

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**

11927 *Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del II Convenio colectivo del Grupo Nortegas.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación parcial del II Convenio colectivo del Grupo Nortegas (Nortegas Energía Distribución, SAU, NED España Distribución Gas, SAU, NED GLP Suministro, SAU y Nortegas Energía Grupo, SLU) –código de Convenio n.º 90103733012020–, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 2024, consistente en la incorporación a dicho Convenio de un anexo VIII, con las Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, así como el Protocolo de actuación contra la discriminación, el acoso, el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 2 de diciembre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por las organizaciones sindicales ELA, CC.OO. y UGT, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido definitivamente subsanado en fecha 12 de mayo de 2026, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), 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 parcial en el correspondiente Registro de convenios colectivos, 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, 21 de mayo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**ACTA APROBACIÓN I PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
DE LAS PERSONAS LGTBI DEL GRUPO NORTEGAS**

Reunidas en Barakaldo a 2 de diciembre de 2025 la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI del Grupo Nortegas (Nortegas

Energía Grupo, NED GLP Suministro, SAU, Nortegas Energía Distribución y NED España Distribución de gas), compuesta:

En representación de trabajadoras y trabajadores:

En su condición de miembros de las Secciones Sindicales que cuentan con presencia en el Comité de Empresa intervienen las siguientes personas:

- En representación de ELA: Monika Clemente.
- En representación de CC. OO.: Zuriñe Lambea.
- En representación de UGT: Alvaro Fernández.

En representación de la empresa:

- Javier Inunciaga Zaballa: director de Recursos Humanos.
- Anahiansi Guerenabarrena Heras: Jefa de Recursos Humanos.
- Sandra Gabiola Larrinaga: Jefa de Asesoría Jurídica Corporativa.

ACUERDAN

1.º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI de la empresa Nortegas Energía Grupo, NED GLP Suministro, SAU, Nortegas Energía Distribución y NED España Distribución cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo que se incluirá en el convenio colectivo en Vigor como anexo VIII. Así mismo se incluye el protocolo de actuación contra la discriminación, el acoso, el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

2.º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan será la misma a la vigencia del propio Convenio de Nortegas, en cuyo marco se negocia y al que formalmente se va a incorporar.

3.º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad en caso de ser requerido.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:30 horas del día 2 de diciembre de 2025.

RLT:
Mónica Clemente

RE:
Javier Inunciaga

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO, EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

Área de RR. HH. 2025

Control de versiones

Versión	Responsable	Fecha
Protocolo de actuación frente al acoso. Elaboración del procedimiento.	Comisión negociadora.	19/11/2025
Protocolo de actuación frente al acoso. Introducción de cambios.	Comisión negociadora.	25/11/2025

Índice de contenidos

Introducción.
Ámbito de aplicación y vigencia.
Declaración de principios.
Definiciones.
Procedimiento de actuación: Cana de ética.
Régimen Sancionador.
Política divulgativa.

1. Introducción

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

En Nortegas, atendiendo a estos derechos, la política laboral del Grupo garantiza la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación o acoso basados en la raza, el color, el origen nacional, la religión, la ideología política, el sexo, la identidad de género, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual, diversidad familiar,, expresión de género, características sexuales o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico, en especial la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el II convenio colectivo, el I plan de Igualdad de la compañía y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Además, Como se recoge en el acta de constitución de fecha del 17 de septiembre de 2025,de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2023 para la Igualdad Efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, personas trans y colectivos LGTBI en el empleo y la ocupación y la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, se acuerda la elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso, el acoso sexual y/o por razón de género e identidad sexual.

Nortegas considera que el cumplimiento de toda la legislación es inexcusable y tiene el compromiso firme, definitivo e incondicional con la prevención de actos delictivos, así como tolerancia cero a cualquier incumplimiento, conducta criminal o conducta contraria al Código Ético.

El Grupo Nortegas asume el compromiso de ofrecer un entorno laboral en el que se trate a todas las personas de manera respetuosa y digna porque cada persona debe poder trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades; donde la plantilla se comprometa a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en su seno y en este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

2. Ámbito de aplicación y vigencia

El protocolo de acoso, acoso sexual o acoso por razón de sexo así como el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar será de aplicación a la totalidad de la plantilla de la empresa, independientemente del vínculo jurídico que los una a ella, con independencia del centro de trabajo al que esté adscrita la persona trabajadora, de su categoría profesional, del tipo de contratación laboral, así como de la forma y el lugar en la que presten sus servicios.

Igualmente, el protocolo se aplicará a las personas que no teniendo una relación laboral directa con la empresa prestan servicios o colaboran con la misma tales como estudiantes que realicen su beca o empresas subcontratadas.

Este protocolo se aplicará a las situaciones de acoso, acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, por ejemplo:

- En el lugar de trabajo inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo incluida las instalaciones de la compañía de los clientes, de los socios del ecosistema o algún otro lugar como parte de un acuerdo de trabajo a distancia.
- En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso, en el comedor o en espacios los que pudiera utilizar como instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación: acoso virtual, acoso digital o ciberacoso.
- En el alojamiento o el proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En un acto o reunión de trabajo incluido en los actos promovidos por clientes o contratados.
- En un acto social con compañeros/as y otros contactos relacionados con el trabajo incluida la hospitalidad relacionada con clientes.
- En una formación incluidos lugares de formación externos.
- En un acto corporativo organizado o no por la compañía como una conferencia del sector al que asistan como representantes de Nortegas.
- En un evento organizado personalmente por empleados, clientes o socios del ecosistema de la compañía.
- Cuando se encuentra en un entorno virtual o un entorno habitual similar incluidos correos electrónicos, plataformas de mensajería o redes sociales, ya sea mediante el uso de un ordenador portátil, tablet, teléfono, auriculares o cualquier otro dispositivo.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder la dirección de la empresa y por lo tanto de la compañía, Nortegas no podrá llevar a cabo y aplicar el procedimiento que previsto en su totalidad por lo que se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas de conformidad con los principios previstos en el presente Protocolo.

El plan, como conjunto de medidas ordenadas, incluido el protocolo de actuación y orientadas a trabajar en favor de alcanzar la igualdad en todos los ámbitos de Nortegas, se establece en los mismos términos de temporalidad que indique el Convenio Colectivo en vigor.

Se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

3. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

El acoso es, por definición, un acto pluri-ofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral.

La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la

igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc.; pero aún y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad.

El acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la compañía implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo así como el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, que ha sido negociado y acordado por los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTB con la intención de establecer un mecanismo que establezca de manera detallada un procedimiento de actuación íntegro y efectivo ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso.

Para ello, el protocolo aúna tres tipos de medidas, según se recoge en el apartado 7 del anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, consistentes en la Declaración de Principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, medidas cautelares y o correctivas aplicables.
3. Identificación de las medidas reactivas frente al acoso que pueden llevarse a cabo, incluyendo en su caso, la aplicación del régimen disciplinario.

4. *Declaración de principios*

Nortegas formaliza la siguiente declaración de principios con el objetivo de recoger y destacar cómo deben regirse las relaciones entre las personas trabajadoras de la empresa, así como las conductas que no resultarán en su caso tolerables en la organización, todo ello de conformidad con lo previsto en las políticas de la empresa.

En el ámbito de la compañía, no se permitirían ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en cualquiera de sus manifestaciones.

La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y o tolere, así como a la persona que, teniendo conocimiento de los hechos, y habiéndose autorizado por la persona supuestamente acosada, no lo comunique conforme al presente Protocolo.

Deberá evaluarse cómo la persona trabajadora afectada por el acoso, en todas sus manifestaciones ya comentadas con anterioridad, recibe razonablemente el comportamiento, no si fue intencionado; por ello se analizarán los parámetros recogidos en el punto 5.

No se valorará si la persona que presuntamente está ocasionando el acoso en todas sus manifestaciones es un responsable, director, alto cargo de la compañía, una persona trabajadora o una persona con quien se interactúa en el trabajo.

Todas las personas trabajadoras de la empresa tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la compañía, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y a principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender una persona trabajadora que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso, acoso sexual, acoso por

razón de sexo así como el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja y o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo así como el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, la empresa podrá llevar a cabo las acciones que considere oportunas, ejerciendo su poder de dirección en su caso, el poder disciplinario para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia como de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

En definitiva, la aplicación del presente protocolo supone la defensa de los siguientes principios informadores del procedimiento y de las garantías que a continuación se señalan:

Prohibición de represalias: Nortegas se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia contra cualquier persona que hubiera realizado una denuncia de buena fe.

Anonimato: Las comunicaciones pueden realizarse de forma anónima.

