

PLAN DE
igualdad



 enusa

Este Plan de Igualdad ha sido elaborado por las personas miembros de la Comisión de Igualdad de ENUSA, como representación de la dirección y de la plantilla, y ratificado mediante firma electrónica en el sistema CODEX.

Edición:

ENUSA Industrias Avanzadas, S.A., S.M.E.

Coordinación:

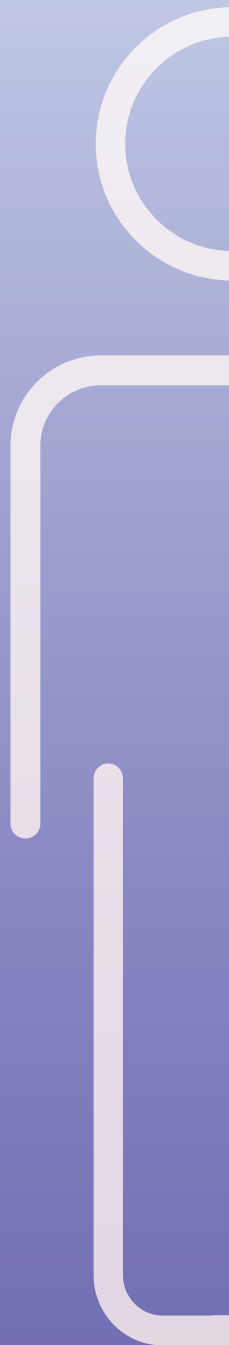
Comunicación interna e Igualdad

Diseño y maquetación:

a.f. diseño y comunicación / www.afgrafico.com

Fecha edición:

Diciembre 2019





PLAN DE
igualdad

An orange symbol representing gender equality, consisting of a circle with an equals sign inside, a female symbol (a circle with a vertical line) at the bottom, and a male symbol (a circle with an arrow) at the top right.

índice

Introducción	4
Estructura del plan	6
Ámbito de aplicación	7
Articulación orgánica	7
Medidas e indicadores	7
Comisión de igualdad	8
Carácter paritario de la Comisión de Igualdad	8
Funciones de la Comisión de Igualdad	8
Reuniones	9
Acuerdos de la Comisión de Igualdad	9
Medidas	10
Políticas de Recursos Humanos	11
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	15
Medidas para la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad	21
Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género	25
Principales indicadores	26
Selección	27
Contratación	27
Temporalidad	27
Clasificación Profesional	27
Retribución	28
Adecuación retributiva	28
Formación	28
Flexibilidad horaria	28
Reducción de jornada	29
Mujeres en puestos de responsabilidad	29
Acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico	29
Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico	30
Ámbito personal	32
Acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico	32
Principios generales del procedimiento	33
Procedimiento	34



Presentación

La igualdad de género y la diversidad son aspectos centrales de la filosofía de gestión ENUSA. Además de su profundo valor social, profundamente enraizado en el compromiso ético de nuestra compañía, la igualdad de género y la inclusión de las personas diversas suponen una ventaja competitiva, un activo estratégico que una empresa con vocación de crecimiento no puede soslayar.

Así, el Plan de Igualdad de ENUSA quiere ser el marco de actuación de nuestras políticas de igualdad y diversidad desde el que constituir una organización más equitativa y diversa, en la que todas las personas que integran ENUSA trabajen en pie de igualdad.

