



2023
2027

**PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
Y DIVERSIDAD DEL GRUPO ENDESA**

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y DIVERSIDAD DEL GRUPO ENDESA¹

¹ Las empresas que conforman el Plan de Igualdad del Grupo se encuentran listadas en el apartado 4
Ámbito personal, territorial y temporal.
En adelante la empresa, la compañía y ENDESA hace referencia al GRUPO ENDESA.

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Normativa aplicable:
 - a. Antecedentes.
 - b. Situación actual.
3. Comisión Negociadora.
4. Ámbito personal, territorial y temporal.
5. Diagnóstico de la situación de la empresa:
 - 5.1. Objetivo y finalidad
 - 5.2. Personas y órganos intervinientes
 - 5.3. Desarrollo de actuaciones para la elaboración del informe de diagnóstico.
 - 5.4. Datos analizados
 - 5.5. Fecha de inicio y fin de recogida de información
 - 5.6. Vigencia del Plan
 - 5.7 Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos
 - a) Proceso de selección y contratación
 - b) Clasificación profesional
 - c) Formación
 - d) Promoción profesional
 - e) Condiciones de trabajo y Remuneraciones
 - f) Auditoría Retributiva
 - g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - h) Infrarrepresentación femenina.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - j) Conclusiones del Diagnóstico de Situación

- 6. Plan de Igualdad de Oportunidades
 - 6.1. Finalidad
 - 6.2. Objetivos
 - 6.3. Acciones positivas en materia de igualdad
- 7. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan
- 8. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.

1. INTRODUCCION.

El presente Plan de Igualdad y Diversidad e inclusión se enmarca en el compromiso y apuesta del Grupo Enel y Endesa por el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación directa o indirecta por razón de género. Dicho compromiso está presente con carácter transversal en todas las actuaciones empresariales y en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Compromiso de Endesa en materia de Diversidad e Inclusión se refuerza en 2013 con la publicación de la **Política de Derechos Humanos**, seguida en 2015 por la publicación de la **Política de Diversidad e Inclusión** junto con la adhesión a los siete WEP (*Women Empowerment Principles*) promovidos por el Pacto Mundial de la ONU y ONU Mujeres y en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU con los que la empresa está comprometida.

La Compañía, en el marco de dicha Política de Diversidad e Inclusión, rechaza toda forma de discriminación y se compromete a garantizar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades en todas las dimensiones que incluye dicha Política (género, edad, discapacidad y nacionalidad).

Concretamente en materia de género, Endesa cuenta desde el 2008 con el **Plan de Igualdad** que configura un marco de actuación para promover la igualdad efectiva, la equidad, el desarrollo, la conciliación de la vida laboral y personal y la corresponsabilidad entre todos los profesionales, y que forma parte del «V Convenio Colectivo Marco de Endesa», y como complemento del Plan de Igualdad ha definido un **Plan de Acción de Diversidad de Género**, alineado con la Política de Diversidad e Inclusión, orientado a 3 grandes objetivos: aumentar la presencia de mujeres en la Sociedad, así como en puestos de responsabilidad y garantizar la igualdad en materia salarial. Para alcanzar estas metas se desarrollan diversas iniciativas estructuradas en torno a 4 pilares:

- **Atracción del Talento:** incorporación del lenguaje inclusivo, garantizar la paridad en los procesos de selección, fomento de vocaciones tecnológicas entre la población femenina.
- **Sensibilización:** Programas formativos frente al acoso y sobre sesgos inconscientes que ayudan a desmontar estereotipos de género, así como la creación de una Red de mujeres de Endesa para impulsar las iniciativas y fomentar el empoderamiento femenino. Y acciones complementarias de comunicación tanto interna como externa.

- **Conciliación:** Además de las 68 medidas de conciliación contenidas en el Plan de Igualdad hay programas parentales específicos que fomentan la corresponsabilidad. Y se han impulsado varias líneas de actuación que consolidan la cultura de trabajo flexible y que facilitan el equilibrio personal, familiar y profesional de los empleados/as.
- **Liderazgo Femenino:** programas formativos de empoderamiento femenino y programas de mentorización y coaching.

Trimestralmente se publican los datos y resultados de las acciones realizadas en materia de diversidad de género y se analiza la evolución respecto a los objetivos marcados anualmente. Con el seguimiento de KPIs y la monitorización del impacto se ha conseguido incrementar cada año el número de mujeres en plantilla y el número de mujeres en puestos de responsabilidad. Asimismo, se ha incrementado el número de mujeres en el Consejo de Administración de Endesa.

Hay que recordar, además, que el plan de igualdad establecido en el Convenio Marco aplica a todas las empresas bajo su ámbito, independientemente de su número de personas trabajadoras, aunque ello no fuera obligatorio, ya que la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres es una prioridad para la empresa y para las secciones sindicales firmantes del plan de igualdad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos en la empresa.

2. NORMATIVA APLICABLE.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y

la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de las últimas décadas. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales. Así, en su artículo 1 cita que los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. A continuación, se enumeran algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad en el ámbito de la empresa².

Nacional

- Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 (EN) (FR) , de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

² Recopilatorio de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Europea

- Artículos 1 y 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género
- Artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea DOUE 30.03.2010.
- Artículos 20, 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 Comisión Europea.
- Estrategia de igualdad de género 2018-2023. Consejo de Europa.
- Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final).
- Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02).

Internacional

- Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951.
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Resolución de la Asamblea General 2106 A , de 21 de diciembre de 1965.
- Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

a. ANTECEDENTES.

Como se ha señalado previamente, desde el año 2008 y a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Endesa, negocio y acordó con la Representación Social el Plan de Igualdad de Endesa, que fue incorporado al cuerpo normativo del III Convenio Colectivo Marco de Endesa (BOE núm. 154 de 26 de junio de 2008).

Dicho Plan de Igualdad ha sido objeto de negociación y acuerdo con la Representación Social en el propio cuerpo normativo de los sucesivos Convenios Colectivos Marco de Endesa que han sido suscritos desde el año 2008 hasta la fecha actual:

- IV Convenio Colectivo Marco de Endesa (BOE núm. 38, de 13 de febrero de 2014).
- V Convenio Colectivo Marco de Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020):

(CAPÍTULO IX - V Convenio Colectivo Marco Endesa)

Sección I. Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 39. Políticas de Recursos Humanos.

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

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

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a que hace referencia el punto anterior, la Empresa pondrá en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

1º En materia de Selección y Promoción Profesional

a. Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.

b. Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

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

1. Utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino: universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer.

2. En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Nivel Competencial de que se trate.

3. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.

c. Posibilitar la participación de las, personas trabajadoras en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de Endesa.

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

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

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

2º En materia de Formación

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

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

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

3º En materia de retribuciones

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

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

b. Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad previstas en el presente capítulo.

c. Al objeto de garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias retributivas por razón de género, se llevará un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extra salariales de los trabajadores de plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por Niveles Competenciales y ocupaciones.

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

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

4º En materia de Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y laboral

a) La Dirección de la Empresa y la Representación Social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo o laboral: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.

b) El Código de Buenas Prácticas en esta materia, elaborado en el seno de la Comisión de Igualdad, será objeto de nueva difusión y comunicación a la plantilla por la Dirección de la Empresa con motivo de la entrada en vigor del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.

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

c) Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral.

d) En caso de denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, se procederá de conformidad con los términos recogidos en el Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral, anexo 18.

5º Seguimiento del Plan de Igualdad

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

Artículo 40. Información, Comunicación y Sensibilización.

1. En todas las comunicaciones e informaciones de la Empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

2. Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización, detección, e información (cursos, jornadas, etc.) tendentes a promover el valor de la igualdad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Sección II. Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral

Artículo 41. Adaptación de la jornada de trabajo.

Al objeto de hacer efectivo y dar cumplimiento al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34, apartado 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,

para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, por tales motivos las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

1º Flexibilidad horaria

a) *Las personas trabajadoras adscritas a horario continuado, partido y mixto tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida, hasta un máximo de 1 hora/día.*

b) *Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho la persona trabajadora en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este Convenio Colectivo.*

c) *Este derecho se regirá por las siguientes reglas:*

1. *La concreción se efectuará, a solicitud de la persona trabajadora interesada mediante acuerdo entre éste y la Empresa.*

En el caso de que no se alcanzase el citado acuerdo, la discrepancia se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

2. *El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial bajo alguna de las tres siguientes modalidades:*

– *Mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrase la entrada; o, en su caso, y siempre que sea posible, la anticipación de la hora de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida.*

– *Mediante su recuperación en el período o períodos del año natural en curso que se acuerden; sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias.*

– *En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de 48 horas. En este caso la recuperación no será superior a 2 horas diarias y deberá realizarse por el trabajador, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.*

3. *La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.*

2º Cambio temporal de régimen horario

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

- 1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o, en su caso, mayor de 14 años y menor de 18 años que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.*
- 2. Quien precise encargarse del cuidado directo de un mayor de 18 años con discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que éste no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.*
- 3. Quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.*
- 4. Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.*
- 5. Quien precise encargarse del cuidado personal y directo de ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad siempre que estos tengan reconocido por la Administración Autonómica competente y de acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 26 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, Promoción de la Autonomía Personal y*

Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

- 6. Las víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.*

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

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

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

3º Reducciones de jornada

a) *El personal podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*

b) *Este derecho a la reducción de jornada se reconocerá a la persona trabajadora que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:*

1. A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o a una persona con discapacidad que no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.

2. A quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.

3. A quien realice estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. En este supuesto la persona trabajadora deberá acreditar de manera fehaciente un rendimiento académico suficiente, que se entenderá alcanzado cuando supere al menos, con carácter anual, 1/3 de los créditos o de las asignaturas que integran el currículo de cada curso académico.

4. A las víctimas de violencia de género

5. A las víctimas de terrorismo.

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

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

d) *En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado 3º, la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el presente Convenio, que se mantendrán en los mismos términos que para las personas trabajadoras a jornada completa.*

e) Las reducciones de jornada previstas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, en los supuestos previstos en los números 1 y 2, de la letra b) y la letra c) si dos o más trabajadores de cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

4º Excedencias por cuidado de familiares

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a:

1. Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los dieciocho primeros meses las personas trabajadoras tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo nivel competencial, en el mismo centro de trabajo y, en caso de no ser posible, en el mismo ámbito territorial.

2. Un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

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

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

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

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

5º Trabajo fuera de la oficina/Trabajo a distancia

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

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

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

6º Otras situaciones

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

Artículo 42. Permisos y licencias retribuidas.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que, para cada caso, se especifica en los siguientes apartados:

a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Si se hubiese producido durante un día de descanso del trabajador, la licencia retribuida comenzará desde el primer día laborable del hecho causante.

b) Cinco días naturales en los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La duración del disfrute de esta licencia no irá vinculada al alta hospitalaria, cada hospitalización, aun obedeciendo a un mismo proceso de enfermedad, generará el correspondiente permiso.

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

b) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 km ida y 100 km vuelta, el plazo será de cuatro días.

d) Dos días en caso de parto natural, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 km ida y 100 km vuelta, el plazo será de cuatro días.

e) Seis días naturales en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.

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

f) Dos días naturales en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a superior a 100 km ida y 100 km vuelta y un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad ampliables a dos en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a superior a 100 km ida y 100 km vuelta.

g) Un día laborable, en los supuestos de traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en los casos de cambio de localidad. En los supuestos de familias numerosas de categoría especial o

en las que alguno de los miembros sea discapacitado, este permiso se ampliará a dos o tres días en función de que exista o no cambio de localidad.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Además, el personal en régimen de trabajo a turno al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación.

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

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

k) Las personas trabajadoras que, a lo largo de su vida laboral, hayan permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrán derecho a solicitar, por cada año de turno, una licencia especial de 2 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por prejubilación o por jubilación.

2. Los trabajadores que no hubieren faltado al trabajo durante 8 horas el año natural anterior podrán disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. A estos efectos, tendrán la consideración de ausencias al trabajo las faltas sin justificar, las situaciones de excedencia, enfermedad y accidente, sea o no laboral, cualquiera que fuera su causa y la duración de la baja, así como los permisos y licencias previstos en este artículo, con excepción de los previstos en la letra h) y en el inciso final de la letra j) del número anterior.

Al día de permiso retribuido previsto en el párrafo anterior se añadirá un día adicional en los supuestos en que, cumpliéndose los requisitos previstos para el disfrute de aquél y durante el mismo período de referencia, no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en el ámbito de su empresa a nivel provincial.

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

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

Artículo 43. Permisos y ausencias no retribuidas.

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

a. Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días pudiendo ampliarse hasta sesenta días en caso de acuerdo con la Empresa.

b. Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de cuatro días/año pudiendo ampliarse a dos semanas en caso de acuerdo con la Empresa.

c. Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de quince días/año pudiendo ampliarse hasta 30 días/año en caso de acuerdo con la Empresa.

d. Por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave, hasta un máximo de dos meses por año pudiendo ampliarse hasta tres meses por año en caso de acuerdo con la Empresa.

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

2. La falta de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el presente Convenio.

Artículo 44. Desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo.

1. Los desplazamientos con pernocta de duración superior a 15 días y los cambios de centro de trabajo que impliquen movilidad geográfica temporal o definitiva requerirán el consentimiento previo de las personas trabajadoras afectadas en los casos siguientes:

a) Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.

b) Por guarda legal de algún menor de 12 años o cuidado directo de una persona con discapacidad.

c) Por cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

2. En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, la persona trabajadora tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.

3. No obstante, si en todo el colectivo de personas trabajadoras en que ha de producirse algún traslado concurren todos y cada uno de los aspectos que se detallan en los apartados a), b) y c), el desplazamiento o la movilidad geográfica temporal o definitiva se aplicará por orden primero

de antigüedad y segundo, edad (en ambos casos de menor a mayor antigüedad y/o edad), entre las personas afectadas del centro de trabajo con mismo Nivel Competencial o mismo puesto de trabajo.

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

1. Con objeto de facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo, se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:

- a. Reducción, en la mayor medida posible, de las horas extraordinarias.
- b. Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.
- c. Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
- d. Cobertura de las necesidades ocupacionales dentro de los plazos convencionalmente previstos, evitando que se produzcan vacantes no cubiertas en aquellos supuestos en los que esté acordado el número de trabajadores y, en especial, en el régimen de trabajo a turno.
- e. Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, del Trabajo fuera de la Oficina/Trabajo a distancia de forma continuada durante un plazo máximo de 30 días, en casos de justificada necesidad autorizados por la Empresa.

2. A iniciativa de cualquiera de las partes firmantes se podrán establecer acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo que pudieran estar dispuestas a ofrecer al personal de Endesa bonificaciones o reducciones sobre los precios de mercado.

Artículo 46. Derecho desconexión digital.

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

En virtud de lo anterior y sin perjuicio de lo que establezca la política interna las personas trabajadoras no tendrán la obligación de responder a correos electrónicos o llamadas fuera de su horario laboral, sin perjuicio de algunas excepciones, tales como causas de fuerza mayor o guardias localizables, reten, disponibles priorizados, mayor dedicación o circunstancias similares contempladas en negociación colectiva. Para ello, la Empresa elaborará una política interna previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras, en la que se definirán las modalidades del ejercicio del derecho a desconexión digital y las actuaciones formativas y de sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

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

Sección III. Medidas específicas para la protección del embarazo, de la madre biológica, del otro progenitor diferente a la madre biológica y para el cuidado del lactante

Artículo 47. Permisos por embarazo y cuidado del lactante.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir salario. El disfrute de estos derechos es compatible y acumulable con la hora de permiso de cuidado del lactante.

Artículo 48. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor y Suspensión de contrato por motivos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 49. Permanencia en el puesto de trabajo.

Durante los períodos de embarazo y cuidado del lactante, de un hijo natural menor de doce meses o en adopción o acogimiento y durante los doce primeros meses a contar desde la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa, las personas trabajadoras no podrán ser

trasladadas ni desplazadas en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo con los interesados a petición expresa de los mismos. Esta garantía es aplicable también al otro progenitor en el supuesto de que ambos cónyuges o miembros de pareja de hecho trabajen en la empresa.

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

Artículo 50. Vacaciones.

1. Cuando como consecuencia del embarazo o del disfrute de los periodos de descanso asociados al mismo una trabajadora no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, estas podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.

2. En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas, dando preferencia a las mismas en los supuestos de concurrencia con otros trabajadores.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de descanso descrito en artículo 48 del presente Convenio se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de descanso aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 51. Seguridad y salud laboral durante el embarazo.

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.

2. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

a) Para todos los sistemas de trabajo:

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

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

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

b) Para el sistema de trabajo a turno:

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

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

a) Para todos los sistemas de trabajo:

1. Formalizar contratos de interinidad o a tiempo parcial o contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal para sustituir a las personas trabajadoras durante los periodos de ausencia.

Dicho personal mientras no supla ausencias, desarrollará otras funciones en la misma o en otras áreas.

2. Cuando por circunstancias vinculadas al mercado de trabajo no fuera posible acudir a la contratación externa, la Empresa adoptará cuantas medidas estén a su alcance para hacer compatible el ejercicio del derecho de las personas trabajadoras con el mínimo perjuicio de sus

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

b) Para el sistema de trabajo a turno:

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

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

Sección IV. Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo

Artículo 53. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género y de víctima del terrorismo.

1. A efectos de lo previsto en el presente capítulo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

2. A efectos de lo previsto en el presente capítulo tendrán la consideración de víctimas del terrorismo las personas a que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

Artículo 54. Alcance de las medidas de protección a las víctimas de violencia de género.

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

Artículo 55. Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género.

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

- 1. Asesoramiento y apoyo psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los hijos menores de edad o discapacitados que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.*
- 2. Asistencia sanitaria: Los servicios médicos de Empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.*
- 3. Asesoramiento y asistencia jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo, así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.*

Artículo 56. Ayudas económicas para las víctimas de violencia de género.

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

- 1. Hasta el 50%, con un límite máximo de cuatrocientos cincuenta euros mensuales (450 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.*
- 2. Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).*

Artículo 57. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género y a las víctimas del terrorismo.

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

2. Las víctimas de violencia de género y del terrorismo, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a los beneficios sociales, durante los 3 años de excedencia en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación.

Las víctimas de violencia de género y del terrorismo tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto. La Empresa agilizará los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia. A tal efecto, la adjudicación de estas vacantes podrá efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento y los plazos previstos en este Convenio Colectivo y con el solo requisito de la previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

Artículo 58. Compensación y absorción.

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

ANEXO 19 - Cálculo cuidado lactante

	Horas trabajo anual	Jornada diaria (Media)	Días laborables	Madres y Padres a partir del 2021		Padre 2019 sin cesión Madre		Padre 2020 sin cesión Madre		Padre 2019 con cesión 4 semanas Madre		Padre 2020 con cesión 2 semanas Madre	
					Días de cuidado del lactante		Días de lactancia a disfrutar		Días de lactancia a disfrutar		Días de lactancia a disfrutar		Días de lactancia a disfrutar
Jornada Anual Unelco.	1687,2	7,63	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
Jornada Anual Unelco Turno.	1696	8	212	143	20	179	22	163	20	163	20	155	20
Jornada Anual Sevillana.	1650	7,47	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
Jornada Anual Sevillana Turno.	1616	8	202	136	20	171	21	156	20	156	20	148	20
Jornada Anual ERZ.	1609,5	7,32	220	148	20	186	25	169	23	169	23	161	22
Jornada Anual ERZ Turno.	1609,5	8	201	136	20	170	21	155	20	155	20	147	20
Jornada Anual Gesa.	1665	7,53	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	21
Jornada Anual Gesa Turno.	1640	8	205	138	20	174	22	158	20	158	20	150	20
Jornada Anual Enher.	1676	7,58	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
Jornada Anual Enher Turno.	1680	8	210	142	20	178	22	162	20	162	20	154	20
Jornada Fecsa.	1623	7,34	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
Jornada Fecsa Turno.	1624	8	203	137	20	172	21	156	20	156	20	148	20
Jornada Endesa.	1672	7,57	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
Jornada Endesa Madrid.	1642	7,43	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
Jornada Anual Endesa Turno Cerrado.	1600	8	200	135	20	169	21	154	20	154	20	146	20
Jornada Anual Convenio Marco.	1696	7,67	221	149	20	187	24	170	22	170	22	162	21
Jornada Anual Convenio Marco Turno	1696	8	212	143	20	179	22	163	20	163	20	155	20

(*) Semana

Días de lactancia a disfrutar: mínimo 20 días máximo 25 días.

Que en relación al artículo 47 del V CME y la posibilidad disfrutar de manera acumulada el permiso del cuidado del lactante, la fórmula de cálculo es la siguiente:

Se calcula el nº de semanas, descontando las semanas del permiso por cuidado del menor, hasta el cumplimiento de los 12 meses de la fecha del parto y, por regla de tres, se calcula a cuantos días laborables equivales

Si el nº de días laborables del año corresponden a 52,14 semanas, las semanas queden del año una vez descontado las semanas del permiso del cuidado del menor corresponden a X días.

El resultado de la regla de tres anterior se divide entre la media de jornada diaria y el resultado son los días laborables del cuidado del lactante acumulado

PARÁMETROS DE CÁLCULO

		Semanas después del permiso
Días año.	365	
Días vacaciones.	27	
Días festivos.	14	
Días fines de semana.	104	
Días laborables año.	220	
Días laborables año turno.	Según convenio origen	
Semanas laborables año.	52,14	
Semanas permiso cuidado menor 12 meses madre y del otro progenitor a partir del 2021.	17	35,14
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2019.	8	44,14
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2019 + 4 semanas cesión madre.	12	4,00
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2020.	12	4,00
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2020 + 2 semanas cesión madre.	14	6,00

Si existieran casos no contemplados en el cuadro anexo se revisará el cálculo.

Para la obtención de los días de lactancia acumulada que figuran en el cuadro anterior, se toman como referencia, para el personal con jornada normal, 220 días laborables, 52,14 semanas, y para el personal a turno de 200 a 212 días laborables (según la jornada anual) y 52,14 semanas.

El cálculo del descanso continuado para el cuidado del lactante se realizará calculando los días laborables de la persona trabajadora, teniendo en cuenta su jornada anual y régimen de trabajo, desde el nacimiento hasta que el menor cumpla 12 meses y se descontarán los días laborables que el progenitor estará en suspensión de contrato. De los días resultantes, se calcula una hora, por cada día, que se sumarán y se dividirán por el número de horas diarias de trabajo, lo que dará un número de días que será el total de días laborables de descanso continuado. Si la cifra resultante contiene decimales se redondeará a la cifra superior.

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

ANEXO 20 - Cuadro resumen (suspensión por nacimiento/adopción)

NACIMIENTO			ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	
MADRE BIOLÓGICA	OTRO PROGENITOR		2019	
A partir del 1/4/2019	A partir del 1/1/2021 la prestación será igual que la de la madre biológica		PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 12 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para cada uno de ellos.	
	2019	2020	2020	
DURACIÓN TOTAL: 17 semanas (ampliables según supuestos*), a disfrutar del siguiente modo:	DURACIÓN TOTAL: 8 semanas (+4 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).	DURACIÓN TOTAL: 12 semanas (+ 2 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio)	PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 17 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para cada uno de ellos.	
PARTE OBLIGATORIA: 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatamente posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.	PARTE OBLIGATORIA: 2 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa inmediatas posteriores al parto.	PARTE OBLIGATORIA: 4 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa inmediatas posteriores al parto.	2021	
PARTE VOLUNTARIA: 10 semanas continuadas al periodo obligatorio o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.	PARTE VOLUNTARIA: 6 semanas continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial hasta los 12 meses del menor.	PARTE VOLUNTARIA: 8 semanas continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial hasta los 12 meses del menor.	A partir del 1/1/2021: duración total para cada progenitor 17 semanas ampliables según supuestos*, 6 obligatorias ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. Las 11 semanas restantes, en periodo semanales, de forma acumulada ininterrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.	

(*) Supuestos de ampliación:

– Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.

– Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.

– Ampliación parto prematuro u hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral (ANEXO 18 V Convenio Endesa)

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas dentro de los ámbitos funcional y territorial a los que se extienda la aplicación del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Artículo 2. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

2. Se entiende por acoso laboral la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador

3. Las partes firmantes expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso sexual, acoso por razón de sexo o laboral, en los términos descritos en los anteriores apartados de este artículo, comprometiéndose a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

4. Igualmente, las partes consideran reprochable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos.

5. Las partes firmantes se comprometen, separada o conjuntamente, a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización sobre la problemática del acoso sexual, por razón de sexo o laboral al objeto de prevenir y erradicar este tipo de conductas.

Artículo 3. Principios generales del procedimiento.

1. La Dirección de la Empresa garantiza la activación del procedimiento que en los siguientes párrafos se detalla cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o laboral.

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

- Confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante.
- Tramitación urgente.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual acoso por razón de sexo o laboral resulten acreditadas; así como también en relación a quién formule una imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.

3. El proceso de actuación interno no excluye ni condiciona las acciones legales que el denunciante pudiera ejercer.

Artículo 4. Procedimiento.

- Las denuncias por acoso sexual por razón de sexo o laboral se formularán ante la Dirección de Relaciones Laborales, directamente por la persona afectada, a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
- Si la denuncia fuera de carácter anónimo, se requerirá la aportación de datos o pruebas que aporten una razonable verosimilitud a la misma.
- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado; a cuyo efecto el instructor del expediente podrá acordar la adopción de las medidas que considere necesarias.
- La persona afectada podrá solicitar que los hechos se pongan en conocimiento de la representación de los trabajadores.
- Además podrá designar a una persona de confianza que le asista en todas las fases del presente procedimiento. En concreto, la persona de confianza designada podrá acompañar a la víctima y estar presente en la toma de declaración que, en su caso, se le solicite, así como en todas las comunicaciones que el Instructor o la Empresa le dirijan.
- El Instructor practicará cuantas diligencias considere conducentes el esclarecimiento de los hechos denunciados, no observándose más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.
- Si las circunstancias del supuesto así lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por un profesional o profesionales externos de reconocida solvencia en la materia. En este caso, la persona/s designada/s se nombrarán de acuerdo con la Representación Social; salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.
- El proceso deberá estar sustanciado en el más breve plazo de tiempo posible, no debiendo superar un plazo máximo de 30 días.
- Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer la separación de las personas implicadas, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones laborales de la persona supuestamente acosada.
- Concluida la fase de averiguación de los hechos, el Instructor o, en su caso, el profesional/es externo/s designado, elaborará un Informe de conclusiones del que se dará traslado a la Dirección de la Empresa. Igualmente se pondrá este informe a disposición de la Representación Social, salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.

– Este Informe expresará la convicción, o no, del Instructor de haberse cometido los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, la afectación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleado, así como sobre el entorno laboral; y recogerá, en todo caso, los hechos que, a su criterio y en base a las diligencias practicadas, han quedado objetivamente acreditados.

– La Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras necesarias. En todo caso, la constatación de la existencia del acoso sexual por razón de sexo o laboral denunciado, dará lugar, siempre que el autor se halle dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, a la imposición de sanción disciplinaria, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

– Igualmente se adoptarán medidas correctoras, inclusive también las de carácter disciplinario que resultasen procedentes, cuando los hechos denunciados resultaren ser falsos y el denunciante haya actuado de mala fe.