Confidencialidad: La confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, así como la protección de los datos personales constituye un principio esencial en la gestión de las comunicaciones recibidas.

Principio de celeridad: Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la empresa.

Principio de colaboración: Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de identidad y/o diversidad de género, orientación sexual, características sexuales y diversidad familiar deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

Principio de no revictimización: En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral. Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo por razón de identidad y/o diversidad de género, orientación sexual, características sexuales y diversidad familiar, tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos.

Derechos de las personas afectadas: Se garantizan los derechos a la intimidad, al honor, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas investigadas y afectadas.

5. Definiciones

Acoso: Cualquier tipo de comportamiento que suponga asediar, hostigar o apremiar a una persona de manera insistente con molestias y requerimientos que atenten contra la dignidad de la persona creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal; Es 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» (artículo 7.1 LOI).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra.

Podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sexualmente sugerentes, lascivos, indecentes (dirigidos a una persona en particular o de manera más general).
- Solicitudes repetidas no deseadas para reunirse.
- Atención no deseada repetida, como llamadas telefónicas, textos o mensajes a un individuo sin una razón laboral para el contacto.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas, documentos o mensajes de correo electrónico en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Una publicación o una respuesta a una publicación en Internet o intranet (por ejemplo, en redes sociales o en un blog) de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Un mensaje enviado por mensajería instantánea, Microsoft teams u otras aplicaciones como WhatsApp de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos físicos: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Demostraciones de afecto no deseadas.

Acoso sexual «quid pro quo» o chantaje sexual: Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

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

Acoso sexual ambiental: En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus como por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

Acoso por razón de sexo: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el

efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo» (artículo 7.2 LOI).

El acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Todo acoso por razón de sexo orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se considerará discriminatorio y para apreciar que efectivamente es una realidad concreta se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal, toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien en la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima que ésta percibe subjetivamente como tal.
- Que no se trate de un hecho aislado.

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

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

Ataques con medidas organizativas:

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

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario/a:

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

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

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

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

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

Acoso por identidad de género: Es cualquier conducta que persiga denigrar o humillar a las personas por su orientación sexual o identidad de género.

Acoso discriminatorio: Constituye acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación por razón de identidad y/o diversidad de género, orientación sexual, nacionalidad, ideología política, religión características sexuales y diversidad familiar, 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 directa: Hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga comparable, por razón de género, diversidad sexoafectiva, identidad de género, familiar y por características sexuales.

Discriminación indirecta: Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar una desventaja particular respecto de personas que no lo son por razón de orientación sexual, e identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple: Hay discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivos de diversidad sexoafectiva, de identidad de género, familiar o por características sexuales, una persona sufre conjuntamente discriminación, violencia o acoso por otros motivos, como puede ser la pertenencia a la diversidad étnica, religiosa, funcional, personas neurodivergentes o personas migrantes.

Discriminación por asociación: Hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con otra persona, un grupo o familia LGTBI+.

Discriminación por error: Situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por motivos de diversidad sexoafectiva, identidad de género, familiar y por características sexuales, como consecuencia de una apreciación errónea.

6. Procedimiento de actuación: Canal de ética de Nortegas

6.1 Introducción.

Nortegas ha implementado un Sistema Interno de Información de acuerdo con la normativa aplicable, para detectar o prevenir irregularidades, facilitando la denuncia o

información de actos indebidos o ilícitos, incumplimientos y cualesquiera comportamientos contrarios a la legislación vigente y/o a la normativa interna (incluyendo, en particular, cualquier conducta que pudiera constituir un delito, una infracción administrativa grave o muy grave, o una infracción del derecho de la Unión Europea) a través del Canal de Ética que se encuentra disponible para todas las personas del Grupo en la Intranet.

El Sistema Interno de Información comprende la «Política de Cumplimiento y del Sistema Interno de Información» y el «Reglamento del Canal de ética» que describe el funcionamiento y garantías del Canal de Ética en los siguientes párrafos.

Este Sistema Interno de Información debe utilizarse de manera preferente con el objetivo de que las posibles irregularidades sean conocidas cuanto antes por Nortegas ya que es preferible que la información sobre prácticas irregulares se conozca por la propia organización para corregirlas o reparar lo antes posible los daños.

En el caso de que el informante considere que existe riesgo de represalia o que no se pueda tratar la irregularidad de manera efectiva a través de este Canal Interno podrá dirigir su denuncia a la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.) o a las autoridades u organismos autonómicos correspondientes.

6.2 Objetivo.

El objetivo del Canal de Ética de Nortegas es la recepción y tratamiento de consultas y denuncias. Se trata de un canal de comunicación confidencial y, en su caso anónimo, para empleados (incluyendo personas con una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios o trabajadores en periodos de formación), clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas, accionistas, personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión, etc., todos ellos vinculados a Nortegas.

El Canal de Ética permite a las personas referidas en el apartado anterior:

- Formular consultas entendiendo estas como cualquier petición de aclaración de dudas relacionadas tanto con aspectos contemplados en el Código Ético, como con las políticas relacionadas con el sistema de cumplimiento normativo y prevención de delitos de Nortegas.

- Presentar denuncias entendiendo estas como aquellas comunicaciones que denuncien el posible incumplimiento del Código Ético, en las políticas relacionadas con el sistema de cumplimiento normativo y prevención de delitos de Nortegas, así como en otras políticas internas, así como de cualquier otro tipo de irregularidades, actos indebidos o ilícitos.

6.3 Formas de presentar denuncias o consultas.

El Canal de Ética permite denunciar e informar a todos los empleados, clientes o proveedores de Nortegas (y resto de personas referidas en el apartado 2 anterior) a través del correspondiente formulario ubicado en la página web corporativa e intranet de Nortegas, a través del correo electrónico etica@nortegas.es o entregándolo en mano o mediante su envío por correo postal a la atención de la Secretaria General, como Presidente/a del Comité de Ética, o de cualquier miembro del Comité de Ética.

Las consultas y las denuncias también podrán presentarse verbalmente (ya sea por vía telefónica o a través de sistema de mensajería de voz) y, a solicitud del informante, mediante una reunión presencial, que deberá celebrarse dentro del plazo máximo de siete días. En caso de que la denuncia o consulta se realice verbalmente o de manera presencial, se advertirá al informante de que la comunicación será grabada y se le informará del tratamiento de sus datos de carácter personal de acuerdo con la normativa vigente.

Las comunicaciones verbales deberán documentarse, previo consentimiento del informante, bien mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o bien a través de una transcripción completa y exacta de la

conversación. Sin perjuicio de los derechos que le corresponden al informante de acuerdo con la normativa sobre protección de datos de carácter personal y con la Ley 2/2023, se ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

Cuando la denuncia o información sea remitida por un procedimiento distinto al regulado en este reglamento o a una persona que no sea miembro del Comité de Ética (por ejemplo, superior jerárquico, etc.), el receptor de la información deberá remitirla inmediatamente al Comité de Ética preservando la confidencialidad del remitente y del contenido de la comunicación.

Las comunicaciones a través del Canal de Ética pueden realizarse de forma anónima, deberán atender a criterios de veracidad, no pudiendo ser utilizados con fines distintos de aquellos que persigan el cumplimiento de la normativa, y se tramitarán de conformidad con el procedimiento establecido en este reglamento.

Los hechos denunciados deberán ser ciertos, estando totalmente prohibidas las denuncias falsas. Si la denuncia resultara ser falsa se podrá aplicar una sanción al informante de conformidad con lo establecido en la normativa laboral (1) y/o penal (2), o en la normativa interna de Nortegas, y se informará a la persona afectada a fin de que pueda ejercitar las acciones que pudieran corresponderle por los perjuicios que se le hubieran causado.

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, la denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado a través del Canal de ética.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

6.4. Garantías del canal de ética.

El Canal de Ética está diseñado, establecido y gestionado de modo que se garantiza la confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la misma, así como la protección de sus datos, impidiendo el acceso a los mismos de personal no autorizado.

1. Artículo 58 Estatuto de los Trabajadores permite sancionar por las faltas previstas en el convenio colectivo aplicable.

2. Caso de apreciarse que se ha incurrido en un delito de acusación o denuncia falsa (artículo 456 CP), o en un delito de calumnias (artículo 205 CP).

6.4.1 Garantías del Canal de Ética.

El Canal de Ética tiene establecidas las siguientes garantías:

– Confidencialidad: se prohíbe expresamente a las personas que en su caso participen en la gestión de las consultas o denuncias, incluido el informante, divulgar a terceros cualquier tipo de información sobre el contenido de éstas. Esta información sólo será conocida por las personas que participen en la gestión de estas, quienes estarán obligados por ley a mantener la confidencialidad desde el inicio del proceso.

