.

En caso de discrepancia entre el solicitante y la Empresa, la solicitud se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

Como idea general, crear de forma definitiva la figura del teletrabajo o trabajo en casa como derecho de todos los trabajadores de convenio que por su puesto de trabajo le pueda ser de aplicación.

Definir los puestos que no pueden acogerse.

Establecer un mínimo y máximo de jornada de trabajo en casa (mínimo un día, máximo cuatro.) a elección del trabajador

6º.- Otras situaciones.

- o Si cualquier persona trabajadora incurre en circunstancias para las que no se dé respuesta con las medidas anteriormente señaladas, podrá solicitar la adaptación de su jornada mediante un proceso de negociación con la empresa durante un periodo máximo de treinta y cinco días, en el cual se garantice la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre sexos. Si transcurre este plazo de quince días y no hay una respuesta por parte de la empresa se entiende el silencio positivo. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio, indicando las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Artículo 42. Permisos y licencias retribuidas

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que, para cada caso, se especifica en los siguientes apartados:
 - a) Quince Trece días naturales laborables por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Este permiso podrá fraccionarse en dos partes pudiendo disfrutar hasta dos días antes del hecho causante y la segunda fracción, en los dos meses siguientes. Si se hubiese producido durante un día de descanso del trabajador, la licencia retribuida comenzará desde el primer día laborable del hecho causante.
 - b) Cinco días naturales laborables (ya hay sentencia) en los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La duración del disfrute de esta licencia no irá vinculada al alta hospitalaria, cada hospitalización, aun obedeciendo a un mismo proceso de enfermedad, generará el correspondiente permiso.

La licencia a que hace referencia el presente apartado podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada siempre que, en este caso, el número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a dos. En ningún caso el número de

horas a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso de forma continuada.

- c) ~~Des~~ Cinco días laborables en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 km ida y 100 km vuelta, el plazo será de diez días laborables.
- d) Dos días laborables en caso de parto natural, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior ~~a superior~~ a 100 km ida y 100 km vuelta, el plazo será de cuatro días laborables.
- e) Seis días naturales laborables en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.

Este permiso podrá fraccionarse en dos partes, debiendo ser tomada la primera fracción a partir del hecho causante y la segunda fracción, en los dos meses siguientes al hecho causante.

- f) ~~Des Tres~~ días naturales laborables en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a 100 km ida y 100 km vuelta y un día laborable natural en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad ampliables a dos días laborables en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a 100 km ida y 100 km vuelta.
- g) Un día laborable, en los supuestos de traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en los casos de cambio de localidad. En los supuestos de familias numerosas de categoría especial o en las que alguno de los miembros sea discapacitado, este permiso se ampliará a dos o tres días en función de que exista o no cambio de localidad.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Además, el personal en régimen de trabajo a turno al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al descanso cambio de turno para evitar esta situación.

- j) Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad de la persona trabajadora o de hijos menores de edad, cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad, en los casos de necesidad muy justificada. Se considera incluido en este supuesto la asistencia a tratamientos de reproducción asistida.

Este permiso se extiende también a los supuestos de asistencia psicológica o jurídica a las víctimas de violencia de género o de acoso sexual o víctima de violencia sexual o de violencia terrorista.

- k) Las personas trabajadoras que, a lo largo de su vida laboral, hayan permanecido un mínimo de ~~10~~ 5 años en régimen de turno cerrado tendrán derecho a solicitar, por cada año de turno, una licencia especial de ~~2~~ 4 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por ~~prejubilación~~, AVS pactada en la empresa o por jubilación anticipada u ordinaria en la seguridad social.
- l) 2 día laborables por trámites de separación o divorcio.
- m) El tiempo necesario por donación de sangre. RD 1088/2005.
- n) El tiempo necesario para asistir a los cursos de recuperación de puntos de carnet de conducir para personal con vehículo de empresa.
2. Los trabajadores que no hubieren faltado al trabajo durante ~~8 horas~~ 4 días en el año natural anterior podrán disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. A estos efectos, tendrán la consideración de ausencias al trabajo las faltas sin justificar, las situaciones de excedencia, enfermedad y accidente, ~~sea-o~~ no laboral, cualquiera que fuera su causa y la duración de la baja, así como los permisos y licencias previstos en este artículo, con excepción de los previstos en la letra h) y en el inciso final de la letra j) del número anterior.

