

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23022 *Resolución de 30 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo del Grupo Enagás.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo del Grupo Enagás (comprende las empresas Enagás, SA; Enagás Transporte, SAU; Enagás GTS, SAU; Enagás Internacional, SLU; Enagás Transporte Norte, SL; Enagás Financiaciones, SAU; Enagás Emprende, SLU; Enagás Services Solutions, SL; y Musel Energy Hub, SL) –Código de convenio 90001812011981–, que fue publicado en el BOE de 25 de abril de 2024, por el que se aprueba la modificación del artículo 77 así como la inclusión de un nuevo anexo con el Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y no Discriminación de las Personas LGTBI, acordado en fecha 19 de noviembre de 2024, acuerdo que ha sido suscrito el día 10 de septiembre de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., UGT y CCP, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de octubre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO GRUPO ENAGÁS

Asistentes:

Por los Sindicatos:

Don Juan de la Torre Aragón (CC.OO.).
Don Fernando Cantero Baena (CC.OO.).
Don Óscar Gómez Gómez (CC.OO.).
Don José A. Hiedra Fernández (CC.OO.).
Don Roberto Librán Domingo (CC.OO.).
Don Francisco García Gil (Delegado Sindical Estatal CC.OO.).
Don Raúl Barrajón Gallardo (UGT).
Don Barse Medina Carballo (UGT).
Don José Enrique Quilis Ariza (UGT).

Doña M.^a Mar Rebollo Fernández (UGT).
Don Antonio Reyes Sevilla Díaz (UGT).
Don José Carlos García García (Delegado Sindical Estatal UGT).
Don Carlos Díaz Sepúlveda (CCP).
Don Rafael Peguero Garrido (CCP)*.
Don Salvador Rodríguez Garrote (CCP).
Don Rafael Valenzuela Vadillo (Delegado Sindical Estatal CCP).

Por la Dirección:

Doña Susana Toril Velasco (don de Personas y Diversidad).
Don Ignacio Muñumer de Castro (D. Organización y Talento)*.
Doña Mar Cuenca Roldán (G. Seguridad y Salud).
Doña Gloria Fernández Arcos (C. Personas y Diversidad)*.
Doña Rosaura Ibáñez Martínez (C. Personas y Diversidad).

(*) Baja en la compañía.

Madrid, el día 10 de septiembre de 2025, se reúne la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo del Grupo Enagas.

EXPONE

Que, tras la publicación el 9 de octubre de 2024 del Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, en desarrollo del artículo 15 de la 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, ambas partes reconocen el convenio colectivo como instrumento necesario para establecer y reforzar el principio de acción positiva, igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el entorno laboral. Cabe señalar que este contenido se presentó en el REGCON a través del trámite «Otros acuerdos inscribibles (artículo 2.1 h)», el cual no pudo completarse, ya que se le indicó a la compañía que el mismo debe presentarse mediante el trámite de «Modificación» del convenio colectivo correspondiente.

ACUERDAN

Incorporar al texto del IV Convenio Colectivo del Grupo Enagás, el siguiente artículo:

«Artículo 77. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

En cumplimiento del artículo 4, letra B), del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, se acuerda integrar en el convenio colectivo, como anexo, el documento que contiene el Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en Enagás, acordado en fecha 19 de noviembre de 2024.

Adicionalmente, y en aplicación del artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, se deja constancia de que la empresa ha adaptado y actualizado el protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso laboral, que incluye aspectos específicos para la protección de las personas LGTBI».

Y en prueba de conformidad, se firma la presente acta por las personas integrantes de la Comisión Negociadora en el lugar y fecha arriba indicados.

Las partes firmantes facultan a doña Susana Toril Velasco, como Representante de la Dirección en la Comisión Negociadora, para la presentación de las modificaciones acordadas, a efectos de su publicación y registro.

ANEXO (ARTÍCULO 77)

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

ACUERDO

Madrid, 13:00 h del día 19 de noviembre de 2024, se reúnen las personas indicadas en el punto 1 del presente documento, ostentando cada una de ellas la representación que se indica.

MANIFIESTAN

Primero.

La igualdad de las personas LGTB es un derecho reconocido en la Constitución española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el ordenamiento jurídico español en la 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 y su posterior desarrollo legislativo a través 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.

Segundo.