– Reserva de identidad del informante: se garantiza la reserva de identidad del informante, no siendo ésta revelada a la persona afectada, ni a terceros. Se facilitará el nombre del informante únicamente a aquellas áreas dentro de la organización para las que este dato resulte imprescindible para llevar a cabo la investigación de la denuncia.

También se podrá comunicar la identidad del informante a la Autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora. De acuerdo con la normativa vigente, es posible la presentación de las comunicaciones o denuncias de forma anónima, por lo que no será imprescindible revelar la identidad del informante para poder presentar una denuncia.

– Prohibición de represalias y medidas de protección y apoyo: se prohíben expresamente represalias (incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia) contra las personas que efectúen una denuncia conforme a lo previsto en este reglamento y la normativa vigente o ayuden/participen en la investigación de la misma, siempre que se haya actuado de buena fe y que no hayan participado en los hechos denunciados. Las medidas específicas de protección frente a represalias y medidas de apoyo al informante, así como las medidas de protección para las personas investigadas son las establecidas en la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

– Incompatibilidades: en el caso de que alguna de las personas implicadas en una denuncia tuviese relación de parentesco, afinidad o de consanguinidad con alguno de los intervinientes en su investigación o resolución, éste quedará invalidado para intervenir, siendo sustituido por la persona que designe el presidente/a del Comité de Ética. En el caso de que la incompatibilidad afecte al presidente/a del Comité de Ética corresponderá a la Comisión de Auditoría proponer un sustituto.

– Protección de datos de carácter personal: el funcionamiento del Canal de Ética respetará en todo momento la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal en el tratamiento de los datos de informantes, denunciados y afectados por las consultas y denuncias comunicadas. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, serán lícitos los tratamientos de datos personales necesarios para garantizar la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas. En cualquier caso, no podrán recopilarse datos personales cuya pertinencia no resulte manifiesta para tratar una información específica (y, si se recopilan por accidente, se eliminarán sin dilación indebida).

– Presunción de inocencia y al honor de las personas afectadas. Toda persona que sea objeto de una investigación será considerada inocente hasta que se acredite su culpabilidad, con todas las garantías necesarias para que pueda ejercer su derecho de defensa.

6.4.2 Derechos del informante.

Se reconocen a los informantes los siguientes derechos y garantías:

– No se divulgará el contenido de las denuncias recibidas a terceros que no participen en su tramitación.

– No se revelará la identidad del informante a la persona afectada, ni a terceros (ex artículo 33 Ley 2/2023).

– Únicamente se facilitarán los datos del informante a las áreas que participen en el proceso de investigación, siempre que su difusión sea imprescindible para poder llevar a cabo la investigación.

– No se tomarán represalias contra el informante que realice la denuncia (siempre y cuando esta sea de buena fe), ni contra aquellos que puedan colaborar en el proceso de investigación, pudiendo adoptarse asimismo medidas de protección frente a represalias y medidas de apoyo al informante.

6.4.3 Derechos de la persona afectada.

Se reconocen a las personas afectadas por las denuncias los siguientes derechos y garantías:

– Se garantizará que la persona afectada tenga noticia de la denuncia, así como de los hechos relatados de manera sucinta. Adicionalmente, se le informará del derecho que tiene a presentar alegaciones por escrito y del tratamiento de sus datos personales. No obstante, esta notificación podrá efectuarse posteriormente si se considerara que su información con anterioridad pudiera facilitar la ocultación, destrucción o alteración de las pruebas.

– Durante la tramitación del expediente las personas afectadas por la comunicación tendrán derecho a la presunción de inocencia, al derecho a la defensa y al derecho de acceso al expediente en los términos regulados en la Ley 2/2023, así como a la misma protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento. En particular, la persona afectada tendrá derecho a ser oída en cualquier momento.

6.5 Esquema de funcionamiento y gestión de consultas y denuncias.

6.5.1 Formulario de las consultas y denuncias.

Las consultas y las denuncias contendrán, al menos, la siguiente información:

– Identificación del informante (opcional, dado que se puede realizar de forma anónima): nombre y apellidos del empleado, cliente o proveedor de Nortegas (o resto de personas referidas en el apartado 2 anterior) que efectúe la consulta o denuncia. En el caso de que el consultante o informante no formase parte de Nortegas, deberá indicar cuál es su vinculación o relación con Nortegas. El consultante o informante podrá indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las correspondientes notificaciones.

– Descripción detallada de la consulta o denuncia (incluyendo, en su caso, la identidad de la persona/s, sociedad/es, departamento/s o área/s que hubiesen protagonizado los hechos o actuaciones o que de alguna otra manera hubiesen intervenido en los mismos, momento y lugar en el que han ocurrido los hechos en cuestión y, en caso de que sea posible o aplicable, su cuantificación o impacto).

– Relación de documentación soporte de la consulta o denuncia.

6.5.2 Recepción y tramitación de consultas.

La gestión de consultas recibidas a través del Canal de Ética seguirá el siguiente procedimiento:

– El/la presidente/a del Comité de ética realizará un análisis de la consulta y determinará el responsable de dar respuesta, pudiendo elevarla al Comité de Ética para su consideración y respuesta.

– El/la presidente/a del Comité de Ética trasladará la respuesta a la persona que realizó la consulta, vía correo electrónico con acuse de recibo, en mano o por correo certificado con acuse de recibo o por otros medios habilitados al efecto.

Las consultas recibidas se responderán en un plazo razonable de tiempo en función de su complejidad.

6.5.3 Recepción y tramitación de denuncias.

Las denuncias recibidas serán tratadas de acuerdo con el siguiente procedimiento:

– Acuse de recibo: En un plazo de siete (7) días naturales desde la recepción de la denuncia se informará al informante de su recepción, salvo que la comunicación sea

anónima (y no haya generado una contraseña a través del formulario para hacer seguimiento de la comunicación), o el informante expresamente haya renunciado a recibir comunicaciones relativas a la investigación o salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

– Análisis preliminar: Tras la recepción de la denuncia, el/la presidente/a del Comité de Ética verificará la correcta presentación y/o cumplimentación de la misma y podrá solicitar al denunciante su ampliación o mayor detalle de aspectos concretos cuando considere de su revisión inicial que la misma no es clara o completa.

– Admisión a trámite: Una vez recibida una denuncia y toda la información relevante, el/la presidente/a del Comité de Ética, si así lo considera oportuno, la elevará al Comité de Ética, quien procederá a su análisis y determinará si procede o no darle trámite. No se tramitará ninguna denuncia en la que de forma notoria la actuación denunciada carezca de fundamento o verosimilitud.

La inadmisión de la denuncia se podrá acordar cuando los hechos denunciados no incumban por su materia al Comité de Ética, la información aportada por el denunciante no cumple los requisitos de veracidad o cuando el contenido de la denuncia resulte manifiestamente irrelevante o no afecte al Código Ético o a las políticas y procedimientos de Nortegas.

La decisión de no admitir a trámite la denuncia será motivada y deberá documentarse en el expediente y se notificará al denunciante.

– Instrucción del expediente:

a) Admitida a trámite la denuncia, el Comité de Ética designará un instructor interno o externo que marcará las pautas de actuación a seguir durante esta etapa del procedimiento.

b) Se informará a la persona afectada por la denuncia de los hechos denunciados de manera sucinta. Adicionalmente se le informará del derecho que tiene a presentar alegaciones por escrito y del tratamiento de sus datos personales.

c) No obstante, esta notificación podrá efectuarse posteriormente si se considerara que su información con anterioridad pudiera facilitar la ocultación, destrucción o alteración de las pruebas.

d) El proceso de investigación se realizará bajo los principios de imparcialidad, independencia y confidencialidad.

e) El Instructor comprobará la veracidad y exactitud de la información contenida en la denuncia. A estos efectos, dará trámite de audiencia a todos los afectados, recibirá declaración a los testigos y practicará cuantas diligencias estime necesarias.

f) En función de la materia a la que afecte la denuncia, se podrá dar traslado de la misma a los responsables de otras áreas de la organización con el fin de que puedan asesorar y participar, en la medida en que sea necesario y oportuno, en la tramitación y resolución del expediente. Toda colaboración en la investigación de cualquier empleado estará sujeta al deber de confidencialidad respecto de la información que pudieran conocer en su actuación, así como al principio de objetividad e independencia.

g) El Comité de Ética y el instructor podrán recabar el asesoramiento de terceros independientes para que les auxilien en la práctica de cualesquiera diligencias o siempre que lo estimen oportuno.

h) El Comité de Ética contará con un registro de las denuncias, dejando constancia de la fecha de recepción y asignándole un código único de registro. Asimismo, en el registro de comunicaciones se dejará constancia de las actuaciones desarrolladas, medidas adoptadas y fecha de cierre de las mismas.