Al día de permiso retribuido previsto en el párrafo anterior se añadirá un día adicional en los supuestos en que, cumpliéndose los requisitos previstos para el disfrute de aquél y durante el mismo período de referencia, no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en el ámbito de su empresa a nivel provincial. Para estos casos, el personal de turnos lo deberá disfrutar en su período de turno cero o correturnos sin más limitaciones.

3. Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo podrán disfrutarse desde ~~el~~ mismo el primer día laboral hábil en que se produzca el hecho que la genera o mientras éste persista, salvo, que el trabajador hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente.

4. Permiso especial por fuerza mayor 4 días al año

En cuanto al permiso especial por fuerza mayor, lo encontramos en un nuevo artículo, el 37.9 ET. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable la presencia del empleado de forma inmediata.

, siempre acreditando el motivo de la ausencia a la empresa. Se trata de un permiso que se puede disfrutar por horas.

(Un ejemplo de aplicación del permiso especial por fuerza mayor sería aquel en que un menor se ponga enfermo durante la noche y sus cuidadores no tengan con quién dejarle al día siguiente durante las primeras horas del día o durante toda la jornada laboral)

5. A efectos de lo previsto en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges.

Artículo 43. Permisos y ausencias no retribuidas

1. Las personas trabajadoras previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:

- a. Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días pudiendo ampliarse hasta ~~6~~ 90 días ~~en caso necesario de acuerdo con la Empresa.~~
- b. Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de ~~4~~ 10 días/año pudiendo ampliarse a ~~dos semanas en caso de acuerdo con la Empresa.~~ 1 mes en caso necesario
- c. Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de ~~15~~ 30 días laborales /año pudiendo ampliarse hasta ~~3~~ 60 días/año ~~en caso de acuerdo con la Empresa en caso necesario~~
- d. Por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave, ~~hasta un máximo de dos~~ tres meses por año pudiendo ampliarse ~~hasta tres meses por año en caso de acuerdo con la Empresa~~ por el tiempo necesario.

Las licencias que hace referencia el presente apartado podrán disfrutarse de forma fraccionada.

2. Permiso de 8 semanas para el cuidado de los hijos e hijas:

Las personas trabajadoras tienen derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tiene una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, es intransferible y puede disfrutarse de manera flexible

3. La falta de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el presente Convenio, o, en su caso, en Convenio de Origen que, ad personam, le resultase de aplicación a la persona trabajadora

Artículo 44. Desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo

1. Los desplazamientos con pernocta de duración superior a 15 días y los cambios de centro de trabajo que impliquen movilidad geográfica temporal o definitiva requerirán el consentimiento previo de las personas trabajadoras afectadas en los casos siguientes:
 - a) Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.
 - b) Por guarda legal de algún menor de ~~12~~4 años o cuidado directo de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial.
 - c) Por cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.
 - d) Por otras circunstancias especiales debidamente acreditadas.
2. En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, la persona trabajadora tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.
3. No obstante, si en todo el colectivo de personas trabajadoras en que ha de producirse algún traslado concurren todos y cada uno de los aspectos que se detallan en los apartados a), b) y c), el desplazamiento o la movilidad geográfica temporal o definitiva se aplicará por orden primero de antigüedad y segundo edad (en ambos casos de menor a mayor antigüedad y/o edad), entre las personas afectadas del centro de trabajo con mismo Nivel Competencial o mismo puesto de trabajo. Así mismo se tomará este mismo criterio de orden de prioridad de antigüedad y segunda edad para todos los casos de movilidad geográfica definitiva.