Enagás ha venido trabajando cada día para garantizar un entorno laboral saludable e innovador en el que la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades sean señas de identidad de la compañía. Contar con un talento diverso nos permitirá avanzar de manera más ágil hacia nuestros retos de futuro.

Tercero.

Por su parte, las Representaciones Sindicales firmantes han venido transmitiendo a la empresa su interés por el efectivo desarrollo de este derecho, así como su interés por impulsar medidas dirigidas a garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en Enagás.

Cuarto.

Tras la entrada en vigor de la Ley 4/2023, y en orden a configurar un marco más favorable para su desarrollo, la Representación de la Dirección y la Representación de los Trabajadores han venido manteniendo diversas reuniones, tendentes a concretar nuevas iniciativas y medidas de actuación y que éstas se recojan en un documento que contenga el Conjunto Planificado de las Medidas Para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI en Enagás.

Quinto.

Que tras la presentación del informe sobre la evaluación situacional de la compañía en lo referente al eje de la diversidad LGTBI en Enagás, y las correspondientes

propuestas de actuación y habiéndose incorporado las modificaciones y sugerencias manifestadas por la Representación de los Trabajadores, ambas partes,

ACUERDAN

Primero.

De conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto 1026/2024, se aprueba el conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI para el Grupo Enagás (el «Documento»), que se adjunta al presente acuerdo, el cual refleja como contenido un conjunto ordenado de medidas, tendentes a asegurar en Enagás la igualdad de real y efectiva y la ausencia de discriminación para este colectivo.

Segundo.

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

Tercero.

Ambas partes acuerdan por unanimidad facultar a doña Susana Toril, como Representante de la Dirección, para que pueda realizar cuantos actos públicos o privados sean necesarios para llevar a efecto la formalización del presente acuerdo y su inscripción en los registros que correspondan, así como para proceder a su subsanación si fuera pertinente.

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

Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI en Enagás

1. Determinación de las Partes Negociadoras

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

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

Por los Sindicatos: Don Francisco García Gil (Delegado Sindical Estatal CC.OO.); don Juan Manuel Pichardo Gómez (CC.OO.); don José Carlos García García (Delegado Sindical Estatal UGT); don José Enrique Quilis Ariza (UGT); don Rafael Valenzuela Vadillo (Delegado Sindical Estatal CCP); doña Judit Casado Álvarez (CCP).

Por la Dirección: Doña Susana Toril Velasco (Directora de Personas y Diversidad); doña Teresa Blanco Díez (Gerente de Diversidad y Compromiso); doña Gloria Fernández Arcos (Coordinadora de Personas y Diversidad); doña Rosaura Ibáñez Martínez.

Las partes firmantes del presente Documento ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen como tales en orden a instrumentar y revisar las

medidas y los planes de acción que procedan en este ámbito, a la luz de la legislación vigente en cada momento.

2. Ámbito Personal, Territorial y Temporal

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

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

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

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

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

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

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

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

– Políticas de tolerancia 0 y estrategia:

- Definición de una Política de Diversidad e Inclusión que garantiza la igualdad de trato y la no discriminación con un enfoque específico en el colectivo LGTBI.

- La empresa ha definido y publicado una política de Diversidad e Inclusión que señala su posicionamiento y otorga a estos temas el valor requerido. Esta política fue aprobada por el Consejo de Administración de Enagás, a 21 de marzo de 2022.

- Definición de una Estrategia de Diversidad e Inclusión con un foco concreto en el colectivo LGTBI.

- Definición y puesta en marcha de un Plan Director que integra dos órganos para promover e impulsar de forma activa la Diversidad y la Inclusión en Enagás:

- Comité Diversidad e Inclusión, integrado por directores y directoras en representación de las diferentes áreas de la compañía.

- Red Aliados Diversidad e Inclusión, personas que tomarán el pulso a la organización en el día a día, sirviendo de enlace entre los profesionales y el Comité D&I.

– Creación de Alianzas:

- Enagás se ha adherido a REDI en 2021, la Asociación Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI), el primer ecosistema de empresas y profesionales en España que trabaja para promover entornos laborales seguros y respetuosos para todas las personas, independientemente de su identidad, expresión de género u orientación sexual.