6.5.4 Resolución del expediente.

– Finalizada la investigación, el Instructor elevará al Comité de Ética un informe que contendrá al menos:

- a) Una exposición de los hechos relatados;
- b) Las actuaciones realizadas con el fin de comprobar la verosimilitud de los hechos;
- c) Las conclusiones alcanzadas en la investigación, así como
- d) una propuesta de resolución para que el Comité resuelva lo que estime pertinente.

– En el supuesto de que el Comité de Ética resuelva que un empleado de la sociedad ha cometido alguna irregularidad o algún acto ilícito o contrario a la ley o al modelo de cumplimiento normativo de Nortegas, el Comité de Ética lo trasladará a la Dirección de Recursos Humanos para la aplicación de las medidas disciplinarias oportunas.

– En caso de que se verificara la existencia de un incumplimiento del Modelo de Cumplimiento Normativo no encuadrable en el apartado anterior, el Comité adoptará las medidas que estime oportunas.

– Cuando como resultado del expediente se ponga de manifiesto la posible adopción de acciones legales, el Comité de Ética dará traslado del expediente a los servicios jurídicos a los efectos del inicio de las actuaciones administrativas o judiciales pertinentes en cada caso. En particular, cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito se remitirá la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea.

– La resolución del expediente se comunicará al informante (salvo que la comunicación sea anónima y no haya generado una contraseña a través del formulario para hacer seguimiento de la comunicación o el informante expresamente haya renunciado a recibir comunicaciones relativas a la investigación), y a la persona afectada.

6.5.5 Plazo.

– Las denuncias recibidas se tramitarán en un plazo razonable de tiempo en función de su complejidad. La duración máxima de las actuaciones de investigación no podrá ser superior a tres (3) meses a contar desde la fecha de recepción de la comunicación, salvo casos de especial complejidad, en cuyo caso, el plazo podrá extenderse hasta un máximo de otros tres (3) meses adicionales.

– Si no se remitió un acuse de recibo al informante, por ser este anónimo y no haber generado una contraseña a través del formulario para hacer seguimiento de la comunicación, o el informante expresamente hubiera renunciado a recibir comunicaciones relativas a la investigación, el plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación será de tres (3) meses a partir del vencimiento del plazo de siete (7) días naturales después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres (3) meses adicionales.

6.5.6 Reporte al Comité de Auditoría.

– El Comité de Ética, a través de su presidente/a, reportará a la Comisión de Auditoría los resultados de las investigaciones realizadas y preparará periódicamente un Informe con un listado de las incidencias más relevantes ocurridas durante el año.

– En aquellos casos en los que la persona afectada sea miembro del Comité Ejecutivo o del Consejo de Administración, el proceso de investigación será liderado por

el/la presidente/a de la Comisión de Auditoría y supervisado directamente por dicha Comisión.

6.5.7 Medidas cautelares.

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar hasta la finalización del procedimiento, siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, el comité de ética debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en los que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona denunciada mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima quién decida si el cambio lo realiza ella o la persona denunciada y debe facilitarse que dicho traslado se realice de la manera más rápida posible.

7. Régimen sancionador

A todas las infracciones del Código de Ética y cualesquiera otras previstas en el reglamento se les aplicará el régimen sancionador establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo aplicable y en la normativa vigente, teniéndose asimismo en cuenta lo previsto a estos efectos en la Ley 2/2023.

8. Política de divulgación

La empresa informará a toda la organización de la política de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como el acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, mediante la comunicación del protocolo que así mismo, se encontrará disponible en la intranet de Nortegas.

El Comité de Ética promoverá la difusión y comunicación en el seno de Nortegas del Reglamento del canal de ética y adoptarán las actuaciones que consideren necesarias o convenientes para que el reglamento sea conocido por todos aquellos que se vean afectados o que se encuentren bajo su ámbito de aplicación.

El reglamento se encontrará disponible en la intranet de Nortegas.

ANEXO VIII

Plan de igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Nortegas

Índice de contenidos

Presentación de la empresa.
Partes suscriptoras del plan de igualdad.
Ámbito personal, territorial y temporal.
Informe diagnóstico y conclusiones.
Objetivos Generales.
Medidas.
Sistema de seguimiento y aplicación.

1. Presentación de Nortegas

1.1 Identificación de la empresa.

El grupo Nortegas integrado por 5 sociedades y 200 profesionales en plantilla perteneciente al sector energético, es el segundo operador de distribución de gas del mercado español.

El plan de Igualdad para la no discriminación de las personas trans y la garantía de los derechos para del colectivo LGTBI presentado en este documento abordará a 3 sociedades del grupo y 6 centros de trabajo.

Con una cuota de mercado aproximada del 12% y más de 800 empleos directos e indirectos, en la actualidad tiene un millón de clientes, a quienes suministra gas natural y GLP a través de una red de más de 8.000 kilómetros desplegados en 383 municipios de las comunidades autónomas de Asturias, Cantabria, Madrid y País Vasco.

El Grupo Nortegas desarrolla nuevos negocios en torno al gas natural y a su papel en la transición energética sostenible (como es el caso, entre otros, del gas natural vehicular y los gases renovables). Esta iniciativa refuerza el fuerte compromiso de Nortegas con la transición energética, la agenda digital y la economía circular, fomentando el uso generalizado de combustibles limpios y sostenibles, y promoviendo iniciativas y actividades en torno a gases de origen renovable.

En este sentido, Nortegas sitúa el hidrógeno verde, el biometano y la digitalización como ejes estratégicos y de transformación de su modelo de negocio, posicionándose como agente tractor para abordar los retos más relevantes del escenario energético actual.

En Nortegas se ha diseñado un Plan Estratégico para el periodo 2020-2027. Sobre la base de nuestras capacidades como equipo, este plan incorpora una nueva visión del papel de Nortegas en el marco de la transición energética que nuestra sociedad afrontará durante las próximas dos décadas. En este sentido, nuestra estrategia de crecimiento sostenible tiene como objetivo estratégico asegurar el valor a largo plazo de nuestras redes e infraestructuras, activos esenciales en un modelo energético equilibrado, sostenible y respetuoso con el medio ambiente.

Adicionalmente, exponemos nuestra Visión, Misión y Propósito como compañía:

Misión: Desde el mayor compromiso con la ética y el interés general, nuestro equipo trabaja en ofrecer una plataforma de soluciones energéticas competitivas e innovadoras, priorizando la seguridad y la excelencia para reforzar la confianza de nuestros clientes y que sigan apostando por nosotros para avanzar hacia una sociedad sostenible.

Visión: Aportamos nuestra experiencia en infraestructuras y soluciones energéticas para avanzar hacia una economía descarbonizada, comprometidos con colaborar en este reto común desde el dinamismo, el afán de superación, y la creación de valor compartido para la sociedad.

Propósito: Ser agente de cambio hacia un mundo más sostenible, poniendo nuestra experiencia en soluciones energéticas al servicio del bienestar presente y futuro de la sociedad y del territorio que nos rodea.

Los Valores de la compañía son los siguientes:

- Innovación.
- Orientación al cliente.
- Transparencia.
- Sostenibilidad.
- Responsabilidad.

Certificaciones de calidad

En Nortegas enfocamos la gestión de todos nuestros procesos a la mejora continua, trabajando encaminados a cumplir con la satisfacción y expectativas de nuestros clientes, y a la creación de valor para nuestros accionistas, equipo humano y la Sociedad en la que desarrollamos nuestra actividad.

El Grupo Nortegas tiene, además, una larga trayectoria acreditativa de la relevancia y compromiso con la gestión del medio ambiente, la calidad y la seguridad; así, en diciembre de 1993 obtuvo el primer certificado en la Norma UNE-EN ISO 9001:1987 de Sistemas de Gestión de la Calidad para Naturgas Energía Distribución, siendo la primera empresa del sector energético a nivel nacional en lograrlo.

La alta dirección, como máximo responsable del desarrollo e implementación de los sistemas integrados de gestión, ha establecido una Política de Calidad, una Política de Medio Ambiente y una de Seguridad y Salud Laboral, aprobadas por el Consejo de Administración, proporcionando un marco de referencia para el establecimiento de objetivos de mejora y siendo apropiadas al propósito y contexto de la organización.

Responsabilidad Social Corporativa: Compromiso ESG (Medio Ambiente, Social y Gobernanza)

La compañía pertenece a la Red Global de Pacto Mundial y extiende sus diez principios de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción a su propósito y sus procesos internos. De este modo, a través de su actividad la compañía contribuye, directa e indirectamente, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aprobados por Naciones Unidas.