Artículo 45. Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral

1. Con objeto de facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo, se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:
 - a. Reducción, en la mayor medida posible, de las horas extraordinarias.
 - b. Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.
 - c. Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
 - d. Cobertura de las necesidades ocupacionales dentro de los plazos convencionalmente previstos, evitando que se produzcan vacantes no cubiertas en aquellos supuestos en los que esté acordado el número de trabajadores y, en especial, en el régimen de trabajo a turno.
 - e. Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, del Trabajo fuera de la Oficina/Trabajo a distancia de forma continuada durante un plazo máximo de ~~3~~ 60 días, en casos de justificada necesidad autorizados por la Empresa.
2. A iniciativa de cualquiera de las partes firmantes se podrán establecer acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo que pudieran estar dispuestas a ofrecer al personal de Endesa bonificaciones o reducciones sobre los precios de mercado.

Artículo 46. Derecho desconexión digital- incluir los acuerdos adoptados en la Comisión de Igualdad.

De acuerdo con el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

En virtud de lo anterior y sin perjuicio de lo que establezca la política interna las personas trabajadoras no tendrán la obligación de responder a correos electrónicos o llamadas fuera de su horario laboral, sin perjuicio de algunas excepciones, tales como causas de fuerza mayor o guardias localizables, reten, disponibles priorizados, mayor dedicación o

circunstancias similares contempladas en negociación colectiva. Para ello, la Empresa elaborará una política interna previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras, en la que se definirán las modalidades del ejercicio del derecho a desconexión digital y las actuaciones formativas y de sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

El derecho a la desconexión se mantendrá en los mismos términos para quienes estén prestando servicios en la modalidad de trabajo fuera de la oficina.

SECCION III

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, DE LA MADRE BIOLÓGICA, DEL OTRO PROGENITOR DIFERENTE A LA MADRE BIOLÓGICA Y PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE

Artículo 47. Permisos por embarazo y cuidado del lactante [Adaptar artículo a la legislación vigente](#)

En los supuestos de embarazo y cuidado del lactante, las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por cuidado del lactante menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, una hora diaria de ausencia que podrá dividir en dos fracciones a petición de la persona trabajadora

El permiso retribuido diario por cuidado del lactante podrá sustituirse por una reducción equivalente de la jornada diaria que podrá materializarse al inicio o al final de la misma pudiendo incluso llegar a la sustitución de la jornada partida por un régimen de jornada continuada durante dicho periodo.

Asimismo, y a elección de la persona trabajadora, podrán acumularse los citados periodos diarios de descanso generando un descanso continuado de 20 a 25 días laborables.

Los días de cuidado del lactante que corresponderían según la jornada anual de cada persona trabajadora y el régimen de trabajo que tenga, serán los que se detallan en el Anexo 19.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso es un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

La persona trabajadora podrá utilizar el permiso del cuidado del lactante acumulado, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, deberá preavisar con 15 días a la empresa, precisando la fecha en que iniciará y finalizará cada periodo.

2. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
3. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El disfrute de estos derechos es compatible y acumulable con la hora de permiso de cuidado del lactante.

Artículo 48. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor y Suspensión de contrato por motivos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento **ADAPTARLO A LA LEGISLACION VIGENTE**

1.- Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor

- a) En el supuesto de nacimiento y cuidado del menor de doce meses, la suspensión del contrato, tendrá una duración de diecisiete semanas para cada progenitor ~~la madre biológica~~ de las que seis semanas serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a disfrutar a jornada completa, ~~para asegurar la protección de la salud de la madre biológica. A partir de enero de 2021, la duración del permiso de suspensión por nacimiento y cuidado del menor, para el otro progenitor distinto a la madre, se igualará al de la madre, siendo también de diecisiete semanas, de las que seis semanas serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a disfrutar a jornada completa. La duración para el otro progenitor del año 2020, se recoge en el apartado b).~~

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de ambos progenitores, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

~~Quando ambos progenitores trabajasen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.~~

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En los supuestos de parto múltiple, el descanso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En los supuestos de discapacidad del hijo recién nacido el descanso se ampliará en tres semanas.