José Vicente Berlanga
Presidente de ENUSA

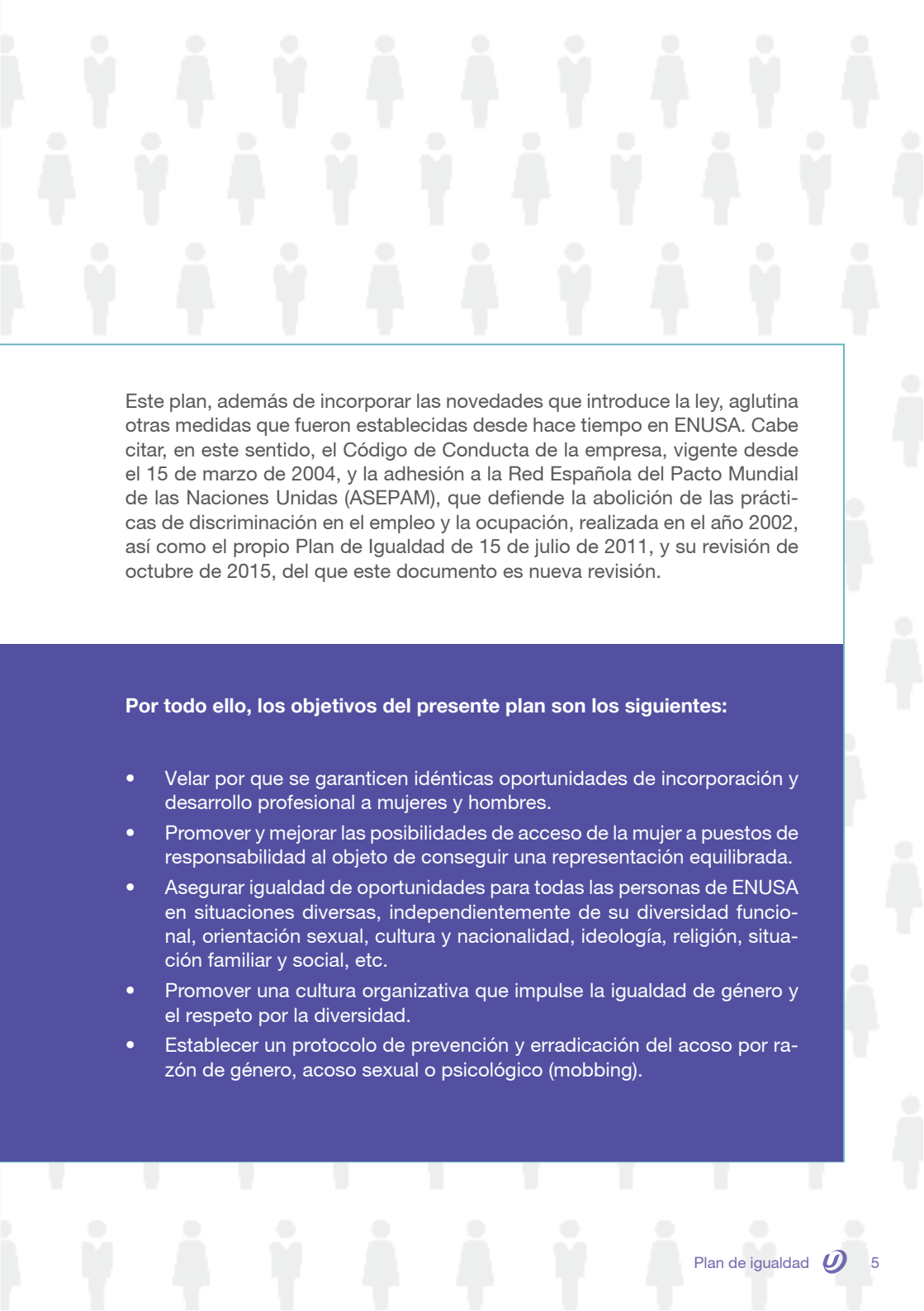


Introducción

La existencia de igualdad formal dentro de la institución empresarial no garantiza la igualdad real entre mujeres y hombres, ni tampoco una adecuada gestión de la diversidad en todas sus dimensiones: personas con capacidades diversas, orientación sexual, cultura y nacionalidad, ideología, religión, situación familiar y social, etc. La discriminación no siempre es visible y en ocasiones se esconde en procesos aparentemente neutros. A pesar de los avances conseguidos, todavía subsisten numerosas circunstancias que siguen condicionando en el ámbito de las organizaciones la efectiva participación de las mujeres en condiciones de igualdad de oportunidades, así como de la diversidad de las personas.

El presente Plan de Igualdad, por tanto, es expresión del firme compromiso de Enusa Industrias Avanzadas, S.A., S.M.E. (en adelante, ENUSA) con la igualdad entre mujeres y hombres y entre los diferentes colectivos diversos. ENUSA quiere asegurar la igualdad de oportunidad de mujeres y hombres y la diversidad en el marco social que como empresa representa, para lo que establece el conjunto de medidas que se encuentran descritas en este documento.

Además, este Plan de Igualdad da cumplimiento a la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que vino a implantar los planes de igualdad en las empresas. También da respuesta al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



Este plan, además de incorporar las novedades que introduce la ley, aglutina otras medidas que fueron establecidas desde hace tiempo en ENUSA. Cabe citar, en este sentido, el Código de Conducta de la empresa, vigente desde el 15 de marzo de 2004, y la adhesión a la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (ASEPAM), que defiende la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, realizada en el año 2002, así como el propio Plan de Igualdad de 15 de julio de 2011, y su revisión de octubre de 2015, del que este documento es nueva revisión.

Por todo ello, los objetivos del presente plan son los siguientes:

- Velar por que se garanticen idénticas oportunidades de incorporación y desarrollo profesional a mujeres y hombres.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad al objeto de conseguir una representación equilibrada.
- Asegurar igualdad de oportunidades para todas las personas de ENUSA en situaciones diversas, independientemente de su diversidad funcional, orientación sexual, cultura y nacionalidad, ideología, religión, situación familiar y social, etc.
- Promover una cultura organizativa que impulse la igualdad de género y el respeto por la diversidad.
- Establecer un protocolo de prevención y erradicación del acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico (mobbing).



Estructura del plan



Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de ENUSA y tendrá el mismo efecto en todos los centros en los que esté presente la entidad. Tiene carácter estable, si bien estará sujeto a las actualizaciones que en materia legal u organizativa sean necesarias.