De esta manera, Nortegas es consciente de que su desempeño no debe medirse únicamente en base a su rendimiento en el ámbito financiero, sino que también genera impactos en otros capitales, así como en sus grupos de interés y en su entorno a través de sus iniciativas y su cultura corporativa.

El compromiso de Nortegas con el desarrollo sostenible se ve reflejado en la aprobación por el Consejo de Administración, de sus Políticas:

- Medio Ambiente.
- Calidad, Seguridad.
- Salud Laboral.
- Recursos Humanos.
- Anticorrupción.
- Compliance y Prevención de Delitos;

a través de las cuales se manifiesta su implicación y compromiso con el desarrollo medio ambiental (E), social (S) y de gobernanza (G).

Nortegas ha aprobado un Plan de acción de diversidad, equidad e inclusión (DEI). De este plan ha nacido la Estrategia DEI 2022-2025, que tiene por objetivo enfatizar el sentimiento de identidad, compromiso y reconocimiento de los diferentes grupos de interés relacionados con la actividad de negocio de Nortegas.

Con esta estrategia, Nortegas busca fortalecer sus espacios de trabajo como entornos seguros e igualitarios, donde todos sean tratados igual independientemente de su género, raza, edad o situación social. Nortegas apuesta firmemente por seguir impulsando las iniciativas en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Desde 2022, se viene impartiendo el itinerario formativo y de sensibilización para toda la plantilla, dónde se han abordado diferentes dimensiones de la diversidad: igualdad de género, generacional, sesgos inconscientes, discapacidad, y liderazgo inclusivo.

Además, como compromiso que Nortegas tiene con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral, ha firmado la Carta de la Diversidad en España, una iniciativa promovida

por la Comisión Europea con la que Nortegas quiere manifestar su compromiso con la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

2. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Como se recoge en el acta de constitución de fecha del 17 de septiembre de 2025, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2023 para la Igualdad Efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, personas trans y colectivos LGTBI en el empleo y la ocupación y la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, se acuerda la creación de una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Oportunidades para la elaboración de un Plan de Igualdad y para la garantía de los derechos del colectivo LGTBI.

La composición será paritaria entre la empresa y la RLT. Sus funciones estarán sometidas a un reglamento de funcionamiento.

Las personas que forman la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad son:

En representación de trabajadoras y trabajadores:

En su condición de miembros de las Secciones Sindicales que cuentan con presencia en el Comité de Empresa intervienen las siguientes personas en condición de miembros del comité de empresa:

- En representación de ELA: Monika Clemente.
- En representación de CC. OO: Zuriñe Lambea.
- En representación de UGT: Alvaro Fernández Razquin.

En representación de la empresa:

- Javier Inunciaga Zaballa: director de Recursos Humanos.
- Anahiansi Guerenabarrena Hera: jefa de Recursos Humanos.
- Sandra Gabiola Larrinaga: jefa de servicios jurídicos corporativos.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

Este Plan de Igualdad aplica a 4 sociedades del Grupo Nortegas y a la totalidad de su plantilla, así como a todas aquellas que se puedan crear en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a Nortegas.

Por tanto, será de aplicación para las comunidades autónomas de Cantabria, País Vasco y Asturias en los centros donde las 4 sociedades del grupo Nortegas tienen centros de trabajo: Bilbao, Barakaldo, Anoeta, Vitoria, La Albericia-Santander y Galeno-Gijón.

El plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a trabajar en favor de alcanzar la igualdad en todos los ámbitos de Nortegas, se establece en los mismos términos de temporalidad que indique el Convenio Colectivo en vigor.

Este plan, que se debe fundamentar principalmente en el protocolo, se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

4. Conclusiones

Analizadas las 3 sociedades del grupo Nortegas, con los datos disponibles a 31 de agosto de 2025 y basándonos en los parámetros recogidos en el I Plan de Igualdad de la empresa que integra este estudio, podemos concluir que la compañía, cuyo histórico se

remonta al año 1980 y desde entonces ha vivido la fusión y adquisición de varias empresas gasistas con gran trayectoria, hasta su integración como Nortegas en el año 2017, tiene una estructura equilibrada donde la presencia de mujeres supone el 44% y el de hombres el 56%. Si bien tiene que seguir trabajando en la equiparación de ésta aportando medidas y recursos a este fin.

Destaca que todos los contratos son de carácter indefinido y tan solo hay una persona trabajadora con jornada parcial; teniendo por tanto el 99% de la plantilla con jornada completa.

Como se puede observar, las sociedades Nortegas Energía distribución y NED España están altamente masculinizadas y teniendo en cuenta la parte cuantitativa del estudio, realizado recientemente, las áreas de mayor presencia de mujeres están en la parte corporativa de la compañía donde se desarrollan los servicios centrales del negocio, principalmente asignadas a la sociedad Nortegas Energía Grupo.

Con respecto a los departamentos relacionados con operaciones, éstos son los que menos representación de mujeres tienen. Esta tendencia se debe principalmente a dos causas:

- En la parte de operaciones la antigüedad media es mucho más alta que en la parte corporativa, es un área que típicamente ha sido atendida por el género masculino en tiempos pasados y es el reflejo de la estructura social de hace más de dos décadas, de hecho, la antigüedad media es de veintidós años.
- Existe una complejidad en cuanto a candidatos técnicos disponibles en el mercado lo que hace difícil encontrar en este aspecto un pool equilibrado en términos de género.

Nortegas Energía Grupo es una de las empresas del grupo donde la plantilla es más joven, lo que se traduce en una mayor homogenización en el reparto de puestos entre hombres y mujeres.

Tanto Nortegas Energía Distribución y NED España Distribución de gas es una empresa con una plantilla bastante envejecida y donde la composición histórica de género se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres. Además, el problema se agrava al detectar que en los últimos diez años no se ha promovido la equiparación entre hombre y mujer en los grupos profesiones más masculinizados; si bien la compañía no ha detectado la necesidad de incorporar nuevos profesionales dada la gran estabilidad de la plantilla con un índice de rotación muy escaso.

Como establece el I Plan de Igualdad aprobado por la compañía en noviembre 2024, Nortegas cuenta con una plantilla cualificada donde tanto las mujeres como los hombres cuentan con un nivel de estudios amplios en cualquier puesto/categoría profesional.

Podemos concluir, por tanto, que no existe desequilibrio entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo.

De hecho, el porcentaje de hombres con estudios básicos o que no notifican el nivel de estudios que tienen es mayor al de mujeres.

Por parte de la mesa de negociadora del plan somos conscientes de la cultura de respeto discreción y la confidencialidad con la que se maneja cualquier tipo de información personal, de acuerdo también a la ley, por lo que no contamos con datos que nos permitan la identificación de personas Trans o que pertenezcan al colectivo LGTBI+; Sin embargo, esto no quiere decir que no sé esté comprometido con la no discriminación y la inclusión.

Por esta razón, si analizamos los principales elementos y materias que la comisión negociadora ha querido abordar, podemos subrayar:

Que el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la compañía es ampliamente respaldado. Se reconoce que la dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que sea una realidad y se trabaja desde hace años para fomentar una cultura ligada a la igualdad entre hombres y mujeres, el colectivo trans, la garantía de los derechos y mejorar la objetividad en todos

los procesos, sensibilizando y formando en valores ligados a la igualdad de oportunidades a toda la plantilla.

En los últimos años, la compañía está experimentando una nueva adaptación estratégica que provoca la gestión de numerosos procesos de selección en todos los niveles organizativos y aunque no hay medidas concretas para evitar la discriminación del colectivo trans, sí que se regula ésta a través de políticas, procesos e incluso un principio, recogido en el convenio colectivo, de acceso al empleo y el modo en que debe hacerse, basándonos en ratios de género, igualdad de oportunidades y no discriminación, que tendrán que ir adaptándose a los nuevos tiempos y las exigencias del mercado.

La empresa ofrece amplia formación, también en materia de igualdad y no discriminación en todas las facetas, siendo accesible a todas las personas independientemente de su género e identidad sexual, estando la satisfacción de todos los integrantes de la compañía en un 8,3 sobre 10 en este año 2025 y ha sido de 9 sobre 10 en 2024.

No se observan diferencias y la totalidad de la plantilla ha participado en diversas acciones formativas pertenezcan a una sociedad u a otra y en diversas materias.

El número de promociones y quiénes las integran varía sustancialmente de año en año no observándose una tendencia hacia un lado u hacia otro; donde la mayoría de las personas promocionadas tenía hijos y una media de antigüedad en la empresa de cinco o más años.