– Del resultado final del expediente, así como de las medidas adoptadas se informará a la representación de los trabajadores; con la única excepción de la identidad y demás circunstancias personales de la persona acosada, en el caso de que ésta expresamente lo solicitará.

Artículo 5. Personal de Empresas de Trabajo Temporal y Empresas Contratistas.

1. Lo dispuesto en los artículos precedentes será de aplicación en aquellos supuestos en que el presunto acosador pertenezca a la plantilla de Endesa y la persona afectada preste servicios para Endesa mediante contrato de puesta a disposición o sea empleada de Empresas Contratistas que realicen una obra o servicio para Endesa.

En estos casos, Endesa comunicará los hechos a la Empresa de Trabajo Temporal o Empresa Contratista, cuyo empleado esté implicado en el caso, al objeto de coordinar actuaciones, así como que las Empresas puedan ejercer las medidas inherentes a su facultad de dirección y organización del trabajo.

2. En el caso de que fuese el trabajador puesto a disposición de Endesa o un empleado de una Empresa Contratista quien presuntamente hubiese realizado el comportamiento de acoso sexual acoso por razón de sexo o laboral a un trabajador de Endesa, se exigirá a la Empresa empleadora la inmediata adopción de medidas tendentes a eliminar la conducta de acoso, así como el ejercicio de las acciones disciplinarias que resulten procedentes.

2. De estos supuestos, la Dirección de Endesa informará a la Representación Social de Endesa, salvo lo relativo a la identidad y circunstancias personales de la persona acosada, en el caso de que ésta expresamente lo solicitará.

a. SITUACIÓN ACTUAL

En fecha 14 de octubre de 2020, fueron publicados en el BOE núm. 272:

- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En virtud de lo previsto en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, se inició un proceso de negociación con la representación legal de los trabajadores, el cual da como resultado el Plan de Igualdad desarrollado en los siguientes apartados.

4. COMISION NEGOCIADORA.

Desde la perspectiva Legitimadora, se ha constatado respecto a la parte social que ha negociado y acordado el Plan de Igualdad para las empresas del Grupo empresarial Endesa, que las tres Organizaciones Sindicales firmantes que la integran, UGT, CCOO y SIE, cuentan con legitimación plena para negociar las medidas y objetivos que afectaban a todas las sociedades que integran el Texto acordado.

Que la suma de las tres Secciones Sindicales alcanza más del 99 por ciento de representatividad del conjunto de personas trabajadoras de Endesa integrada por:

Representación de la Empresa: 7 miembros (2 hombres y 5 mujeres)

Representación social: 7 miembros (1 hombre y 6 mujeres)

Por parte de la Representación de la Dirección:

D. David Pena Castro
D^a. María Rodríguez- Navarro Oliver
D^a. Isabel Benítez García
D^a. Marta Cotrina González
D. Rafael Rodríguez Ucha
D^a. Ana Espinaco Urbina
D^a. Noelia de la Fuente Pinilla

Por parte de la Representación Social:

UGT

D^a Margarita Blanco Escobar
D^a. M^a Jesús Luque Cañada
D^a. Marta Pizarro Prieto
D. Miguel Angel Martínez García

CCOO

D^a Rocio Mesa González
D^a. Arancha Menendez Bueno

SIE

D^a Anal. Martín Desiderio

5. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

a) Ámbito personal:

El presente Plan de Igualdad afecta a todas las personas trabajadoras empleadas que presten servicios en las empresas listadas a continuación, todas ellas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Endesa vigente en cada momento, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional y Nivel Competencial ostentado, así como la ocupación desempeñada:

- Endesa, SA
- Endesa Distribución Redes Digitales, SL
- Endesa Energía, SAU
- Endesa Generación SA
- Endesa Ingeniería, SL
- Endesa Medios y Sistemas, SL
- Endesa Operaciones y Servicios Comerciales, SL
- Endesa Red, SA
- Endesa X Servicios, SL
- Enel Green Power España, SL
- Enel Iberia, SRL
- Gas y Electricidad Generación, SA
- Unión Eléctrica de Canarias de Generación, SAU

Respecto a la Conveniencia de la disposición de un Plan de Igualdad único para las empresas del Grupo Endesa que se han detallado anteriormente, de conformidad con el apartado 6 del artículo 2 del Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, y tal y como se habría aceptado y conformado, las partes firmantes del presente Acuerdo coinciden en su necesidad e idoneidad, por cuanto de esta manera se hacen extensivos, en términos generales y salvo excepciones muy concretas, los efectos de la diferentes medidas en él acordadas.

Esta idoneidad y conveniencia también encuentra justificación en la propia estructura organizativa del grupo empresarial al que pertenecen,

En este mismo orden de ideas, se puso en valor el éxito de los planes de Igualdad anteriores de la Compañía, que ya optaron en su día por englobar varias sociedades del Grupo empresarial, y que se han caracterizados por su aceptación y una convivencia pacífica entre los intereses de las personas trabajadoras y los de la empresa, no habiéndose detectado carencia o

reivindicación concreta en materia de igualdad respecto alguna de las diferentes sociedades que conformaban su ámbito de aplicación, ni incidente que aconsejase a la Comisión haber optado por una tipología de plan diferente al ahora pretendido.

Además, la trayectoria y experiencia aportada por los interlocutores de las representaciones que han conformado la negociación, así como su familiaridad con las necesidades e intereses de la plantilla de Endesa han aconsejado mantener una configuración y composición muy similar a la mantenida hasta la fecha.

b) Ámbito territorial:

El ámbito de aplicación territorial del presente Plan de Igualdad se extiende a todo el territorio del Estado español.

c) Ámbito temporal:

El presente Plan de Igualdad, será la del actual Plan de Igualdad de Endesa (21 de julio de 2023 hasta 30 de junio de 2027 salvo que con anterioridad a esa fecha se firmará otro Plan de Igualdad.

6. DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.

5.1. Objetivo y finalidad

- El 1 de marzo de 2019 fue publicado el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. El mismo ya modificó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Estatuto de los trabajadores, introduciendo los conceptos de registro salarial y auditoría retributiva, como puntos imprescindibles del diagnóstico negociado para el plan de igualdad.
- Adicionalmente, la Disposición final primera detalla que, el Gobierno, deberá dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo del Real Decreto-ley en las materias que sean de su competencia.
- En consecuencia, el pasado 14 de octubre de 2020 fueron publicados en el BOE dos Reales Decretos en materia de igualdad:
 - A. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula el Reglamento sobre planes de igualdad ("RD 901/2020").
 - B. El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, por el que se regula el Reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. ("RD 902/2020").

- De acuerdo a la normativa legal vigente, la elaboración del diagnóstico de situación de Endesa 2021, se ha realizado en el seno de la Comisión de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa ha facilitado todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las siguientes materias:
 - a. Proceso de selección y contratación.
 - b. Clasificación profesional.
 - c. Formación.
 - d. Promoción profesional.
 - e. Condiciones de trabajo y Remuneraciones
 - f. Auditoría Retributiva.
 - g. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - h. Infrarrepresentación femenina.
 - i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Conclusiones del Diagnóstico de Situación.
 - j. Conclusiones del Diagnóstico de Situación.
- El V Convenio Colectivo Marco de Endesa prevé en su artículo 108 la Comisión de Igualdad, así como las funciones y competencia que tiene asignada.
- El diagnóstico incluye, en función del citado Real Decreto, una referencia al proceso y la metodología utilizada para llevarlo a cabo, los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.
- El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Este diagnóstico permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento

5.2. Personas y órganos intervinientes

La elaboración del diagnóstico de situación de Endesa 2021, se ha realizado en el seno de la Comisión de Igualdad.

5.3. Desarrollo de actuaciones para la elaboración del informe de diagnóstico.

Endesa encargó a la empresa EY la elaboración del Informe de Diagnóstico y sus conclusiones, por su dilatada experiencia en este ámbito y para garantizar la mayor objetividad en el análisis de los datos.

5.4. Datos analizados

- Para el análisis cuantitativo de la situación en materia de igualdad de la empresa, la fuente de información está constituida por las bases de datos de la organización (departamento de RRHH). Así mismo, **la fuente de información para los datos cualitativos son los documentos facilitados por la empresa (protocolos, políticas internas, etc.).**
- **Recogida de la información:** La recogida de **información relativa al ejercicio 2021** se ha llevado a cabo en los meses de enero y febrero de 2022.
 - a. Técnicas de recogida de información cuantitativa:
 - Obtención de datos estadísticos actuales y anteriores, a partir de la información que se encuentra en la base de datos de la empresa.
 - Extracción de datos contenidos en documentos accesibles, como nóminas y contratos de trabajo.
 - b. Técnicas de recogida de información cualitativa:
- Revisión de la documentación: manuales de procedimiento, protocolos, políticas internas, reglamentos e informes y otros sistemas de organización de la información (web de la empresa).
- **Procesamiento y tratamiento de la información**
 - Lectura de documentos (normativas, informes, procedimientos, políticas) y extracción de la información necesaria para la valoración de determinados aspectos.
 - Trabajo con datos contenidos en las bases de datos, haciendo cálculos, porcentajes y elaboración de gráficos.
- **Elaboración del Diagnóstico**
 - Para la elaboración del diagnóstico se ha tomado como referencia **La Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas** (en adelante “la Guía”), elaborada por la Subdirección General para el Emprendimiento, la igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, el Instituto de las Mujeres y el Ministerio de Igualdad en enero de 2021. Así mismo, se han teniendo en cuenta los requerimientos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22

de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula el Reglamento sobre planes de igualdad ("RD 901/2020"), así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, por el que se regula el Reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres ("RD 902/2020").

- La elaboración del Diagnóstico se ha llevado a cabo desde el mes de enero 2022 hasta junio de ese mismo año, interviniendo en su realización el área de RRHH de la Compañía, EY prestando sus servicios de consultoría y la Representación Social de Endesa (formada por miembros de UGT, CCOO y SIE).

5.5 Fecha de inicio y fin de recogida de información

La recogida de información relativa al ejercicio 2021 se ha llevado a cabo en los meses de enero y febrero de 2022.

5.6 Vigencia del Plan

La vigencia del presente Plan es la detallada en el punto 4 del presente documento.

5.7. Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos

- La Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas establece los siguientes criterios para realizar el diagnóstico:
 - A. Instrumentalidad: se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
 - B. Flexibilidad: el contenido, extensión y forma en que se realice responderá a las necesidades concretas de la empresa identificadas en la negociación.
 - C. Dinamismo: se debe actualizar y adaptar a las necesidades y características de cada entidad.
- A efectos de recoger la información básica de la empresa, en primer lugar, se debe recoger información general de la empresa relativa a datos de identificación de la Compañía, actividad, dimensión, localización, historia, dispersión geográfica, en su caso, y estructura organizativa, atendiendo a las peculiaridades de cada centro de trabajo, si fuera necesario, y de la actividad desarrollada.
- A continuación, se proporcionan las fichas de identificación de las distintas sociedades que conforman Endesa:

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ENDESA S.A.					
NIF	A28023430					
Domicilio social	Calle Ribera del Loira Número 60 Madrid- 28042					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1944					
Responsable de la Compañía						
Nombre	JOSE DAMIÁN BOGAS					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO ENDESA					
Telf.	691513457					
e-mail	ana.espinaco@enel.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANTONIO ALBARRÁN					
Cargo	RESPONSABLE PEOPLE OPERATIONS					
Telf.	695225243					
e-mail	noelia.delafuente@enel.com					
ACTIVIDAD						
CNAE	6420					
Descripción de la actividad	Actividades de las sociedades holding					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras*	Mujeres	640	Hombres	608	Total	1248
Centros de trabajo	3					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	PAOLO BONDI					
Certificados de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad (Ministerio de Igualdad)/ Distintivo ‘Diverse, Inclusive and Equal Company (Club de Excelencia en Sostenibilidad)/ Sello Diversity leading company (Equipos y Talento)/ Premio Escolástico Zaldívar por la inclusión de la diversidad en Prevención de Riesgos Laborales / “Más mujeres mejores empresas” (Ministerio de Igualdad) / CEOs por la Diversidad (Fundación Adecco)					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Procesos electorales en curso					

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L.					
NIF	B82846817					
Domicilio social	Calle Ribera del Loira Número 60 Madrid- 28042					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2000					
Responsable de la Compañía						
Nombre	JOSE DAMIÁN BOGAS					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO ENDESA					
Telf.	691513457					
e-mail	ana.espinaco@enel.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANTONIO ALBARRÁN					
Cargo	RESPONSABLE PEOPLE OPERATIONS					
Telf.	695225243					
e-mail	noelia.delafuente@enel.com					
ACTIVIDAD						
CNAE	3513					
Descripción de la actividad	Distribución de energía eléctrica					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras*	Mujeres	418	Hombres	2.270	Total	2.688
Centros de trabajo	69					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	PAOLO BONDI					
Certificados de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad (Ministerio de Igualdad)/ Distintivo ‘Diverse, Inclusive and Equal Company (Club de Excelencia en Sostenibilidad)/ Sello Diversity leading company (Equipos y Talento)/ Premio Escolástico Zaldívar por la inclusión de la diversidad en Prevención de Riesgos Laborales / “Más mujeres mejores empresas” (Ministerio de Igualdad) / CEOs por la Diversidad (Fundación Adecco)					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Procesos electorales en curso					

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ENDESA ENERGÍA, S.A.U.					
NIF	A81948077					
Domicilio social	Calle Ribera del Loira Número 60 Madrid- 28042					
Forma jurídica	Sociedad Anónima Unipersonal					
Año de constitución	1998					
Responsable de la Compañía						
Nombre	JOSE DAMIÁN BOGAS					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO ENDESA					
Telf.	691513457					
e-mail	ana.espinaco@enel.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANTONIO ALBARRÁN					
Cargo	RESPONSABLE PEOPLE OPERATIONS					
Telf.	695225243					
e-mail	noelia.delafuente@enel.com					
ACTIVIDAD						
CNAE	3514					
Descripción de la actividad	Comercio de energía eléctrica					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras*	Mujeres	287	Hombres	424	Total	711
Centros de trabajo	20					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	PAOLO BONDI					
Certificados de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad (Ministerio de Igualdad)/ Distintivo ‘Diverse, Inclusive and Equal Company (Club de Excelencia en Sostenibilidad)/ Sello Diversity leading company (Equipos y Talento)/ Premio Escolástico Zaldívar por la inclusión de la diversidad en Prevención de Riesgos Laborales / “Más mujeres mejores empresas” (Ministerio de Igualdad) / CEOs por la Diversidad (Fundación Adecco)					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Procesos electorales en curso					

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ENDESA GENERACIÓN, S.A.					
NIF	A82434697					
Domicilio social	Avenida La Borbolla, 5 Sevilla – 41004					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1999					
Responsable de la Compañía						
Nombre	JOSE DAMIÁN BOGAS					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO ENDESA					
Telf.	691513457					
e-mail	ana.espinaco@enel.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANTONIO ALBARRÁN					
Cargo	RESPONSABLE PEOPLE OPERATIONS					
Telf.	695225243					
e-mail	noelia.delafuente@enel.com					
ACTIVIDAD						
CNAE	3516					
Descripción de la actividad	Producción de energía eléctrica de origen térmico convencional					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras*	Mujeres	101	Hombres	810	Total	911
Centros de trabajo	45					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	PAOLO BONDI					
Certificados de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad (Ministerio de Igualdad)/ Distintivo ‘Diverse, Inclusive and Equal Company (Club de Excelencia en Sostenibilidad)/ Sello Diversity leading company (Equipos y Talento)/ Premio Escolástico Zaldívar por la inclusión de la diversidad en Prevención de Riesgos Laborales / “Más mujeres mejores empresas” (Ministerio de Igualdad) / CEOs por la Diversidad (Fundación Adecco)					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Procesos electorales en curso					

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ENDESA INGENIERÍA, S.L.					
NIF	B82846833					
Domicilio social	Calle Inca Garcilaso, S/N - ED EXPO Sevilla - 41092					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2000					
Responsable de la Compañía						
Nombre	JOSE DAMIÁN BOGAS					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO ENDESA					
Telf.	691513457					
e-mail	ana.espinaco@enel.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANTONIO ALBARRÁN					
Cargo	RESPONSABLE PEOPLE OPERATIONS					
Telf.	695225243					
e-mail	noelia.delafuente@enel.com					
ACTIVIDAD						
CNAE	4321					
Descripción de la actividad	Instalaciones eléctricas					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras*	Mujeres	35	Hombres	45	Total	80
Centros de trabajo	2					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	PAOLO BONDI					
Certificados de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad (Ministerio de Igualdad)/ Distintivo 'Diverse, Inclusive and Equal Company (Club de Excelencia en Sostenibilidad)/ Sello Diversity leading company (Equipos y Talento)/ Premio Escolástico Zaldívar por la inclusión de la diversidad en Prevención de Riesgos Laborales / "Más mujeres mejores empresas" (Ministerio de Igualdad) / CEOs por la Diversidad (Fundación Adecco)					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Procesos electorales en curso					

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.					
NIF	B82265364					
Domicilio social	Calle Ribera del Loira Número 60 Madrid- 28042					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	1999					
Responsable de la Compañía						
Nombre	JOSE DAMIÁN BOGAS					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO ENDESA					
Telf.	691513457					
e-mail	ana.espinaco@enel.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANTONIO ALBARRÁN					
Cargo	RESPONSABLE PEOPLE OPERATIONS					
Telf.	695225243					
e-mail	noelia.delafuente@enel.com					
ACTIVIDAD						
CNAE	6209					
Descripción de la actividad	Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras*	Mujeres	120	Hombres	260	Total	380
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	PAOLO BONDI					
Certificados de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad (Ministerio de Igualdad)/ Distintivo ‘Diverse, Inclusive and Equal Company (Club de Excelencia en Sostenibilidad)/ Sello Diversity leading company (Equipos y Talento)/ Premio Escolástico Zaldívar por la inclusión de la diversidad en Prevención de Riesgos Laborales / “Más mujeres mejores empresas” (Ministerio de Igualdad) / CEOs por la Diversidad (Fundación Adecco)					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Procesos electorales en curso					

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ENDESA OPERACIONES Y SERVICIOS COMERCIALES, S.L.					
NIF	B82846866					
Domicilio social	Calle Ribera del Loira Número 60 Madrid- 28042					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2000					
Responsable de la Compañía						
Nombre	JOSE DAMIÁN BOGAS					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO ENDESA					
Telf.	691513457					
e-mail	ana.espinaco@enel.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANTONIO ALBARRÁN					
Cargo	RESPONSABLE PEOPLE OPERATIONS					
Telf.	695225243					
e-mail	noelia.delafuente@enel.com					
ACTIVIDAD						
CNAE	8291					
Descripción de la actividad	Actividades de las agencias de cobros y de información comercial					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras*	Mujeres	276	Hombres	213	Total	489
Centros de trabajo	8					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	PAOLO BONDI					
Certificados de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad (Ministerio de Igualdad)/ Distintivo ‘Diverse, Inclusive and Equal Company (Club de Excelencia en Sostenibilidad)/ Sello Diversity leading company (Equipos y Talento)/ Premio Escolástico Zaldívar por la inclusión de la diversidad en Prevención de Riesgos Laborales / “Más mujeres mejores empresas” (Ministerio de Igualdad) / CEOs por la Diversidad (Fundación Adecco)					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Procesos electorales en curso					

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ENDESA RED, S.A.					
NIF	A82434663					
Domicilio social	Calle Ribera del Loira Número 60 Madrid- 28042					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1999					
Responsable de la Compañía						
Nombre	JOSE DAMIÁN BOGAS					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO ENDESA					
Telf.	691513457					
e-mail	ana.espinaco@enel.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANTONIO ALBARRÁN					
Cargo	RESPONSABLE PEOPLE OPERATIONS					
Telf.	695225243					
e-mail	noelia.delafuente@enel.com					
ACTIVIDAD						
CNAE	7112					
Descripción de la actividad	Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras*	Mujeres	9	Hombres	22	Total	31
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	PAOLO BONDI					
Certificados de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad (Ministerio de Igualdad)/ Distintivo 'Diverse, Inclusive and Equal Company (Club de Excelencia en Sostenibilidad)/ Sello Diversity leading company (Equipos y Talento)/ Premio Escolástico Zaldívar por la inclusión de la diversidad en Prevención de Riesgos Laborales / "Más mujeres mejores empresas" (Ministerio de Igualdad) / CEOs por la Diversidad (Fundación Adecco)					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Procesos electorales en curso					

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ENDESA X SERVICIOS, S.L.					
NIF	B01788041					
Domicilio social	Calle Ribera del Loira Número 60 Madrid- 28042					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2020					
Responsable de la Compañía						
Nombre	JOSE DAMIÁN BOGAS					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO ENDESA					
Telf.	691513457					
e-mail	ana.espinaco@enel.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANTONIO ALBARRÁN					
Cargo	RESPONSABLE PEOPLE OPERATIONS					
Telf.	695225243					
e-mail	noelia.delafuente@enel.com					
ACTIVIDAD						
CNAE	3514					
Descripción de la actividad	Comercio de energía eléctrica					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras*	Mujeres	79	Hombres	218	Total	297
Centros de trabajo	4					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	PAOLO BONDI					
Certificados de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad (Ministerio de Igualdad)/ Distintivo ‘Diverse, Inclusive and Equal Company (Club de Excelencia en Sostenibilidad)/ Sello Diversity leading company (Equipos y Talento)/ Premio Escolástico Zaldívar por la inclusión de la diversidad en Prevención de Riesgos Laborales / “Más mujeres mejores empresas” (Ministerio de Igualdad) / CEOs por la Diversidad (Fundación Adecco)					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Procesos electorales en curso					

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ENEL GREEN POWER ESPAÑA, S.L.					
NIF	B61234613					
Domicilio social	Calle Ribera del Loira Número 60 Madrid- 28042					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	1996					
Responsable de la Compañía						
Nombre	JOSE DAMIÁN BOGAS					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO ENDESA					
Telf.	691513457					
e-mail	ana.espinaco@enel.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANTONIO ALBARRÁN					
Cargo	RESPONSABLE PEOPLE OPERATIONS					
Telf.	695225243					
e-mail	noelia.delafuente@enel.com					
ACTIVIDAD						
CNAE	3519					
Descripción de la actividad	Producción de energía eléctrica de otros tipos					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras*	Mujeres	161	Hombres	403	Total	564
Centros de trabajo	6					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	PAOLO BONDI					
Certificados de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad (Ministerio de Igualdad)/ Distintivo ‘Diverse, Inclusive and Equal Company (Club de Excelencia en Sostenibilidad)/ Sello Diversity leading company (Equipos y Talento)/ Premio Escolástico Zaldívar por la inclusión de la diversidad en Prevención de Riesgos Laborales / “Más mujeres mejores empresas” (Ministerio de Igualdad) / CEOs por la Diversidad (Fundación Adecco)					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Procesos electorales en curso					

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ENEL IBERIA, S.L.					
NIF	B85721025					
Domicilio social	Calle Ribera del Loira Número 60 Madrid- 28042					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2006					
Responsable de la Compañía						
Nombre	JOSE DAMIÁN BOGAS					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO ENDESA					
Telf.	691513457					
e-mail	ana.espinaco@enel.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANTONIO ALBARRÁN					
Cargo	RESPONSABLE PEOPLE OPERATIONS					
Telf.	695225243					
e-mail	noelia.delafuente@enel.com					
ACTIVIDAD						
CNAE	6420					
Descripción de la actividad	Actividades de las sociedades holding					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras*	Mujeres	70	Hombres	190	Total	260
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	PAOLO BONDI					
Certificados de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad (Ministerio de Igualdad)/ Distintivo ‘Diverse, Inclusive and Equal Company (Club de Excelencia en Sostenibilidad)/ Sello Diversity leading company (Equipos y Talento)/ Premio Escolástico Zaldívar por la inclusión de la diversidad en Prevención de Riesgos Laborales / “Más mujeres mejores empresas” (Ministerio de Igualdad) / CEOs por la Diversidad (Fundación Adecco)					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Procesos electorales en curso					

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	GAS Y ELECTRICIDAD GENERACIÓN, S.A.					
NIF	A07924079					
Domicilio social	San Juan De Dios, 1, Palma De Mallorca - 07007					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1998					
Responsable de la Compañía						
Nombre	JOSE DAMIÁN BOGAS					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO ENDESA					
Telf.	691513457					
e-mail	ana.espinaco@enel.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANTONIO ALBARRÁN					
Cargo	RESPONSABLE PEOPLE OPERATIONS					
Telf.	695225243					
e-mail	noelia.delafuente@enel.com					
ACTIVIDAD						
CNAE	3519					
Descripción de la actividad	Producción de energía eléctrica de otros tipos					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras*	Mujeres	15	Hombres	290	Total	305
Centros de trabajo	5					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	PAOLO BONDI					
Certificados de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad (Ministerio de Igualdad)/ Distintivo ‘Diverse, Inclusive and Equal Company (Club de Excelencia en Sostenibilidad)/ Sello Diversity leading company (Equipos y Talento)/ Premio Escolástico Zaldívar por la inclusión de la diversidad en Prevención de Riesgos Laborales / “Más mujeres mejores empresas” (Ministerio de Igualdad) / CEOs por la Diversidad (Fundación Adecco)					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Procesos electorales en curso					

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	UNION ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A.U.					
NIF	A35543263					
Domicilio social	Albareda, 38, Las Palmas De Gran Canaria - 35008					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1998					
Responsable de la Compañía						
Nombre	JOSE DAMIÁN BOGAS					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO ENDESA					
Telf.	691513457					
e-mail	ana.espinaco@enel.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ANTONIO ALBARRÁN					
Cargo	RESPONSABLE PEOPLE OPERATIONS					
Telf.	695225243					
e-mail	noelia.delafuente@enel.com					
ACTIVIDAD						
CNAE	3516					
Descripción de la actividad	Producción de energía eléctrica de origen térmico convencional					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras*	Mujeres	45	Hombres	533	Total	578
Centros de trabajo	10					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Departamento de personal	PAOLO BONDI					
Certificados de igualdad obtenidos	Distintivo de Igualdad (Ministerio de Igualdad)/ Distintivo ‘Diverse, Inclusive and Equal Company (Club de Excelencia en Sostenibilidad)/ Sello Diversity leading company (Equipos y Talento)/ Premio Escolástico Zaldívar por la inclusión de la diversidad en Prevención de Riesgos Laborales / “Más mujeres mejores empresas” (Ministerio de Igualdad) / CEOs por la Diversidad (Fundación Adecco)					
Representación legal de trabajadores y trabajadoras						

- A continuación, se proporcionan los datos relativos al número de personas trabajadoras segregado por sexo de cada sociedad a fecha 31 de diciembre de 2021:

RAZÓN SOCIAL	NIF	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	Nº TOTAL	% TOTAL
EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L.	B82846817	418	2270	15,55%	84,45%	2688	31,47%
ENDESA ENERGÍA, S.A.U.	A81948077	287	424	40,37%	59,63%	711	8,32%
ENDESA GENERACIÓN, S.A.	A82434697	101	810	11,09%	88,91%	911	10,66%
ENDESA INGENIERÍA, S.L.	B82846833	35	45	43,75%	56,25%	80	0,94%
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.	B82265364	120	260	31,58%	68,42%	380	4,45%
ENDESA OPERACIONES Y SERVICIOS COMERCIALES, S.L.	B82846866	276	213	56,44%	43,56%	489	5,72%
ENDESA RED, S.A.	A82434663	9	22	29,03%	70,97%	31	0,36%
ENDESA X SERVICIOS, S.L.	B01788041	79	218	26,60%	73,40%	297	3,48%
ENDESA, S.A.	A28023430	640	608	51,28%	48,72%	1248	14,61%
ENEL GREEN POWER ESPAÑA, S.L.	B61234613	161	403	28,55%	71,45%	564	6,60%
ENEL IBERIA, S.L.	B85721025	70	190	26,92%	73,08%	260	3,04%
GAS Y ELECTRICIDAD GENERACIÓN, S.A.	A07924079	15	290	4,92%	95,08%	305	3,57%
UNION ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A.U.	A35543263	45	533	7,79%	92,21%	578	6,77%
TOTAL		2256	6286	26,41%	73,59%	8542	100,00%

a) Proceso de selección y contratación.