Articulación orgánica

Para velar por la continuidad y desarrollo del presente plan, se crea una comisión de seguimiento del mismo, que se denominará Comisión de Igualdad, cuyo ámbito de actuación, al igual que el del plan, vendrá referido a la totalidad de la empresa.

Igualmente, la dirección de ENUSA, como muestra de su compromiso con la igualdad de género y la diversidad, ha creado un grupo funcional con atribuciones específicas en materia de igualdad, responsable de velar por extender la acción en esta materia.

Medidas e indicadores

Para su adecuada implantación, el plan se compone de medidas que describen las políticas que la organización ha implementado para cubrir los objetivos que propone este plan. Además, este documento recoge el Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico que la empresa ha establecido a tal efecto.

Asimismo, el plan establece una serie de indicadores cuantitativos de carácter anual que servirán para que la Comisión de Igualdad pueda hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas implantadas y la evolución de los datos sobre igualdad y diversidad en la empresa



Comisión de igualdad

Carácter paritario de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad será de carácter paritario y estará integrada por cinco miembros en representación de la dirección y cinco miembros en representación de la plantilla. Sin perjuicio de su carácter paritario, la empresa podrá designar, por razones de operatividad, un número inferior de sus representantes en la misma.

Los miembros en representación de la plantilla serán designados, de entre sus integrantes, por los Comités de Empresa de los tres centros de trabajo existentes en la empresa, a razón de tres miembros por el de Juzbado, uno por el de Madrid y uno por el de Saelices. Esta distribución será revisable en función de la evolución del número de personas de plantilla de cada centro de trabajo, a fin de mantener la presencia proporcional en cada centro de trabajo.

Los componentes de la Comisión, de mutuo acuerdo, designarán cada cuatro años presidente/a y secretario/a entre sus miembros, repartiéndose por igual entre la representación de la plantilla y la de la dirección: estos cargos se permutarán en cada designación. Los componentes de la Comisión podrán contar con la asistencia de asesores, que intervendrán con voz pero sin voto.

La sustitución de los miembros, por cualquier causa (dimisión, sustitución, renovación en los representantes legales de la plantilla, etc.) deberá ser notificada a los restantes componentes de la Comisión, según sean efectivas.

Funciones de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Revisión y actualización el Plan de Igualdad, incluyendo, en su caso, medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres y cualquier otro tipo de discriminación.

- Seguimiento de los indicadores, tanto cualitativos como cuantitativos, y de las actuaciones que en materia de igualdad se proponen en el presente plan.
- Análisis de las mejores prácticas existentes en materia de igualdad, trato y de oportunidades, proponiendo, en su caso, la adopción de aquellas que considere convenientes o la sustitución de las propuestas por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

En cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Igualdad presentará anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.

Reuniones

Las reuniones serán convocadas con una antelación mínima de 15 días a la fecha de celebración, debiendo quedar constancia expresa de la notificación de la convocatoria a cada uno de los miembros integrantes de la Comisión.

La Comisión se reunirá semestralmente, con la posibilidad de realizarse por videoconferencia, para el tratamiento de los contenidos que se describen en el apartado relativo a sus funciones, y con carácter extraordinario cuando lo soliciten razonadamente algunas de las representaciones en caso de reiterado incumplimiento del contenido del plan o por otros motivos específicos: revisión del plan, aplicación de nuevos requisitos legales, etc.

Se levantará el acta correspondiente del contenido de las reuniones, de los temas que se traten y de los acuerdos alcanzados en las mismas, de la que se dará traslado a la dirección y a la representación legal de la plantilla de cada uno de los centros de trabajo de la Empresa. Asimismo, las actas se publicarán en la intranet para que estén directamente accesibles a toda la plantilla.

En el caso de ser necesario intercambiar algún documento de manera previa, ambas partes se comprometen a hacerlo con la suficiente antelación.

Acuerdos de la Comisión de Igualdad

Los acuerdos de la Comisión habrán de contar con la aprobación por parte de ambas representaciones. La aprobación por parte de la representación de la dirección habrá de contar con el voto favorable de la mayoría de los miembros de ésta presentes en la reunión. La aprobación por parte de la representación de la plantilla habrá de contar con el voto a favor de la mayoría de los miembros de esta representación.



Medidas

Las medidas recogidas en este documento forman parte de la gestión de la empresa y tienen una naturaleza estructural, son de carácter estable y afectan a las políticas de la empresa en materia de recursos humanos, conciliación entre la vida personal y profesional, protección a las víctimas de violencia de género y prevención y erradicación del acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico.

Adicionalmente, fruto de las funciones de revisión del plan, podrán surgir otras medidas que serán presentadas a la dirección para ser aprobadas, en su caso, y formarán parte del programa anual de acciones en materia de igualdad, junto con otras que la dirección pueda incluir.

Políticas de Recursos Humanos

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación directa o indirecta en función del género así como la eliminación de las barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre mujeres y hombres o por cualquier otra razón de índole personal, regirá con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas de recursos humanos de ENUSA, de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico.