En cuanto a cuestiones más específicas, el grupo Nortegas lleva años trabajando en favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable) con numerosas medidas que superan el marco legal como permisos retribuidos, flexibilidad horaria, teletrabajo, protocolo de desconexión digital y amplios beneficios sociales.

Nortegas reconoce los logros alcanzados en materia de responsabilidad y respeto al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, así como el favorecimiento del desarrollo humano y social de los profesionales.

A pesar de la existencia de todas estas medidas y procesos, la compañía debe seguir trabajando por su sensibilización y comunicación, siendo uno de los objetivos a establecer en este plan.

El compromiso y la cultura de la compañía por la igualdad favorece que desde hace tiempo, se hagan encuestas de clima y se aborden acciones concretas en materia de seguridad y salud laboral con la encuesta de riesgos psicosociales; que en el convenio colectivo de actuación anterior, así como el que se encuentra en vigor, se recojan todas estas medidas y sobre todo capítulos como el I y el VII o la sección 6.^a así como otros concretos a la prevención del acoso laboral por razón de sexo y su mención a la violencia de género y su posición frontal al respecto.

Así mismo, se trabaja en la medida de lo posible por influir en su entorno y su ámbito de actuación para con terceros.

Es importante destacar también, que para cumplir su misión, visión y desarrollar su estrategia, Nortegas dispone de un Código de Ética como herramienta fundamental que deben seguir los profesionales de la compañía.

En definitiva, Nortegas debe continuar mejorando en su gestión de velar por que todas las personas gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo, realizando seguimientos de las posibles discriminaciones, y poniendo en marcha políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de género, identidad sexual, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

Como compañía se ha observado que es importante seguir trabajando en estas materias, sensibilizando a la plantilla, promoviendo diversas acciones y sobre todo poniendo en valor lo que se hace para seguir comunicando y conseguir una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades en todos sus procesos.

Una vez realizado el diagnóstico y siempre basándonos en la situación real de la compañía y el sector al que pertenece; se decide abordar los siguientes ámbitos de actuación:

- Igualdad de trato y no discriminación.
- Selección y contratación.
- Desarrollo profesional y promoción.
- Formación, sensibilización y lenguaje.
- Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- Comunicación.

5. *Objetivos generales*

Desarrollar una cultura empresarial comprometida que garantice políticas, procesos y procedimientos que aseguren los principios de igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos de actuación, con objetividad y transparencia, así como seguir impulsando medidas específicas para continuar mejorando la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la garantía de los derechos de todas las personas y el respeto a la identidad de género en un entorno laboral libre de situaciones de acoso.

Se busca contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación sexual e identidad de género sino también a la expresión de género o características sexuales.

Las propuestas de actuación de Nortegas contemplan la gestión de un órgano que vele por la implantación del plan de igualdad y no discriminación:

- Designación Responsable de diversidad. La empresa deberá asignar a una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de la empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de cambio de baño y vestuario; gestión de trámites en la empresa (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada en la figura de gestión y dirección de RR. HH. deberá contar con formación específica y adecuada.

Así mismo las propuestas de actuación que se establecerán en medidas concretas tienen los siguientes objetivos:

Reclutamiento, Selección y contratación

- Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de reclutamiento y selección y asegurando con las empresas colaboradoras que se cumplen los principios de igualdad y no discriminación.

- Establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación y/o identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Desarrollo profesional y promoción

- Establecer criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

- Continuar fomentando los criterios de igualdad y no discriminación en todos los procesos de promoción y desarrollo.

Formación

- Sensibilizar y formar en valores ligados a la igualdad de oportunidades a toda la plantilla para fomentar una cultura ligada a la igualdad entre hombres y mujeres, así como sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación y mejorar la objetividad en todos los procesos.

Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- En este sentido, se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.
- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos de acoso y violencia en el trabajo.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la salud de sus profesionales, también en materia de igualdad y no discriminación.
- Promocionar un entorno libre de acoso sexual y acosos por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, características sexuales en la empresa.

Comunicación

- Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas ni discriminatorias.
- Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria y sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- Difundir el protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.

Para tal fin:

- Se diseña un conjunto de medidas que se presentan a continuación.
- Se define un protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar que se anexa al final del presente documento.

6. *Medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI+*

Reclutamiento, selección y Contratación

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Reclutamiento: proceso de selección y contratación.
Medida.	Definir y redactar un nuevo procedimiento de reclutamiento y selección.
Objetivos que persigue.	– Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación revisando los procesos de reclutamiento y selección y asegurando con las empresas colaboradoras que se cumplen los principios de igualdad.

Ficha de Medida	
Descripción detallada de la medida.	Redactar un nuevo procedimiento de reclutamiento y selección que incluya: <ul style="list-style-type: none"> – Crear una cláusula tipo para asegurar que las empresas externas de reclutamiento garantizan la igualdad de condiciones para mujeres y hombres y la no discriminación priorizando la formación o idoneidad para el puesto de trabajo independientemente de la orientación/identidad sexual, o expresión de género durante todo el proceso (Consultoras, ETTS, Centros de FP, Universidades,...) solicitando su plan de Igualdad si procede y las medidas que se implantan en su organización. – En los procesos de selección externos se utilizarán CV ciegos, es decir, sin datos personales a la hora de presentar la información del candidato, al objeto de evitar sesgos inconscientes durante el proceso de selección.
Personas destinatarias.	Departamento de RR. HH. y consultoras de selección externas.
Cronograma de implantación.	Prioridad 2: 2026.
Responsable.	Recursos Humanos.
Recursos asociados.	N/A.
Indicadores de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar la creación de un procedimiento de reclutamiento y selección que recoja las materias comentadas. – Verificar los acuerdos con las consultoras de selección externa que incluya las nuevas cláusulas en materia de igualdad, así como el envío de CV sin identificación.

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Reclutamiento: proceso de selección y contratación.
Medida.	Anuncios de vacantes de empleo.
Objetivos que persigue.	– Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación revisando los procesos de reclutamiento y selección y asegurando con las empresas colaboradoras que se cumplen los principios de igualdad.
Descripción detallada de la medida.	Revisar los anuncios de las vacantes de empleo ofertados en redes sociales y portales de empleo desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo., expresión de género o características sexuales.
Personas destinatarias.	Departamento de RR. HH.
Cronograma de implantación.	Prioridad 1: 2025.
Responsable.	Recursos Humanos.
Recursos asociados.	N/A.
Indicadores de seguimiento.	Revisar los anuncios de empleo publicados y analizarlos desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo.,, expresión de género o características sexuales.

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Reclutamiento: proceso de selección y contratación.
Medida.	Actualizar el Plan de Acogida e incluir apartado correspondiente al plan de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.
Objetivos que persigue.	– Promover una cultura empresarial comprometida con los valores en materia de igualdad, cultura inclusiva y no discriminación desde el inicio de la relación laboral.
Descripción detallada de la medida.	Actualizar el plan de acogida de nuevos ingresos informando del Plan de Igualdad, incidiendo en las normas y prácticas de la empresa en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+.
Personas destinatarias.	Departamento de RR. HH.
Cronograma de implantación.	Prioridad 1: 2025.
Responsable.	Recursos Humanos.

Ficha de Medida	
Recursos asociados.	N/A.
Indicadores de seguimiento.	– Verificar la nueva IT del plan de acogida, incluir las nuevas medidas en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ y revisión de ejemplos durante las reuniones de seguimiento.

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Reclutamiento: proceso de selección y contratación.
Medida.	Formación específica para las personas que participen en los procesos de selección para evitar sesgos.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Promover una cultura empresarial comprometida con los valores en materia de igualdad, cultura inclusiva y no discriminación desde el inicio de la relación laboral. – Sensibilizar y formar en valores ligados a la igualdad de oportunidades a toda la plantilla. – Fomentar una cultura ligada a la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por orientación sexual, e identidad de género y mejorar la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida.	<p>Continuar Incluyendo en el Plan de Formación módulos de sensibilización en valores de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cursos de lenguaje igualitario e inclusivo. – Formación sobre sesgos inconscientes. <p>Dichos cursos deben tener como mínimo el siguiente contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Capacitación en diversidad e inclusión. – Fomento de la empatía y la escucha activa. – Gestión de la diversidad en entornos laborales. – Liderazgo inclusivo en la gestión de equipos. – Prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.
Personas destinatarias.	Departamento de RR. HH.
Cronograma de implantación.	Prioridad 2: 2026.
Responsable.	Recursos Humanos.
Recursos asociados.	N/A.
Indicadores de seguimiento.	– Verificar el plan de formación así como las acciones formativas celebradas y su asistencia.