~~b) El otro progenitor distinto a la madre biológica desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, tendrá un permiso por nacimiento y cuidado del menor, de 12 semanas, de las que las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a jornada completa; las 8 semanas restantes, podrá distribuirlas a voluntad, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo con la empresa, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de quince días.~~

~~Durante ese periodo, año 2020, la madre puede cederle hasta dos semanas de su permiso de disfrute no obligatorio.~~

2.- Suspensión de contrato por motivos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento

~~a) Desde el 1 de abril de 2020 y hasta el 31 de diciembre 2020, cada una de las personas trabajadoras adoptantes, guardadoras o acogedoras, dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de 17 semanas de disfrute voluntario, a repartir entre ambos progenitores, que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las 17 semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las 17 semanas a disposición del otro progenitor. Deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.~~

b) A partir de 1 de enero de 2021, la suspensión del contrato para cada una de las personas trabajadoras adoptantes, guardadoras o acogedoras, tendrá una duración de 17 semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 11 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de

estas 11 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

~~3.- Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.~~

4.- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de tres semanas, una para cada uno de los progenitores. En el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

5.- **ADAPTAR** En la tabla que figura en el Anexo 20 se detalla la duración de los permisos descritos en los artículos 47 y 48.

Artículo 49. Permanencia en el puesto de trabajo

Durante los períodos de embarazo y cuidado del lactante, de un hijo natural menor de doce meses o en adopción o acogimiento y durante los doce primeros meses a contar desde la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa, las personas trabajadoras no podrán ser trasladadas ni desplazadas en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo con los interesados a petición expresa de los mismos. Esta garantía es aplicable también al otro progenitor en el supuesto de que ambos cónyuges o miembros de pareja de hecho trabajen en la empresa.

Cuando los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior tengan carácter sobrevenido al desplazamiento o traslado de las personas trabajadoras, tendrán derecho durante el año siguiente al del traslado o desplazamiento a reincorporarse al centro de trabajo de origen.

Artículo 50. Vacaciones

1. Cuando como consecuencia del embarazo o del disfrute de los períodos de descanso asociados al mismo una trabajadora no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, estas podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.
2. En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas, dando preferencia a las mismas en los supuestos de concurrencia con otros trabajadores.
3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de descanso descrito en artículo 48 del presente Convenio se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de descanso aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 51. Seguridad y salud laboral durante el embarazo

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.
2. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Se facilitará a las trabajadoras en estado de gestación, la posibilidad de acogerse a la modalidad de trabajo fuera de la oficina desde la semana 37 de embarazo.

Artículo 52. Derechos vinculados a la protección del embarazo, de los progenitores y del cuidado del menor de 12 meses.

1. Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de trabajadoras embarazadas, (para la adecuada protección tanto de su salud como de la del feto), y de ambos progenitores para el cuidado del menor de 12 meses, las personas trabajadoras en estas circunstancias tendrán los siguientes derechos:

a) Para todos los sistemas de trabajo:

1. Reducción de la jornada ordinaria diaria, con reducción proporcional del salario, entre una y cuatro horas. La reducción de jornada motivada por esta situación no afectará a los beneficios sociales ni a las aportaciones que, en su caso, efectúese la empresa al plan de pensiones.

Quando las vacaciones se disfruten en período de reducción de jornada, los días de vacaciones previstos en el Convenio Colectivo Marco de Endesa se ampliarán en la misma proporción que se reduzca la jornada.

2. A la no realización de horas extraordinarias. ~~En este sentido, si existiese un régimen pactado de sustituciones para los supuestos de ausencias, las personas trabajadoras~~, a petición propia, deberá ser excluido del mismo hasta que el menor cumpla 12 meses de edad.

b) Para el sistema de trabajo a turno:

Modificación del turno de trabajo, pudiendo incluso quedar adscritos al turno de su elección <mañana, tarde o noche> de manera continuada durante el tiempo que dure el embarazo y, cualquiera de ambos progenitores, durante el cuidado del lactante menor de 12 meses.