En las materias que siguen a continuación, con la excepción de las denuncias por cualquier tipo de acoso que se regirán por su propio procedimiento, las reclamaciones sobre potenciales discriminaciones por razón de género u otros motivos se comunicarán a través del correo electrónico canaldedenuncias@enusa.es.

Con este objetivo, se ponen en marcha las actuaciones que se detallan en los siguientes apartados.

EN MATERIA DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

- Garantizar que no exista, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el género o cualquier otro tipo de discriminación por razón de diversidad.
- Favorecer, en la medida de lo posible, la incorporación de mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.
- Posibilitar la participación de las personas de plantilla en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares, de maternidad o, en su caso, de violencia de género, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de ENUSA.



EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

- Garantizar un sistema de categorías profesionales que no genere discriminación sino igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, es necesario identificar aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcance la distribución porcentual legal de un 40% de representación y analizar las causas y posibles soluciones, negociando una estrategia específica para modificar la situación. Igualmente, identificar aquellos puestos con subrepresentación masculina que esté causada por razones de discriminación hacia la mujer.
- Establecer el perfil profesional adecuado para cada puesto de trabajo, evitando la vinculación del puesto de trabajo a un género determinado, y emplear un sistema de valoración y clasificación de puestos de trabajo con perspectiva de género siguiendo el principio de “trabajo de igual valor”. Se confeccionará una descripción de los puestos de trabajo que contemplará la totalidad de los puestos de trabajo con su denominación, descripción, grupo de clasificación profesional, adscripción orgánica, grado retributivo, características específicas del mismo y los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño, que se deriven del diagnóstico organizativo que se realizará al efecto.

EN MATERIA DE FORMACIÓN:

- Favorecer el acceso a la formación de las personas de plantilla 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.
- Para prevenir posibles situaciones de discriminación a mujeres en el acceso a puestos de responsabilidad, se desarrollarán programas formativos en habilidades y competencias directivas y de mando a las mujeres de la empresa, sin perjuicio de los que se establezcan para la generalidad de la plantilla en el marco de los planes de formación de la compañía.

EN MATERIA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- Establecer mecanismos que aseguren que todo el personal de ENUSA tenga posibilidad de acceso a la promoción y al desarrollo profesional de forma objetiva y sin discriminación por razón de género o cualquier tipo de situación diversa, basándose en mérito, capacidad, igualdad y publicidad el puesto de trabajo, valorando las candidaturas por su idoneidad y garantizando que cada puesto o cargo de responsabilidad sea ocupado por la persona más adecuada.
- En procesos de promoción interna, velar porque no se incluyan, tanto implícita como explícitamente, requisitos o criterios que puedan ser discriminatorios por razón de género o cualquier otro tipo de discriminación, o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de maternidad y paternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. No obstante, se tendrán en consideración positiva, precisamente, por motivos de conciliación de la vida familiar (favorecer la convivencia con el cónyuge, así como el cuidado de menores y familiares) los casos de cónyuges o parejas de hecho en los que ambos sean personal de ENUSA y que, por motivo del traslado de uno de ellos, trabajen en localidades diferentes.
- Garantizar que toda promoción o mejora económica reconocida por la empresa obedezca, de manera razonada y objetiva, a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos y cumplimiento de objetivos, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de maternidad y paternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral previstos en el presente plan.

EN MATERIA DE CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES:

- Establecer un modelo de auditoría salarial que articule una metodología de cálculo de la brecha de género en ENUSA, según se especifica en el apartado 5.5. sobre indicadores de presente plan.

EN MATERIA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

- Favorecer la incorporación de mujeres a todos aquellos puestos en los que estén subrepresentadas, especialmente en puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.

EN MATERIA DE RETRIBUCIONES:

- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género. A tal efecto, se entiende que a igual grado de valoración 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 establecidos en los convenios como variables individuales la regulación convencional, y aquellos que con carácter ad personam tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios precedentes.
- Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la empresa obedecerá de manera razonada y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de maternidad y la paternidad previstas en el presente plan.

EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL O PSICOLÓGICO:

- La dirección de la empresa y la representación social realizarán campañas informativas y de sensibilización destinadas a toda la plantilla, tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso, mediante la edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.
- Se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de cualquier tipo de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- Será de aplicación el protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso que figura en el presente plan.

LENGUAJE INCLUSIVO (NO SEXISTA) Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD:

- 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 inclusivo.
- El Plan de Igualdad se incluirá en los objetivos y alcance del Plan de Comunicación para aumentar la sensibilización de la plantilla y trasladar los avances en Igualdad o en las medidas que se incorporen sobre la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en la prevención del acoso por razón de género y en la eliminación de la discriminación.



Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En su apuesta por la corresponsabilidad, la empresa quiere avanzar hacia un modelo de gestión de Recursos Humanos que integre como valor la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, introduciendo medidas que la favorezcan y sensibilizando en la corresponsabilidad y el reparto equitativo de responsabilidades. Con este fin, la empresa planificará acciones de información, difusión y sensibilización sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.