Desarrollo profesional y promoción

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Desarrollo profesional y promoción.
Medida.	Revisar promociones desde la perspectiva de género e identidad de género.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Garantizar que todos los profesionales de la compañía, incluido el colectivo LGTBI+, tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad. – Establecer criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. – Continuar fomentando los criterios de igualdad y no discriminación en todos los procesos de promoción y desarrollo.
Descripción detallada de la medida.	Hacer seguimiento para que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), y cualquiera que sea su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
Personas destinatarias.	Toda la plantilla.

Ficha de Medida	
Cronograma de implantación.	Prioridad 2: 2026.
Responsable.	Recursos Humanos.
Recursos asociados.	No necesita recursos adicionales.
Indicadores de seguimiento.	– Revisar y redactar un informe sobre los procesos de promoción y vacantes internas.

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Desarrollo profesional y promoción.
Medida.	Procedimiento entrevistas de salida.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Garantizar que todos los profesionales de la compañía, incluido el colectivo LGTBI+, tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad. – Establecer criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. – Continuar fomentando los criterios de igualdad y no discriminación en todos los procesos de promoción y desarrollo.
Descripción detallada de la medida.	Actualizar el procedimiento de entrevistas de salidas voluntarias de personal, realizar entrevista para descartar posibles situaciones de discriminación.
Personas destinatarias.	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación.	Prioridad 1: 2025.
Responsable.	Recursos Humanos.
Recursos asociados.	No necesita recursos adicionales.
Indicadores de seguimiento.	– Actualización del proceso de entrevistas de salida incluir las nuevas medidas en materia de igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI+ y revisión de ejemplos durante las reuniones de seguimiento.

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Desarrollo profesional y promoción.
Medida.	Formación sobre prejuicios inconscientes.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Continuar fomentando los criterios de igualdad en todos los procesos de promoción y desarrollo. – Garantizar que todos los profesionales de la compañía, incluido el colectivo LGTBI+, tienen las mismas oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad. – Establecer criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
Descripción detallada de la medida.	Incluir en el plan de desarrollo de líderes como responsables de personas, formación sobre los prejuicios inconscientes con perspectiva de género y no discriminación de las personas del colectivo LGTBI+ en la toma de decisión de promociones.
Personas destinatarias.	Todos los profesionales de Nortegas que gestionan personas.
Cronograma de implantación.	Prioridad 3: 2027.
Responsable.	Recursos Humanos.
Recursos asociados.	Coste a incluir en el presupuesto de formación 2027.

Ficha de Medida	
Indicadores de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> – Incluir en el plan de formación nuevas acciones formativas sobre los prejuicios inconscientes con perspectiva de género y no discriminación en la toma de decisión de promociones. – Analizar los datos derivados del informe de formación.

Formación

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Formación.
Medida.	Plan de Formación.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibilizar y formar en valores ligados a la igualdad de oportunidades a toda la plantilla para fomentar una cultura ligada a la igualdad entre hombres y mujeres así como sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación y mejorar la objetividad en todos los procesos. – Promover una cultura empresarial comprometida con los valores en materia de igualdad, cultura inclusiva y no discriminación.
Descripción detallada de la medida.	<p>Continuar Incluyendo en el Plan de Formación módulos de sensibilización en valores de igualdad y no discriminación. La empresa planificará una formación dirigida a toda la plantilla, con los siguientes criterios mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023. – Sensibilización de las realidades de las personas LGTBI+. – Tipos de conductas discriminatorias y de acoso. – Conocimiento de las medidas incluidas en el convenio sectorial o acuerdo empresarial. – Conocimiento del protocolo de actuación frente al acoso, discriminación o violencia hacia las personas LGTBI+.
Personas destinatarias.	Todos los profesionales de Nortegas.
Cronograma de implantación.	Prioridad 2: 2026.
Responsable.	Recursos Humanos.
Recursos asociados.	Coste a incluir en el presupuesto de formación 2025.
Indicadores de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> – Incluir en el plan de formación nuevas acciones formativas en valores de igualdad y no discriminación. – Analizar los datos derivados del informe de formación.

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Formación.
Medida.	Contratos marco en licitaciones en materia de formación.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibilizar y formar en valores ligados a la igualdad de oportunidades a toda la plantilla para fomentar una cultura ligada a la igualdad entre hombres y mujeres así como sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación y mejorar la objetividad en todos los procesos. – Promover una cultura empresarial comprometida con los valores en materia de igualdad, cultura inclusiva y no discriminación.
Descripción detallada de la medida.	Redactar e Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, para que todos los contenidos y materiales que se utilicen no contengan estereotipos, ni connotaciones de género.
Personas destinatarias.	consultoras de formación.
Cronograma de implantación.	Prioridad 3: 2027. Sujeto a la renovación de proveedores y licitaciones.
Responsable.	Recursos Humanos y consultoras de formación.
Recursos asociados.	No necesita recursos adicionales.

Ficha de Medida	
Indicadores de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar los acuerdos con los proveedores de formación. – Redactar e Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, garantizando un lenguaje no sexista.

Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida.	Campañas informativas y de sensibilización.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género. – En este sentido, se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans. – Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida.	<p>Realizar campañas informativas y de sensibilización dirigidas a toda la plantilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> – sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas en aras de mejorar los datos cuantitativos por sexos de las medidas que recogen derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. – comunicación los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes. <p>Abordar una reunión durante el cuarto trimestre para calendarizar campañas prestando especial atención a 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia) y el día 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI+).</p>
Personas destinatarias.	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación.	Prioridad 2: 2026.
Responsable.	RR. HH. y comisión de seguimiento.
Recursos asociados.	No necesita recursos adicionales.
Indicadores de seguimiento.	– Verificar la elaboración de documentos y campañas informativas sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Medida.	Teletrabajo en procesos de tratamientos hormonales de afirmación de género.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género. – En este sentido, se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans. – Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida.	Se otorgará la posibilidad de teletrabajar hasta el 100% de la jornada si lo solicita la persona trabajadora y la organización del departamento lo permite para todas aquellas que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género durante seis meses, presentando el justificante correspondiente.
Personas destinatarias.	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación.	Prioridad 2: 2026.

Ficha de Medida	
Responsable.	RR. HH.
Recursos asociados.	N/A.
Indicadores de seguimiento.	– Evolución en el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad y análisis de solicitudes. Los resultados se abordarán en las reuniones de seguimiento.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
Medida.	Elaborar un protocolo de prevención y medidas de actuación frente al acoso laboral, moral y físico, sexual o por razón de sexo.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos de acoso y violencia en el trabajo. – Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la salud de sus profesionales, también en materia de igualdad y no discriminación. – Promocionar un entorno libre de acoso sexual y acosos por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, características sexuales en la empresa.
Descripción detallada de la medida.	Elaborar un protocolo de prevención y medidas de actuación frente al acoso basados en la raza, el color, el origen nacional, la religión, la ideología política, el sexo, la identidad de género, la edad, la discapacidad, la nacionalidad, el estado civil, la orientación sexual, diversidad familiar, expresión de género, características sexuales o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico; Así como las directrices del código ético de la compañía.
Personas destinatarias.	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación.	Prioridad 1: 2025.
Responsable.	Recursos Humanos, Comisión de seguimiento, Compliance Officer, PRL.
Recursos asociados.	N/A.
Indicadores de seguimiento.	– Identificar la elaboración del protocolo de acoso moral y físico, sexual o por razón de sexo para prevenirlo.

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
Medida.	Campaña difusión protocolo de prevención y medidas de actuación frente al acoso laboral, moral y físico, sexual o por razón de sexo.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos de acoso y violencia en el trabajo. – Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la salud de sus profesionales, también en materia de igualdad y no discriminación. – Promocionar un entorno libre de acoso sexual y acosos por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, características sexuales en la empresa.
Descripción detallada de la medida.	Difundir el protocolo de acoso moral y físico, sexual o por razón de sexo para prevenirlo. Calendarización de las campañas informativas. Recordar también, los artículos del convenio desde el 94 al 98.
Personas destinatarias.	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación.	Prioridad 1: 2025.

Ficha de Medida	
Responsable.	Recursos Humanos, Comisión de seguimiento, Compliance Officer.
Recursos asociados.	N/A.
Indicadores de seguimiento.	– Revisar las campañas de difusión realizadas sobre el protocolo de acoso moral y físico, sexual o por razón de sexo para prevenirlo.