2. Para que el ejercicio de los derechos mencionados en el punto anterior de la trabajadora embarazada y de ambos progenitores de un menor de 12 meses, cause la menor repercusión posible sobre el resto de personas trabajadoras adscritas al mismo puesto de trabajo, o de su Área, afectadas por las sustituciones que hubiera que realizar, la Empresa ~~tendrá la posibilidad~~ debe optar por alguna de las siguientes medidas:

a) Para todos los sistemas de trabajo:

1. Formalizar contratos de interinidad o a tiempo parcial o contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal para sustituir a las personas trabajadoras durante los periodos de ausencia.
Dicho personal mientras no supla ausencias, desarrollará otras funciones en la misma o en otras áreas.
2. Cuando por circunstancias vinculadas al mercado de trabajo no fuera posible acudir a la contratación externa, la Empresa adoptará cuantas medidas estén a su alcance para hacer compatible el ejercicio del derecho de las personas

trabajadoras con el mínimo perjuicio de sus compañeros/as para lo cual se podrán preparar personas trabajadoras de otras unidades menos críticas para que puedan realizar las sustituciones, siempre de forma voluntaria, para lo cual se dará la formación adecuada y necesaria para el desarrollo de las posibles ocupaciones a cubrir.

b) Para el sistema de trabajo a turno:

Dadas las especiales características de este sistema de trabajo, se podrá optar, además de las medidas referidas en el punto anterior por las siguientes:

- Programar planes específicos de formación para disponer de personas trabajadoras con los conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo a turno.
- Los trabajadores de otras unidades y/o del propio turno que, a solicitud de la empresa, acepten voluntariamente suplir a las personas trabajadoras a turno durante las ausencias a que hace referencia el punto 1 del presente artículo, percibirán, además de las retribuciones asociadas a su régimen de trabajo correspondiente a cada día de sustitución una compensación adicional revalorizable de (**Valor de Hora extraordinaria del NC I que se acuerde en Convenio 2018: 35,44 €, 2019: 35,79 €, 2020: 36,15 €, 2021: 36,51 €, 2022: 36,88 €, 2023: 37,25 €**) por cada día que sustituyan a las personas trabajadoras a turno.
- En las sustituciones a tiempo parcial <entre una y cuatro horas> la persona trabajadora sustituta percibirá la parte proporcional de los pluses e indemnizaciones previstas en el párrafo anterior y, además se considerará cumplida su jornada a tiempo completo.
- El régimen previsto en los párrafos anteriores se considera en su conjunto más favorable que el sistema de compensaciones por movilidad funcional y, por tanto, las cantidades aquí previstas compensan y sustituyen a las que pudieran corresponder por aplicación de lo previsto en materia de movilidad funcional.

SECCION IV

MEDIDAS ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMÉSTICA E INTRAGENERO Y VÍCTIMAS DEL TERRORISMO

Artículo 53. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género, doméstica e intergénero y de víctima del terrorismo

1. A efectos de lo previsto en el presente Capítulo, la condición de víctima de violencia de género, **doméstica e intergénero** se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la **persona** trabajadora es víctima de violencia de género, **doméstica e intergénero** hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.
2. A efectos de lo previsto en el presente Capítulo tendrán la consideración de víctimas del terrorismo las personas a que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

Artículo 54. Alcance de las medidas de protección a las víctimas de violencia de género, doméstica e intergénero.

Las medidas de protección recogidas en el presente Capítulo alcanzan tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género, **doméstica e intergénero** como a sus hijos ~~menores de edad o mayores discapacitados~~ que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado de Endesa o de sus empresas, mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

Artículo 55. Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género, doméstica e intergénero.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Capítulo prestarán, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

1. Asesoramiento y apoyo psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género, **e intergénero** como a los **familiares de primer grado de consanguinidad** ~~hijos menores de edad o discapacitados~~ que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.
2. Asistencia sanitaria: Los servicios médicos de Empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que ~~consideren necesaria~~ **que solicite la víctima** para superar o disminuir los efectos de la violencia de género, **doméstica e intergénero**.
3. Asesoramiento y asistencia jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los

órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos, desde la denuncia y a lo largo del procedimiento judicial, considerando la comunicación inclusiva; idiomas, lenguaje de signos, sistema braille etc. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los ~~menores, discapacitados o~~ familiares a su cargo, así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos ~~menores~~, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