- Tal y como se desprende del V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, (en adelante, “Convenio Colectivo” o “Convenio”), la cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso se efectuará a través del sistema de selección que se establezca para cada supuesto, debiendo los candidatos y candidatas superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la Compañía.
- Con objeto de garantizar la estabilidad en el empleo y fomentar un uso adecuado y homogéneo de las modalidades contractuales, la cobertura de necesidades

permanentes de la empresa se realizará a través de contratos indefinidos y para la cobertura de necesidades coyunturales, si las hubiere, se utilizarán las distintas modalidades de contratación temporal causal o los contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal en función de la legislación vigente.

- Cuando las personas trabajadoras contratadas temporalmente pasen a formar parte de la plantilla fija de las Empresas de Endesa, la antigüedad en la empresa se computará desde la fecha en que el trabajador o la trabajadora venga prestando servicios cualesquiera que fuera la modalidad contractual concertada con el/la mismo/a.
- Asimismo, las vacantes que se produzcan en el Nivel Competencial 0 se cubrirán mediante el sistema de libre designación, entre todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que los/las aspirantes cumplan los requisitos y capacidades requeridas.
- Podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración no excederá de seis meses para las personas trabajadoras de los Niveles 0, I y II, y de tres meses para el resto de Niveles.
- El período de prueba se entiende de trabajo efectivo, pudiendo interrumpirse por cese o suspensión en la prestación de servicios por cualquier causa. En el caso de reanudación de la prestación de servicios, se reanudará igualmente el estoy
- Para el cómputo de la duración del período de prueba que se pudiera establecer a las personas trabajadoras que presten servicio a tiempo parcial, se contabilizarán exclusivamente los días de trabajo efectivo en jornada ordinaria, entendiéndose que queda superado el mismo cuando se hayan prestado servicios tantos días laborables como los que queden comprendidos en el período de prueba de la misma duración que se pudiera establecer para una persona trabajadora a jornada completa del mismo sistema de trabajo.
- Asimismo, el equipo de atracción de talento está trabajando en realizar ofertas de empleo con lenguaje inclusivo, dirigiendo las ofertas para que resulten atractivas a mujeres con carreras STEM. De esta forma, se ha trabajado en incrementar el número de mujeres en Short List para facilitar la contratación de mujeres en la Compañía.
- En este sentido, se potencia la contratación de mujeres informando en el inicio de cada proceso de selección de la importancia de construir equipos diversos e inclusivos y los beneficios que estos equipos aportan no solo a las personas sino a los resultados de las empresas.
- Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se analiza el número de contrataciones durante el ejercicio de referencia con una segregación por sexo:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones realizadas		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de contrataciones por sexo y nivel competencial		% sobre el total de su sexo en plantilla		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	107	176	16,61%	27,33%	53,23%	39,73%	37,81%	62,19%	9,99%	8,81%	283	43,94%
1	20	36	3,11%	5,59%	9,95%	8,13%	35,71%	64,29%	16,53%	5,88%	56	8,70%
2	68	156	10,56%	24,22%	33,83%	35,21%	30,36%	69,64%	13,49%	11,46%	224	34,78%
3	2	40	0,31%	6,21%	1,00%	9,03%	4,76%	95,24%	0,84%	2,87%	42	6,52%
4	3	32	0,47%	4,97%	1,49%	7,22%	8,57%	91,43%	2,42%	9,04%	35	5,43%
Excluido Convenio	1	3	0,16%	0,47%	0,50%	0,68%	25,00%	75,00%	0,69%	0,85%	4	0,62%
TOTAL	201	443	31,21%	68,79%	100,00%	100,00%	31,21%	68,79%	8,91%	7,05%	644	100,00%

- Se aprecia que casi el 90% de las contrataciones corresponden a los niveles competenciales del 0 al 2, con titulación universitaria.
- Si bien es cierto que el número de mujeres contratadas es ligeramente inferior a la mitad del número de hombres contratados en el mismo período, considerando la distribución de la plantilla por sexo, se puede apreciar que el porcentaje de contrataciones de mujeres es ligeramente superior al de su representación en la plantilla, lo que contribuye paulatinamente a reducir las diferencias de sexo (8,91% mujeres frente a 7,05% hombres).
- De acuerdo con la información facilitada, a continuación, se presenta el número de bajas definitivas durante el ejercicio de referencia:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de bajas producidas		% sobre el total de las bajas de su sexo		Distribución de bajas por sexo y nivel competencial		% sobre el total de su sexo en plantilla		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	24	85	7,10%	25,15%	47,06%	29,62%	7,10%	25,15%	2,24%	4,26%	109	32,25%
1	2	21	0,59%	6,21%	3,92%	7,32%	0,59%	6,21%	1,65%	3,43%	23	6,80%
2	6	48	1,78%	14,20%	11,76%	16,72%	1,78%	14,20%	1,19%	3,53%	54	15,98%
3	12	0	3,55%	26,63%	23,53%	31,36%	3,55%	26,63%	5,06%	6,45%	102	30,18%
4	7	27	2,07%	7,99%	13,73%	9,41%	2,07%	7,99%	5,65%	7,63%	34	10,06%
Excluido Convenio	0	16	0,00%	4,73%	0,00%	5,57%	0,00%	4,73%	0,00%	4,52%	16	4,73%
TOTAL	51	287	15,09%	84,91%	100,00%	100,00%	15,09%	84,91%	2,26%	4,57%	338	100,00%

- En el caso de las bajas definitivas, el número de hombres que han cursado baja quintuplica el de mujeres en el mismo período.
- En línea con lo anterior, se presenta el motivo de las bajas definitivas en el ejercicio de referencia:

Motivo de la baja	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de las bajas de su sexo		% sobre el total de bajas producidas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
voluntaria	12	40	23,53%	13,94%	3,55%	11,83%	52	15,38%
despido	2	7	3,92%	2,44%	0,59%	2,07%	9	2,66%
fin de contrato	15	28	29,41%	9,76%	4,44%	8,28%	43	12,72%
fallecimiento	1	10	1,96%	3,48%	0,30%	2,96%	11	3,25%
no superar p. prueba	1	2	1,96%	0,70%	0,30%	0,59%	3	0,89%
prejubilación	1	68	1,96%	23,69%	0,30%	20,12%	69	20,41%
jubilación	8	93	15,69%	32,40%	2,37%	27,51%	101	29,88%
incapacidad	2	12	3,92%	4,18%	0,59%	3,55%	14	4,14%
sin información	9	27	17,65%	9,41%	2,66%	7,99%	36	10,65%
TOTAL	51	287	100,00%	100,00%	15,09%	84,91%	338	100,00%

- En el caso de las bajas definitivas, se observa que el motivo principal de las bajas en el colectivo femenino es el “fin de contrato”, mientras que en el colectivo masculino son mayoría las bajas por “jubilación” y “prejubilación”.
- Analizando por colectivos, se puede apreciar que las mujeres causan más bajas “voluntarias” que los hombres (23,53% M frente a 13,94% H) así como “finalizaciones de contrato” (29,41% M frente a 9,76% H).
- Asimismo, se presenta el detalle de las salidas por el Acuerdo Voluntario de Salidas:

Motivo de la baja	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de las bajas de su sexo		% sobre el total de bajas producidas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	38	105	30,40%	19,59%	5,75%	15,89%	143	21,63%
1	3	34	2,40%	6,34%	0,45%	5,14%	37	5,60%
2	34	92	27,20%	17,16%	5,14%	13,92%	126	19,06%
3	29	223	23,20%	41,60%	4,39%	33,74%	252	38,12%
4	15	36	12,00%	6,72%	2,27%	5,45%	51	7,72%
Excluidos Convenio manager	6	32	4,80%	5,97%	0,91%	4,84%	38	5,75%
	0	14	0,00%	2,61%	0,00%	2,12%	14	2,12%
TOTAL	125	536	100,00%	100,00%	18,91%	81,09%	661	100,00%

- En el caso de las salidas por acuerdo voluntario, se observa que se producen principalmente en el colectivo masculino (81% de hombres frente a un 19% de mujeres).
- A continuación, describimos el proceso de selección. En primer lugar, indicar que el proceso de selección es liderado por el equipo de Atracción del Talento. Los pasos son los siguientes:
 1. Levantamiento del perfil. En colaboración entre el equipo de Atracción del Talento y la Línea de Negocio donde se encuentra la vacante. El

- levantamiento del perfil conlleva la descripción detallada de las características de la vacante ofertada.
2. El equipo de Atracción del Talento comparte con los Gestores de la Línea de Negocio una infografía donde se recuerda la importancia de la diversidad de género y sus múltiples beneficios, así como las características del liderazgo de la mujer -donde destacan rasgos como afecto, apertura, flexibilidad, tenacidad y cohesión de equipos, entre otros- siendo su objetivo el de sensibilizar a la plantilla en esta materia.
 3. Una empresa ajena (Randstad) se encarga de realizar la búsqueda externa. El lenguaje de la vacante es muy cuidado para no restar atractivo a ningún género.
 4. Dicha empresa externa analiza todas las candidaturas y prepara una Long List con candidatos y candidatas.
 5. Considerando dicha lista, la Línea de Negocio hace una criba y selecciona a los candidatos y candidatas finales.
 6. En este punto, el objetivo marcado por la Compañía es que el 50% de las personas finalistas sean mujeres.
 7. Las entrevistas finales las llevan a cabo tanto la empresa externa (Randstad) como la Línea de Negocio y el equipo de Atracción del Talento.
 8. El candidato o candidata final es seleccionado.
- Con la finalidad de analizar la estabilidad laboral de mujeres y hombres, a continuación, se analiza la situación de la plantilla por sexo y tipo de contrato a 31 de diciembre de 2021.

Tipo de contrato	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Indefinido	2.204	6.150	97,70%	97,84%	25,80%	72,00%
Duración determinada	52	133	2,30%	2,12%	0,61%	1,56%
N/A	0	3	0,00%	0,05%	0,00%	0,04%
TOTAL	2.256	6.286	100,00%	100,00%	26,41%	73,59%

- A 31 de diciembre de 2021, el 98% de los contratos son indefinidos. Concretamente casi el 98% de la plantilla –tanto mujeres como hombres- tiene suscrito un contrato indefinido con la Compañía.
- En consecuencia, se aprecia una estabilidad laboral en la totalidad de la plantilla de Endesa.

b) Clasificación profesional.

- A estos efectos, el sistema de clasificación profesional del Convenio Colectivo se organiza por medio de Grupos Profesionales y Niveles Competenciales:
 GRUPOS PROFESIONALES: Técnico/a, Gestión Técnica/Administrativa, Comercial.
 NIVELES COMPETENCIALES: 0, I, II, III, IV.
- Los Grupos Profesionales agrupan el conjunto de ocupaciones con actividades de carácter homogéneo del mismo o distinto nivel competencial, para cuyo encuadramiento se tiene en cuenta los factores de encuadramiento y criterios: Formación, Responsabilidad, Autonomía, Complejidad de tareas y Mando o coordinación. Atendiendo a estos factores las personas trabajadoras se clasifican en uno de los Niveles Competenciales:
 - **Nivel 0: Responsable o experto/a.** Aquellas personas trabajadoras que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Requiere Grado o Postgrado o conocimientos adquiridos por experiencia profesional.
 - **Nivel I: Técnico/a superior.** Aquellas personas trabajadoras que realizan funciones que, por su contenido complejo y de alto nivel intelectual, requieren un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para que un puesto de trabajo quede adscrito al presente Nivel Competencial, el/la profesional que lo desempeñe deberá, además, ejercer mando sobre titulados/as medios o, de no concurrir tal circunstancia, el puesto deberá tener un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa. Requiere Grado o conocimientos adquiridos por experiencia profesional.
 - **Nivel II: Técnico/a gestor/a.** Aquellas personas trabajadoras que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También quedarán adscritos a este Nivel Competencial aquellos/as responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as, pudiendo ejercer o no mando directo sobre los mismos. Requiere Grado o conocimientos adquiridos por experiencia profesional.
 - **Nivel III: Especialistas.** Aquellas personas trabajadoras que, con responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, quedarán encuadrados en este Nivel Competencial quienes, sin responsabilidad de mando, desarrollen un

trabajo que requiera amplios conocimientos y tenga un contenido medio de relevancia organizativa o impacto económico. Requiere Ciclo Formativo o Grado Superior o conocimientos adquiridos por experiencia profesional.

- **Nivel IV: Profesionales.** Aquellas personas trabajadoras que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel también medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Requiere Ciclo Formativo de Grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

- A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación se analiza la segregación vertical dentro de la Compañía.

Nivel de convenio	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	1.071	1.997	47,47%	31,77%	34,91%	65,09%	12,54%	23,38%	3068	35,92%
Nivel I	121	612	5,36%	9,74%	16,51%	83,49%	1,42%	7,16%	733	8,58%
Nivel II	504	1.361	22,34%	21,65%	27,02%	72,98%	5,90%	15,93%	1865	21,83%
Nivel III	237	1.395	10,51%	22,19%	14,52%	85,48%	2,77%	16,33%	1632	19,11%
Nivel IV	124	354	5,50%	5,63%	25,94%	74,06%	1,45%	4,14%	478	5,60%
Excluidos de convenio	144	354	6,38%	5,63%	28,92%	71,08%	1,69%	4,14%	498	5,83%
Managers	55	213	2,44%	3,39%	20,52%	79,48%	0,64%	2,49%	268	3,14%
TOTAL	2.256	6.286	100,00%	100,00%	26,41%	73,59%	26,41%	73,59%	8542	100,00%

- Se aprecia una mayor diferencia entre el número de hombres y mujeres en los niveles I, III y Managers, donde la representatividad del colectivo masculino es mayor que la del femenino, observándose una masculinización de estos niveles.
- Cabe destacar que, sobre el total de su sexo, la mayor parte de las mujeres se concentra en el nivel de convenio más elevado (nivel 0 –Responsables-). La representación femenina en los mayores puestos es superior a la presencia masculina.

c) Formación.

- Endesa atribuye a la Formación Profesional la condición de herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, orientada a potenciar el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, así como a lograr la consecución de una permanente actualización de los niveles de cualificación.
- A los efectos, la formación debe seguir los siguientes objetivos:
 - a) La mayor eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales o de los puestos de trabajo.
 - b) La potenciación de las posibilidades de promoción profesional y de la motivación del personal.
 - c) La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.
 - d) La garantía de la empleabilidad del personal.
 - e) La promoción del cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.
 - f) Potenciación del uso de las nuevas tecnologías para la impartición de la formación, lo cual contribuirá a la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral gracias al descenso del número de viajes y desplazamientos, siempre que las materias lo permitan.
- Asimismo, Endesa tiene constituida una Comisión de formación cuya finalidad es participar en la elaboración de los proyectos formativos de ámbito general, así como constituir un foro de reflexión y participación para el establecimiento de estrategias de formación en orden al desarrollo y a la promoción profesional del personal.
- Teniendo en cuenta la información proporcionada, Endesa gestiona los cursos de formación a través de su Portal "Education", en el que los/as empleados/as identifican necesidades y los/las gestores/as solicitan los cursos.
- Durante el año 2021 se han realizado programas formativos enfocados a apoyar el empoderamiento de las mujeres en Endesa, como Woman mentoring. Se ha realizado adicionalmente una mesa Redonda con 3 Consejeras de la Compañía que han compartido su experiencia personal y profesional, con el fin de generar referentes cercanos de mujeres que apuestan por su carrera profesional.
- Dado que las iniciativas anteriormente mencionadas se realizaron en 2021, todavía no hay datos cuantitativos del impacto de las mismas en la visualización y el impulso (empoderamiento) del talento femenino. En este sentido, la Compañía está analizando los datos disponibles para medir su impacto.

WOMEN MENTORING

- *Woman mentoring* es un programa que desarrolla Endesa con el propósito de potenciar el talento de las mujeres que ocupan posiciones de responsabilidad a través de las cuales pueden convertirse en referentes para un gran número de mujeres.
- El objetivo es la identificación de mentoras femeninas que acompañen en su desarrollo a otros y otras profesionales (mujeres u hombres). Con ello se consigue dar mayor visibilidad a las mujeres en puestos de responsabilidad.
- A continuación, se muestra la formación recibida por la plantilla de la Compañía, agrupada en los bloques más significativos y segregado por sexo:

PERSONAS FORMADAS	N.º de personas trabajadoras formadas		% sobre el total de su sexo		Nº Formaciones sobre el total de su sexo en plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Digital	5.101	18.223	16,52%	13,81%	2,26	2,90
Formación Safety	5.284	37.475	17,11%	28,41%	2,34	5,96
Formación Técnica	4.231	19.661	13,70%	14,90%	1,88	3,13
Formación Transversal	4.860	19.435	15,74%	14,73%	2,15	3,09
Idiomas	531	816	1,72%	0,62%	0,24	0,13
Human Skills	10.877	36.304	35,22%	27,52%	4,82	5,78
TOTAL	30.884	131.914	100,00%	100,00%	13,69	20,99

- La distribución del número de formaciones por sexo es similar en ambos colectivos salvo en el caso de la formación Safety donde el número de formaciones por hombre es el doble que por mujer.
- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo por nivel competencial.

PERSONAS FORMADAS	N.º de personas trabajadoras formadas		% sobre el total de personas de su sexo en su grupo		Nº Formaciones por la totalidad de hombres y mujeres de su grupo en plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Nivel Competencial 0						
Digital	2.195	5.417	16,66%	16,77%	2,05	2,71
Formación Safety	1.975	7.000	14,99%	21,67%	1,84	3,51
Formación Técnica	1.719	5.361	13,05%	16,60%	1,61	2,68
Formación Transversal	2.306	5.420	17,51%	16,78%	2,15	2,71
Idiomas	332	552	2,52%	1,71%	0,31	0,28
Human Skills	4.646	8.553	35,27%	26,48%	4,34	4,28
TOTAL	13.173	32.303	100,00%	100,00%	12,30	16,18
Nivel Competencial I						
Digital	297	2.061	16,05%	13,59%	2,45	3,37
Formación Safety	493	4.123	26,63%	27,19%	4,07	6,74
Formación Técnica	269	2.104	14,53%	13,87%	2,22	3,44
Formación Transversal	209	2.330	11,29%	15,36%	1,73	3,81
Idiomas	32	58	1,73%	0,38%	0,26	0,09
Human Skills	551	4.489	29,77%	29,60%	4,55	7,33
TOTAL	1.851	15.165	100,00%	100,00%	15,30	24,78
Nivel Competencial II						
Digital	1.440	4.200	17,46%	13,15%	2,86	3,09
Formación Safety	1.657	9.795	20,09%	30,66%	3,29	7,20
Formación Técnica	1.398	5.889	16,95%	18,43%	2,77	4,33
Formación Transversal	1.032	4.259	12,51%	13,33%	2,05	3,13
Idiomas	59	75	0,72%	0,23%	0,12	0,06
Human Skills	2.662	7.729	32,27%	24,19%	5,28	5,68
TOTAL	8.248	31.947	100,00%	100,00%	16,37	23,47

- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo por nivel competencial.

PERSONAS FORMADAS	N.º de personas trabajadoras formadas		% sobre el total de personas de su sexo en su grupo		Nº Formaciones por la totalidad de hombres y mujeres de su grupo en plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Nivel Competencial III						
Digital	591	4.315	15,91%	12,10%	2,49	3,09
Formación Safety	624	10.779	16,80%	30,22%	2,63	7,73
Formación Técnica	420	4.611	11,31%	12,93%	1,77	3,31
Formación Transversal	649	4.905	17,47%	13,75%	2,74	3,52
Idiomas	30	11	0,81%	0,03%	0,13	0,01
Human Skills	1.401	11.045	37,71%	30,97%	5,91	7,92
TOTAL	3.715	35.666	100,00%	100,00%	15,68	25,57
Nivel Competencial IV						
Digital	316	1.283	17,28%	12,76%	2,55	3,62
Formación Safety	240	4.275	13,12%	42,53%	1,94	12,08
Formación Técnica	145	589	7,93%	5,86%	1,17	1,66
Formación Transversal	294	1.272	16,07%	12,66%	2,37	3,59
Idiomas	19	5	1,04%	0,05%	0,15	0,01
Human Skills	815	2.627	44,56%	26,14%	6,57	7,42
TOTAL	1.829	10.051	100,00%	100,00%	14,75	28,39

- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo por nivel competencial.

PERSONAS FORMADAS	N.º de personas trabajadoras formadas		% sobre el total de personas de su sexo en su grupo		Nº Formaciones por la totalidad de hombres y mujeres de su grupo en plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Nivel Competencial Excluidos de convenio						
Digital	206	692	13,53%	14,15%	1,43	1,95
Formación Safety	177	1.097	11,63%	22,44%	1,23	3,10
Formación Técnica	227	826	14,91%	16,90%	1,58	2,33
Formación Transversal	288	911	18,92%	18,63%	2,00	2,57
Idiomas	44	80	2,89%	1,64%	0,31	0,23
Human Skills	580	1.283	38,11%	26,24%	4,03	3,62
TOTAL	1.522	4.889	100,00%	100,00%	10,57	13,81
Nivel Competencial Manager						
Digital	56	255	10,26%	13,47%	1,018	1,20

Formación Safety	118	406	21,61%	21,45%	2,145	1,91
Formación Técnica	53	281	9,71%	14,84%	0,964	1,32
Formación Transversal	82	338	15,02%	17,86%	1,491	1,59
Idiomas	15	35	2,75%	1,85%	0,273	0,16
Human Skills	222	578	40,66%	30,53%	4,036	2,71
TOTAL	546	1.893	100,00%	100,00%	9,927	8,89

- Respecto al número de formaciones recibidas por sexo, se aprecia mayor desigualdad en los niveles de Convenio I, III y IV. En línea con lo anterior, cabe destacar las diferencias encontradas en la formación Safety en el nivel III – siendo 3 veces menor en mujeres- y en el nivel IV -siendo 6 veces mayor en hombres que mujeres-.
- Del mismo modo, se analizan las horas impartidas de cada formación por cada nivel competencial segregado por sexo:

HORAS DE FORMACIÓN	N.º de horas de formación		% sobre el total de su sexo		Horas de formación por sexo sobre el total de su sexo en plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Digital	11.839	31.338	14,66%	11,31%	5,25	4,99
Formación Safety	7.471	50.818	9,25%	18,34%	3,31	8,08
Formación Técnica	21.702	126.437	26,88%	45,63%	9,62	20,11
Formación Transversal	9.751	21.592	12,08%	7,79%	4,32	3,43
Idiomas	15.540	21.630	19,25%	7,81%	6,89	3,44
Human Skills	14.439	25.297	17,88%	9,13%	6,40	4,02
TOTAL	80.742	277.112	100,00%	100,00%	35,79	44,08

- Se puede apreciar que los hombres han realizado mayor número de horas en Formación Técnica que las mujeres, pudiéndose justificar en base a que hay mayor número de hombres en puestos técnicos que mujeres.
- Del mismo modo, se muestran las horas impartidas de cada formación por nivel competencial segregado por sexo:

HORAS DE FORMACIÓN	N.º de horas de formación		% sobre el total de la plantilla de su sexo en su grupo		Horas de formación por sexo sobre el total de su sexo en su grupo en plantilla	
Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Nivel Competencial 0						
Digital	8.709	17.962	21,29%	20,52%	8,13	8,99
Formación Safety	2.270	8.498	5,55%	9,71%	2,12	4,26
Formación Técnica	7.541	26.233	18,44%	29,97%	7,04	13,14
Formación Transversal	5.518	9.325	13,49%	10,65%	5,15	4,67
Idiomas	8.568	13.980	20,95%	15,97%	8,00	7,00
Human Skills	8.299	11.529	20,29%	13,17%	7,75	5,77
TOTAL	40.905	87.527	100,00%	100,00%	38,19	43,83
Nivel Competencial I						
Digital	370	2.998	7,75%	10,11%	3,06	4,90
Formación Safety	725	5.614	15,18%	18,93%	5,99	9,17
Formación Técnica	1.257	15.150	26,32%	51,07%	10,39	24,75
Formación Transversal	884	1.894	18,51%	6,39%	7,31	3,09
Idiomas	792	1.476	16,58%	4,98%	6,55	2,41
Human Skills	748	2.530	15,66%	8,53%	6,18	4,13
TOTAL	4.776	29.663	100,00%	100,00%	39,47	48,47
Nivel Competencial II						
Digital	1.415	5.039	7,88%	6,94%	2,81	3,70
Formación Safety	3.082	16.112	17,17%	22,20%	6,12	11,84
Formación Técnica	8.844	42.142	49,27%	58,06%	17,55	30,96
Formación Transversal	1.117	3.248	6,22%	4,47%	2,22	2,39
Idiomas	1.332	1.566	7,42%	2,16%	2,64	1,15
Human Skills	2.159	4.481	12,03%	6,17%	4,28	3,29
TOTAL	17.950	72.588	100,00%	100,00%	35,62	53,33

- Del mismo modo, se muestran las horas impartidas de cada formación por nivel competencial segregado por sexo:

HORAS DE FORMACIÓN	N.º de horas de formación		% sobre el total de la plantilla de su sexo en su grupo		Horas de formación por sexo sobre el total de su sexo en su grupo en plantilla	
Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Nivel Competencial III						
Digital	494	2.495	8,98%	4,54%	2,08	1,79
Formación Safety	665	13.024	12,08%	23,72%	2,81	9,34
Formación Técnica	1.740	33.009	31,61%	60,11%	7,34	23,66
Formación Transversal	577	2.997	10,48%	5,46%	2,43	2,15
Idiomas	1.164	198	21,15%	0,36%	4,91	0,14
Human Skills	863	3.186	15,68%	5,80%	3,64	2,28
TOTAL	5.504	54.910	100,00%	100,00%	23,22	39,36
Nivel Competencial IV						
Digital	271	300	9,56%	2,54%	2,19	0,85
Formación Safety	355	4.329	12,53%	36,71%	2,86	12,23
Formación Técnica	549	5.631	19,37%	47,74%	4,43	15,91
Formación Transversal	249	653	8,79%	5,54%	2,01	1,84

Idiomas	876	144	30,91%	1,22%	7,06	0,41
Human Skills	534	736	18,84%	6,24%	4,31	2,08
TOTAL	2.834	11.794	100,00%	100,00%	22,85	33,32

- Del mismo modo, se muestran las horas impartidas de cada formación por nivel competencial segregado por sexo:

HORAS DE FORMACIÓN	N.º de horas de formación		% sobre el total de la plantilla de su sexo en su grupo		Horas de formación por sexo sobre el total de su sexo en su grupo en plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Excluidos de convenio						
Digital	526	1.908	7,87%	13,06%	3,65	5,39
Formación Safety	261	2.817	3,91%	19,29%	1,81	7,96
Formación Técnica	1.609	2.842	24,08%	19,46%	11,17	8,03
Formación Transversal	1.191	2.751	17,83%	18,84%	8,27	7,77
Idiomas	1.752	2.358	26,22%	16,15%	12,17	6,66
Human Skills	1.342	1.929	20,09%	13,21%	9,32	5,45
TOTAL	6.681	14.605	100,00%	100,00%	46,40	41,26
Manager						
Digital	52	635	2,48%	10,54%	0,95	2,98
Formación Safety	114	422	5,45%	7,00%	2,07	1,98
Formación Técnica	162	1.430	7,74%	23,73%	2,95	6,71
Formación Transversal	215	725	10,27%	12,03%	3,91	3,40
Idiomas	1.056	1.908	50,45%	31,66%	19,20	8,96
Human Skills	494	906	23,60%	15,03%	8,98	4,25
TOTAL	2.093	6.026	100,00%	100,00%	38,05	28,29

- Se puede apreciar que el número de horas de formación en los niveles competenciales 0, I, II, III y IV es mayor en el colectivo masculino destacando la mayor diferencia en las horas de formación técnica a favor de los hombres.
- Así mismo, en el nivel excluidos de convenio y managers el colectivo femenino ha realizado mayor número de horas de formación, destacando la mayor diferencia en las horas de formación en idiomas a favor de las mujeres.

d) Promoción profesional.