Con el fin de cumplir los compromisos expresado en este documento y hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 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, se acuerda el establecimiento de las siguientes medidas.

FLEXIBILIDAD HORARIA:

- Las personas de plantilla que no tengan reconocida flexibilidad horaria por convenio colectivo, que trabajen a horario partido y no trabajen a turnos, 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, en una hora diaria, sin ser acumulativos los tiempos de exceso no autorizados.
- Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter particular, tenga derecho la trabajadora o trabajador en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este acuerdo.
- El personal que tenga a su cargo personas con discapacidad o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tendrá derecho a flexibilizar en una hora diaria adicional el horario de jornada partida que tengan establecido en convenio colectivo.



- Estas medidas de flexibilidad se regirán por las siguientes reglas:
 - ⇒ La concreción se efectuará a solicitud de la trabajadora o trabajador interesado mediante acuerdo entre esta/e y la empresa, atendiendo a criterios de organización del trabajo y no discriminación por razón de sexo.
 - ⇒ El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial bajo alguna de las siguientes modalidades:
 - ⇒ mediante el retraso del tiempo 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 del tiempo de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida,
 - ⇒ mediante la compensación en el período o períodos del año natural en curso que se acuerde entre la trabajadora o trabajador solicitante y la empresa,
 - ⇒ mediante la compensación en horas en un periodo determinado (mes, jornada de verano, etc.) que se acuerde entre la trabajadora o trabajador solicitante y la empresa.
 - ⇒ La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.
 - ⇒ Si como consecuencia de la aplicación de esta flexibilidad horaria no hubiera coincidencia con el transporte concertado, los gastos de desplazamiento serán por cuenta del empleado/a.

Estas medidas se establecen, en todo caso, sin menoscabo del procedimiento contemplado a tal efecto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

CAMBIO TEMPORAL DE RÉGIMEN HORARIO:

- Conforme al RDL 6/2019, las personas de plantilla tienen derecho a solicitar la adaptación 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, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dicha adaptación deberá ser razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
- Las personas de plantilla adscritas a horario partido podrán modificar temporalmente su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado, mediante acuerdo entre estas y la empresa, atendiendo a los criterios de organización del trabajo y no discriminación por razón de sexo, en los siguientes supuestos:
 - ➔ Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial y que no desempeñe una actividad retribuida.
 - ➔ Quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.
 - ➔ Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.
- En los supuestos de guarda legal o cuidado de cónyuge, pareja de hecho o familiar del punto anterior, la persona solicitante habrá de justificar la necesidad de atender de manera directa y personal el cuidado del menor o de la persona cuya atención origina la solicitud.
- Procederá, en todo caso, la modificación de régimen horario con el solo y único requisito de la solicitud del interesado/a en los siguientes casos:
 - ➔ Madres y padres con hijos menores de 3 años: En el caso de que ambos progenitores trabajasen en ENUSA y en ambos concurren las circunstancias habilitadoras de este derecho, sólo uno de ellos podrá acogerse a ese supuesto.
 - ➔ Personas de plantilla encargadas del cuidado personal y directo de ascendientes y descendientes hasta el primer 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, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

- ➡ Víctimas de violencia de género.
- ➡ Víctimas del terrorismo.
- En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario, las personas trabajadoras retornarán a su horario anterior o al que convencionalmente proceda.

REDUCCIÓN DE JORNADA:

- El personal de plantilla podrá acogerse a una jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- El derecho a la reducción de jornada se reconocerá a la persona de plantilla que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
 - ➡ A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
 - ➡ 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, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
 - ➡ A las víctimas de violencia de género.
 - ➡ A las víctimas del terrorismo.
- En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado, la reducción proporcional de salario no afectará a los siguientes beneficios sociales que se mantendrán en los mismos términos previstos en el Convenio Colectivo de aplicación al trabajador/a: seguros de vida y accidentes, seguro médico, ayuda escolar, ayuda a la formación, natalidad, transporte, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y préstamos.
- La reducción de jornada prevista en este apartado constituye un derecho individual de las personas de plantilla. No obstante, en los supuestos previstos en los dos primeros puntos del apartado 4.2.4., si dos o más personas de ENUSA solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES:

- Las personas de plantilla tendrán derecho a:
 - ➔ 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 preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
 - ➔ Un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo máximo de dos años de excedencia que se prevé en el presente supuesto se computará por cada sujeto causante y podrá ser disfrutado de forma continuada o fraccionada siempre que los periodos de fraccionamiento no sean inferiores a 6 meses.

En el caso de que desaparezcan las causas que dieron lugar a la solicitud de excedencia, el empleado podrá solicitar la incorporación inmediata a su puesto de trabajo.

- La excedencia prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas de plantilla. No obstante, si dos o más personas de ENUSA generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



INCREMENTO DE VACACIONES REGLAMENTARIAS:

- Con objeto de mejorar la calidad de vida de las personas de plantilla y sus familias, se regula convencionalmente desde hace décadas el incremento de las vacaciones proporcionalmente al tiempo de permanencia en la organización en uno, dos o tres días adicionales dependiendo de la antigüedad generada de cuatro, ocho u once años respectivamente.