Artículo 56. Ayudas económicas para las víctimas de violencia de género, doméstica e intergénero.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Capítulo ofrecerán a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, doméstica e intergénero durante un plazo máximo de 1 año ~~seis meses~~, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las ayudas económicas que, para cada supuesto, se señalan en los números siguientes:

1. Hasta el 50%, ~~con un límite máximo de cuatrocientos cincuenta euros mensuales (450 €/mes)~~, para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género, doméstica e intergénero se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.
2. Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos ~~menores~~ a su cargo (matrícula, libros y uniformes).
3. Ayudas económicas, el 50% de los gastos de la formación universitaria de los hijos, como apoyo a la situación económica desfavorable, que surjan de ser declarada víctima de violencia de género y domestica (como ejemplo, el haberse quedado con la custodia de los hijos, y no recibir por parte del agresor o agresora ninguna pensión compensatoria)
4. Se habilitará en la intranet un espacio para la solicitud de ayuda para las víctimas de violencia de género, domestica e intergénero para que debidamente justificado, puede solicitar estas ayudas económicas propuestas, o cualquier otra ayuda que no está mencionada en los apartados anteriores, accesible para personas discapacitadas.

Artículo 57. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género, doméstica e intergénero y a las víctimas del terrorismo.

1. Serán de aplicación a los supuestos regulados en este Capítulo las reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el artículo 41 del presente Convenio.

2. Las víctimas de violencia de género, **doméstica e intergénero** y del terrorismo, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los **3 1 meses y los 3 años**. ~~Durante los dieciocho primeros meses~~ la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a los beneficios sociales, durante los 3 años de excedencia en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación. Las víctimas de violencia de género, **doméstica e intergénero** y del terrorismo tendrán preferencia siempre y cuando la solicite, para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual **para ello se le dará la formación necesaria para ocupar los puestos disponibles siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto**. La Empresa agilizará los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia. A tal efecto, la adjudicación de estas vacantes podrá efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento y los plazos previstos en este Convenio Colectivo y con el solo requisito de la previa comunicación a la Comisión de Igualdad.
3. Cada 6 meses la empresa procederá a facilitar los datos a la representación social.
- Información de nº de casos, por sexo/territorio.
 - Información de los recursos de apoyo que se han aplicado en cada caso.
 - Información de las ayudas económicas que se están aplicando en cada caso.
 - Información sobre los cambios de puestos de trabajo o movilidad geográfica que han solicitado las víctimas de los que se han efectuado y los que no se han podido realizar.
 - Información de medidas de flexibilidad y reducción de jornada aplicadas en los casos.
 - Información de las víctimas que han solicitado el teletrabajo completo.
 - Información sobre solicitudes de excedencia de las víctimas.
 - Información sobre si las campañas de prevención, sensibilización, e información, se ha realizado teniendo en cuenta la comunicación inclusiva.

4. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN FACILITAR LA INCORPORACION AL MUNDO LABORAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Sin perjuicio de que puedan hacer efectivos los derechos legalmente reconocidos por su condición de víctimas de violencia de género, estas trabajadoras deben ser tratadas en igualdad, sin discriminación ni privilegios en relación con sus compañeros/as de trabajo. La realidad nos demuestra que las víctimas de violencia de género que han accedido a un empleo, una vez que han logrado romper el círculo de violencia y han superado el proceso de recuperación, son excelentes trabajadoras: están altamente motivadas, con gran implicación en su puesto de trabajo y con la empresa que las contrata.

- a) La empresa llegara acuerdos con las Asociaciones contra la violencia de género, para valorar el perfil de las mujeres en situación de desempleo, y crear programas de formación, y así colaborar en incorporación de las mujeres supervivientes al mundo laboral.