De acuerdo a la información facilitada por la Compañía, se distinguen distintos tipos de promoción dentro de la Compañía:

A. PROMOCIÓN VERTICAL

La promoción profesional por cambio de nivel competencial le supondrá a la persona trabajadora un incremento de su retribución, y se procederá de la siguiente forma:

- a) El salario de la persona trabajadora será el correspondiente al salario del nivel general del nivel competencial superior (este incremento no podrá ser inferior al 10 por 100 de incremento del salario de su nivel competencial). Si existiera diferencia, ésta engrosaría el SIR I de la persona trabajadora.
 - b) El SIR I, si lo hubiera, se incrementará en un 10 por 100.
 - c) Si la persona trabajadora percibiera SIR II, este se incrementará en un 10 por 100, pasando la cantidad resultante a engrosar el propio SIR II.
 - d) Idéntico tratamiento se dará al concepto promocional (prima de asistencia) del SIR III. Esta aplicación se realizará por cada salto de Nivel Competencial a que hubiera lugar.
- De acuerdo con lo anterior, se presenta el análisis de la promoción vertical producida en la Compañía durante el ejercicio 2021. Estas promociones salariales se han producido en todas las sociedades salvo en Endesa Ingeniería S.L. Los niveles competenciales sobre los que se ha producido son los siguientes:

Niveles	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de personas promocionadas	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
1	20	51	20,83%	26,70%	6,97%	17,77%
2	52	80	54,17%	41,88%	18,12%	27,87%
3	15	38	15,63%	19,90%	5,23%	13,24%
4	9	22	9,38%	11,52%	3,14%	7,67%
TOTAL	96	191	100,00%	100,00%	33,45%	66,55%

- El número de promociones verticales de mujeres es ligeramente superior al de su peso en el total de la plantilla, lo que contribuye a que se vaya incrementando paulatinamente su presencia en los distintos niveles de la organización.
- Cabe destacar que sobre la totalidad de mujeres de la plantilla han promocionado un 4,26% frente a un 3,04% de hombres sobre la totalidad de su colectivo en plantilla.

B. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- La promoción profesional en la empresa, dentro de la nueva política retributiva establecida en el V Convenio Colectivo Marco, se producirá teniendo en cuenta la formación, el desempeño, los méritos y la experiencia de la persona trabajadora, así como la facultad organizativa de la compañía.
- El derecho de las personas trabajadoras a la promoción económica se efectuará a través de alguno de los siguientes sistemas:

- a) La promoción económica constituye un derecho de los/las trabajadores/as que requiere el cumplimiento de los requisitos que establezca la Dirección de la Empresa, en función de los méritos, dedicación y eficacia en el desempeño de las funciones. Se satisfará con cargo a la dotación económica.
- b) La promoción de nivel salarial desde el nivel salarial general al de cualificación, es un derecho de los/las trabajadores/as que se realizará en el momento en el que el/la trabajador/a con un alto nivel de desempeño, haya perfeccionado un alto nivel de especialización, autonomía, amplitud y responsabilidad en el desarrollo de las actividades propias de su ocupación, según los criterios establecidos por la Dirección de la empresa.

Área	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo por área a la que se promociona	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Business line	203	664	69,76%	84,59%	18,87%	61,71%
Area staff	69	62	23,71%	7,90%	6,41%	5,76%
Services	19	59	6,53%	7,52%	1,77%	5,48%
TOTAL	291	785	100,00%	100,00%	27,04%	72,96%

- En cuanto a las promociones por meritocracia, cabe destacar que el Área Staff presenta paridad en términos absolutos, mientras que Business line y Services presentan una distribución similar a la del total de la plantilla. Este tipo de promociones se realizan considerando como una de las variables los informes de brecha de cada uno de los colectivos, “Decisiones Conscientes”.
- Relativo a las promociones por meritocracia, se puede apreciar que, en el caso de las mujeres el porcentaje relativo tanto en Revisión Consolidable como No Consolidable es mayor que el de los hombres (14,95% de mujeres premiadas frente a un 13,73% de hombres).
- Consolidable: el incremento femenino es mayor en un 6,1% (109€ más en promedio)
- Gratificaciones: en incremento masculino es mayor en un 7,1% (127€ más en promedio)

Revisión salarial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Con Revisión Consolidable	214	566	11,00%	9,90%
Con Revisión No Consolidable	77	219	3,96%	3,83%
Total Con Revisión	291	785	14,95%	13,73%

- Así mismo, y trasladando esta comparativa a la situación de Reducción de Jornada (medida de conciliación con mayor impacto), se observa que, las personas Con Reducción de Jornada han tenido mayor porcentaje relativo total que las personas Sin Reducción de Jornada.

- En este sentido, se aprecia un equilibrio de las revisiones salariales producidas de ambos sexos por lo que no supone una causa de desigualdad.

Total Personas Con Reducción de Jornada	Total Personas Sin Reducción de Jornada
57	7605

Revisión salarial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su situación	
	Personas Con Reducción de Jornada	Personas Sin Reducción de Jornada	Personas Con Reducción de Jornada	Personas Sin Reducción de Jornada
Con Revisión Consolidable	7	778	12,28%	10,23%
Con Revisión No Consolidable	2	289	3,51%	3,80%
Total Con Revisión	9	1067	15,79%	14,03%

- Como se ha introducido en páginas anteriores, la Compañía cuenta con un programa de sensibilización denominado “Decisiones Conscientes”, dirigido a sus gestores/as.
- El programa pretende conseguir una gestión consciente de los procesos que tienen impacto en los compromisos de Diversidad de Género de la Compañía.
- Para ello, se ofrece un modelo de gestión fundamentado en tres pilares que se basan en el análisis de datos:
 - ❖ **Compartir el compromiso con todas las personas trabajadoras**, por medio del Termómetro de la Diversidad. El Termómetro de diversidad mide los compromisos asumidos por la compañía en el plan de sostenibilidad y tienen un seguimiento mensual. En este sentido, entre los objetivos que la Compañía estableció para 2021 se incluyeron aumentar el número de mujeres en el Consejo de Administración, así como en posiciones de dirección.
 - ❖ **Facilitar información segmentada en cada proceso que tiene impacto**. En el caso de la revisión salarial, la compañía pone a disposición los informes de composición de plantilla y de brecha salarial.
 - ❖ **Aportar herramientas que faciliten la decisión consciente a la Diversidad de Género**, como la Calculadora de brecha en la Revisión Salarial.
- Merece la pena destacar el caso de la Calculadora de brecha en la Revisión Salarial, donde la persona responsable puede ver si la propuesta de Revisión Salarial mejora o empeora la situación de brecha salarial. No es obligatorio que la Revisión Salarial tenga que estar encaminada a disminuir la brecha, pero sí facilita la “Decisión Consciente”, pudiendo visibilizar el impacto que este tipo de decisiones tienen en la brecha.

- Como se ha introducido en la página anterior, la Compañía cuenta con un medidor de los compromisos asumidos en el plan de sostenibilidad denominado “Termómetro de la Diversidad”. 5
- En este sentido, los objetivos propuestos por la Compañía para 2021 han sido alcanzados en su mayoría, aumentando la presencia de mujeres en el Consejo, en posiciones de dirección e intermedias, así como en Short List y en las contrataciones –quedando pendiente un 1 punto porcentual para alcanzar el 38 por ciento establecido como objetivo de selección- incrementando, en consecuencia, el número de mujeres en aquellas áreas en las cuales se pretendía acentuar su presencia.

e) Condiciones de trabajo y Remuneraciones

- **Condiciones de trabajo:**
 - En lo que respecta a las vacaciones, las personas trabajadoras que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a veintisiete (27) días laborables remunerados.
 - En caso de coincidir con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 50.3 del V Convenio Colectivo que resulta de aplicación, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.
 - Asimismo, cuando como consecuencia del embarazo o del disfrute de los períodos de descanso asociados al mismo la persona trabajadora no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, éstas podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.
 - Por otro lado, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de descanso descrito en artículo 48 del V Convenio Colectivo se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de descanso aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
 - En la sección segunda del capítulo IX en el que se desarrolla el plan de igualdad del V Convenio Colectivo se hace referencia a la posibilidad de solicitar la flexibilización de la jornada diaria, mediante el retraso o el adelanto de la hora de entrada o de salida hasta un máximo de 1h/día. Este

derecho se efectuará a solicitud de la persona interesada mediante acuerdo en la manera de recuperar entre ésta y la Empresa.

- El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento inicial, podrá ser i) mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada diaria, ii) mediante la recuperación en el período o períodos del año natural sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias, iii) en defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de 48 horas. En este caso la recuperación no será superior a 2 horas diarias y deberá realizarse por el trabajador, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.

- **Remuneraciones:** Endesa asigna niveles salariales distintos a sus empleados/as:

Entrada: los/las trabajadores/as, considerando que el proceso de adquisición de experiencia en la empresa se produce gradualmente en función de la mayor o menor complejidad de las actividades a realizar, ingresarán en la empresa en los tramos porcentuales del salario básico de su nivel competencial, según se concreta alcanzando el nivel general una vez transcurrido el tiempo de permanencia en la empresa, en función de su nivel competencial de adscripción.

General: este nivel salarial se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias del nivel competencial, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un grado de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante un desarrollo apropiado de las actividades asignadas a su ocupación.

Cualificación: se corresponde con alta especialización y desempeño de las actividades de su ocupación y con una mayor autonomía, amplitud y responsabilidad en el desarrollo de las mismas, que implicará un incremento del salario de cada uno de los Niveles.

Régimen económico

El Capítulo XI del Convenio Colectivo en sus artículos 69 y siguientes define la estructura salarial aplicable a los empleados/as de la Compañía, de esta forma, esta estructura se compone de los siguientes elementos retributivos:

- Salario general o de cualificación.

Salario individual reconocido. Tendrá la siguiente naturaleza:

SIR 1. Tiene naturaleza pensionable y computable a efectos de ERE (en adelante "Ereable"), en los términos previstos en el convenio de origen o en

sus planes de pensiones, siendo revalorizable, no absorbible y, en caso de promoción vertical, sirve de base para calcular el 10% de incremento (en adelante promocionable).

SIR 2. Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza no pensionable, ereable, revalorizable, promocionable y no absorbible.

SIR 3. Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza no pensionable, no ereable, revalorizable, promocionable y no absorbible. Excepcionalmente el concepto de prima de asistencia de GESA, respetando estas características, es promocionable.

SIR 4. Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza pensionable, ereable, revalorizable, no promocionable y absorbible.

SIR 5. Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza no pensionable, ereable, revalorizable, no promocionable y no absorbible.

SIR 6. Recoge aquellos conceptos no incluidos en el salario base de tablas, de naturaleza no pensionable, ereable, revalorizable, no promocionable y absorbible.

- Complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo. Integrado por los siguientes complementos:

Complementos por turnos.

Complementos por retén, de carácter revalorizable.

Complemento por nocturnidad, de carácter revalorizable.

Complemento de especial dedicación, revalorizable, por una cuantía máxima de (2020: 5.307,57 €/año, 2021: 5.360,65 €/año, 2022: 5.414,26 €/año, 2023: 5.468,4 €/año), en función del grado de dedicación requerido.

Los complementos descritos anteriormente son de puesto de trabajo y, por tanto, no son consolidables.

Gratificación excepcional por importe de (2020: 120,55 €, 2021: 121,76 €, 2022: 122,98 €, 2023: 124,21 €), para el personal de turno cerrado que trabaje en el turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, así como para el personal en situación de retén en horario nocturno y, a partir de la firma del Convenio, para el personal en situación de disponibilidad priorizada en horario nocturno en los días anteriormente mencionados.

- Complementos personales. Estos complementos se agrupan en función de su naturaleza, en los complementos personales que se detallan a continuación y que se abonarán en doce mensualidades, excepto aquellas decididas por la Comisión de Estructura Retributiva que mantendrán el anterior sistema de pago.

	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8	CP9	CP10	CP11
Pensionable	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Ereable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO
Revalorizable	SI	NO	SI	NO	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Absorbible	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO

En el contexto, se han tomado una serie de medidas, previstas en el Plan de Igualdad, tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de garantizar la igualdad en toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa.

Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de edad. La edad media de la plantilla es de 46,33 años.

Rango de edad	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo por rango de edad	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Menor de 30	175	332	7,76%	5,28%	2,05%	3,89%
Mayor o igual de 30 y menor de 50	1.503	3.517	66,62%	55,95%	17,60%	41,17%
Mayor o igual de 50	578	2.437	25,62%	38,77%	6,77%	28,53%
TOTAL	2.256	6.286	100,00%	100,00%	26,41%	73,59%

Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de antigüedad. La antigüedad media de plantilla es de 17,91 años.

Rango de antigüedad	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo por rango de antigüedad	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Menor de 10	613	1.600	27,17%	25,45%	7,18%	18,73%
Mayor o igual de 10 y menor de 20	937	1.998	41,53%	31,78%	10,97%	23,39%
Mayor o igual de 20 y menor de 30	450	1.233	19,95%	19,62%	5,27%	14,43%
Mayor o igual de 30	256	1.455	11,35%	23,15%	3,00%	17,03%
TOTAL	2.256	6.286	100,00%	100,00%	26,41%	73,59%

Se observa que tanto el colectivo femenino como el masculino siguen una distribución similar de personas por rango de edad, destacando mayor número de mujeres respecto de su colectivo en el rango de 30 a 50 años y mayor número de hombres en el rango de personas mayores de 50 años.

Así mismo, y pudiendo estar vinculada con las retribuciones finalmente percibidas, cabe destacar una mayor presencia masculina en los tramos más altos de edad y antigüedad en la compañía (prácticamente 5 veces más hombres en el caso de edad mayor o igual de 50 y 6 en el caso de antigüedad mayor o igual de 30).

A continuación, se muestran los datos desagregados por sociedad de cada análisis que se ha referido del grupo de empresas:

ENDESA, S.A.

Proceso de selección y contratación

- A continuación, se analiza el número de **contrataciones** durante el ejercicio de referencia con una segregación por sexo:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de contrataciones		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	16	29	61,54%	78,38%	35,56%	64,44%	25,40%	46,03%	45	71,43%
1	4	3	15,38%	8,11%	57,14%	42,86%	6,35%	4,76%	7	11,11%
2	4	2	15,38%	5,41%	66,67%	33,33%	6,35%	3,17%	6	9,52%
3	0	2	0,00%	5,41%	0,00%	100,00%	0,00%	3,17%	2	3,17%
4	2	0	7,69%	0,00%	100,00%	0,00%	3,17%	0,00%	2	3,17%
Excluido de Convenio	0	1	0,00%	2,70%	0,00%	100,00%	0,00%	1,59%	1	1,59%
TOTAL	26	37	100,00%	100,00%	41,27%	58,73%	41,27%	58,73%	63	100,00%

- Así mismo, se presenta el número de **bajas** definitivas durante el ejercicio de referencia:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de bajas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	12	20	75,00%	60,61%	37,50%	62,50%	24,49%	40,82%	32	65,31%
2	1	3	6,25%	9,09%	25,00%	75,00%	2,04%	6,12%	4	8,16%
3	2	4	12,50%	12,12%	33,33%	66,67%	4,08%	8,16%	6	12,24%
4	1	0	6,25%	0,00%	100,00%	0,00%	2,04%	0,00%	1	2,04%
Excluido de Convenio	0	6	0,00%	18,18%	0,00%	100,00%	0,00%	12,24%	6	12,24%
TOTAL	16	33	100,00%	100,00%	32,65%	67,35%	32,65%	67,35%	49	100,00%

- Asimismo, se presenta el detalle de las bajas por el Acuerdo Voluntario de Salidas:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de las bajas de su sexo		% sobre el total de bajas producidas		Totales	
Motivo de la baja	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	21	17	40,38%	35,42%	20,79%	16,83%	38	38,00%
1	1	1	1,92%	2,08%	0,99%	0,99%	2	2,00%
2	12	7	23,08%	14,58%	11,88%	6,93%	19	19,00%
3	13	4	25,00%	8,33%	12,87%	3,96%	17	17,00%
4	4	6	7,69%	12,50%	3,96%	5,94%	10	10,00%
Excluidos Convenio	1	10	1,92%	20,83%	0,99%	9,90%	11	11,00%
manager	0	3	0,00%	6,25%	0,00%	2,97%	3	3,00%
TOTAL	52	48	100,00%	100,00%	51,49%	47,52%	100	100,00%

- A continuación, se ha analizado la plantilla por **tipología de contrato** (indefinido y temporal), nivel competencial y respecto al total de la plantilla a 31 de diciembre de 2021:

CONTRATO INDEFINIDO	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
0	384	340	61,05%	57,43%	31,45%	27,85%
1	29	28	4,61%	4,73%	2,38%	2,29%
2	39	23	6,20%	3,89%	3,19%	1,88%
3	52	15	8,27%	2,53%	4,26%	1,23%
4	21	3	3,34%	0,51%	1,72%	0,25%
Excluidos de convenio	77	101	12,24%	17,06%	6,31%	8,27%
Manager	27	82	4,29%	13,85%	2,21%	6,72%
TOTAL	629	592	100,00%	100,00%	51,52%	48,48%

CONTRATO TEMPORAL N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
0	3	9	27,27%	56,25%	11,11%	33,33%
1	4	5	36,36%	31,25%	14,81%	18,52%
2	3	1	27,27%	6,25%	11,11%	3,70%
3	0	1	0,00%	6,25%	0,00%	3,70%
4	1	0	9,09%	0,00%	3,70%	0,00%
TOTAL	11	16	100,00%	100,00%	40,74%	59,26%

Clasificación Profesional

- A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación, se analiza la segregación vertical dentro de la Sociedad.
- En función de los niveles del Convenio Colectivo de aplicación y de la valoración de puestos:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Totales	
Nivel de convenio y de valoración	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	387	349	60,47%	57,40%	52,58%	47,42%	736	58,97%
Nivel I	33	33	5,16%	5,43%	50,00%	50,00%	66	5,29%
Nivel II	42	24	6,56%	3,95%	63,64%	36,36%	66	5,29%
Nivel III	52	16	8,13%	2,63%	76,47%	23,53%	68	5,45%
Nivel IV	22	3	3,44%	0,49%	88,00%	12,00%	25	2,00%
Excluidos de convenio	77	101	12,03%	16,61%	43,26%	56,74%	178	14,26%
Managers	27	82	4,22%	13,49%	24,77%	75,23%	109	8,73%
TOTAL	640	608	100,00%	100,00%	51,28%	48,72%	1248	100,00%

- Se aprecia que plantilla de ENDESA S.A. a cierre de diciembre 2021 está compuesta por **1.248 personas**.
- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de mujeres en todos los niveles de convenio, salvo en el nivel de Managers y Excluidos de Convenio donde la representatividad del colectivo masculino es mayor.
- La distribución por sexo total de la sociedad es **51,28% mujeres frente a 48,72% hombres**.

Formación

- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

PERSONAS FORMADAS	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Nº Formaciones por la totalidad de su sexo de su sociedad	
Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
Digital	1.104	1.151	13,63%	15,30%	1,73	1,89
Formación Safety	815	1.064	10,06%	14,14%	1,27	1,75
Formación Técnica	572	892	7,06%	11,85%	0,89	1,47
Formación Transversal	1.624	1.568	20,05%	20,84%	2,54	2,58
Idiomas	173	115	2,14%	1,53%	0,27	0,19
Human Skills	3.811	2.735	47,06%	36,35%	5,95	4,50
TOTAL	8.099	7.525	100,00%	100,00%	12,65	12,38

HORAS DE FORMACIÓN N.º de horas de formación % sobre el total de la plantilla de su sexo Horas de formación por sexo

Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
Digital	4.306	5.384	17,73%	24,70%	6,73	8,86
Formación Safety	1.149	1.742	4,73%	7,99%	1,80	2,87
Formación Técnica	2.537	3.342	10,45%	15,33%	3,96	5,50
Formación Transversal	4.505	3.801	18,55%	17,44%	7,04	6,25
Idiomas	5.634	3.654	23,20%	16,76%	8,80	6,01
Human Skills	6.149	3.874	25,33%	17,77%	9,61	6,37
TOTAL	24.280	21.797	100,00%	100,00%	37,94	35,85

Promoción Profesional

- Teniendo en cuenta los méritos obtenidos por las personas trabajadoras durante el ejercicio 2021, se ha analizado la plantilla por **meritocracia**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
0	62	64	79,49%	91,43%	41,89%	43,24%
00	1	0	1,28%	0,00%	0,68%	0,00%
1	2	4	2,56%	5,71%	1,35%	2,70%
2	3	1	3,85%	1,43%	2,03%	0,68%
3	10	1	12,82%	1,43%	6,76%	0,68%
TOTAL	78	70	100,00%	100,00%	52,70%	47,30%

- Asimismo, se presenta el análisis de la **promoción vertical** producida en ENDESA S.A. durante el ejercicio 2021:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
1	10	8	23,81%	34,78%	15,38%	12,31%
2	26	9	61,90%	39,13%	40,00%	13,85%
3	4	4	9,52%	17,39%	6,15%	6,15%
4	2	2	4,76%	8,70%	3,08%	3,08%
TOTAL	42	23	100,00%	100,00%	64,62%	35,38%

Derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Asimismo, se ha estudiado los permisos por nacimiento en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
0	2	1	66,67%	50,00%	40,00%	20,00%
2	1	0	33,33%	0,00%	20,00%	0,00%
Excluidos de convenio	0	1	0,00%	50,00%	0,00%	20,00%
TOTAL	3	2	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%

SUSP. NACIM/CUIDADO MENOR	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
0	15	18	68,18%	75,00%	32,61%	39,13%
1	1	0	4,55%	0,00%	2,17%	0,00%
2	3	0	13,64%	0,00%	6,52%	0,00%
3	1	1	4,55%	4,17%	2,17%	2,17%
Excluidos de convenio	2	4	9,09%	16,67%	4,35%	8,70%
Manager	0	1	0,00%	4,17%	0,00%	2,17%
TOTAL	22	24	100,00%	100,00%	47,83%	52,17%

- Se ha estudiado el cambio temporal de régimen horario en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CAMBIO TEMPORAL RÉGIMEN HORARIO	Sobre el total de personas con hijos menores de 14 años		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
0	106	29	74,13%	78,38%	58,89%	16,11%
1	3	3	2,10%	8,11%	1,67%	1,67%
2	8	2	5,59%	5,41%	4,44%	1,11%
3	5	0	3,50%	0,00%	2,78%	0,00%
4	3	0	2,10%	0,00%	1,67%	0,00%
Excluidos de convenio	17	3	11,89%	8,11%	9,44%	1,67%
Manager	1	0	0,70%	0,00%	0,56%	0,00%
TOTAL	143	37	100,00%	100,00%	79,44%	20,56%

- Se ha analizado la flexibilidad horaria teniendo en cuenta los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

FLEXIBILIDAD HORARIA	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
0	0	45	0,00%	70,31%	0,00%	3,61%
1	6	3	4,96%	4,69%	0,48%	0,24%
2	10	4	8,26%	6,25%	0,80%	0,32%
3	18	1	14,88%	1,56%	1,44%	0,08%
4	4	2	3,31%	3,13%	0,32%	0,16%
Excluidos de convenio	4	9	3,31%	14,06%	0,32%	0,72%
Manager	2	0	1,65%	0,00%	0,16%	0,00%
TOTAL	121	64	100,00%	100,00%	9,70%	5,13%

- Asimismo, se ha estudiado la reducción de jornada teniendo en cuenta los niveles competenciales y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

REDUCCIONES DE JORNADA	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
0	3	3	50,00%	75,00%	30,00%	30,00%
1	1	0	16,67%	0,00%	10,00%	0,00%
4	2	0	33,33%	0,00%	20,00%	0,00%
Excluidos de convenio	0	1	0,00%	25,00%	0,00%	10,00%
TOTAL	6	4	100,00%	100,00%	60,00%	40,00%

- Asimismo, se ha estudiado las excedencias solicitadas por la plantilla en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CUIDADO FAMILIAR DE 2º GRADO	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
2	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100%
TOTAL	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

VOLUNTARIA GENERAL	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
0	5	11	62,50%	68,75%	20,83%	45,83%
1	1	1	12,50%	6,25%	4,17%	4,17%
3	1	0	12,50%	0,00%	4,17%	0,00%
Manager	1	3	12,50%	18,75%	4,17%	12,50%
Excluidos Convenio	0	1	0,00%	6,25%	0,00%	4,17%
TOTAL	8	16	100,00%	100,00%	33,33%	66,67%

VOLUNTARIA CUIDADO DE HIJOS N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
0	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

- Asimismo, se ha estudiado las excedencias solicitadas por la plantilla en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

EXCEDENCIA ESPECIAL N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
0	1	0	50,00%	0,00%	16,67%	0,00%
Manager	0	4	0,00%	100,00%	0,00%	66,67%
Excluidos de convenio	1	0	50,00%	0,00%	16,67%	0,00%
TOTAL	2	4	100,00%	100,00%	33,33%	66,67%

VOLUNTARIA CUIDADO DE HIJOS N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA, S.A.						
0	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Infrarrepresentación femenina

A continuación, se analiza la participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y grupos profesionales:

Nivel de convenio	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de la sociedad		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	387	349	60,47%	57,40%	52,58%	47,42%	31,01%	27,96%	736	58,97%
Nivel I	33	33	5,16%	5,43%	50,00%	50,00%	2,64%	2,64%	66	5,29%
Nivel II	42	24	6,56%	3,95%	63,64%	36,36%	3,37%	1,92%	66	5,29%
Nivel III	52	16	8,13%	2,63%	76,47%	23,53%	4,17%	1,28%	68	5,45%
Nivel IV	22	3	3,44%	0,49%	88,00%	12,00%	1,76%	0,24%	25	2,00%
Excluidos de convenio	77	101	12,03%	16,61%	43,26%	56,74%	6,17%	8,09%	178	14,26%
Managers	27	82	4,22%	13,49%	24,77%	75,23%	2,16%	6,57%	109	8,73%
TOTAL	640	608	100,00%	100,00%	51,28%	48,72%	51,28%	48,72%	1248	100,00%