PERMISO PARA ACOMPAÑAR A FAMILIARES A CONSULTA MÉDICA:

- Por el tiempo necesario para asistir a consulta de la Seguridad Social con un hijo/a menor, con el cónyuge o un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo o que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.

La persona de plantilla deberá aportar una declaración escrita en la que justifique que la asistencia no se pueda concertar fuera del horario laboral, que no es posible el acompañamiento por otra persona y que el acompañamiento es necesario para poder realizar la visita. En el certificado médico que debe presentar constará el nombre del paciente, la fecha de asistencia y la hora de entrada y salida de la consulta.

TRASLADOS:

- Ante el traslado de una persona de plantilla (cuyo cónyuge o pareja de hecho trabaje también en ENUSA) a una dependencia distinta de aquella en la que desempeña su cometido hasta ese momento, situada en otra localidad, se favorecerá/priorizará el traslado del cónyuge o pareja de hecho a la nueva dependencia, sin menoscabo en su retribución o de otro tipo. Las condiciones del traslado (permisos retribuidos, indemnización, gastos por traslado y desplazamiento familiar, etc.) se acordarán entre las partes.



Medidas para la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad

PERMISOS POR EMBARAZO Y CUIDADO DEL LACTANTE:

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

- Por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, ya sea natural, en adopción o acogimiento, una hora diaria fraccionable a petición de la trabajadora o trabajador en dos periodos de igual duración. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

El permiso retribuido diario por cuidado del lactante podrá sustituirse por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, que podrá materializarse al inicio o al final de la misma.

Asimismo, y a elección de quien ejerza ese derecho, podrán acumularse los citados periodos diarios de una hora de descanso, generando un descanso continuado en función del momento de inicio del disfrute ininterrumpidamente y a continuación del descanso por maternidad. Si el/la beneficiario/a de este permiso quisiese acogerse posteriormente a la excedencia para el cuidado del menor, no podrá ejercitarse hasta que este haya cumplido nueve meses.

Estos permisos podrán disfrutarse de forma simultánea, pero no son transferibles.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Las personas de plantilla tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

PERIODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD:

- El periodo de suspensión del contrato de trabajo para los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento tanto pre-adoptivo como permanente a que hace referencia el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida y que serán ampliables en los siguientes casos:
 - En los supuestos de parto múltiple el descanso se ampliará en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a.
 - En los supuestos de discapacidad del hijo/a recién nacido/a el descanso se ampliará en dos semanas.
 - Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el/la recién nacido/a se encuentre hospitalizado/a con un máximo de trece semanas adicionales.
- En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, uno de los dos progenitores tendrá 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.

PERMISO POR PATERNIDAD:

- En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, a partir del 1/04/2019 y hasta 2020, el padre u otro/a progenitor/a tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante dos semanas obligatorias e ininterrumpidas de manera inmediata al parto a jornada completa; y, con carácter voluntario, seis semanas continuadas o interrumpidas en periodos semanales en jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del/a menor.

- A partir de 2020, el padre u otro/a progenitor/a tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante cuatro semanas obligatorias e ininterrumpidas de manera inmediata al parto a jornada completa; y, con carácter voluntario, otras ocho semanas continuadas o interrumpidas en períodos semanales en jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor. En los supuestos de parto múltiple el permiso de paternidad se ampliará en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

A partir de 2021, ambos progenitores deberán disfrutar 6 semanas de forma ininterrumpida tras el parto y las otras 10 podrán distribuirlas como quieran hasta que el hijo o la hija cumpla un año (en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida). Como incentivo, si ambos progenitores disfrutaran sus permisos de forma equitativa, tendrán una semana más cada uno. Las primeras 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa, pero las 10 restantes podrán ejercerse a jornada parcial.

Los permisos de paternidad y maternidad serán intransferibles para ambos progenitores y pasarán a llamarse permisos por nacimiento, que incluyen parto o adopción y el cuidado del menor de 12 meses.

PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO:

- Durante los periodos de embarazo y cuidados del lactante de un hijo/a menor de 9 meses notificados a la empresa, ya sea natural, en adopción o acogimiento, la persona trabajadora no será trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo con la persona interesada a petición expresa de la misma.