- b) La empresa, en la demanda de puestos de trabajo, incluirá candidatas que, cumpliendo los requisitos del puesto, mujeres supervivientes de violencia machista, evitando por parte de la empresa encargada de hacer la selección, mencionar este dato, ni en la solicitud ni durante el proceso de selección.
- c) La empresa desarrollara campañas o participara con las Asociaciones contra la violencia de género, en la promoción laboral de las víctimas, promocionando en las empresas subcontratadas por Endesa, la contratación de mujeres supervivientes de violencia de genero.
- d) La empresa contribuirá con las Asociaciones contra la violencia de género, en los programas de apoyo psicosocial de los niños, que supongan un recurso más en la normalización de su desarrollo personal y educativo.

5. MEDIDAS DE PREVENCION

La empresa participará en la iniciativa "Empresas por una sociedad libre de violencia de género" junto Ministerio de Igualdad, a través de la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género y del Instituto de las Mujeres, con el objetivo de promover la implicación de las empresas en la consecución de una sociedad libre de violencia contra las mujeres, por tanto, en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Crear un programa de prevención de TOLERANCIA CERO frente a la violencia de género o doméstica e intragénero, tiene un efecto multiplicador muy positivo, tanto a nivel social como en el espacio privado de cada una de las personas que la integran.

Con el objetivo de crear conciencia del compromiso de la empresa contra la violencia de género y violencia doméstica e intragenero, y hacerlo extensivo a todo el personal, promoviendo un clima de confianza que facilite la petición de ayuda por parte de las personas trabajadoras que sufra esta situación. *Todos los programas de prevención, información y concienciación serán realizados teniendo en cuenta la comunicación inclusiva.*

1º.- Realizar cursos, charlas y talleres sobre violencia de género o violencia domésticas e intragenero, que vayan destinados a todo el personal y de forma obligatoria. Creando acuerdos con Asociaciones destinadas a la lucha contra la violencia de este tipo de violencia, para que puedan desarrollar estas campañas de sensibilización y prevención, de información y formación sobre cada una de las violencias.

2º.- Difundir y visibilizar en el centro de trabajo información sobre la violencia de género y violencia doméstica e intragenero, independientemente que sea hombre o mujer, de los recursos de atención y teléfonos donde pedir ayuda: a través en la plataforma de igualdad en la intranet; mediante folletos y carteles visibles en las zonas de recepción de la empresa, café o descanso, vestuarios... Las empresas

deben actuar como agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de este tipo de violencia.

3º.- Conmemorar días especialmente señalados, como el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres). Realizando actividades de concienciación, de homenaje y enaltecimiento a las mujeres supervivientes de violencia de género, en colaboración con las Asociaciones dedicadas a luchar contra este tipo de violencia. Al igual el 14 de abril como Día Nacional contra la Violencia Intragénero.

4º.- El Servicio de Prevención, estará informado de las estadísticas sobre la violencia de género o violencia doméstica periódicamente; sobre las campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género, violencia doméstica e intragénero del Ministerio de Igualdad. Así como de los recursos de atención especializada o material informativo de interés con la finalidad de estar actualizados con los cambios que se produzcan en materia de violencia de género o doméstica.

Para mantener informado al personal, como recurso de apoyo preventivo desde la empresa, y como ayuda a las víctimas desde todos los ámbitos social y laboral.

- La comisión de igualdad se le informara de todos los programas que se desarrollen contra la violencia de género y violencia doméstica, del porcentaje de participación en cada evento, cursos, charlas que se realicen.
- Se informará a la Comisión de Igualdad de las Asociaciones con las que se van a colaborar. Presentando un proyecto de trabajo donde indique que tipos de programas, actividades o eventos, cronograma, recursos económicos y humanos aportara la empresa a las Asociaciones para llevar a cabo la labor de concienciación y prevención dentro de la empresa, como "Empresas por una sociedad libre de violencia de género" junto Ministerio de Igualdad.

6. **(mirar anexo 18) PROTOCOLO DE ACTUACION PARA LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO, DOMESTICA O INTRAGENERO.**

Todas las personas destinatarias de este Protocolo tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

Elaborar un procedimiento o protocolo de actuación interno a poner en marcha cuando se tenga conocimiento de que una de las personas trabajadoras de la empresa está sufriendo violencia de género o violencia doméstica.

Sus compañeros y compañeras pueden convertirse en el mayor respaldo para que se anime a contar lo que le sucede, pedir ayuda e iniciar su recuperación.