- La empresa ha firmado los «Principios de Conducta de no discriminación de los colectivos LGTBI» del Pacto Mundial, impulsados por Naciones Unidas y Ministerio de

Asuntos Exteriores, que buscan ayudar a las empresas a examinar sus políticas y prácticas, con los siguientes compromisos:

- Respeto por los derechos humanos: la empresa cuenta con políticas para garantizar el respeto a los derechos humanos de las personas LGBTI. Además, la empresa ha establecido mecanismos para monitorear y comunicar su cumplimiento de los estándares de derechos humanos.

- Eliminar la discriminación: la empresa asegura que no existe discriminación en la contratación, empleo, condiciones laborales, beneficios, respeto a la privacidad o tratamiento del acoso.

- Brindar apoyo: la empresa brinda un ambiente positivo y afirmativo para que los empleados LGBTI puedan trabajar con dignidad y sin estigma.

- Prevenir otras violaciones de derechos humanos: la empresa no discrimina a proveedores, distribuidores o clientes LGBTI, y utilizará su influencia para prevenir la discriminación y abusos relacionados por parte de sus socios comerciales.

- Actuar en el ámbito público: la empresa contribuye a detener los abusos contra los derechos humanos en las comunidades locales en las que opera.

– Visibilidad externa.

- Difusión en la nueva web de la compañía del compromiso corporativo en materia de Diversidad e Inclusión, con la creación de un apartado específico.

- Elaboración y difusión, interna y externa, de un vídeo con imágenes y textos alineados con los distintos ejes que integra la Estrategia de Diversidad e Inclusión en Enagás, con referencia expresa al colectivo LGBTI.

- Campañas de comunicación y sensibilización, con difusión interna y externa, en conmemoración del Día del Orgullo LGBTI.

- Celebración del Mes Europeo de la Diversidad (mayo) con participación directa de los miembros del Comité Ejecutivo, así como profesionales de la compañía explicando los ejes en los que reside la Estrategia de Diversidad e Inclusión a través de diferentes vídeos, con difusión interna y externa, y cierre con un testimonio específico sobre el eje LGBTI.

- Organización de un foro con foco en diversidad LGTBI en la Escuela de Formación de Enagás, con participación de las empresas adheridas al Observatorio Generación y Talento, con la intervención del responsable de consultoría y formación de empresas - FELGTBI+.

- Participación en mesas redondas poniendo en valor el compromiso de Enagás con la diversidad LGTBI.

– Sensibilización:

- Charlas de sensibilización a toda la plantilla sobre la realidad del colectivo LGTBI en los entornos laborales a nivel mundial, y conceptos clave en materia de diversidad sexual, a cargo de REDI.

- Charla de sensibilización dirigida a MCE y equipo directivo: Innovación mediante el liderazgo inclusivo, a cargo del SAP Global Diversity & Inclusion Office, People & Operations.

- Programa Sesgos Cognitivos, con: (i) talleres para sensibilizar específicamente a Directores, Gerente y Personas Aliadas con la Diversidad e Inclusión; (ii) píldoras formativas online para toda la plantilla, y (iii) autoevaluación «soy una persona inclusiva» dirigida a toda la plantilla.

- Lanzamiento de la campaña para que los profesionales de Enagás puedan verificar su información personal referente a género, de manera que se pueda recabar dicha información de manera voluntaria, a través de Work Day.

- Percepción de las personas trabajadoras:
 - Enagás ha incluido en la encuesta de clima una categoría sobre Diversidad e Inclusión con preguntas generales y otras explícitas sobre cada eje de la diversidad, entre las que destacan:
 - Puedo ser yo mismo/a en Enagás sin preocuparme sobre cómo seré aceptado/a.
 - Todas las personas tienen la misma oportunidad de avanzar en esta empresa independientemente de su orientación sexual.
 - La Dirección apoya la diversidad e inclusión en Enagás.
 - Todos los profesionales de Enagás construyen y apoyan una cultura inclusiva para avanzar en todos los ejes de la diversidad.

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

5. Medidas planificadas

Los contenidos de las medidas planificadas tendrán un desarrollo transversal.

5.1 Igualdad de trato y no discriminación.

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

Medidas:

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

5.2 Acceso al empleo.

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

Medidas:

Incorporar en el procedimiento de contratación y selección, tanto externo como interno, los valores de la diversidad y la inclusión.

Incorporación en las ofertas de empleo una frase que evidencie el compromiso de la empresa con la diversidad y la inclusión.

Las empresas de selección que colaboran con la empresa firmarán una carta de compromiso con la diversidad donde se comprometan a no discriminar y siempre que las personas candidatas cumplan los requisitos intentarán presentar candidaturas diversas.