Retribuciones

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **edad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA, S.A.						
Rango de edad / Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<30	40	43	100,00%	100,00%	48,19%	51,81%
0	28	37	70,00%	86,05%	33,73%	44,58%
1	7	4	17,50%	9,30%	8,43%	4,82%

2	4	1	10,00%	2,33%	4,82%	1,20%
3	0	1	0,00%	2,33%	0,00%	1,20%
Excluidos de convenio	1	0	2,50%	0,00%	1,20%	0,00%
30-50	429	369	100,00%	100,00%	53,76%	46,24%
0	281	237	65,50%	64,23%	35,21%	29,70%
1	18	20	4,20%	5,42%	2,26%	2,51%
2	22	13	5,13%	3,52%	2,76%	1,63%
3	21	6	4,90%	1,63%	2,63%	0,75%
4	14	3	3,26%	0,81%	1,75%	0,38%
Excluidos de convenio	59	63	13,75%	17,07%	7,39%	7,89%
Manager	14	27	3,26%	7,32%	1,75%	3,38%
>50	171	196	100,00%	100,00%	46,59%	53,41%
0	78	75	45,61%	38,27%	21,25%	20,44%
1	8	9	4,68%	4,59%	2,18%	2,45%
2	16	10	9,36%	5,10%	4,36%	2,72%
3	31	9	18,13%	4,59%	8,45%	2,45%
4	8	0	4,68%	0,00%	2,18%	0,00%
Excluidos de convenio	17	38	9,94%	19,39%	4,63%	10,35%
Manager	13	55	7,60%	28,06%	3,54%	14,99%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA S.A.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
0	387	349	100,00%	100,00%	52,58%	47,42%
<10	86	102	22,22%	29,23%	11,68%	13,86%
10-20	196	151	50,65%	43,27%	26,63%	20,52%
20-30	81	68	20,93%	19,48%	11,01%	9,24%
>30	24	28	6,20%	8,02%	3,26%	3,80%
1	33	33	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%
<10	15	11	45,45%	33,33%	22,73%	16,67%
10-20	12	15	36,36%	45,45%	18,18%	22,73%
20-30	4	2	12,12%	6,06%	6,06%	3,03%
>30	2	5	6,06%	15,15%	3,03%	7,58%
2	42	24	100,00%	100,00%	63,64%	36,36%
<10	8	5	19,05%	20,83%	12,12%	7,58%
10-20	21	12	50,00%	50,00%	31,82%	18,18%
20-30	7	1	16,67%	4,17%	10,61%	1,52%
>30	6	6	14,29%	25,00%	9,09%	9,09%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA S.A.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
3	52	16	100,00%	100,00%	76,47%	23,53%
<10	5	7	9,62%	43,75%	7,35%	10,29%
10-20	22	0	42,31%	0,00%	32,35%	0,00%
20-30	12	3	23,08%	18,75%	17,65%	4,41%
>30	13	6	25,00%	37,50%	19,12%	8,82%
4	22	3	100,00%	100,00%	88,00%	12,00%
<10	5	2	22,73%	66,67%	20,00%	8,00%
10-20	12	1	54,55%	33,33%	48,00%	4,00%
20-30	3	0	13,64%	0,00%	12,00%	0,00%
>30	2	0	9,09%	0,00%	8,00%	0,00%
Excluidos de Convenio	77	101	100,00%	100,00%	43,26%	56,74%
<10	4	8	5,19%	7,92%	2,25%	4,49%
10-20	38	41	49,35%	40,59%	21,35%	23,03%
20-30	28	37	36,36%	36,63%	15,73%	20,79%
>30	7	15	9,09%	14,85%	3,93%	8,43%
Manager	27	82	100,00%	100,00%	24,77%	75,23%
<10	0	7	0,00%	8,54%	0,00%	6,42%
10-20	8	17	29,63%	20,73%	7,34%	15,60%
20-30	17	45	62,96%	54,88%	15,60%	41,28%
>30	2	13	7,41%	15,85%	1,83%	11,93%

E. DISTR. REDES DIGIT. SL

Proceso de selección y contratación

- A continuación, se analiza el número de **contrataciones** durante el ejercicio de referencia con una segregación por sexo:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de contrataciones		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	1	3	2,13%	2,19%	25,00%	75,00%	0,54%	1,63%	4	2,17%
1	1	0	2,13%	0,00%	100,00%	0,00%	0,54%	0,00%	1	0,54%
2	45	109	95,74%	79,56%	29,22%	70,78%	24,46%	59,24%	154	83,70%
3	0	25	0,00%	18,25%	0,00%	100,00%	0,00%	13,59%	25	13,59%
TOTAL	47	137	100,00%	100,00%	25,54%	74,46%	25,54%	74,46%	184	100,00%

- Así mismo, se presenta el número de **bajas** definitivas durante el ejercicio de referencia:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de bajas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	0	3	0,00%	3,66%	0,00%	100,00%	0,00%	3,45%	3	3,45%
1	0	6	0,00%	7,32%	0,00%	100,00%	0,00%	6,90%	6	6,90%
2	0	7	0,00%	8,54%	0,00%	100,00%	0,00%	8,05%	7	8,05%
3	4	59	80,00%	71,95%	6,35%	93,65%	4,60%	67,82%	63	72,41%
4	1	2	20,00%	2,44%	33,33%	66,67%	1,15%	2,30%	3	3,45%
Excluido de Convenio	0	5	0,00%	6,10%	0,00%	100,00%	0,00%	5,75%	5	5,75%
TOTAL	5	82	100,00%	100,00%	5,75%	94,25%	5,75%	94,25%	87	100,00%

- Asimismo, se presenta el detalle de las bajas por el Acuerdo Voluntario de Salidas:

Motivo de la baja	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de las bajas de su sexo		% sobre el total de bajas producidas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	2	105	25,00%	19,59%	0,37%	19,30%	107	19,67%
1	0	34	0,00%	6,34%	0,00%	6,25%	34	6,25%
2	0	92	0,00%	17,16%	0,00%	16,91%	92	16,91%
3	4	223	50,00%	41,60%	0,74%	40,99%	227	41,73%
4	2	36	25,00%	6,72%	0,37%	6,62%	38	6,99%
Excluidos Convenio	0	32	0,00%	5,97%	0,00%	5,88%	32	5,88%
Manager	0	14	0,00%	2,61%	0,00%	2,57%	14	2,57%
TOTAL	8	536	100,00%	100,00%	1,47%	98,53%	544	100,00%

- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipología de contrato (indefinido y temporal), nivel competencial y respecto al total de la plantilla a 31 de diciembre de 2021:

CONTRATO INDEFINIDO	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
E.DISTR. REDES DIGIT. S.L.						
0	80	336	19,75%	15,07%	3,04%	12,75%
1	27	270	6,67%	12,11%	1,02%	10,25%
2	174	712	42,96%	31,93%	6,60%	27,02%
3	58	797	14,32%	35,74%	2,20%	30,25%
4	47	43	11,60%	1,93%	1,78%	1,63%
Excluidos de convenio	14	44	3,46%	1,97%	0,53%	1,67%
Manager	5	28	1,23%	1,26%	0,19%	1,06%
TOTAL	405	2.230	100,00%	100,00%	15,37%	84,63%

CONTRATO TEMPORAL N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
E.DISTR. REDES DIGIT. S.L.						
0	0	1	0,00%	2,56%	0,00%	1,92%
1	1	0	7,69%	0,00%	1,92%	0,00%
2	11	27	84,62%	69,23%	21,15%	51,92%
3	1	11	7,69%	28,21%	1,92%	21,15%
TOTAL	13	39	100,00%	100,00%	25,00%	75,00%

Clasificación profesional

- A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación, se analiza la segregación vertical dentro de la Sociedad.
- En función de los niveles del Convenio Colectivo de aplicación y de la valoración de puestos:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Totales	
Nivel de convenio y de valoración	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	80	337	19,14%	14,85%	19,18%	80,82%	417	15,51%
Nivel I	28	270	6,70%	11,89%	9,40%	90,60%	298	11,09%
Nivel II	185	739	44,26%	32,56%	20,02%	79,98%	924	34,38%
Nivel III	59	809	14,11%	35,64%	6,80%	93,20%	868	32,29%
Nivel IV	47	43	11,24%	1,89%	52,22%	47,78%	90	3,35%
Excluidos de convenio	14	44	3,35%	1,94%	24,14%	75,86%	58	2,16%
Managers	5	28	1,20%	1,23%	15,15%	84,85%	33	1,23%
TOTAL	418	2.270	100,00%	100,00%	15,55%	84,45%	2688	100,00%

- Se aprecia que plantilla de E. DISTR. REDES DIGIT. S.L. a cierre de diciembre 2021 está compuesta por 2.688 personas.
- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos los niveles de convenio salvo en el Nivel IV donde el número de mujeres supera al del colectivo masculino.
- La distribución por sexo total de la sociedad es 84,45% hombres frente a un 15,55% mujeres.

Formación

- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

PERSONAS FORMADAS	N.º de personas formadas	% sobre el total de la plantilla de su sexo		Nº Formaciones por la totalidad de su sexo de su sociedad		
Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
E.DISTR. REDES DIGIT. S.L.						
Digital	1.280	5.916	16,44%	12,99%	3,06	2,61
Formación Safety	1.683	10.833	21,62%	23,78%	4,03	4,77
Formación Técnica	1.471	10.497	18,90%	23,05%	3,52	4,62
Formación Transversal	893	5.836	11,47%	12,81%	2,14	2,57
Idiomas	59	107	0,76%	0,23%	0,14	0,05
Human Skills	2.399	12.360	30,82%	27,14%	5,74	5,44
TOTAL	7.785	45.549	100,00%	100,00%	18,62	20,07

HORAS DE FORMACIÓN N.º de horas de formación % sobre el total de la plantilla de su sexo Horas de formación por sexo

Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
E.DISTR. REDES DIGIT. S.L.						
Digital	765	9.824	4,21%	9,20%	1,83	4,33
Formación Safety	2.908	16.427	15,99%	15,38%	6,96	7,24
Formación Técnica	10.266	66.376	56,46%	62,13%	24,56	29,24
Formación Transversal	849	4.860	4,67%	4,55%	2,03	2,14
Idiomas	1.332	2.304	7,33%	2,16%	3,19	1,01
Human Skills	2.065	7.044	11,36%	6,59%	4,94	3,10
TOTAL	18.184	106.836	100,01%	100,00%	43,50	47,06

Promoción profesional.

- Teniendo en cuenta los méritos obtenidos por las personas trabajadoras durante el ejercicio 2021, se ha analizado la plantilla por **meritocracia**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
EDISTRIB. REDES DIGIT. S.L.						
0	17	58	29,31%	19,33%	4,75%	16,20%
1	7	37	12,07%	12,33%	1,96%	10,34%
2	20	109	34,48%	36,33%	5,59%	30,45%
3	7	94	12,07%	31,33%	1,96%	26,26%
4	7	2	12,07%	0,67%	1,96%	0,56%
TOTAL	58	300	100,00%	100,00%	16,20%	83,80%

- Asimismo, se presenta el análisis de la **promoción vertical** producida en E. DISTR. REDES DIGIT. S.L. durante el ejercicio 2021:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
EDISTRIB. REDES DIGIT. S.L.						
1	2	18	33,33%	29,03%	2,94%	26,47%
2	2	25	33,33%	40,32%	2,94%	36,76%
3	2	17	33,33%	27,42%	2,94%	25,00%
4	0	2	0,00%	3,23%	0,00%	2,94%
TOTAL	6	62	100,00%	100,00%	8,82%	91,18%

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

- Asimismo, se ha estudiado los permisos por nacimiento en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
E.DISTR. REDES DIGIT. S.L.						
2	1	2	50,00%	50,00%	16,67%	33,33%
3	1	1	50,00%	25,00%	16,67%	16,67%
4	0	1	0,00%	25,00%	0,00%	16,67%
TOTAL	2	4	100,00%	100,00%	33,33%	66,67%

SUSP. NACIMIENTO / CUIDADO MENOR N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
E.DISTR. REDES DIGIT. S.L.						
0	4	7	40,00%	10,77%	5,33%	9,33%
1	2	6	20,00%	9,23%	2,67%	8,00%
2	4	29	40,00%	44,62%	5,33%	38,67%
3	0	20	0,00%	30,77%	0,00%	26,67%
4	0	2	0,00%	3,08%	0,00%	2,67%
Manager	0	1	0,00%	1,54%	0,00%	1,33%
TOTAL	10	65	100,00%	100,00%	13,33%	86,67%

- Se ha estudiado el cambio temporal de régimen horario en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CAMBIO TEMPORAL RÉGIMEN HORARIO Sobre el total de personas con hijos menores de 14 años % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
E.DISTR. REDES DIGIT. S.L.						
0	4	8	14,29%	12,90%	4,44%	8,89%
1	2	5	7,14%	8,06%	2,22%	5,56%
2	11	23	39,29%	37,10%	12,22%	25,56%
3	6	26	21,43%	41,94%	6,67%	28,89%
4	4	0	14,29%	0,00%	4,44%	0,00%
Excluidos de convenio	1	0	3,57%	0,00%	1,11%	0,00%
TOTAL	27	61	100,00%	100,00%	31,11%	68,89%

- Se ha analizado la flexibilidad horaria teniendo en cuenta los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

FLEXIBILIDAD HORARIA	N.º personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de esa sociedad	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
E.DISTR. REDES DIGIT. S.L.						
0	33	91	24,29%	13,91%	1,26%	3,39%
1	15	55	10,71%	8,72%	0,56%	2,12%
2	53	183	37,86%	28,29%	1,97%	6,88%
3	16	262	12,14%	45,87%	0,63%	11,16%
4	18	18	14,29%	2,75%	0,74%	0,67%
Excluidos de convenio	1	3	0,71%	0,46%	0,04%	0,11%
TOTAL	136	612	100,00%	100,00%	5,21%	24,33%

- Asimismo, se ha estudiado la reducción de jornada teniendo en cuenta los niveles competenciales, el sexo y la distribución de sexo respecto de total de la plantilla.

REDUCCIONES DE JORNADA	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
E.DISTR. REDES DIGIT. S.L.						
0	0	2	0,00%	28,57%	0,00%	12,50%
1	2	2	22,22%	28,57%	12,50%	12,50%
2	5	2	55,56%	28,57%	31,25%	12,50%

3	2	0	22,22%	0,00%	12,50%	0,00%
4	0	1	0,00%	14,29%	0,00%	6,25%
TOTAL	9	7	100,00%	100,00%	56,25%	43,75%

- Asimismo, se ha estudiado las excedencias solicitadas por la plantilla en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

VOLUNTARIA GENERAL	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
E. DISTR. REDES DIGIT. S.L.						
0	0	2	0,00%	40,00%	0,00%	33,33%
2	1	0	100,00%	0,00%	16,67%	0,00%
Manager	0	2	0,00%	40,00%	0,00%	33,33%
Excluidos convenio	0	1	0,00%	20,00%	0,00%	16,67%
TOTAL	1	5	100,00%	100,00%	16,67%	83,33%

VOLUNTARIA CUIDADO DE HIJOS	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
E. DISTR. REDES DIGIT. S.L.						
3	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

EXCEDENCIA ESPECIAL N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
EDISTRIB. REDES DIGIT. S.L.						
0	0	2	0,00%	66,67%	0,00%	66,67%
1	0	1	0,00%	33,33%	0,00%	33,33%
TOTAL	0	3	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

EXC. FORZOSA POR CARGO PÚBLICO N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
EDISTRIB. REDES DIGIT. S.L.						
3	0	1	0,00%	50,00%	0,00%	100,00%
Excluidos de convenio	1	0	50,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	1	50,00%	50,00%	100,00%	100,00%

Infrarrepresentación femenina.

- A continuación, se analiza la participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y grupos profesionales:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de la sociedad		Totales	
Nivel de convenio	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	80	337	19,14%	14,85%	19,18%	80,82%	2,98%	12,54%	417	15,51%
Nivel I	28	270	6,70%	11,89%	9,40%	90,60%	1,04%	10,04%	298	11,09%
Nivel II	185	739	44,26%	32,56%	20,02%	79,98%	6,88%	27,49%	924	34,38%
Nivel III	59	809	14,11%	35,64%	6,80%	93,20%	2,19%	30,10%	868	32,29%

Nivel IV	47	43	11,24%	1,89%	52,22%	47,78%	1,75%	1,60%	90	3,35%
Excluidos de convenio	14	44	3,35%	1,94%	24,14%	75,86%	0,52%	1,64%	58	2,16%
Managers	5	28	1,20%	1,23%	15,15%	84,85%	0,19%	1,04%	33	1,23%
TOTAL	418	2.270	100,00%	100,00%	15,55%	84,45%	15,55%	84,45%	2688	100,00%

Retribuciones.

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **edad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Rango de edad / Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<30	35	124	100,00%	100,00%	22,01%	77,99%
0	0	4	0,00%	3,23%	0,00%	2,52%
1	1	0	2,86%	0,00%	0,63%	0,00%
2	34	90	97,14%	72,58%	21,38%	56,60%
3	0	30	0,00%	24,19%	0,00%	18,87%
30-50	249	997	100,00%	100,00%	19,98%	80,02%
0	58	159	23,29%	15,95%	4,65%	12,76%
1	21	120	8,43%	12,04%	1,69%	9,63%
2	115	368	46,18%	36,91%	9,23%	29,53%
3	23	316	9,24%	31,70%	1,85%	25,36%
4	23	6	9,24%	0,60%	1,85%	0,48%
Excluidos de convenio	4	14	1,61%	1,40%	0,32%	1,12%
Manager	5	14	2,01%	1,40%	0,40%	1,12%
>50	134	1.149	100,00%	100,00%	10,44%	89,56%

0	22	174	16,42%	15,14%	1,71%	13,56%
1	6	150	4,48%	13,05%	0,47%	11,69%
2	36	281	26,87%	24,46%	2,81%	21,90%
3	36	463	26,87%	40,30%	2,81%	36,09%
4	24	37	17,91%	3,22%	1,87%	2,88%
Excluidos de convenio	10	30	7,46%	2,61%	0,78%	2,34%
Manager	0	14	0,00%	1,22%	0,00%	1,09%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

E. DISTR. REDES DIGIT. S.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
0	337	417	100,00%	100,00%	19,18%	80,82%
<10	16	21	6,25%	4,75%	1,20%	3,84%
10-20	78	108	37,50%	23,15%	7,19%	18,71%
20-30	142	176	42,50%	42,14%	8,15%	34,05%
>30	101	112	13,75%	29,97%	2,64%	24,22%
1	270	298	100,00%	100,00%	9,40%	90,60%
<10	8	10	7,14%	2,96%	0,67%	2,68%
10-20	75	88	46,43%	27,78%	4,36%	25,17%
20-30	100	111	39,29%	37,04%	3,69%	33,56%
>30	87	89	7,14%	32,22%	0,67%	29,19%
2	739	924	100,00%	100,00%	20,02%	79,98%

<10	212	281	37,30%	28,69%	7,47%	22,94%
10-20	210	287	41,62%	28,42%	8,33%	22,73%
20-30	85	103	9,73%	11,50%	1,95%	9,20%
>30	232	253	11,35%	31,39%	2,27%	25,11%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

E. DISTR. REDES DIGIT. S.L.							
		N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad		MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
3	59	809	868	100,00%	100,00%	6,80%	93,20%
<10	7	168	175	11,86%	20,77%	0,81%	19,35%
10-20	23	164	187	38,98%	20,27%	2,65%	18,89%
20-30	4	119	123	6,78%	14,71%	0,46%	13,71%
>30	25	358	383	42,37%	44,25%	2,88%	41,24%
4	47	43	90	100,00%	100,00%	52,22%	47,78%
<10	3	1	4	6,38%	2,33%	3,33%	1,11%
10-20	23	3	26	48,94%	6,98%	25,56%	3,33%
20-30	7	14	21	14,89%	32,56%	7,78%	15,56%
>30	14	25	39	29,79%	58,14%	15,56%	27,78%
Excluidos de Convenio	14	44	58	100,00%	100,00%	24,14%	75,86%
10-20	2	4	6	14,29%	9,09%	3,45%	6,90%
20-30	7	22	29	50,00%	50,00%	12,07%	37,93%

>30	5	18	23	35,71%	40,91%	8,62%	31,03%
Manager	5	28	33	100,00%	100,00%	15,15%	84,85%
10-20	2	7	9	40,00%	25,00%	6,06%	21,21%
20-30	3	17	20	60,00%	60,71%	9,09%	51,52%
>30	0	4	4	0,00%	14,29%	0,00%	12,12%

ENDESA ENERGÍA, S.A.U.

Proceso de selección y contratación

- A continuación, se analiza el número de **contrataciones** durante el ejercicio de referencia con una segregación por sexo:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de contrataciones		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	6	13	33,33%	44,83%	31,58%	68,42%	12,77%	27,66%	19	40,43%
2	11	16	61,11%	55,17%	40,74%	59,26%	23,40%	34,04%	27	57,45%
Excluido de Convenio	1	0	5,56%	0,00%	100,00%	0,00%	2,13%	0,00%	1	2,13%
TOTAL	18	29	100,00%	100,00%	38,30%	61,70%	38,30%	61,70%	47	100,00%

- Así mismo, se presenta el número de **bajas** definitivas durante el ejercicio de referencia:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de bajas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	3	11	37,50%	40,74%	21,43%	78,57%	8,57%	31,43%	14	40,00%
2	2	12	25,00%	44,44%	14,29%	85,71%	5,71%	34,29%	14	40,00%
3	1	1	12,50%	3,70%	50,00%	50,00%	2,86%	2,86%	2	5,71%
4	2	1	25,00%	3,70%	66,67%	33,33%	5,71%	2,86%	3	8,57%
Excluido de Convenio	0	2	0,00%	7,41%	0,00%	100,00%	0,00%	5,71%	2	5,71%
TOTAL	8	27	100,00%	100,00%	22,86%	77,14%	22,86%	77,14%	35	100,00%

- Asimismo, se presenta el detalle de las salidas por el Acuerdo Voluntario de Salidas:

Motivo de la baja	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de las bajas de su sexo		% sobre el total de bajas producidas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	4	16	40,00%	29,63%	6,25%	25,00%	20	31,25%
1	0	4	0,00%	7,41%	0,00%	6,25%	4	6,25%
2	2	26	20,00%	48,15%	3,13%	40,63%	28	43,75%
3	2	1	20,00%	1,85%	3,13%	1,56%	3	4,69%
4	1	4	10,00%	7,41%	1,56%	6,25%	5	7,81%
Excluidos Convenio	1	2	10,00%	3,70%	1,56%	3,13%	3	4,69%
manager	0	1	0,00%	1,85%	0,00%	1,56%	1	1,56%
TOTAL	10	54	100,00%	100,00%	15,63%	84,38%	64	100,00%

- A continuación, se ha analizado la plantilla por **tipología de contrato** (indefinido y temporal), nivel competencial y respecto al total de la plantilla a 31 de diciembre de 2021:

CONTRATO INDEFINIDO	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA ENERGÍA, S.A.U.						
0	139	234	49,82%	57,64%	20,29%	34,16%
1	2	5	0,72%	1,23%	0,29%	0,73%
2	83	90	29,75%	22,17%	12,12%	13,14%
3	17	4	6,09%	0,99%	2,48%	0,58%
4	12	8	4,30%	1,97%	1,75%	1,17%
Excluidos de convenio	20	45	7,17%	11,08%	2,92%	6,57%
Manager	6	20	2,15%	4,93%	0,88%	2,92%
TOTAL	279	406	100,00%	100,00%	40,73%	59,27%
CONTRATO TEMPORAL	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA ENERGÍA, S.A.U.						
0	0	3	0,00%	18,75%	0,00%	12,50%
2	8	13	100,00%	81,25%	33,33%	54,17%
TOTAL	8	16	100,00%	100,00%	33,33%	66,67%

Clasificación Profesional

- A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación se analiza la segregación vertical dentro de la Sociedad.
- En función de los niveles del Convenio Colectivo de aplicación y de la valoración de puestos:

Nivel de convenio y de valoración	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	139	237	48,43%	55,90%	36,97%	63,03%	376	52,88%
Nivel I	2	5	0,70%	1,18%	28,57%	71,43%	7	0,98%
Nivel II	91	103	31,71%	24,29%	46,91%	53,09%	194	27,29%
Nivel III	17	6	5,92%	1,42%	73,91%	26,09%	23	3,23%
Nivel IV	12	8	4,18%	1,89%	60,00%	40,00%	20	2,81%
Excluidos de convenio	20	45	6,97%	10,61%	30,77%	69,23%	65	9,14%
Managers	6	20	2,09%	4,72%	23,08%	76,92%	26	3,66%
TOTAL	287	424	100,00%	100,00%	40,37%	59,63%	711	100,00%

- Se aprecia que plantilla de ENDESA ENERGÍA, S.A.U. a cierre de diciembre 2021 está compuesta por **711 personas**.
- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos los niveles de convenio salvo en los Niveles III y IV donde el número de mujeres supera al del colectivo masculino.
- La distribución por sexo total de la sociedad es **59,63% hombres frente a un 40,37% mujeres**.