VACACIONES:

- Cuando como consecuencia del embarazo, parto o lactancia natural, o del disfrute de los periodos de descanso asociados al mismo, una persona de plantilla no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, estas podrán disfrutarse al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponde.
- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o la trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DURANTE EL EMBARAZO:

- 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.
- 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 acuerdo con el informe emitido por el Servicio de Prevención. De no ser posible, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

PROTECCIÓN DEL EMBARAZO Y LA MATERNIDAD DE LAS TRABAJADORAS A TURNO:

- Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de las trabajadoras embarazadas que presten servicio en régimen de trabajo a turno con su estado de gestación y con una adecuada protección tanto de su salud como de la del feto y del/la recién nacido/a menor de 9 meses, las trabajadoras tendrán el derecho a modificar el turno de trabajo, pudiendo incluso quedar adscritas al turno de su elección “mañana, tarde o noche” de manera continuada durante el tiempo que dure el embarazo y, en su caso, la lactancia natural de los menores de 9 meses
- Para que el ejercicio de este derecho por la trabajadora embarazada o madre de un/a menor de 9 meses cause la menor repercusión posible sobre el resto de las personas trabajadoras adscritas al mismo puesto de trabajo y, por tanto, afectados por las sustituciones que hubiera que realizar, la empresa adoptará las siguientes medidas:
 - ➞ Siempre que sea posible, se formalizarán contratos temporales para sustituir a la trabajadora durante los periodos de ausencia.
 - ➞ 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 trabajadoras con el mínimo perjuicio de sus compañeros/as. A tal efecto se podrá adoptar la medida de preparación de personas trabajadoras de otras unidades menos críticas para que puedan sustituir a las trabajadoras a turno.

Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género



ACREDITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

- A efectos de lo previsto en el presente Capítulo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos, Sistemas y Calidad 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 el/la trabajador/a es víctima de violencia de género 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.

OTRAS MEDIDAS APLICABLES A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

- Serán de aplicación a los supuestos regulados en este capítulo las reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el articulado del presente plan y el convenio colectivo.
- Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual 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 el convenio colectivo, sin perjuicio de las autorizaciones ministeriales y/o administrativas requeridas. Estas adjudicaciones serán comunicadas a la Comisión de Igualdad.



Principales indicadores

A continuación se establecen, por materias, los indicadores de carácter ordinario que deberán ser objeto de seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad, sin perjuicio de que anualmente se incluyan otros más específicos. Todos los indicadores deberán expresarse en términos anuales.

Selección

- Distribución mujeres-hombres (M-H) en personas seleccionadas (en %), segmentadas por centro de trabajo, unidades organizativa homogéneas y grupo profesional.
- Distribución M-H en personas candidatas (en %), segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional.

Contratación

- Distribución M-H en personas contratadas (en %), segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional.

Temporalidad

- Distribución M-H con contrato fijo sobre el total de contratos fijos (en %), segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional.
- Distribución M-H con contrato temporal sobre el total de contratos temporales (en %), segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional.
- Distribución M-H con contrato temporal sobre el total de contratos fijos y temporales (en %), segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional.

Clasificación Profesional

- Distribución M-H según grupo profesional (en %), segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional.

Retribución

- Distribución M-H según nivel retributivo y tipo de jornada laboral (en %), segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional.
- Dispersión de la población femenina y masculina según grados (gráfica).
- Distribución de la media, mediana y moda salariales según género, segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional.
- Brecha salarial de género: para el cálculo de este indicador, se seguirá la metodología propuesta por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (http://www.igualdadenaempresa.es/HerramientaBrecha/Guia_Uso_Hrrta_Autodiagnostico_Brecha_Salarial_Genero_16.2.15.pdf).

Adecuación retributiva

- Distribución M-H con aumento del salario (grado *HAY*, en %), segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional.

Formación

- Distribución M-H en horas de formación (en %), segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional y modalidad de estudio.
- Distribución M-H en número de cursos, segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional.
- Distribución M-H en inversión en formación (en %), segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional.

Flexibilidad horaria

- Distribución M-H con horario flexible (en %), segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional.



Reducción de jornada

- Distribución M-H con reducción de jornada (en %), segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional y causa de la reducción (cuidado de un menor o atención a un familiar).
- Distribución M-H con reducción de jornada por grados *Hay*, segmentadas por centro de trabajo y unidad organizativa homogénea.
- Distribución M-H promocionadas en situación de reducción de jornada y una vez abandonada la reducción, segmentadas por centro de trabajo y unidad organizativa homogénea.

Mujeres en puestos de responsabilidad

- Distribución M-H en puestos de responsabilidad (desde Comité de Dirección hasta jefaturas de segundo nivel, en %), segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional.
- Distribución M-H en el personal de relación individual (PRI, en %), segmentadas por centro de trabajo, unidad organizativa homogénea y grupo profesional.

Acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico

- Número de denuncias realizadas según tipo de acoso y distribuidas por género.



Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico

La dirección y la representación legal de la plantilla expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico, en los términos que se describen en este procedimiento, y se comprometen a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. Para ello, asumen el compromiso, de manera separada o conjunta, de realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización sobre la problemática del acoso en sus diferentes manifestaciones con el objeto de prevenir y erradicar este tipo de conductas. Asimismo, garantizarán el conocimiento efectivo de este protocolo por todas las personas y a todos los niveles de la empresa.

Todo el personal de ENUSA tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona y resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y por razones de género. Las personas con mando tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que este acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. Cualquier persona que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual o por razón de género deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de los cauces señalados en el presente protocolo.