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
Medida.	Reconocimientos médicos y campañas de salud
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, especialmente, a través de los protocolos de acoso y violencia en el trabajo. – Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la salud de sus profesionales, también en materia de igualdad y no discriminación. – Promocionar un entorno libre de acoso sexual y acosos por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, características sexuales en la empresa.
Descripción detallada de la medida.	La empresa evitará la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, teniendo en cuenta las necesidades y corporalidades de las personas trans. (Ejemplos: Reconocimientos médicos, campañas de detección precoz de cáncer de mama, útero/colon, próstata, etc)
Personas destinatarias.	Toda la plantilla
Cronograma de implantación.	Prioridad 3: 2027
Responsable.	PRL
Recursos asociados.	N/A
Indicadores de seguimiento.	– Verificar si se ha realizado la revisión del plan de PRL para incorporar la perspectiva de género

Comunicación

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Comunicación.
Medida.	Comunicar el plan de igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas ni discriminatorias. – Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria y sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género. – Difundir el protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.
Descripción detallada de la medida.	Difundir el plan de igualdad una vez se tenga aprobado: <ul style="list-style-type: none"> – Comunicación. – Intranet y herramientas corporativas.
Personas destinatarias.	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación.	Prioridad 1: 2025.
Responsable.	Recursos Humanos, Comisión de seguimiento, Comunicación.
Recursos asociados.	N/A.
Indicadores de seguimiento.	– Revisar las campañas de difusión realizadas y comprobar la comunicación del plan de Igualdad.

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Comunicación.
Medida.	Lenguaje inclusivo comunicación interna y externa.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas ni discriminatorias. – Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria y sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género. – Difundir el protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.
Descripción detallada de la medida.	Revisar el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Web, Intranet, etc. con el objetivo de corregirlo desde la perspectiva de inclusión. Incluir en el contrato con la agencia de comunicación una cláusula relativa a la perspectiva de género y no discriminación.
Personas destinatarias.	Comunicación y Agencia de comunicación externa.
Cronograma de implantación.	Prioridad 3: 2027. Quedará sujeto a los contratos con los proveedores de comunicación y agencia.
Responsable.	Comunicación.
Recursos asociados.	N/A.
Indicadores de seguimiento.	– Verificar que en las comunicaciones internas y externas se aborda desde un lenguaje inclusivo.

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Comunicación.
Medida.	Lenguaje inclusivo protocolos y procedimientos internos.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas ni discriminatorias. – Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria y sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género. – Difundir el protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.
Descripción detallada de la medida.	Garantizar el lenguaje inclusivo en los protocolos y procedimientos de la compañía. Utilizar, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones también en femenino.
Personas destinatarias.	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación.	Prioridad 3: 2027.
Responsable.	RR. HH. y toda la plantilla.
Recursos asociados.	N/A.
Indicadores de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> – Verificar que en las comunicaciones internas se abordan desde un lenguaje inclusivo. – Analizar las descripciones de puesto, clasificación profesional y organigrama en materia de igualdad.

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Comunicación.
Medida.	Denominar a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas ni discriminatorias. – Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria y sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género. – Difundir el protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.

Ficha de Medida	
Descripción detallada de la medida.	Garantizar que la dirección de la empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (Ejemplos: Cuadrantes, tarjetas de acceso identificativas, correo electrónico, etc), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, etc.).
Personas destinatarias.	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación.	Prioridad 3: 2027.
Responsable.	RR. HH. y toda la plantilla.
Recursos asociados.	N/A.
Indicadores de seguimiento.	Analizar la situación del colectivo y el modo de actuar de la plantilla.

Ficha de Medida	
Área de actuación.	Comunicación.
Medida.	Campañas de difusión.
Objetivos que persigue.	<ul style="list-style-type: none"> – Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas ni discriminatorias. – Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria y sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género. – Difundir el protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar.
Descripción detallada de la medida.	Definir y calendarizar todas las acciones de comunicación y difusión en materia de igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI+: <ul style="list-style-type: none"> – Difusión de mensajes en materia de igualdad de género y no discriminación del colectivo LGTBI+ a través de Intranet para promover la sensibilización de la plantilla. – Comunicar la política de prevención del acoso sexual a toda la plantilla y Comunicar las responsabilidades tanto de la dirección como de los empleados en materia de política de prevención del acoso sexual y discriminación por orientación sexual, y expresión y/o identidad de género.
Personas destinatarias.	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación.	Prioridad 2: 2026.
Responsable.	RR. HH., comunicación y comisión de seguimiento.
Recursos asociados.	N/A.
Indicadores de seguimiento.	– Verificar las campañas de difusión.

7. Sistema de seguimiento y aplicación

Con el fin de verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados, se establecerá un sistema de seguimiento que contempla las siguientes premisas:

1. Órgano de Vigilancia, control y evaluación.

Se designa un órgano de vigilancia, control y evaluación durante la vigencia del plan, en el que participará tanto la representación legal de la empresa como la de las personas trabajadoras y tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres:

- Por parte de la empresa: Javier Inunciaga y Anahiansi Guerenabarrena.
- Por parte de la RLT: Alvaro Fernández Razquin, Monika Clemente.

Sus funciones principales serán:

– Garantizar y velar porque las políticas, procesos y procedimientos de Nortegas aseguren los principios de igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos de actuación, con objetividad y transparencia.

– Analizar la implantación y ejecución del plan de igualdad y no discriminación en la empresa, verificando que se cumplen las medidas establecidas para este fin para continuar mejorando la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, en un entorno laboral libre de situaciones de acoso y garantizar la igualdad de trato.

– Guiarse en la toma de decisión de los informes de seguimiento realizados por la comisión creada para este fin, así como las actas de cuantas reuniones se hayan celebrado que recojan los indicadores de cumplimiento de cada medida y el seguimiento de la misma.

– Elaborar informes de evaluación que incluyan análisis y valoración de la información recogida, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución.

– Elaborar propuestas de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

2. Periodicidad y Calendarización.

La comisión de seguimiento verificará el cumplimiento de las medidas y la consecución de los objetivos marcados para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, atendiendo al siguiente cronograma de actuaciones previstas:

Reunión anual:

– En el mes de enero.

– Con los datos del año anterior; se analizará la evolución del plan, el cumplimiento de los plazos y la ejecución de las medidas previstas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando, atendiendo a los indicadores propuestos.

– Se elaborará informe de seguimiento que incluya análisis y valoración de ejecución, así como propuestas de modificación o mejora.

3. Indicadores de Medición.

Los instrumentos de recogida de información que se presentarán en las diferentes reuniones de seguimiento anual y recogen el análisis de los resultados y el grado de consecución de estos atendiendo a los diferentes indicadores establecidos para este fin ante cada medida de actuación.

4. Procedimiento de recogida de datos y sistematización.

Será el departamento de Recursos Humanos el encargado de recopilar cuanta información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan sea necesaria, atendiendo a la propia naturaleza del área y sus procedimientos de ejecución y seguimiento de la organización.

Así mismo, cada área implicada en la ejecución de alguna o algunas medidas deberá facilitar a la comisión de seguimiento la información y seguimiento de indicadores y el estado de ejecución de las medidas, así como enviársela al departamento de Recursos Humanos para su análisis.

Además, la comisión de seguimiento podrá solicitar la presencia de terceros (otras áreas) en la reunión con el fin de aclarar cualquier información y/o conocer de primera mano la ejecución o el estado de las medidas.

8. Procedimiento de modificación y discrepancias

El plan de Igualdad deberá modificarse siempre que la normativa legal o convencional lo obligue para adecuarse a la misma.

1. Realizar convocatoria de una reunión extraordinaria de la comisión de seguimiento para valorar la necesidad de modificación del plan:

- Análisis de la situación.
- Impacto en el plan de Igualdad y no discriminación del colectivo trans y LGTBI.
- Adecuación y actualización de diagnóstico.
- Convocar plan de acción y nueva convocatoria de comisión negociadora para la adaptación del plan.

2. Levantar acta de la reunión.

Así mismo; se establece que ambas partes pueden solicitar la presencia de la figura del Comité de ética quien bajo la absoluta discreción, su imparcialidad y el cumplimiento de la obligatoriedad de confidencialidad, cuenta con autonomía e independencia suficiente, podrá atender a ambas partes y emitir veredicto en el plazo de quince días quedando ambas obligadas al cumplimiento de la resolución.

La parte interesada podrá ponerse en contacto con esta figura, es el único receptor de las comunicaciones, siguiendo el procedimiento habitual de la compañía a través del Canal de ética que es la vía de comunicación de todos los empleados, clientes y proveedores, de Consultas y Denuncias sobre conductas que puedan implicar irregularidades, actos contrarios a la legalidad o a las normas de actuación del Código Ético.

Este canal de ética está integrado en el Sistema Interno de Información que recoge todos los requisitos establecidos en la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, siendo las más relevantes el establecimiento de no represalias a los denunciantes y la posibilidad de realizar denuncias anónimas.

Se levantará acta de las diligencias abordadas y se realizará el seguimiento en las diferentes reuniones establecidas.