Formación

A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

PERSONAS FORMADAS N.º de personas formadas % sobre el total de la plantilla de su sexo N.º Formaciones por la totalidad de su sexo de su sociedad

Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA ENERGÍA, S.A.U.						
Digital	361	584	17,12%	15,92%	1,26	1,38
Formación Safety	141	368	6,69%	10,03%	0,49	0,87
Formación Técnica	481	1.004	22,81%	27,36%	1,68	2,37
Formación Transversal	379	793	17,97%	21,61%	1,32	1,87
Idiomas	57	73	2,70%	1,99%	0,20	0,17
Human Skills	690	847	32,72%	23,09%	2,40	2,00
TOTAL	2.109	3.669	100,00%	100,00%	7,35	8,65

HORAS DE FORMACIÓN N.º de horas de formación % sobre el total de la plantilla de su sexo Horas de formación por sexo

Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA ENERGÍA, S.A.U.						
Digital	2.215	4.008	29,01%	30,09%	7,72	9,45
Formación Safety	307	783	4,02%	5,88%	1,07	1,85
Formación Técnica	1.797	3.026	23,54%	22,72%	6,26	7,14
Formación Transversal	688	2.526	9,01%	18,96%	2,40	5,96
Idiomas	1.242	1.368	16,27%	10,27%	4,33	3,23
Human Skills	1.387	1.611	18,17%	12,09%	4,83	3,80
TOTAL	7.635	13.320	100,01%	100,02%	26,60	31,42

Promoción profesional

- Teniendo en cuenta los méritos obtenidos por las personas trabajadoras durante el ejercicio 2021, se ha analizado la plantilla por **meritocracia**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA ENERGIA, S.A.U.						
0	27	46	75,00%	88,46%	30,68%	52,27%
2	8	5	22,22%	9,62%	9,09%	5,68%
3	1	1	2,78%	1,92%	1,14%	1,14%
TOTAL	36	52	100,00%	100,00%	40,91%	59,09%

- Asimismo, se presenta el análisis de la **promoción vertical** producida en ENDESA ENERGÍA, S.A.U. durante el ejercicio 2021:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA ENERGIA, S.A.U.						
1	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	4,00%
2	9	7	60,00%	70,00%	36,00%	28,00%
3	2	0	13,33%	0,00%	8,00%	0,00%
4	4	2	26,67%	20,00%	16,00%	8,00%
TOTAL	15	10	100,00%	100,00%	60,00%	40,00%

Derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Asimismo, se ha estudiado los permisos por nacimiento en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA ENERGÍA, S.A.U.						
0	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	33,33%
2	2	0	100,00%	0,00%	66,67%	0,00%
TOTAL	2	1	100,00%	100,00%	66,67%	33,33%

SUSP. NACIM / CUIDADO MENOR	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA ENERGÍA, S.A.U.						
0	8	22	53,33%	56,76%	15,38%	40,38%
2	6	10	40,00%	27,03%	11,54%	19,23%
3	1	1	6,67%	2,70%	1,92%	1,92%
Excluidos convenio	0	4	0,00%	10,81%	0,00%	7,69%
Manager	0	1	0,00%	2,70%	0,00%	1,92%
TOTAL	15	38	100,00%	100,00%	28,85%	71,15%

- Se ha estudiado el cambio temporal de régimen horario en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CAMBIO TEMPORAL RÉGIMEN HORARIO Sobre el total de personas con hijos menores de 14 años % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA ENERGÍA, S.A.U.						
0	32	25	48,48%	71,43%	31,68%	24,75%
1	1	0	1,52%	0,00%	0,99%	0,00%
2	24	9	36,36%	25,71%	23,76%	8,91%
3	5	0	7,58%	0,00%	4,95%	0,00%
4	2	0	3,03%	0,00%	1,98%	0,00%
Excluidos de convenio	2	1	3,03%	2,86%	1,98%	0,99%
TOTAL	66	35	100,00%	100,00%	65,35%	34,65%

- Se ha analizado la flexibilidad horaria teniendo en cuenta los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

FLEXIBILIDAD HORARIA Distribución sobre el total de hombres y mujeres de esa sociedad % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de esa sociedad

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA ENERGÍA, S.A.U.						
0	13	10	43,33%	47,62%	1,93%	1,48%
2	8	8	26,67%	38,10%	1,19%	1,19%
3	4	1	13,33%	4,76%	0,59%	0,15%
4	5	1	16,67%	4,76%	0,74%	0,15%
Excluidos de convenio	0	1	0,00%	4,76%	0,00%	0,15%
TOTAL	30	21	100,00%	100,00%	4,44%	3,11%

- Asimismo, se ha estudiado la reducción de jornada teniendo en cuenta los niveles competenciales y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

REDUCCIONES DE JORNADA	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA ENERGÍA, S.A.U.						
0	1	1	50,00%	0,00%	33,33%	33,33%
2	1	0	50,00%	0,00%	33,33%	0,00%
TOTAL	2	1	100,00%	0,00%	66,67%	33,33%

- Asimismo, se ha estudiado las excedencias solicitadas por la plantilla en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

VOLUNTARIA GENERAL	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA ENERGÍA, S.A.U.						
0	6	9	85,71%	69,23%	30,00%	45,00%
2	1	2	14,29%	15,38%	5,00%	10,00%
Manager	0	1	0,00%	7,69%	0,00%	5,00%
Excluidos Convenio	0	1	0,00%	7,69%	0,00%	5,00%
TOTAL	7	13	100,00%	100,00%	35,00%	65,00%

VOLUNTARIA CUIDADO DE HIJOS N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA ENERGÍA, S.A.U.						
0	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Infrarrepresentación femenina

- A continuación, se analiza la participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y grupos profesionales:

Nivel de convenio	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de la sociedad		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	139	237	48,43%	55,90%	36,97%	63,03%	19,55%	33,33%	376	52,88%
Nivel I	2	5	0,70%	1,18%	28,57%	71,43%	0,28%	0,70%	7	0,98%
Nivel II	91	103	31,71%	24,29%	46,91%	53,09%	12,80%	14,49%	194	27,29%
Nivel III	17	6	5,92%	1,42%	73,91%	26,09%	2,39%	0,84%	23	3,23%
Nivel IV	12	8	4,18%	1,89%	60,00%	40,00%	1,69%	1,13%	20	2,81%
Excluidos de convenio	20	45	6,97%	10,61%	30,77%	69,23%	2,81%	6,33%	65	9,14%
Managers	6	20	2,09%	4,72%	23,08%	76,92%	0,84%	2,81%	26	3,66%
TOTAL	287	424	100,00%	100,00%	40,37%	59,63%	40,37%	59,63%	711	100,00%

Retribuciones

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **edad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA ENERGÍA, S.A.U.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Rango de edad / Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<30	29	37	100,00%	100,00%	43,94%	56,06%
0	18	30	62,07%	81,08%	27,27%	45,45%
1	1	0	3,45%	0,00%	1,52%	0,00%
2	10	7	34,48%	18,92%	15,15%	10,61%
30-50	206	301	100,00%	100,00%	40,63%	59,37%
0	106	171	51,46%	56,81%	20,91%	33,73%
1	1	4	0,49%	1,33%	0,20%	0,79%
2	64	82	31,07%	27,24%	12,62%	16,17%
3	11	2	5,34%	0,66%	2,17%	0,39%
4	5	2	2,43%	0,66%	0,99%	0,39%
Excluidos de convenio	16	30	7,77%	9,97%	3,16%	5,92%
Manager	3	10	1,46%	3,32%	0,59%	1,97%
>50	52	86	100,00%	100,00%	37,68%	62,32%
0	15	36	28,85%	41,86%	10,87%	26,09%
1	0	1	0,00%	1,16%	0,00%	0,72%
2	17	14	32,69%	16,28%	12,32%	10,14%
3	6	4	11,54%	4,65%	4,35%	2,90%

4	7	6	13,46%	6,98%	5,07%	4,35%
Excluidos de convenio	4	15	7,69%	17,44%	2,90%	10,87%
Manager	3	10	5,77%	11,63%	2,17%	7,25%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA ENERGÍA, S.A.U.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
0	139	237	100,00%	100,00%	36,97%	63,03%
<10	52	103	37,41%	43,46%	13,83%	27,39%
10-20	50	80	35,97%	33,76%	13,30%	21,28%
20-30	29	47	20,86%	19,83%	7,71%	12,50%
>30	8	7	5,76%	2,95%	2,13%	1,86%
1	2	5	100,00%	100,00%	28,57%	71,43%
<10	2	1	100,00%	20,00%	28,57%	14,29%
10-20	0	3	0,00%	60,00%	0,00%	42,86%
20-30	0	1	0,00%	20,00%	0,00%	14,29%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2	91	103	100,00%	100,00%	46,91%	53,09%
<10	31	60	34,07%	58,25%	15,98%	30,93%
10-20	38	28	41,76%	27,18%	19,59%	14,43%
20-30	18	2	19,78%	1,94%	9,28%	1,03%
>30	4	13	4,40%	12,62%	2,06%	6,70%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA ENERGÍA, S.A.U.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
3	17	6	100,00%	100,00%	73,91%	26,09%
<10	2	0	11,76%	0,00%	8,70%	0,00%
10-20	10	2	58,82%	33,33%	43,48%	8,70%
20-30	3	2	17,65%	33,33%	13,04%	8,70%
>30	2	2	11,76%	33,33%	8,70%	8,70%
4	12	8	100,00%	100,00%	60,00%	40,00%
<10	0	2	0,00%	25,00%	0,00%	10,00%
10-20	5	1	41,67%	12,50%	25,00%	5,00%
20-30	6	0	50,00%	0,00%	30,00%	0,00%
>30	1	5	8,33%	62,50%	5,00%	25,00%
Excluidos de Convenio	20	45	100,00%	100,00%	30,77%	69,23%
<10	1	2	5,00%	4,44%	1,54%	3,08%
10-20	11	17	55,00%	37,78%	16,92%	26,15%
20-30	7	21	35,00%	46,67%	10,77%	32,31%
>30	1	5	5,00%	11,11%	1,54%	7,69%
Manager	6	20	100,00%	100,00%	23,08%	76,92%
<10	0	1	0,00%	5,00%	0,00%	3,85%
10-20	0	5	0,00%	25,00%	0,00%	19,23%
20-30	5	12	83,33%	60,00%	19,23%	46,15%

>30	1	2	16,67%	10,00%	3,85%	7,69%
-----	---	---	--------	--------	-------	-------

ENDESA GENERACIÓN, S.A.

Proceso de selección y contratación

- A continuación, se analiza el número de **contrataciones** durante el ejercicio de referencia con una segregación por sexo:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de contrataciones		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	5	9	83,33%	25,71%	35,71%	64,29%	12,20%	21,95%	14	34,15%
1	1	1	16,67%	2,86%	50,00%	50,00%	2,44%	2,44%	2	4,88%
2	0	8	0,00%	22,86%	0,00%	100,00%	0,00%	19,51%	8	19,51%
3	0	4	0,00%	11,43%	0,00%	100,00%	0,00%	9,76%	4	9,76%
4	0	13	0,00%	37,14%	0,00%	100,00%	0,00%	31,71%	13	31,71%
TOTAL	6	35	100,00%	100,00%	14,63%	85,37%	14,63%	85,37%	41	100,00%

- Así mismo, se presenta el número de **bajas** definitivas durante el ejercicio de referencia:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de bajas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	0	12	0,00%	17,39%	0,00%	100,00%	0,00%	16,90%	12	16,90%
1	0	8	0,00%	11,59%	0,00%	100,00%	0,00%	11,27%	8	11,27%
2	0	16	0,00%	23,19%	0,00%	100,00%	0,00%	22,54%	16	22,54%
3	1	22	50,00%	31,88%	4,35%	95,65%	1,41%	30,99%	23	32,39%
4	1	10	50,00%	14,49%	9,09%	90,91%	1,41%	14,08%	11	15,49%
Excluido de Convenio	0	1	0,00%	1,45%	0,00%	100,00%	0,00%	1,41%	1	1,41%
TOTAL	2	69	100,00%	100,00%	2,82%	97,18%	2,82%	97,18%	71	100,00%

- Asimismo, se presenta el detalle de las bajas por el Acuerdo Voluntario de Salidas:

Motivo de la baja	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de las bajas de su sexo		% sobre el total de bajas producidas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	0	5	0,00%	5,49%	0,00%	4,90%	5	4,95%
1	2	11	20,00%	12,09%	1,96%	10,78%	13	12,87%
2	2	15	20,00%	16,48%	1,96%	14,71%	17	16,83%
3	2	40	20,00%	43,96%	1,96%	39,22%	42	41,58%
4	4	18	40,00%	19,78%	3,92%	17,65%	22	21,78%
Excluidos Convenio	0	2	0,00%	2,20%	0,00%	1,96%	2	1,98%
manager	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTAL	10	91	100,00%	100,00%	9,80%	89,22%	101	100,00%

- A continuación, se ha analizado la plantilla por **tipología de contrato** (indefinido y temporal), nivel competencial y respecto al total de la plantilla a 31 de diciembre de 2021:

CONTRATO INDEFINIDO	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA GENERACIÓN, S.A.						
0	45	168	45,92%	21,24%	5,06%	18,90%
1	11	124	11,22%	15,68%	1,24%	13,95%
2	12	122	12,24%	15,42%	1,35%	13,72%
3	21	213	21,43%	26,93%	2,36%	23,96%
4	4	107	4,08%	13,53%	0,45%	12,04%
Excluidos de convenio	1	43	1,02%	5,44%	0,11%	4,84%
Manager	4	14	4,08%	1,77%	0,45%	1,57%
TOTAL	98	791	100,00%	100,00%	11,02%	88,98%

CONTRATO TEMPORAL	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA GENERACIÓN, S.A.						
0	1	1	33,33%	5,26%	4,55%	4,55%
1	1	0	33,33%	0,00%	4,55%	0,00%
2	0	4	0,00%	21,05%	0,00%	18,18%
3	1	4	33,33%	21,05%	4,55%	18,18%
4	0	10	0,00%	52,63%	0,00%	45,45%
TOTAL	3	19	100,00%	100,00%	13,64%	86,36%

Clasificación Profesional

- A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación se analiza la segregación vertical dentro de la Sociedad.
- En función de los niveles del Convenio Colectivo de aplicación y de la valoración de puestos:

Nivel de convenio y de valoración	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	46	169	45,54%	20,86%	21,40%	78,60%	215	23,60%
Nivel I	12	124	11,88%	15,31%	8,82%	91,18%	136	14,93%
Nivel II	12	126	11,88%	15,56%	8,70%	91,30%	138	15,15%
Nivel III	22	217	21,78%	26,79%	9,21%	90,79%	239	26,23%
Nivel IV	4	117	3,96%	14,44%	3,31%	96,69%	121	13,28%
Excluidos de convenio	1	43	0,99%	5,31%	2,27%	97,73%	44	4,83%
Managers	4	14	3,96%	1,73%	22,22%	77,78%	18	1,98%
TOTAL	101	810	100,00%	100,00%	11,09%	88,91%	911	100,00%

- Se aprecia que plantilla de ENDESA GENERACIÓN, S.A. a cierre de diciembre 2021 está compuesta por **911 personas**.
- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos los niveles de convenio.
- La distribución por sexo total de la sociedad es **88,91% hombres frente a un 11,09% mujeres**.

Formación

- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

PERSONAS FORMADAS	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Nº Formaciones por la totalidad de su sexo de su sociedad	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA GENERACIÓN, S.A.						
Digital	205	2.083	8,39%	9,04%	2,03	2,57
Formación Safety	973	10.456	39,84%	45,40%	9,63	12,91
Formación Técnica	298	1.784	12,20%	7,75%	2,95	2,20
Formación Transversal	389	3.650	15,93%	15,85%	3,85	4,51
Idiomas	35	91	1,43%	0,40%	0,35	0,11
Human Skills	542	4.969	22,19%	21,57%	5,37	6,13
TOTAL	2.442	23.033	100,00%	100,00%	24,18	28,44

HORAS DE FORMACIÓN	N.º de horas de formación		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Horas de formación por sexo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA GENERACIÓN, S.A.						
Digital	659	1.293	11,85%	2,73%	6,52	1,60
Formación Safety	922	13.627	16,58%	28,80%	9,13	16,82
Formación Técnica	1.423	23.647	25,58%	49,98%	14,09	29,19
Formación Transversal	833	3.160	14,98%	6,68%	8,25	3,90
Idiomas	1.074	2.244	19,31%	4,74%	10,63	2,77
Human Skills	651	3.343	11,70%	7,07%	6,45	4,13
TOTAL	5.562	47.313	100,00%	100,00%	55,07	58,41

Promoción Profesional

- Teniendo en cuenta los méritos obtenidos por las personas trabajadoras durante el ejercicio 2021, se ha analizado la plantilla por **meritocracia**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA GENERACIÓN, S.A.						
0	4	29	44,44%	32,22%	4,04%	29,29%
1	1	15	11,11%	16,67%	1,01%	15,15%
2	1	12	11,11%	13,33%	1,01%	12,12%
3	3	22	33,33%	24,44%	3,03%	22,22%
4	0	12	0,00%	13,33%	0,00%	12,12%
TOTAL	9	90	100,00%	100,00%	9,09%	90,91%

- Asimismo, se presenta el análisis de la **promoción vertical** producida en ENDESA GENERACIÓN S.A. durante el ejercicio 2021:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA GENERACIÓN, S.A.						
1	0	4	0,00%	16,67%	0,00%	15,38%
2	2	9	100,00%	37,50%	7,69%	34,62%
3	0	5	0,00%	20,83%	0,00%	19,23%
4	0	6	0,00%	25,00%	0,00%	23,08%
TOTAL	2	24	100,00%	100,00%	7,69%	92,31%

Derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Asimismo, se ha estudiado los permisos por nacimiento en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CUIDADO LACTANTE <12M N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA GENERACIÓN, S.A.						
0	0	1	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
3	0	1	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
TOTAL	0	2	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

7 N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA GENERACIÓN, S.A.						
0	0	13	0,00%	32,50%	0,00%	31,71%
1	1	4	100,00%	10,00%	2,44%	9,76%
2	0	4	0,00%	10,00%	0,00%	9,76%
3	0	10	0,00%	25,00%	0,00%	24,39%
4	0	5	0,00%	12,50%	0,00%	12,20%
Excluidos de convenio	0	4	0,00%	10,00%	0,00%	9,76%
TOTAL	1	40	100,00%	100,00%	2,44%	97,56%

- Se ha estudiado el cambio temporal de régimen horario en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CAMBIO TEMPORAL RÉGIMEN HORARIO	Sobre el total de personas con hijos menores de 14 años		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA GENERACIÓN, S.A.						
0	15	13	83,33%	100,00%	48,39%	41,94%
2	1	0	5,56%	0,00%	3,23%	0,00%
3	1	0	5,56%	0,00%	3,23%	0,00%
Excluidos de convenio	1	0	5,56%	0,00%	3,23%	0,00%
TOTAL	18	13	100,00%	100,00%	58,06%	41,94%

- Se ha analizado la flexibilidad horaria teniendo en cuenta los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

FLEXIBILIDAD HORARIA	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA GENERACIÓN, S.A.						
0	5	21	50,00%	33,33%	0,55%	2,31%
1	1	4	10,00%	6,35%	0,11%	0,44%
2	1	17	10,00%	26,98%	0,11%	1,87%
3	3	17	30,00%	26,98%	0,33%	1,87%
4	0	2	0,00%	3,17%	0,00%	0,22%
Excluidos de convenio	0	2	0,00%	3,17%	0,00%	0,22%
TOTAL	10	63	100,00%	100,00%	1,10%	6,93%

- Asimismo, se ha estudiado las excedencias solicitadas por la plantilla en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

VOLUNTARIA GENERAL N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA GENERACIÓN S.A.						
0	2	3	66,67%	37,50%	18,18%	27,27%
2	1	2	33,33%	25,00%	9,09%	18,18%
Manager	0	1	0,00%	12,50%	0,00%	9,09%
Excluidos convenio	0	2	0,00%	25,00%	0,00%	18,18%
TOTAL	3	8	100,00%	100,00%	27,27%	72,73%

VOLUNTARIA CUIDADO DE HIJOS N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA GENERACIÓN S.A.						
0	2	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	2	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Infrarrepresentación femenina

- A continuación, se analiza la participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y grupos profesionales:

Nivel de convenio	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de la sociedad		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	46	169	45,54%	20,86%	21,40%	78,60%	5,05%	18,55%	215	23,60%
Nivel I	12	124	11,88%	15,31%	8,82%	91,18%	1,32%	13,61%	136	14,93%
Nivel II	12	126	11,88%	15,56%	8,70%	91,30%	1,32%	13,83%	138	15,15%

Nivel III	22	217	21,78%	26,79%	9,21%	90,79%	2,41%	23,82%	239	26,23%
Nivel IV	4	117	3,96%	14,44%	3,31%	96,69%	0,44%	12,84%	121	13,28%
Excluidos de convenio	1	43	0,99%	5,31%	2,27%	97,73%	0,11%	4,72%	44	4,83%
Managers	4	14	3,96%	1,73%	22,22%	77,78%	0,44%	1,54%	18	1,98%
TOTAL	101	810	100,00%	100,00%	11,09%	88,91%	11,09%	88,91%	911	100,00%

Retribuciones

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **edad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA GENERACIÓN, S.A.						
Rango de edad / Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<30	7	14	100,00%	100,00%	33,33%	66,67%
0	4	4	57,14%	28,57%	19,05%	19,05%
1	1	1	14,29%	7,14%	4,76%	4,76%
2	0	4	0,00%	28,57%	0,00%	19,05%
3	1	1	14,29%	7,14%	4,76%	4,76%
4	1	4	14,29%	28,57%	4,76%	19,05%
30-50	71	493	100,00%	100,00%	12,59%	87,41%
0	36	117	50,70%	23,73%	6,38%	20,74%
1	11	88	15,49%	17,85%	1,95%	15,60%
2	8	66	11,27%	13,39%	1,42%	11,70%
3	14	117	19,72%	23,73%	2,48%	20,74%

4	0	80	0,00%	16,23%	0,00%	14,18%
Excluidos de convenio	0	24	0,00%	4,87%	0,00%	4,26%
Manager	2	1	2,82%	0,20%	0,35%	0,18%
>50	23	303	100,00%	100,00%	7,06%	92,94%
0	6	48	26,09%	15,84%	1,84%	14,72%
1	0	35	0,00%	11,55%	0,00%	10,74%
2	4	56	17,39%	18,48%	1,23%	17,18%
3	7	99	30,43%	32,67%	2,15%	30,37%
4	3	33	13,04%	10,89%	0,92%	10,12%
Excluidos de convenio	1	19	4,35%	6,27%	0,31%	5,83%
Manager	2	13	8,70%	4,29%	0,61%	3,99%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA GENERACIÓN, S.A.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
0	46	169	100,00%	100,00%	21,40%	78,60%
<10	15	31	32,61%	18,34%	6,98%	14,42%
10-20	27	90	58,70%	53,25%	12,56%	41,86%
20-30	2	25	4,35%	14,79%	0,93%	11,63%
>30	2	23	4,35%	13,61%	0,93%	10,70%
1	12	124	100,00%	100,00%	8,82%	91,18%
<10	4	24	33,33%	19,35%	2,94%	17,65%
10-20	6	69	50,00%	55,65%	4,41%	50,74%

20-30	2	11	16,67%	8,87%	1,47%	8,09%
>30	0	20	0,00%	16,13%	0,00%	14,71%
2	12	126	100,00%	100,00%	8,70%	91,30%
<10	1	24	8,33%	19,05%	0,72%	17,39%
10-20	7	46	58,33%	36,51%	5,07%	33,33%
20-30	1	14	8,33%	11,11%	0,72%	10,14%
>30	3	42	25,00%	33,33%	2,17%	30,43%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA GENERACIÓN, S.A.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
3	22	217	100,00%	100,00%	9,21%	90,79%
<10	3	29	13,64%	13,36%	1,26%	12,13%
10-20	11	105	50,00%	48,39%	4,60%	43,93%
20-30	1	10	4,55%	4,61%	0,42%	4,18%
>30	7	73	31,82%	33,64%	2,93%	30,54%
4	4	117	100,00%	100,00%	3,31%	96,69%
<10	1	52	25,00%	44,44%	0,83%	42,98%
10-20	1	43	25,00%	36,75%	0,83%	35,54%
20-30	0	2	0,00%	1,71%	0,00%	1,65%
>30	2	20	50,00%	17,09%	1,65%	16,53%
Excluidos de Convenio	1	43	100,00%	100,00%	97,73%	97,73%
<10	0	1	0,00%	2,33%	2,27%	2,27%

10-20	0	29	0,00%	67,44%	65,91%	65,91%
20-30	0	12	0,00%	27,91%	27,27%	27,27%
>30	1	1	100,00%	2,33%	2,27%	2,27%
Manager	4	14	100,00%	100,00%	77,78%	77,78%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	1	5	25,00%	35,71%	27,78%	27,78%
20-30	3	8	75,00%	57,14%	44,44%	44,44%
>30	0	1	0,00%	7,14%	5,56%	5,56%

ENDESA INGENIERÍA, S.L.

Proceso de selección y contratación

- Relativo a nuevas **contrataciones** durante el ejercicio de referencia, ENDESA INGENIERÍA S.L. no ha registrado nuevas incorporaciones. Por otro lado, se presenta el número de **bajas** definitivas durante el ejercicio de referencia:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de bajas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	0	3	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	3	100,00%
TOTAL	0	3	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	3	100,00%

- Las bajas producidas por el Acuerdo Voluntario de Salidas en Endesa Ingeniería han sido únicamente masculinas (2 hombres del nivel competencial 0).
- A continuación, se ha analizado la plantilla por **tipología de contrato** (indefinido y temporal), nivel competencial y respecto al total de la plantilla a 31 de diciembre de 2021, donde se aprecia que el 100% de las personas posee un contrato indefinido:

•

CONTRATO INDEFINIDO N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA INGENIERÍA, S.L.						
0	10	22	28,57%	48,89%	12,50%	27,50%
1	10	12	28,57%	26,67%	12,50%	15,00%
2	3	8	8,57%	17,78%	3,75%	10,00%
3	8	3	22,86%	6,67%	10,00%	3,75%
4	4	0	11,43%	0,00%	5,00%	0,00%
TOTAL	35	45	100,00%	100,00%	43,75%	56,25%

Clasificación Profesional

- A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación se analiza la segregación vertical dentro de la Sociedad.
- En función de los niveles del Convenio Colectivo de aplicación y de la valoración de puestos:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Totales	
Nivel de convenio y de valoración	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	10	22	28,57%	48,89%	31,25%	68,75%	32	40,00%
Nivel I	10	12	28,57%	26,67%	45,45%	54,55%	22	27,50%
Nivel II	3	8	8,57%	17,78%	27,27%	72,73%	11	13,75%
Nivel III	8	3	22,86%	6,67%	72,73%	27,27%	11	13,75%
Nivel IV	4	0	11,43%	0,00%	100,00%	0,00%	4	5,00%
Excluidos de convenio	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
Managers	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTAL	35	45	100,00%	100,00%	43,75%	56,25%	80	100,00%

- Se aprecia que plantilla de ENDESA INGENIERÍA, S.L. a cierre de diciembre 2021 está compuesta por **80 personas**.
- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos los niveles de convenio, salvo en los Niveles III y IV donde el número de mujeres supera al del colectivo masculino.
- La distribución por sexo total de la sociedad es **56,25% hombres frente a 43,75% mujeres**.

Formación

- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

PERSONAS FORMADAS	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Nº Formaciones por la totalidad de su sexo de su sociedad	
Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA INGENIERÍA, S.L.						
Digital	80	58	21,80%	10,94%	2,29	1,29
Formación Safety	52	39	14,17%	7,36%	1,49	0,87
Formación Técnica	11	15	3,00%	2,83%	0,31	0,33
Formación Transversal	51	139	13,90%	26,23%	1,46	3,09
Idiomas	8	10	2,18%	1,89%	0,23	0,22
Human Skills	165	269	44,96%	50,75%	4,71	5,98
TOTAL	367	530	100,00%	100,00%	10,49	11,78
HORAS DE FORMACIÓN	N.º de horas de formación		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Horas de formación por sexo	
Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA INGENIERÍA, S.L.						
Digital	38	341	7,35%	32,79%	1,09	7,58
Formación Safety	92	60	17,79%	5,77%	2,63	1,33
Formación Técnica	136	142	26,31%	13,65%	3,89	3,16

Formación Transversal	44	118	8,51%	11,35%	1,26	2,62
Idiomas	198	234	38,30%	22,50%	5,66	5,20
Human Skills	63	145	12,19%	13,94%	1,80	3,22
TOTAL	517	1.040	110,44%	100,00%	14,77	23,11

Promoción Profesional

- Teniendo en cuenta los méritos obtenidos por las personas trabajadoras durante el ejercicio 2021, se ha analizado la plantilla por **meritocracia**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA INGENIERÍA, S.L.						
0	1	5	25,00%	50,00%	7,14%	35,71%
1	3	4	75,00%	40,00%	21,43%	28,57%
2	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	7,14%
TOTAL	4	10	100,00%	100,00%	28,57%	71,43%

- Asimismo, no se han registrado **promociones verticales** en ENDESA INGENIERÍA S.L. durante el ejercicio 2021.

Derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Asimismo, se ha estudiado los permisos por nacimiento en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

SUSP. NACIM/CUIDADO MENOR	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA INGENIERÍA, S.L.						
0	0	1	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
2	0	1	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
TOTAL	0	2	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

- Se ha estudiado el cambio temporal de régimen horario en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CAMBIO TEMPORAL RÉGIMEN HORARIO	Sobre el total de personas con hijos menores de 14 años		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA INGENIERÍA, S.L.						
0	3	3	27,27%	27,27%	13,64%	13,64%
1	1	4	9,09%	36,36%	4,55%	18,18%
2	1	4	9,09%	36,36%	4,55%	18,18%
3	4	0	36,36%	0,00%	18,18%	0,00%
4	2	0	18,18%	0,00%	9,09%	0,00%
TOTAL	11	11	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%

- Se ha analizado la flexibilidad horaria teniendo en cuenta los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

FLEXIBILIDAD HORARIA	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de esa sociedad	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA INGENIERÍA, S.L.						
0	3	0	33,33%	0,00%	3,75%	0,00%
1	1	0	11,11%	0,00%	1,25%	0,00%
2	2	1	22,22%	50,00%	2,50%	1,25%
3	1	1	11,11%	50,00%	1,25%	1,25%
4	2	0	22,22%	0,00%	2,50%	0,00%
TOTAL	9	2	100,00%	100,00%	11,25%	2,50%

Infrarrepresentación femenina

- A continuación, se analiza la participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y grupos profesionales:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de la sociedad		Totales	
Nivel de convenio	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	10	22	28,57%	48,89%	31,25%	68,75%	12,50%	27,50%	32	40,00%
Nivel I	10	12	28,57%	26,67%	45,45%	54,55%	12,50%	15,00%	22	27,50%
Nivel II	3	8	8,57%	17,78%	27,27%	72,73%	3,75%	10,00%	11	13,75%
Nivel III	8	3	22,86%	6,67%	72,73%	27,27%	10,00%	3,75%	11	13,75%
Nivel IV	4	0	11,43%	0,00%	100,00%	0,00%	5,00%	0,00%	4	5,00%
Excluidos de convenio	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
Managers	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTAL	35	45	100,00%	100,00%	43,75%	56,25%	43,75%	56,25%	80	100,00%

Retribuciones

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **edad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA INGENIERÍA, S.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Rango de edad / Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
30-50	26	34	100,00%	100,00%	43,33%	56,67%
0	6	16	23,08%	47,06%	10,00%	26,67%
1	8	10	30,77%	29,41%	13,33%	16,67%
2	3	7	11,54%	20,59%	5,00%	11,67%
3	7	1	26,92%	2,94%	11,67%	1,67%
4	2	0	7,69%	0,00%	3,33%	0,00%
>50	9	11	100,00%	100,00%	45,00%	55,00%
0	4	6	44,44%	54,55%	20,00%	30,00%
1	2	2	22,22%	18,18%	10,00%	10,00%
2	0	1	0,00%	9,09%	0,00%	5,00%
3	1	2	11,11%	18,18%	5,00%	10,00%
4	2	0	22,22%	0,00%	10,00%	0,00%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA INGENIERÍA, S.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
0	10	22	100,00%	100,00%	31,25%	68,75%
<10	2	2	20,00%	9,09%	6,25%	6,25%
10-20	6	14	60,00%	63,64%	18,75%	43,75%
20-30	2	6	20,00%	27,27%	6,25%	18,75%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
1	10	12	100,00%	100,00%	45,45%	54,55%
<10	0	1	0,00%	8,33%	0,00%	4,55%
10-20	8	10	80,00%	83,33%	36,36%	45,45%
20-30	2	1	20,00%	8,33%	9,09%	4,55%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2	3	8	100,00%	100,00%	90,91%	72,73%
<10	1	5	33,33%	62,50%	18,18%	45,45%
10-20	2	3	66,67%	37,50%	72,73%	27,27%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA INGENIERÍA, S.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
3	8	3	100,00%	100,00%	72,73%	27,27%
<10	6	0	75,00%	0,00%	54,55%	0,00%
10-20	1	1	12,50%	33,33%	9,09%	9,09%
20-30	1	2	12,50%	66,67%	9,09%	18,18%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
4	4	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
<10	2	0	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%
10-20	1	0	25,00%	0,00%	25,00%	0,00%
20-30	1	0	25,00%	0,00%	25,00%	0,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Excluidos de Convenio	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Manager	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.

Proceso de selección y contratación

- A continuación, se analiza el número de **contrataciones** durante el ejercicio de referencia con una segregación por sexo:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de contrataciones		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	19	39	76,00%	82,98%	32,76%	67,24%	26,39%	54,17%	58	80,56%
1	2	7	8,00%	14,89%	22,22%	77,78%	2,78%	9,72%	9	12,50%
2	4	1	16,00%	2,13%	80,00%	20,00%	5,56%	1,39%	5	6,94%
TOTAL	25	47	100,00%	100,00%	34,72%	65,28%	34,72%	65,28%	72	100,00%

- Así mismo, se presenta el número de **bajas** definitivas durante el ejercicio de referencia:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de bajas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	1	6	50,00%	75,00%	14,29%	85,71%	10,00%	60,00%	7	70,00%
1	1	1	50,00%	12,50%	50,00%	50,00%	10,00%	10,00%	2	20,00%
3	0	1	0,00%	12,50%	0,00%	100,00%	0,00%	10,00%	1	10,00%
TOTAL	2	8	100,00%	100,00%	20,00%	80,00%	20,00%	80,00%	10	100,00%

- A continuación, se ha analizado la plantilla por **tipología de contrato** (indefinido y temporal), nivel competencial y respecto al total de la plantilla a 31 de diciembre de 2021:

CONTRATO INDEFINIDO N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.						
0	93	208	78,81%	80,31%	24,67%	55,17%
1	7	20	5,93%	7,72%	1,86%	5,31%
2	9	4	7,63%	1,54%	2,39%	1,06%
3	1	1	0,85%	0,39%	0,27%	0,27%
4	3	0	2,54%	0,00%	0,80%	0,00%
Excluidos de convenio	4	18	3,39%	6,95%	1,06%	4,77%
Manager	1	8	0,85%	3,09%	0,27%	2,12%
TOTAL	118	259	100,00%	100,00%	31,30%	68,70%

CONTRATO TEMPORAL N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.						
0	2	1	100,00%	100,00%	66,67%	33,33%
TOTAL	2	1	100,00%	100,00%	66,67%	33,33%

Clasificación Profesional

- A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación se analiza la segregación vertical dentro de la Sociedad.
- En función de los niveles del Convenio Colectivo de aplicación y de la valoración de puestos:

Nivel de convenio y de valoración	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	95	209	79,17%	80,38%	31,25%	68,75%	304	80,00%
Nivel I	7	20	5,83%	7,69%	25,93%	74,07%	27	7,11%
Nivel II	9	4	7,50%	1,54%	69,23%	30,77%	13	3,42%
Nivel III	1	1	0,83%	0,38%	50,00%	50,00%	2	0,53%
Nivel IV	3	0	2,50%	0,00%	100,00%	0,00%	3	0,79%
Excluidos de convenio	4	18	3,33%	6,92%	18,18%	81,82%	22	5,79%
Managers	1	8	0,83%	3,08%	11,11%	88,89%	9	2,37%
TOTAL	120	260	100,00%	100,00%	31,58%	68,42%	380	100,00%

- Se aprecia que plantilla de ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L. a cierre de diciembre 2021 está compuesta por **380 personas**.
- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos los niveles de convenio, salvo en el Nivel IV donde sólo hay mujeres. En el Nivel III hay equilibrio en la distribución por sexo.
- La distribución por sexo total de la sociedad es **31,58% mujeres frente a 68,42% hombres**.

Formación

- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

PERSONAS FORMADAS	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Nº Formaciones por la totalidad de su sexo de su sociedad	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.						
Digital	545	1.324	30,77%	33,33%	4,54	5,09
Formación Safety	94	179	5,31%	4,51%	0,78	0,69
Formación Técnica	122	472	6,89%	11,88%	1,02	1,82

Formación Transversal	297	696	16,77%	17,52%	2,48	2,68
Idiomas	47	130	2,65%	3,27%	0,39	0,50
Human Skills	666	1.171	37,61%	29,48%	5,55	4,50
TOTAL	1.771	3.972	100,00%	100,00%	14,76	15,28

HORAS DE FORMACIÓN N.º de horas de formación % sobre el total de la plantilla de su sexo Horas de formación por sexo

Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.						
Digital	926	3.016	24,30%	28,39%	7,72	11,60
Formación Safety	132	341	3,46%	3,21%	1,10	1,31
Formación Técnica	249	940	6,54%	8,85%	2,08	3,62
Formación Transversal	256	586	6,72%	5,52%	2,13	2,25
Idiomas	1.434	4.284	37,64%	40,33%	11,95	16,48
Human Skills	813	1.457	21,34%	13,72%	6,78	5,60
TOTAL	3.810	10.623	100,00%	100,00%	31,75	40,86

Promoción Profesional

- Teniendo en cuenta los méritos obtenidos por las personas trabajadoras durante el ejercicio 2021, se ha analizado la plantilla por **meritocracia**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.						
0	8	35	100,00%	89,74%	17,02%	74,47%

1	0	3	0,00%	7,69%	0,00%	6,38%
3	0	1	0,00%	2,56%	0,00%	2,13%
TOTAL	8	39	100,00%	100,00%	17,02%	82,98%

- Asimismo, se presenta el análisis de la **promoción vertical** producida en ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L. durante el ejercicio 2021:

N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.						
1	2	6	50,00%	100,00%	20,00%	60,00%
2	2	0	50,00%	0,00%	20,00%	0,00%
TOTAL	4	6	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%

Derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Se ha estudiado el cambio temporal de régimen horario en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CAMBIO TEMPORAL RÉGIMEN HORARIO Sobre el total de personas con hijos menores de 14 años % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.						
0	15	13	83,33%	100,00%	48,39%	41,94%
1	1	0	5,56%	0,00%	3,23%	0,00%
2	1	0	5,56%	0,00%	3,23%	0,00%
Excluidos de convenio	1	0	5,56%	0,00%	3,23%	0,00%
TOTAL	18	13	100,00%	100,00%	58,06%	41,94%

- Se ha analizado la flexibilidad horaria teniendo en cuenta los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

FLEXIBILIDAD HORARIA N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.						
0	16	28	76,19%	80,00%	4,21%	7,37%
1	2	4	9,52%	11,43%	0,53%	1,05%
2	1	2	4,76%	5,71%	0,26%	0,53%
3	1	0	4,76%	0,00%	0,26%	0,00%
Excluidos de convenio	1	1	4,76%	2,86%	0,26%	0,26%
TOTAL	22	35	100,00%	100,00%	5,53%	9,21%

- Asimismo, se ha estudiado las excedencias solicitadas por la plantilla en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

VOLUNTARIA GENERAL N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.						
0	1	1	100,00%	50,00%	33,33%	33,33%
1	0	1	0,00%	50,00%	0,00%	33,33%
TOTAL	1	2	100,00%	100,00%	33,33%	66,67%

EXCEDENCIA ESPECIAL N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.						
Manager	0	2	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
TOTAL	0	2	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

Infrarrepresentación femenina

- A continuación, se analiza la participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y grupos profesionales:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de la sociedad		Totales	
Nivel de convenio	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	95	209	79,17%	80,38%	31,25%	68,75%	25,00%	55,00%	304	80,00%
Nivel I	7	20	5,83%	7,69%	25,93%	74,07%	1,84%	5,26%	27	7,11%
Nivel II	9	4	7,50%	1,54%	69,23%	30,77%	2,37%	1,05%	13	3,42%
Nivel III	1	1	0,83%	0,38%	50,00%	50,00%	0,26%	0,26%	2	0,53%
Nivel IV	3	0	2,50%	0,00%	100,00%	0,00%	0,79%	0,00%	3	0,79%
Excluidos de convenio	4	18	3,33%	6,92%	18,18%	81,82%	1,05%	4,74%	22	5,79%
Managers	1	8	0,83%	3,08%	11,11%	88,89%	0,26%	2,11%	9	2,37%
TOTAL	120	260	100,00%	100,00%	31,58%	68,42%	31,58%	68,42%	380	100,00%

Retribuciones

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **edad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Rango de edad / Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<30	18	46	100,00%	100,00%	28,13%	71,88%
0	15	36	83,33%	78,26%	23,44%	56,25%
1	1	9	5,56%	19,57%	1,56%	14,06%
2	2	1	11,11%	2,17%	3,13%	1,56%
30-50	73	144	100,00%	100,00%	33,64%	66,36%
0	60	125	82,19%	86,81%	27,65%	57,60%
1	3	8	4,11%	5,56%	1,38%	3,69%
2	5	1	6,85%	0,69%	2,30%	0,46%
Excluidos de convenio	4	8	5,48%	5,56%	1,84%	3,69%
Manager	1	2	1,37%	1,39%	0,46%	0,92%
>50	29	70	100,00%	100,00%	29,29%	70,71%
0	20	48	68,97%	68,57%	20,20%	48,48%
1	3	3	10,34%	4,29%	3,03%	3,03%
2	2	2	6,90%	2,86%	2,02%	2,02%
3	1	1	3,45%	1,43%	1,01%	1,01%
4	3	0	10,34%	0,00%	3,03%	0,00%
Excluidos de convenio	0	10	0,00%	14,29%	0,00%	10,10%
Manager	0	6	0,00%	8,57%	0,00%	6,06%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
0	95	209	100,00%	100,00%	31,25%	68,75%
<10	49	122	51,58%	58,37%	16,12%	40,13%
10-20	22	28	23,16%	13,40%	7,24%	9,21%
20-30	14	37	14,74%	17,70%	4,61%	12,17%
>30	10	22	10,53%	10,53%	3,29%	7,24%
1	7	20	100,00%	100,00%	25,93%	74,07%
<10	3	14	42,86%	70,00%	11,11%	51,85%
10-20	2	2	28,57%	10,00%	7,41%	7,41%
20-30	2	2	28,57%	10,00%	7,41%	7,41%
>30		2	0,00%	10,00%	0,00%	7,41%
2	9	4	100,00%	100,00%	69,23%	30,77%
<10	5	2	55,56%	50,00%	38,46%	15,38%
10-20	3	1	33,33%	25,00%	23,08%	7,69%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	1	1	11,11%	25,00%	7,69%	7,69%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS, S.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
3	1	1	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
20-30	1	0	100,00%	0,00%	50,00%	0,00%
>30	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	50,00%
4	3	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
<10	2	0	66,67%	0,00%	66,67%	0,00%
10-20	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	1	0	33,33%	0,00%	33,33%	0,00%
Excluidos de Convenio	4	18	100,00%	100,00%	18,18%	81,82%
<10	1	4	25,00%	22,22%	4,55%	18,18%
10-20	2	5	50,00%	27,78%	9,09%	22,73%
20-30	1	8	25,00%	44,44%	4,55%	36,36%
>30	0	1	0,00%	5,56%	0,00%	4,55%
Manager	1	8	100,00%	100,00%	11,11%	88,89%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	0	4	0,00%	50,00%	0,00%	44,44%
20-30	1	3	100,00%	37,50%	11,11%	33,33%
>30	0	1	0,00%	12,50%	0,00%	11,11%

ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.

Proceso de selección y contratación

- A continuación, se analiza el número de **contrataciones** durante el ejercicio de referencia con una segregación por sexo:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de contrataciones		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	1	2	25,00%	33,33%	33,33%	66,67%	10,00%	20,00%	3	30,00%
2	3	4	75,00%	66,67%	42,86%	57,14%	30,00%	40,00%	7	70,00%
TOTAL	4	6	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%	40,00%	60,00%	10	100,00%

- Así mismo, se presenta el número de **bajas** definitivas durante el ejercicio de referencia:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de bajas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	0	5	0,00%	41,67%	0,00%	100,00%	0,00%	31,25%	5	31,25%
1	0	1	0,00%	8,33%	0,00%	100,00%	0,00%	6,25%	1	6,25%
2	0	3	0,00%	25,00%	0,00%	100,00%	0,00%	18,75%	3	18,75%
3	3	0	75,00%	0,00%	100,00%	0,00%	18,75%	0,00%	3	18,75%
4	1	3	25,00%	25,00%	25,00%	75,00%	6,25%	18,75%	4	25,00%
TOTAL	4	12	100,00%	100,00%	25,00%	75,00%	25,00%	75,00%	16	100,00%

- Asimismo, se presenta el detalle de las salidas por el Acuerdo Voluntario de Salidas:

Motivo de la baja	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de las bajas de su sexo		% sobre el total de bajas producidas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	1	12	4,35%	29,27%	1,54%	18,46%	13	20,31%
1	0	2	0,00%	4,88%	0,00%	3,08%	2	3,13%
2	14	18	60,87%	43,90%	21,54%	27,69%	32	50,00%
3	6	3	26,09%	7,32%	9,23%	4,62%	9	14,06%
4	2	3	8,70%	7,32%	3,08%	4,62%	5	7,81%
Excluidos Convenio	0	2	0,00%	4,88%	0,00%	3,08%	2	3,13%
manager	0	1	0,00%	2,44%	0,00%	1,54%	1	1,56%
TOTAL	23	41	100,00%	100,00%	35,38%	63,08%	64	100,00%

- A continuación, se ha analizado la plantilla por **tipología de contrato** (indefinido y temporal), nivel competencial y respecto al total de la plantilla a 31 de diciembre de 2021:

CONTRATO INDEFINIDO	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
0	75	87	27,68%	41,63%	15,63%	18,13%
1	6	5	2,21%	2,39%	1,25%	1,04%
2	113	57	41,70%	27,27%	23,54%	11,88%
3	48	23	17,71%	11,00%	10,00%	4,79%
4	15	10	5,54%	4,78%	3,13%	2,08%
Excluidos de convenio	11	16	4,06%	7,66%	2,29%	3,33%
Manager	3	11	1,11%	5,26%	0,63%	2,29%
TOTAL	271	209	100,00%	100,00%	56,46%	43,54%

CONTRATO TEMPORAL	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
0	1	0	20,00%	0,00%	11,11%	0,00%
2	4	4	80,00%	100,00%	44,44%	44,44%
TOTAL	5	4	100,00%	100,00%	55,56%	44,44%

Clasificación Profesional

- A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación, se analiza la segregación vertical dentro de la Sociedad.
- En función de los niveles del Convenio Colectivo de aplicación y de la valoración de puestos:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Totales	
Nivel de convenio y de valoración	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	76	87	27,54%	40,85%	46,63%	53,37%	163	33,33%
Nivel I	6	5	2,17%	2,35%	54,55%	45,45%	11	2,25%
Nivel II	117	61	42,39%	28,64%	65,73%	34,27%	178	36,40%
Nivel III	48	23	17,39%	10,80%	67,61%	32,39%	71	14,52%
Nivel IV	15	10	5,43%	4,69%	60,00%	40,00%	25	5,11%
Excluidos de convenio	11	16	3,99%	7,51%	40,74%	59,26%	27	5,52%
Managers	3	11	1,09%	5,16%	21,43%	78,57%	14	2,86%
TOTAL	276	213	100,00%	100,00%	56,44%	43,56%	489	100,00%

- Se aprecia que plantilla de ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L. a cierre de diciembre

2021 está compuesta por **489 personas**.

- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de mujeres en todos los niveles de convenio, salvo en el Nivel 0, en los Excluidos de Convenio y en Managers donde la representatividad del colectivo masculino es mayor.
- La distribución por sexo total de la sociedad es **56,44% mujeres frente a 43,56% hombres**.
-

Formación

- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

PERSONAS FORMADAS	N.º de personas formadas		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Nº Formaciones por la totalidad de su sexo de su sociedad	
Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
Digital	377	285	15,96%	15,54%	1,37	1,34
Formación Safety	78	88	3,30%	4,80%	0,28	0,41
Formación Técnica	441	350	18,67%	19,08%	1,60	1,64
Formación Transversal	422	447	17,87%	24,37%	1,53	2,10
Idiomas	36	31	1,52%	1,69%	0,13	0,15
Human Skills	1.008	633	42,68%	34,51%	3,65	2,97
TOTAL	2.362	1.834	100,00%	100,00%	8,56	8,61

HORAS DE FORMACIÓN	N.º de horas de formación		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Horas de formación por sexo	
Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
Digital	1.272	2.213	18,73%	28,89%	4,61	10,39
Formación Safety	221	1.739	3,25%	22,71%	0,80	8,16
Formación Técnica	2.097	1.616	30,88%	21,10%	7,60	7,59

Formación Transversal	1.255	390	18,48%	5,09%	4,55	1,83
Idiomas	822	894	12,10%	11,67%	2,98	4,20
Human Skills	1.124	807	16,55%	10,54%	4,07	3,79
TOTAL	6.791	7.659	100,00%	100,00%	24,61	35,96

Promoción Profesional

- Teniendo en cuenta los méritos obtenidos por las personas trabajadoras durante el ejercicio 2021, se ha analizado la plantilla por **meritocracia**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
0	15	18	37,50%	72,00%	23,08%	27,69%
1	1	0	2,50%	0,00%	1,54%	0,00%
2	17	6	42,50%	24,00%	26,15%	9,23%
3	6	1	15,00%	4,00%	9,23%	1,54%
4	1	0	2,50%	0,00%	1,54%	0,00%
TOTAL	40	25	100,00%	100,00%	61,54%	38,46%

- Asimismo, se presenta el análisis de la **promoción vertical** producida en ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L. durante el ejercicio 2021:

N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
1	3	1	25,00%	12,50%	15,00%	5,00%
2	1	2	8,33%	25,00%	5,00%	10,00%
3	6	1	50,00%	12,50%	30,00%	5,00%
4	2	4	16,67%	50,00%	10,00%	20,00%
TOTAL	12	8	100,00%	100,00%	60,00%	40,00%

Derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Asimismo, se ha estudiado los permisos por nacimiento en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CUIDADO LACTANTE <12M N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
3	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

SUSP. NACIM/CUIDADO MENOR N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
0	2	6	40,00%	60,00%	13,33%	40,00%
2	3	4	60,00%	40,00%	20,00%	26,67%
TOTAL	5	10	100,00%	100,00%	33,33%	66,67%

- Se ha estudiado el cambio temporal de régimen horario en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CAMBIO TEMPORAL RÉGIMEN HORARIO	Sobre el total de personas con hijos menores de 14 años		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
0	19	10	51,35%	71,43%	37,25%	19,61%
2	14	3	37,84%	21,43%	27,45%	5,88%
3	2	0	5,41%	0,00%	3,92%	0,00%
4	1	0	2,70%	0,00%	1,96%	0,00%
Excluidos de convenio	1	1	2,70%	7,14%	1,96%	1,96%
TOTAL	37	14	100,00%	100,00%	72,55%	27,45%

- Se ha analizado la flexibilidad horaria teniendo en cuenta los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

FLEXIBILIDAD HORARIA	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de esa sociedad	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
0	18	14	18,18%	25,93%	3,70%	2,87%
1	2	1	2,02%	1,85%	0,41%	0,21%
2	48	24	48,48%	44,44%	9,86%	4,93%
3	23	8	23,23%	14,81%	4,72%	1,64%
4	8	7	8,08%	12,96%	1,64%	1,44%
TOTAL	99	54	100,00%	100,00%	20,33%	11,09%

- Asimismo, se ha estudiado la reducción de jornada teniendo en cuenta los niveles competenciales y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

REDUCCIONES DE JORNADA	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
3	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

- Asimismo, se ha estudiado las excedencias solicitadas por la plantilla en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CUIDADO FAMILIAR DE 2º GRADO	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
2	2	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	2	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

VOLUNTARIA GENERAL	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
0	1	4	50,00%	100,00%	16,67%	66,67%
3	1	0	50,00%	0,00%	16,67%	0,00%
TOTAL	2	4	100,00%	100,00%	33,33%	66,67%

VOLUNTARIA CUIDADO DE HIJOS N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA OPER Y SERV.COM, S.L.						
0	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	33,33%
3	2	0	100,00%	0,00%	66,67%	0,00%
TOTAL	2	1	100,00%	100,00%	66,67%	33,33%

Infrarrepresentación femenina

- A continuación, se analiza la participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y grupos profesionales:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de la sociedad		Totales	
Nivel de convenio	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	76	87	27,54%	40,85%	46,63%	53,37%	15,54%	17,79%	163	33,33%
Nivel I	6	5	2,17%	2,35%	54,55%	45,45%	1,23%	1,02%	11	2,25%
Nivel II	117	61	42,39%	28,64%	65,73%	34,27%	23,93%	12,47%	178	36,40%
Nivel III	48	23	17,39%	10,80%	67,61%	32,39%	9,82%	4,70%	71	14,52%
Nivel IV	15	10	5,43%	4,69%	60,00%	40,00%	3,07%	2,04%	25	5,11%
Excluidos de convenio	11	16	3,99%	7,51%	40,74%	59,26%	2,25%	3,27%	27	5,52%
Managers	3	11	1,09%	5,16%	21,43%	78,57%	0,61%	2,25%	14	2,86%
TOTAL	276	213	100,00%	100,00%	56,44%	43,56%	56,44%	43,56%	489	100,00%

Retribuciones

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **edad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Rango de edad / Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<30	8	7	100,00%	100,00%	53,33%	46,67%
0	3	5	37,50%	71,43%	20,00%	33,33%
2	5	2	62,50%	28,57%	33,33%	13,33%
30-50	166	114	100,00%	100,00%	59,29%	40,71%
0	50	57	30,12%	50,00%	17,86%	20,36%
1	3	0	1,81%	0,00%	1,07%	0,00%
2	70	33	42,17%	28,95%	25,00%	11,79%
3	28	11	16,87%	9,65%	10,00%	3,93%
4	10	1	6,02%	0,88%	3,57%	0,36%
Excluidos de convenio	5	10	3,01%	8,77%	1,79%	3,57%
Manager	0	2	0,00%	1,75%	0,00%	0,71%
>50	102	92	100,00%	100,00%	52,58%	47,42%
0	23	25	22,55%	27,17%	11,86%	12,89%
1	3	5	2,94%	5,43%	1,55%	2,58%
2	42	26	41,18%	28,26%	21,65%	13,40%
3	20	12	19,61%	13,04%	10,31%	6,19%
4	5	9	4,90%	9,78%	2,58%	4,64%
Excluidos de convenio	6	6	5,88%	6,52%	3,09%	3,09%
Manager	3	9	2,94%	9,78%	1,55%	4,64%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
0	76	87	100,00%	100,00%	46,63%	53,37%
<10	11	22	14,47%	25,29%	6,75%	13,50%
10-20	29	25	38,16%	28,74%	17,79%	15,34%
20-30	23	24	30,26%	27,59%	14,11%	14,72%
>30	13	16	17,11%	18,39%	7,98%	9,82%
1	6	5	100,00%	100,00%	54,55%	45,45%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	1	0	16,67%	0,00%	9,09%	0,00%
20-30	3	2	50,00%	40,00%	27,27%	18,18%
>30	2	3	33,33%	60,00%	18,18%	27,27%
2	117	61	100,00%	100,00%	65,73%	34,27%
<10	17	15	14,53%	24,59%	9,55%	8,43%
10-20	57	20	48,72%	32,79%	32,02%	11,24%
20-30	20	9	17,09%	14,75%	11,24%	5,06%
>30	23	17	19,66%	27,87%	12,92%	9,55%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA OPER. Y SERV.COM, S.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
3	48	23	100,00%	100,00%	67,61%	32,39%
<10	3	0	6,25%	0,00%	4,23%	0,00%
10-20	29	10	60,42%	43,48%	40,85%	14,08%
20-30	5	3	10,42%	13,04%	7,04%	4,23%
>30	11	10	22,92%	43,48%	15,49%	14,08%
4	15	10	100,00%	100,00%	60,00%	40,00%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	10	2	66,67%	20,00%	40,00%	8,00%
20-30	2	1	13,33%	10,00%	8,00%	4,00%
>30	3	7	20,00%	70,00%	12,00%	28,00%
Excluidos de Convenio	11	16	100,00%	100,00%	40,74%	59,26%
<10	0	1	0,00%	6,25%	0,00%	3,70%
10-20	2	4	18,18%	25,00%	7,41%	14,81%
20-30	7	8	63,64%	50,00%	25,93%	29,63%
>30	2	3	18,18%	18,75%	7,41%	11,11%
Manager	3	11	100,00%	100,00%	21,43%	78,57%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	0	2	0,00%	18,18%	0,00%	14,29%
20-30	3	5	100,00%	45,45%	21,43%	35,71%
>30	0	4	0,00%	36,36%	0,00%	28,57%

ENDESA RED, S.A.