Para asegurar estos objetivos, y con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, se establece el presente protocolo de actuación como procedimiento interno.



Ámbito personal

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de los centros de trabajo incluidos dentro de los ámbitos funcional y territorial a los que se extienda la aplicación de los convenios colectivos de ENUSA.

Acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico

Todas las modalidades de acoso que se describen a continuación son formas de acoso laboral, en la medida en que son comportamientos hostiles o vejatorios a los que se somete a una persona en el ámbito laboral de forma sistemática y que, como consecuencia de ello, le provocan problemas psicológicos y profesionales.

Se entiende por **acoso por razón de género** cualquier comportamiento realizado en función del género de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por **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.

Se entiende por **acoso psicológico o moral** (*mobbing*) cualquier comportamiento vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psicológicamente.

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 por razón de género, acoso sexual o psicológico.

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

1. Confidencialidad, sigilo profesional y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por ese motivo.
2. Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de quien denuncie y del/la denunciado/a.
3. Tramitación urgente. El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad.
4. Investigación formal y exhaustiva de los hechos denunciados, con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
5. Adopción de las medidas de todo orden, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso por razón de sexo, acoso sexual o psicológico resulten acreditadas, así como también en relación a quién formule una imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.

La utilización de este protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Así, cuando la empresa tenga constancia fehaciente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la instrucción del expediente hasta resolución judicial firme, dándose por interrumpido el plazo de prescripción de las posibles faltas o sanciones.



Procedimiento

La presentación de la denuncia puede realizarla toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico, la representación de la plantilla o cualquier otra persona de ENUSA que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de esta naturaleza.

La persona denunciante podrá vetar a cualquier miembro del Órgano de Vigilancia siempre que su implicación personal o profesional con el caso, por razones justificadas, pueda afectar a la neutralidad de la instrucción.

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.


Este procedimiento se estructura como sigue:

- 1º. Las **denuncias** por acoso por razón de género, acoso sexual o psicológico se formularán por la persona afectada, a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación ante el Órgano de Vigilancia, y se dirigirán por escrito a la dirección de correo electrónico canaldedenuncias@enusa.es. Si tras un primer análisis de la información disponible se aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente, a través de la actuación de una persona mediadora, debería resolverse por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad.

En la denuncia figurará, idealmente:

- Nombre de la persona que presenta la denuncia.
 - Nombre de la persona acosada.
 - Nombre de la persona presunta culpable de acoso.
 - Naturaleza del acoso sufrido. Hechos.
 - Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han dado.
 - Nombre de las personas testigos, si las hay.
 - Acciones que se hayan emprendido.
 - Firma de la persona que presenta la denuncia.
- 2º. Si, por el contrario, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa, la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de **expediente informativo** por parte del Órgano de Vigilancia, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado, a cuyo efecto el/la instructor/a del expediente podrá proponer la adopción de las medidas que considere necesarias.
- 3º. La persona afectada podrá solicitar que los hechos se pongan en conocimiento de la representación legal de la plantilla. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la RLT o sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- 4º. Además 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 el/la instructor/a o la empresa le dirijan.

- 5°. **El/la instructor/a** practicará cuantas diligencias considere conducentes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, no observándose más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.
- 6°. El **proceso** deberá estar sustanciado en el más breve plazo de tiempo posible, no debiendo superar un **máximo de 30 días**.
- 7°. Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el/la instructor/a podrá proponer la separación de las personas implicadas, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones laborales de la persona supuestamente acosada.
- 8°. Concluida la fase de averiguación de los hechos, el/la instructor/a elaborará un **Informe de conclusiones** del que se dará traslado a la Dirección de Recursos Humanos, Sistemas y Calidad. 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 o afecte a algún miembro de dicha representación.
- 9°. Este Informe expresará la convicción, o no, del/a Instructor/a de haberse cometido los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, la afectación 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.
- 10°. La dirección, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras necesarias. En todo caso, la constatación de la existencia del acoso por razón de género o acoso sexual o psicológico dará lugar, siempre que el/la autor/a se halle dentro del ámbito de la organización y dirección de la empresa, a la imposición de sanción disciplinaria, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.
- 11°. Igualmente, se adoptarán medidas correctoras, inclusive también las de carácter disciplinario que resultasen procedentes, cuando los hechos denunciados resultaran ser falsos y el/la denunciante haya actuado de mala fe.
- 12°. Del resultado final del expediente, así como de las medidas adoptadas, se informará a la Comisión de Igualdad, garantizando el anonimato de las personas involucradas.



Con fecha 19 de diciembre de 2019, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social comunicó a ENUSA Industrias Avanzadas, S.A., S.M.E. el registro e inscripción de su Plan de Igualdad.



Santiago Rusiñol, 12.
28040 Madrid
Teléfono: 913 474 200
www.enusa.es

Depósito Legal: M-39579-2019



AGENDA
2030