Inclusión en el protocolo de selección de personal de una cláusula de prohibición de preguntas relacionadas con la orientación e identidad sexual y expresión de género, así

como la prohibición de solicitud de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad y constituyan actos discriminatorios.

Plataforma global para profesionales LGTBI y personas aliadas, con foco en la creación de un ecosistema que permita el acceso al empleo y el incremento de la marca de empleador.

5.3 Clasificación y promoción profesional.

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

Medidas:

Introducción de módulos de diversidad LGTBI en acciones formativas, prevención de riesgos y aquellas de desarrollo de habilidades en que así proceda como dirección y gestión de equipos.

Garantizar que las prácticas actuales en la Evaluación de la actuación, así como en la evaluación del desempeño del colectivo fuera de convenio, definan comportamientos claros de evaluación, que fomenten la objetividad de las mismas y de los criterios de desarrollo profesional y promoción.

5.4 Formación, sensibilización y lenguaje.

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

Medidas:

Difusión del plan y las políticas LGTBI.

Revisión de las políticas internas para que incluyan a las personas LGTBI.

Celebración de las fechas representativas para la diversidad LGTBI (Día del orgullo Gay, etc.).

Plataforma global para profesionales LGTBI y personas aliadas, con foco en la creación de un ecosistema que permita la capacitación y la mentoría.

5.5 Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

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

Medidas:

Adhesión a REDI, la primera red empresarial en España por la diversidad e inclusión LGTBI en las organizaciones, que trabaja para promover entornos laborales seguros y respetuosos para todas las personas, independientemente de su identidad, expresión de género u orientación sexual.

Firma de los «Principios de Conducta de no discriminación de los colectivos LGTBI» del Pacto Mundial, impulsados por Naciones Unidas y Ministerio de Asuntos Exteriores, que buscan ayudar a las empresas a examinar sus políticas y prácticas.

Inclusión en la encuesta de clima una categoría sobre Diversidad e Inclusión con preguntas generales y otras explícitas sobre cada eje de la diversidad, incluido el eje LGTBI.

Cadena de Valor: con el objetivo de promover el buen servicio también desde la vertiente social, Enagás trabajará para trasladar, cuando las circunstancias lo aconsejen, y desde el respeto a la libertad de gestión, estos compromisos a las licitaciones y adjudicación de cualquier tipo de contrato, intentando reconocer el trabajo de aquellas compañías que promueven la igualdad y la integridad del colectivo LGTBI en sus organizaciones.

Voluntariado corporativo: promovemos el voluntariado corporativo como parte de la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de la empresa. Los profesionales de Enagás pueden colaborar con entidades LGTBI participando en distintas acciones relacionadas con el colectivo.

5.6 Permisos y beneficios sociales.

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

Medidas:

Garantizar que los profesionales de Enagás puedan verificar su información personal referente a género a través de WorkDay.

Garantizar la transversalidad de las mediadas y/o beneficios sociales que ofrece la compañía a sus profesionales.

5.7 Régimen disciplinario.

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

Medidas:

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

Protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso laboral («Protocolo»)

EXPONEN

Tras diversas reuniones mantenidas por la mesa de trabajo LGTBI, constituida mediante acta de fecha 29 de febrero de 2024, habiendo revisado conjuntamente el protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso laboral, vigente hasta la fecha en Enagás y adaptándolo a los requerimientos legales previstos por el 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, ambas partes llegan a un consenso sobre el contenido del mismo y aprueban el siguiente documento.

1. Declaración de principios y objeto del protocolo

Definir unas pautas que nos permitan identificar una situación de acoso laboral, ya sea psicológico o moral, sexual, o por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género («Protocolo»), entre otros, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas. Este Protocolo sustituye al anterior publicado en el II Plan de Igualdad del Grupo Enagás.

Este Protocolo está vinculado al Código Ético de Enagás en sus puntos:

Apartado 2.III «Seguridad: Nos preocupamos por las personas y la seguridad», desarrollando pautas de conductas referidas al Respeto a las Personas y Protección de

la Seguridad y la Salud, en lo relativo al tratamiento de los posibles casos de Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual y Expresión de Género.

