



PLAN ENDESA LGTBI

2024-2028
VI CONVENIO MARCO

Con Orgullo

Medidas de acción positiva para la igualdad y no discriminación de las personas LGBTI

Conforme a lo estipulado en el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI, en este anexo se establecen el conjunto de medidas a contemplar que promuevan alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGBTI.

1 Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Objetivo: Crear un contexto favorable a la diversidad, avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGBTI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Medida 1.ª: Velar por la no discriminación con motivo de la orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género o características sexuales.

2 Acceso al empleo

Objetivo: Concienciar a todos aquellos que influyen de manera directa o indirectamente en el proceso de toma de decisiones referentes a las promociones profesionales en la Compañía, acerca de la importancia de la erradicación de estereotipos en los procesos de clasificación, promoción profesional y ascensos en la Compañía.

Medida 2.ª: La empresa proporcionará formación adecuada a las personas que gestionan los procesos de selección para erradicar cualquier tipo de estereotipo (por género, edad, discapacidad, nacionalidad, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales).

Medida 3.ª: Eliminar los posibles sesgos discriminatorios por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales en los procesos de selección de personas con perspectiva inclusiva hacia las personas LGBTI, analizando cada una de las etapas para asegurar que estén libres de sesgos sexistas, LGBTIfóbicos y/o discriminatorios.

Medida 4.ª: Inclusión en las ofertas de empleo de un párrafo relativo a la no discriminación LGBTI.

3 Clasificación y promoción profesional

Objetivo: Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGBTI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Medida 5.ª: La empresa proporcionará formación adecuada a las personas que gestionan los procesos de clasificación, promoción profesional y ascensos para erradicar cualquier tipo de estereotipo (por género, edad, discapacidad, nacionalidad, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales).

Medida 6.ª: Eliminar los posibles sesgos discriminatorios por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales en los procesos de clasificación, promoción profesional y ascensos de personas con perspectiva inclusiva hacia las personas LGBTI. Analizando cada una de las etapas para asegurar que estén libres de sesgos sexistas, LGBTIfóbicos y/o discriminatorios.

Medida 7.ª: Inclusión en los procesos de clasificación, promoción profesional y ascensos de un párrafo relativo a la no discriminación LGBTI.

4 Formación, sensibilización y lenguaje

Objetivo: Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato de oportunidades y en la no discriminación.

Medida 8.^a: Formación a toda la plantilla respecto los conocimientos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género según la Ley 4/2023.

Objetivo: Difusión de las medidas LGTBI del convenio colectivo y su alcance.

Medida 9.^a: Realización de una formación «obligatoria» para toda la plantilla sobre el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

5 Entornos Laborales diversos, seguros e inclusivos

Objetivo: 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 por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales.

Medida 10.^a: Realización de jornadas de prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

6 Permisos y beneficios sociales

Objetivo: Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Medida 11.^a: Incorporar en el convenio colectivo garantías respecto al acceso a permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Medida 12.^a: Incorporar en el convenio colectivo los permisos necesarios para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

7 Regimen disciplinario

Objetivo: Integrar en el régimen disciplinario del convenio colectivo sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Medida 13.^a: Incorporar en el convenio colectivo la tipificación de faltas laborales por los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración y el acoso laboral, sexual o por razón de sexo o violencia sexual, así como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, a las personas responsables, a otras personas integrantes de la plantilla y cualquiera que se encuentra subordinada, así como a cualquier persona que desarrolle actividad en la Empresa, incluidos clientes.



8 Protocolo frente al acoso

Objetivo: Integrar en el convenio colectivo un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

Medida 14.^a: Crear el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Medida 15.^a: Difundir protocolo de acoso de acuerdo con la normativa vigente e incorporarlo en la intranet.

Medida 16.^a: Realización de una formación «obligatoria» para toda la plantilla sobre el protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral.

Medida 17.^a: Informar a la Representación Sindical de los casos identificados por acoso y/o violencia contra personas LGTBI.



Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI



Declaración de Principios

Las partes manifiestan su profundo rechazo a cualquier forma de discriminación por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. En cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, asume el compromiso de garantizar un entorno laboral donde se respete la igualdad y la diversidad de todas las personas. No se tolerarán actos de discriminación o acoso por razones de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, tienen derecho a un trato digno, respetuoso y libre de cualquier tipo de discriminación.

Este protocolo tiene como objetivo prevenir, detectar y actuar frente a cualquier situación de discriminación o acoso, garantizando un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todas las personas.

Principios generales del procedimiento

La Dirección de la Empresa garantiza la activación del procedimiento que en los siguientes párrafos se detalla cuando se produzca una denuncia de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI.

El procedimiento de actuación interno se regirá por los siguientes principios:

- 1** Confidencialidad: todas las personas participantes en el proceso tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad de este en todos sus extremos.
- 2** Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante.
- 3** Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- 4** Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas.
- 5** Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- 6** Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso y la violencia contra las personas LGTBI resulten acreditadas.
- 7** El proceso de actuación interno no excluye ni condiciona las acciones legales que la persona denunciante pudiera ejercer.
- 8** Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.



- 9 Contradicción, a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- 10 Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa restituirá sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- 11 Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Procedimiento

- Las denuncias por acoso y/o violencia contra las personas LGTBI se formularán ante la Dirección de Relaciones Laborales o por cualquier otro cauce que la empresa ponga a disposición de las personas trabajadoras, directamente por la persona afectada, a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
- Si la denuncia fuera de carácter anónimo, se requerirá la aportación de datos o pruebas que aporten una razonable verosimilitud a la misma.
- En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.
- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de una Comisión de Investigación, especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado; a cuyo efecto la Comisión podrá acordar la adopción de las medidas que considere necesarias.
- La persona afectada podrá solicitar que los hechos se pongan en conocimiento de la Representación Social. Además, la persona afectada podrá designar a una persona de confianza que le asista en todas las fases del presente procedimiento. En concreto, la persona de confianza designada podrá acompañar a la víctima y estar presente en la toma de declaración que, en su caso, se le solicite, así como en todas las comunicaciones que la Comisión o la Empresa le dirijan.
- La Comisión practicará cuantas diligencias considere conducentes al esclarecimiento de los hechos denunciados, no observándose más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.
- Si las circunstancias del supuesto así lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por un profesional o profesionales externos de reconocida solvencia en la materia. En este caso, la persona/s designada/s se nombrarán de acuerdo con la Representación Social; salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.
- El proceso deberá estar sustanciado en el más breve plazo de tiempo posible, no debiendo superar un plazo máximo de treinta días.
- Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

- Concluida la fase de averiguación de los hechos, la Comisión o, en su caso, el profesional/es externo/s designado, elaborará un informe de conclusiones del que se dará traslado a la Dirección de la Empresa. Igualmente se pondrá este informe a disposición de la Representación Social, salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.
- Este Informe expresará la convicción, o no, de la Comisión de haberse cometido los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, la afectación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleado, así como sobre el entorno laboral; y recogerá, en todo caso, los hechos que, a su criterio y en base a las diligencias practicadas, han quedado objetivamente acreditados.
- La Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, tomará las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.
- Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.





PLAN ENDESA ALGTBI

2024-2028

VI CONVENIO MARCO

Con Orgullo

Para cualquier consulta, cualquier duda, o ante una situación que consideréis discriminatoria o susceptible de ser considerada un caso de acoso, queremos que sepáis que contáis con delegados y delegadas con formación y compromiso, que os escucharan, acompañaran y ayudaran en todo aquello que necesitéis.

CONTACTO

Email: ugtendesa@enel.com

Teléfono: 675 29 65 02