MEDIDAS DE INTERVENCION

Quien tenga conocimiento de que alguna compañera o compañero de trabajo pueda estar padeciendo una situación de violencia física y/o psicológica en su entorno familiar, debe informar al Servicio de Prevención, para la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio ni menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pudiera tener derecho y ejercer libremente la presunta víctima:

1.- Se ha de habilitar una vía de comunicación, para guardar el anonimato de la persona que pueda comunicar con datos concretos y objetivos, si tuviera el conocimiento de que alguna persona en el ámbito laboral estuviera sufriendo cualquier tipo de violencia por razón de género, cualquiera que sea su sexo, o condición sexual, doméstica e intragenero.

2.- La empresa creará dentro de la plataforma de igualdad un espacio exclusivo para violencia de género, doméstica e intragenero, en el que estará toda la información relativa normativa, recursos de apoyo tanto institucionales, como los recursos de apoyo de la empresa. Además de una línea de comunicación para denunciar o consultar todo lo relativo a este protocolo, y como vía de apoyo a las posibles víctimas de violencia de género, doméstica e intragenero que surgieran en la empresa, *utilizando comunicación inclusiva.*

3.- El Procedimiento requerirá informar al Servicio de Prevención, sobre la existencia de una posible situación de violencia de género, violencia doméstica, y violencia intragenero, que se sospeche pudiera estar sufriendo una compañera o un compañero de trabajo, que habiéndolo comentado en su entorno laboral más cercano, no lo haya comunicado a la empresa.

4.- El Servicio de Prevención contactará con la persona afectada, para evaluar la situación de un posible caso de violencia de género o violencia doméstica, podrá ayudar a la víctima en poniendo a su alcance el apoyo jurídico desde el primer momento de la denuncia. La aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor.

5.- El Servicio de Prevención, una vez que se confirme la condición de víctima de violencia de género o doméstica de forma legal según artículo 53 p. 1 de este convenio. Le informará de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal, psicológico, y económicos, para la víctima y todos los componentes de la familia afectados.

6.- El Servicio de Prevención mantendrá contacto con la víctima, en atención a la gravedad de estos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, movilidad geográfica inmediata, cambio de centros de trabajo, aplicar el teletrabajo completo, por el tiempo necesario por seguridad, de manera inmediata, siempre previo consentimiento y solicitud de la víctima.

7.- Si la víctima y agresor concurren en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma empresa, se procederá con carácter urgente y se hará uso de las medidas disciplinarias, despidiendo al agresor o agresora de forma inmediata.

8.- El Servicio de Prevención actuará de apoyo, en todo lo que requiera la víctima durante todo el proceso como acompañamiento siempre que ella lo requiera, con la finalidad de proporcionar un apoyo más individualizado a las víctimas, en sus necesidades tanto laborales, como personales y familiares, que no estén recogidas en este protocolo de intervención o medidas y que supongan un recurso necesario para su protección o el de su familia, se le proporcionará.

9.- El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por el Servicio de Prevención. El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.

10.- Se desarrollará un cuestionario *teniendo en cuenta la comunicación inclusiva* de control de la eficacia de las medidas, y de la satisfacción de las víctimas, con el procedimiento aplicado, donde se pueda recoger, aquellos obstáculos que las víctimas hayan encontrado para la utilización de alguna medida. Dicho cuestionario debe ser consensuado por la Comisión de Igualdad

11.- A solicitud de la comisión de igualdad, se desarrollará una encuesta teniendo en cuenta la comunicación inclusiva de participación en las campañas de prevención, es de obligado cumplimiento que todo el personal al menos este informado sobre el protocolo y sepa cómo actuar si detectara un posible caso de violencia de género, violencia doméstica o violencia intragénero.

12.- La empresa fomentará la participación de todo el personal, incluido responsables y directivos en el programa de sensibilización y prevención, que se desarrolle a lo largo de cada año.

Artículo 58. Compensación y absorción

Los derechos y garantías previstas en el presente Capítulo podrán compensarse o absorberse con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.