Apartado 2.VI «Trabajo en equipo: Trabajamos el equipo», que prevé que: (i) En Enagás, fomentamos un ambiente de trabajo en el que impere el respeto mutuo y la integración; (ii) Valoramos la riqueza que aporta la confluencia de conocimientos, habilidades y experiencias diferentes; (iii) Consideramos que todos los profesionales que integran el Grupo Enagás somos fundamentales en la consecución de los objetivos de la organización; (iv) Respetamos los diferentes puntos de vista; y; (v) Generamos un ambiente de trabajo en el que todas las personas tengan la posibilidad de desarrollar sus capacidades y desempeñar sus funciones de la mejor forma posible, independientemente de su género, cultura, generación o cualquier otra circunstancia.

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

2. *Ámbito de aplicación*

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

También debe ser de aplicación a aquellas personas que no forman parte de Enagás, pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que consideren oportunas.

3. *Vigencia*

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa. Se mantendrá su vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la Intranet de la Empresa.

4. *Documentación de referencia*

Código Ético de Enagás.
Política de Diversidad e Inclusión del Grupo Enagás.
Política de Prevención de Delitos.
Reglamento disciplinario del Grupo Enagás.

5. *Responsabilidades, principios rectores y garantías del procedimiento*

Unidades participantes, principios y garantía

Dirección de Organización y Talento, Dirección de Personas y Diversidad, Comité de Cumplimiento Ético, Comisión Auditoría y Cumplimiento, persona trabajadora.

El Comité de Cumplimiento Ético es responsable de la gestión global de este Protocolo, velando por su correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real y deberá velar por la agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta

denunciada, que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinan para cada parte del proceso en el apartado 8 del presente Protocolo.

El respeto y protección de la intimidad por la dignidad de las personas afectadas será una de las máximas de actuación para todos los intervinientes en el proceso contemplado en el presente Protocolo, ofreciendo un procedimiento que garantice una audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.

Enagás establece formalmente que no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que hayan hecho uso de los procedimientos de notificación aquí regulados, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso. El Comité de Cumplimiento Ético atenderá de inmediato a aquellos profesionales que consideren que el uso de este Protocolo les ha acarreado perjuicios, 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.

El proceso garantiza asimismo la protección de la identidad de los informantes y de las personas que pudieran estar involucradas en el proceso, así como la confidencialidad de la información recibida. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

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

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

Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

6. Definiciones

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

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

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

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

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

- La violencia verbal.
- El aislamiento y rechazo.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- Sin embargo, no debe confundirse con cualquier situación difícil que se produzca en el seno de la empresa. Así, entre otros, no lo son:

- La excesiva presión en el trabajo para conseguir objetivos o la falta de gratificaciones, que son condicionantes para un ambiente laboral estresante; hay que descartar la intencionalidad de humillación.

- La mala resolución de conflictos puesto que situaciones desagradables pueden darse en cualquier comunidad y, en ocasiones, no se está acertado en la forma de solventarlas.

- Estilos de gestión de equipos poco participativos que no por ello llevan implícita cualquier intencionalidad en este sentido.

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIfobia, homofobia, bifobia y transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI, homosexuales, bisexuales, o trans, por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

7. Diagrama de flujo

a) Inicio y Acción: Personas y Diversidad; C. Cumplimiento Ético; D. de organización y Talento y; Persona Trabajadora.

b) Actuación Ante un Acto de Acoso, Denuncia, Comunicación al Comité: D. Personas y Diversidad; C. Cumplimiento Ético; y; Persona Trabajadora.

c) Informe Semestral, Emitir Información Sobre Resolución de Conflictos y Fin e Informe Anual: C. Cumplimiento Ético y; C. Auditoría y Cumplimiento.

8. Desarrollo

Acción preventiva

Descripción:

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

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

Actuación ante un acto de acoso

Descripción:

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

Buzón electrónico: canal.etico@enagas.es.

Correo postal a Paseo de los Olmos, 19, 28005 Madrid, España (a la atención de la Presidencia del Comité de Cumplimiento Ético).

Formularios habilitados a través de la intranet corporativa.

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

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

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

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

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

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

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 45 días, contados a partir de la presentación de la denuncia.

En caso de que se determine la existencia de conductas que impliquen acoso, conllevará la aplicación del régimen disciplinario vigente en la empresa.

Emitir información sobre la resolución de conflictos

Descripción:

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

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

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

Y en prueba de conformidad, las partes firman la presente en el lugar y fecha antes indicado.