Proceso de selección y contratación

- A continuación, se analiza el número de **contrataciones** durante el ejercicio de referencia con una segregación por sexo:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de contrataciones		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	50,00%	1	50,00%
2	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	50,00%	0,00%	1	50,00%
TOTAL	1	1	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	2	100,00%

- Así mismo, se presenta el número de **bajas** definitivas durante el ejercicio de referencia:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de bajas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	0	5	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	83,33%	5	83,33%
3	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	16,67%	0,00%	1	16,67%
TOTAL	1	5	100,00%	100,00%	16,67%	83,33%	16,67%	83,33%	6	100,00%

- Las bajas producidas por el Acuerdo Voluntario de Salidas en Endesa Ingeniería han sido únicamente masculinas (2 hombres).
- A continuación, se ha analizado la plantilla por **tipología de contrato** (indefinido y temporal), nivel competencial y respecto al total de la plantilla a 31 de diciembre de 2021, donde se aprecia que el 100% de las personas posee un contrato indefinido:

CONTRATO INDEFINIDO N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA RED, S.A.						
0	2	13	22,22%	59,09%	6,45%	41,94%
2	1	1	11,11%	4,55%	3,23%	3,23%
3	0	3	0,00%	13,64%	0,00%	9,68%
4	1	0	11,11%	0,00%	3,23%	0,00%
Excluidos de convenio	3	3	33,33%	13,64%	9,68%	9,68%
Manager	2	2	22,22%	9,09%	6,45%	6,45%
TOTAL	9	22	100,00%	100,00%	29,03%	70,97%

Clasificación Profesional

- A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación, se analiza la segregación vertical dentro de la Sociedad.
- En función de los niveles del Convenio Colectivo de aplicación y de la valoración de puestos:

Nivel de convenio y de valoración	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	2	13	22,22%	59,09%	13,33%	86,67%	15	48,39%
Nivel I	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
Nivel II	1	1	11,11%	4,55%	50,00%	50,00%	2	6,45%
Nivel III	0	3	0,00%	13,64%	0,00%	100,00%	3	9,68%

Nivel IV	1	0	11,11%	0,00%	100,00%	0,00%	1	3,23%
Excluidos de convenio	3	3	33,33%	13,64%	50,00%	50,00%	6	19,35%
Managers	2	2	22,22%	9,09%	50,00%	50,00%	4	12,90%
TOTAL	9	22	100,00%	100,00%	29,03%	70,97%	31	100,00%

- Se aprecia que plantilla de ENDESA RED, S.A. a cierre de diciembre 2021 está compuesta por **31 personas**.
- La distribución de la plantilla por sexo muestra que los niveles de convenio compuestos por más de una persona tienen una distribución equilibrada, salvo en el Nivel 0, donde la representatividad del colectivo masculino es mayor.
- La distribución por sexo total de la sociedad es **29,03% mujeres frente a 70,97% hombres**.

Formación

- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

PERSONAS FORMADAS	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Nº Formaciones por la totalidad de su sexo de su sociedad	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA RED, S.A.						
Digital	12	78	8,45%	20,10%	1,33	3,55
Formación Safety	23	65	16,20%	16,75%	2,56	2,95
Formación Técnica	16	50	11,27%	12,89%	1,78	2,27
Formación Transversal	41	46	28,87%	11,86%	4,56	2,09
Idiomas	5	7	3,52%	1,80%	0,56	0,32
Human Skills	45	142	31,69%	36,60%	5,00	6,45
TOTAL	142	388	100,00%	100,00%	15,78	17,64

HORAS DE FORMACIÓN	N.º de horas de formación		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Horas de formación por sexo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA RED, S.A.						
Digital	18	86	3,68%	12,29%	2,00	3,91
Formación Safety	53	95	10,84%	13,57%	5,89	4,32
Formación Técnica	56	134	11,45%	19,14%	6,22	6,09
Formación Transversal	50	36	10,22%	5,14%	5,56	1,64
Idiomas	246	228	50,31%	32,57%	27,33	10,36
Human Skills	66	120	13,50%	17,14%	7,33	5,45
TOTAL	489	700	100,00%	100,00%	54,33	31,82

Promoción Profesional

- Teniendo en cuenta los méritos obtenidos por las personas trabajadoras durante el ejercicio 2021, se ha analizado la plantilla por **meritocracia**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA RED, S.A.						
0	0	3	0,00%	75,00%	0,00%	75,00%
3	0	1	0,00%	25,00%	0,00%	25,00%
TOTAL	0	4	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

- Asimismo, se presenta el análisis de la **promoción vertical** producida en ENDESA RED, S.A. durante el ejercicio 2021:

N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA RED, S.A.						
2	1	1	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%
TOTAL	1	1	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%

Derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Asimismo, se ha estudiado los permisos por nacimiento en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

SUSP. NACIM/CUIDADO MENOR N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA RED, S.A.						
0	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

- Se ha estudiado el cambio temporal de régimen horario en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CAMBIO TEMPORAL RÉGIMEN HORARIO Sobre el total de personas con hijos menores de 14 años % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA RED, S.A.						
Excluidos de convenio	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

- Se ha analizado la flexibilidad horaria teniendo en cuenta los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

FLEXIBILIDAD HORARIA	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA RED, S.A.						
0	1	1	100,00%	33,33%	3,23%	3,23%
3	0	2	0,00%	66,67%	0,00%	6,45%
TOTAL	1	3	100,00%	100,00%	3,23%	9,68%

Infrarrepresentación femenina

- A continuación, se analiza la participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y grupos profesionales:

Nivel de convenio	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de la sociedad		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	2	13	22,22%	59,09%	13,33%	86,67%	6,45%	41,94%	15	48,39%
Nivel I	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
Nivel II	1	1	11,11%	4,55%	50,00%	50,00%	3,23%	3,23%	2	6,45%
Nivel III	0	3	0,00%	13,64%	0,00%	100,00%	0,00%	9,68%	3	9,68%
Nivel IV	1	0	11,11%	0,00%	100,00%	0,00%	3,23%	0,00%	1	3,23%
Excluidos de convenio	3	3	33,33%	13,64%	50,00%	50,00%	9,68%	9,68%	6	19,35%
Managers	2	2	22,22%	9,09%	50,00%	50,00%	6,45%	6,45%	4	12,90%
TOTAL	9	22	100,00%	100,00%	29,03%	70,97%	29,03%	70,97%	31	100,00%

Retribuciones

ENDESA RED, S.A.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Rango de edad / Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<30	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
2	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
30-50	4	5	100,00%	100,00%	44,44%	55,56%
0	1	4	25,00%	80,00%	11,11%	44,44%
Excluidos de convenio	2	0	50,00%	0,00%	22,22%	0,00%
Manager	1	1	25,00%	20,00%	11,11%	11,11%
>50	4	17	100,00%	100,00%	19,05%	80,95%
0	1	9	25,00%	52,94%	4,76%	42,86%
2	0	1	0,00%	5,88%	0,00%	4,76%
3	0	3	0,00%	17,65%	0,00%	14,29%
4	1	0	25,00%	0,00%	4,76%	0,00%
Excluidos de convenio	1	3	25,00%	17,65%	4,76%	14,29%
Manager	1	1	25,00%	5,88%	4,76%	4,76%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA RED, S.A.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
0	2	13	100,00%	100,00%	13,33%	86,67%
<10	0	1	0,00%	7,69%	0,00%	6,67%
10-20	1	2	50,00%	15,38%	6,67%	13,33%
20-30	1	4	50,00%	30,77%	6,67%	26,67%
>30	0	6	0,00%	46,15%	0,00%	40,00%
1	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2	1	1	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%
<10	1	0	100,00%	0,00%	50,00%	0,00%
10-20	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
20-30	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	50,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA RED, S.A.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
3	0	3	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	0	3	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
4	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Excluidos de Convenio	3	3	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	2	0	66,67%	0,00%	33,33%	0,00%
20-30	0	1	0,00%	33,33%	0,00%	16,67%
>30	1	2	33,33%	66,67%	16,67%	33,33%
Manager	2	2	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
20-30	2	2	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

ENDESA X SERVICIOS S.L.

Proceso de selección y contratación

- A continuación, se analiza el número de **contrataciones** durante el ejercicio de referencia con una segregación por sexo:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de contrataciones		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	16	18	94,12%	58,06%	47,06%	52,94%	33,33%	37,50%	34	70,83%
1	1	5	5,88%	16,13%	16,67%	83,33%	2,08%	10,42%	6	12,50%
2	0	4	0,00%	12,90%	0,00%	100,00%	0,00%	8,33%	4	8,33%
4	0	3	0,00%	9,68%	0,00%	100,00%	0,00%	6,25%	3	6,25%
Excluido de Convenio	0	1	0,00%	3,23%	0,00%	100,00%	0,00%	2,08%	1	2,08%
TOTAL	17	31	100,00%	100,00%	35,42%	64,58%	35,42%	64,58%	48	100,00%

- Así mismo, se presenta el número de **bajas** definitivas durante el ejercicio de referencia:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de bajas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	0	7	0,00%	53,85%	0,00%	100,00%	0,00%	46,67%	7	46,67%
1	0	1	0,00%	7,69%	0,00%	100,00%	0,00%	6,67%	1	6,67%
2	1	2	50,00%	15,38%	33,33%	66,67%	6,67%	13,33%	3	20,00%
4	1	3	50,00%	23,08%	25,00%	75,00%	6,67%	20,00%	4	26,67%
TOTAL	2	13	100,00%	100,00%	13,33%	86,67%	13,33%	86,67%	15	100,00%

- Asimismo, se presenta el detalle de las bajas por el Acuerdo Voluntario de Salidas:

Motivo de la baja	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de las bajas de su sexo		% sobre el total de bajas producidas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	1	4	33,33%	30,77%	6,25%	25,00%	5	31,25%
1	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
2	1	3	33,33%	23,08%	6,25%	18,75%	4	25,00%
3	0	1	0,00%	7,69%	0,00%	6,25%	1	6,25%
4	1	0	33,33%	0,00%	6,25%	0,00%	1	6,25%
Excluidos Convenio	0	4	0,00%	30,77%	0,00%	25,00%	4	25,00%
manager	0	1	0,00%	7,69%	0,00%	6,25%	1	6,25%
TOTAL	3	13	100,00%	100,00%	18,75%	81,25%	16	100,00%

- A continuación, se ha analizado la plantilla por **tipología de contrato** (indefinido y temporal), nivel competencial y respecto al total de la plantilla a 31 de diciembre de 2021:

CONTRATO INDEFINIDO	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA X SERVICIOS S.L.						
0	56	167	71,79%	78,77%	19,31%	57,59%
2	3	13	3,85%	6,13%	1,03%	4,48%
3	11	8	14,10%	3,77%	3,79%	2,76%
4	3	0	3,85%	0,00%	1,03%	0,00%
Excluidos de convenio	4	16	5,13%	7,55%	1,38%	5,52%
Manager	1	8	1,28%	3,77%	0,34%	2,76%
TOTAL	78	212	100,00%	100,00%	26,90%	73,10%

CONTRATO TEMPORAL N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA X SERVICIOS S.L.						
0	1	1	100,00%	16,67%	14,29%	14,29%
1	0	1	0,00%	16,67%	0,00%	14,29%
2	0	1	0,00%	16,67%	0,00%	14,29%
4	0	3	0,00%	50,00%	0,00%	42,86%
TOTAL	1	6	100,00%	100,00%	14,29%	85,71%

Clasificación Profesional

- A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación se analiza la segregación vertical dentro de la Sociedad.
- En función de los niveles del Convenio Colectivo de aplicación y de la valoración de puestos:

Nivel de convenio y de valoración	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	57	168	72,15%	77,06%	25,33%	74,67%	225	75,76%
Nivel I	3	14	3,80%	6,42%	17,65%	82,35%	17	5,72%
Nivel II	11	9	13,92%	4,13%	55,00%	45,00%	20	6,73%
Nivel III	3	0	3,80%	0,00%	100,00%	0,00%	3	1,01%
Nivel IV	0	3	0,00%	1,38%	0,00%	100,00%	3	1,01%
Excluidos de convenio	4	16	5,06%	7,34%	20,00%	80,00%	20	6,73%
Managers	1	8	1,27%	3,67%	11,11%	88,89%	9	3,03%
TOTAL	79	218	100,00%	100,00%	26,60%	73,40%	297	100,00%

- Se aprecia que plantilla de ENDESA X SERVICIOS S.L. a cierre de diciembre 2021 está compuesta por **297 personas**.
- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos los niveles de convenio, salvo en el Nivel II donde la representatividad del colectivo femenino es mayor y en el Nivel III donde sólo hay mujeres.
- La distribución por sexo total de la sociedad es **26,60% mujeres frente a 73,40% hombres**.

Formación

- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

PERSONAS FORMADAS	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Nº Formaciones por la totalidad de su sexo de su sociedad	
Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA X SERVICIOS S.L.						
Digital	184	756	21,93%	18,63%	2,33	3,47
Formación Safety	152	908	18,12%	22,37%	1,92	4,17
Formación Técnica	218	963	25,98%	23,73%	2,76	4,42
Formación Transversal	101	609	12,04%	15,00%	1,28	2,79
Idiomas	24	81	2,86%	2,00%	0,30	0,37
Human Skills	160	742	19,07%	18,28%	2,03	3,40
TOTAL	839	4.059	100,00%	100,00%	10,62	18,62

HORAS DE FORMACIÓN	N.º de horas de formación		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Horas de formación por sexo	
Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA X SERVICIOS S.L.						
Digital	517	1.056	21,23%	13,40%	6,54	4,84
Formación Safety	220	1.289	9,03%	16,36%	2,78	5,91

Formación Técnica	253	1.214	10,39%	15,41%	3,20	5,57
Formación Transversal	271	1.543	11,13%	19,58%	3,43	7,08
Idiomas	810	1.884	33,26%	23,91%	10,25	8,64
Human Skills	363	896	14,91%	11,37%	4,59	4,11
TOTAL	2.435	7.880	99,96%	100,00%	30,82	36,15

Promoción Profesional

- Teniendo en cuenta los méritos obtenidos por las personas trabajadoras durante el ejercicio 2021, se ha analizado la plantilla por **meritocracia**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA X SERVICIOS S.L.						
0	9	31	90,00%	96,88%	21,43%	73,81%
1	0	1	0,00%	3,13%	0,00%	2,38%
3	1	0	10,00%	0,00%	2,38%	0,00%
TOTAL	10	32	100,00%	100,00%	23,81%	76,19%

- Asimismo, se presenta el análisis de la **promoción vertical** producida en ENDESA X SERVICIOS S.L. durante el ejercicio 2021:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA X SERVICIOS S.L.						
1	1	4	9,09%	19,05%	3,13%	12,50%
2	9	17	81,82%	80,95%	28,13%	53,13%

3	1	0	9,09%	0,00%	3,13%	0,00%
TOTAL	11	21	100,00%	100,00%	34,38%	65,63%

Derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Asimismo, se ha estudiado los permisos por nacimiento en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

SUSP. NACIM/CUIDADO MENOR	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA X SERVICIOS, S.L.						
0	2	17	100,00%	80,95%	8,70%	73,91%
1	0	3	0,00%	14,29%	0,00%	13,04%
Excluidos de convenio	0	1	0,00%	4,76%	0,00%	4,35%
TOTAL	2	21	100,00%	100,00%	8,70%	91,30%

- Se ha estudiado el cambio temporal de régimen horario en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CAMBIO TEMPORAL RÉGIMEN HORARIO	Sobre el total de personas con hijos menores de 14 años		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA X SERVICIOS S.L.						
0	14	26	66,67%	86,67%	27,45%	50,98%
1	1	3	4,76%	10,00%	1,96%	5,88%
2	2	1	9,52%	3,33%	3,92%	1,96%
3	2	0	9,52%	0,00%	3,92%	0,00%
Excluidos de convenio	2	0	9,52%	0,00%	3,92%	0,00%
TOTAL	21	30	100,00%	100,00%	41,18%	58,82%

- Se ha analizado la flexibilidad horaria teniendo en cuenta los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

FLEXIBILIDAD HORARIA	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de esa sociedad	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA X SERVICIOS S.L.						
0	1	9	33,33%	90,00%	0,34%	3,04%
1	0	1	0,00%	10,00%	0,00%	0,34%
2	2	0	66,67%	0,00%	0,68%	0,00%
TOTAL	3	10	100,00%	100,00%	1,01%	3,38%

- Asimismo, se ha estudiado la reducción de jornada teniendo en cuenta los niveles competenciales y distribución respecto al total de la plantilla.

REDUCCIONES DE JORNADA	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA X SERVICIOS S.L.						
0	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
TOTAL	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

- Asimismo, se ha estudiado las excedencias solicitadas por la plantilla en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

VOLUNTARIA GENERAL N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENDESA X SERVICIOS S.L.						
0	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Infrarrepresentación femenina

- A continuación, se analiza la participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y grupos profesionales:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de la sociedad		Totales	
Nivel de convenio	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	57	168	72,15%	77,06%	25,33%	74,67%	19,19%	56,57%	225	75,76%
Nivel I	3	14	3,80%	6,42%	17,65%	82,35%	1,01%	4,71%	17	5,72%
Nivel II	11	9	13,92%	4,13%	55,00%	45,00%	3,70%	3,03%	20	6,73%
Nivel III	3	0	3,80%	0,00%	100,00%	0,00%	1,01%	0,00%	3	1,01%
Nivel IV	0	3	0,00%	1,38%	0,00%	100,00%	0,00%	1,01%	3	1,01%
Excluidos de convenio	4	16	5,06%	7,34%	20,00%	80,00%	1,35%	5,39%	20	6,73%
Managers	1	8	1,27%	3,67%	11,11%	88,89%	0,34%	2,69%	9	3,03%
TOTAL	79	218	100,00%	100,00%	26,60%	73,40%	26,60%	73,40%	297	100,00%

Retribuciones

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **edad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA X SERVICIOS S.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Rango de edad / Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<30	9	12	100,00%	100,00%	42,86%	57,14%
0	9	9	100,00%	75,00%	42,86%	42,86%
2	0	3	0,00%	25,00%	0,00%	14,29%
30-50	65	184	100,00%	100,00%	26,10%	73,90%
0	47	145	72,31%	78,80%	18,88%	58,23%
1	3	14	4,62%	7,61%	1,20%	5,62%
2	8	5	12,31%	2,72%	3,21%	2,01%
3	2	0	3,08%	0,00%	0,80%	0,00%
4	0	3	0,00%	1,63%	0,00%	1,20%
Excluidos de convenio	4	12	6,15%	6,52%	1,61%	4,82%
Manager	1	5	1,54%	2,72%	0,40%	2,01%
>50	5	22	100,00%	100,00%	18,52%	81,48%
0	1	14	20,00%	63,64%	3,70%	51,85%
2	3	1	60,00%	4,55%	11,11%	3,70%
3	1	0	20,00%	0,00%	3,70%	0,00%
Excluidos de convenio	0	3	0,00%	13,64%	0,00%	11,11%
Manager	0	4	0,00%	18,18%	0,00%	14,81%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA X SERVICIOS S.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
0	57	168	100,00%	100,00%	25,33%	74,67%
<10	40	101	70,18%	60,12%	17,78%	44,89%
10-20	14	44	24,56%	26,19%	6,22%	19,56%
20-30	2	23	3,51%	13,69%	0,89%	10,22%
>30	1	0	1,75%	0,00%	0,44%	0,00%
1	3	14	100,00%	100,00%	17,65%	82,35%
<10	2	12	66,67%	85,71%	11,76%	70,59%
10-20	1	2	33,33%	14,29%	5,88%	11,76%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2	11	9	100,00%	100,00%	55,00%	45,00%
<10	2	5	18,18%	55,56%	10,00%	25,00%
10-20	7	3	63,64%	33,33%	35,00%	15,00%
20-30	2	0	18,18%	0,00%	10,00%	0,00%
>30	0	1	0,00%	11,11%	0,00%	5,00%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENDESA X SERVICIOS S.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
3	3	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	2	0	66,67%	0,00%	66,67%	0,00%
20-30	1	0	33,33%	0,00%	33,33%	0,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
4	0	3	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
<10	0	3	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
10-20	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Excluidos de Convenio	4	16	100,00%	100,00%	20,00%	80,00%
<10	1	3	25,00%	18,75%	5,00%	15,00%
10-20	2	9	50,00%	56,25%	10,00%	45,00%
20-30	1	3	25,00%	18,75%	5,00%	15,00%
>30	0	1	0,00%	6,25%	0,00%	5,00%
Manager	1	8	100,00%	100,00%	11,11%	88,89%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	0	1	0,00%	12,50%	0,00%	11,11%
20-30	1	7	100,00%	87,50%	11,11%	77,78%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

ENEL GREEN POWER ESPAÑA S.L.

Proceso de selección y contratación

- A continuación, se analiza el número de **contrataciones** durante el ejercicio de referencia con una segregación por sexo:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de contrataciones		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	30	42	83,33%	72,41%	41,67%	58,33%	31,91%	44,68%	72	76,60%
1	5	5	13,89%	8,62%	50,00%	50,00%	5,32%	5,32%	10	10,64%
2	0	9	0,00%	15,52%	0,00%	100,00%	0,00%	9,57%	9	9,57%
3	1	2	2,78%	3,45%	33,33%	66,67%	1,06%	2,13%	3	3,19%
TOTAL	36	58	100,00%	100,00%	38,30%	61,70%	38,30%	61,70%	94	100,00%

- Así mismo, se presenta el número de **bajas** definitivas durante el ejercicio de referencia:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de bajas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	7	12	87,50%	70,59%	36,84%	63,16%	28,00%	48,00%	19	76,00%
1	0	2	0,00%	11,76%	0,00%	100,00%	0,00%	8,00%	2	8,00%
2	1	2	12,50%	11,76%	33,33%	66,67%	4,00%	8,00%	3	12,00%
Excluido de Convenio	0	1	0,00%	5,88%	0,00%	100,00%	0,00%	4,00%	1	4,00%
TOTAL	8	17	100,00%	100,00%	32,00%	68,00%	32,00%	68,00%	25	100,00%

- Las bajas producidas por el Acuerdo Voluntario de Salidas en Endesa Ingeniería han sido únicamente masculinas (3 hombres).

- A continuación, se ha analizado la plantilla por **tipología de contrato** (indefinido y temporal), nivel competencial y respecto al total de la plantilla a 31 de diciembre de 2021:

CONTRATO INDEFINIDO	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL GREEN POWER ESP S.L.						
0	112	234	71,79%	59,69%	20,44%	42,70%
1	10	35	6,41%	8,93%	1,82%	6,39%
2	15	76	9,62%	19,39%	2,74%	13,87%
3	5	9	3,21%	2,30%	0,91%	1,64%
4	7	0	4,49%	0,00%	1,28%	0,00%
Excluidos de convenio	7	27	4,49%	6,89%	1,28%	4,93%
Manager	0	11	0,00%	2,81%	0,00%	2,01%
TOTAL	156	392	100,00%	100,00%	28,47%	71,53%

CONTRATO TEMPORAL	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL GREEN POWER ESP S.L.						
0	3	5	60,00%	45,45%	18,75%	31,25%
1	1	0	20,00%	0,00%	6,25%	0,00%
2	0	6	0,00%	54,55%	0,00%	37,50%
3	1	0	20,00%	0,00%	6,25%	0,00%
TOTAL	5	11	100,00%	100,00%	31,25%	68,75%

Clasificación Profesional

- A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación se analiza la segregación vertical dentro de la Sociedad.

- En función de los niveles del Convenio Colectivo de aplicación y de la valoración de puestos:

Nivel de convenio y de valoración	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	115	239	71,43%	59,31%	32,49%	67,51%	354	62,77%
Nivel I	11	35	6,83%	8,68%	23,91%	76,09%	46	8,16%
Nivel II	15	82	9,32%	20,35%	15,46%	84,54%	97	17,20%
Nivel III	6	9	3,73%	2,23%	40,00%	60,00%	15	2,66%
Nivel IV	7	0	4,35%	0,00%	100,00%	0,00%	7	1,24%
Excluidos de convenio	7	27	4,35%	6,70%	20,59%	79,41%	34	6,03%
Managers	0	11	0,00%	2,73%	0,00%	100,00%	11	1,95%
TOTAL	161	403	100,00%	100,00%	28,55%	71,45%	564	100,00%

- Se aprecia que plantilla de ENEL GREEN POWER ESPAÑA, S.L. a cierre de diciembre 2021 está compuesta por **564 personas**.
- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos los niveles de convenio, salvo en el Nivel IV donde sólo hay mujeres.
- La distribución por sexo total de la sociedad es **28,55% mujeres frente a 71,45% hombres**.

Formación

- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

PERSONAS FORMADAS N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo N.º Formaciones por la totalidad de su sexo de su sociedad

Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL GREEN POWER ESP S.L.						
Digital	509	1.606	19,98%	16,52%	3,16	3,99
Formación Safety	794	3.740	31,16%	38,48%	4,93	9,28
Formación Técnica	254	781	9,97%	8,04%	1,58	1,94
Formación Transversal	303	1.337	11,89%	13,76%	1,88	3,32
Idiomas	57	109	2,24%	1,12%	0,35	0,27
Human Skills	631	2.146	24,76%	22,08%	3,92	5,33
TOTAL	2.548	9.719	100,00%	100,00%	15,83	24,12

HORAS DE FORMACIÓN N.º de horas de formación % sobre el total de la plantilla de su sexo Horas de formación por sexo

Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL GREEN POWER ESP S.L.						
Digital	760	1.251	11,11%	5,64%	4,72	3,10
Formación Safety	915	7.344	13,38%	33,10%	5,68	18,22
Formación Técnica	1.702	6.935	24,88%	31,26%	10,57	17,21
Formación Transversal	693	1.750	10,13%	7,89%	4,30	4,34
Idiomas	1.668	2.448	24,39%	11,03%	10,36	6,07
Human Skills	1.101	2.460	16,10%	11,09%	6,84	6,10
TOTAL	6.840	22.188	99,99%	100,00%	42,48	55,06

Promoción Profesional

- Teniendo en cuenta los méritos obtenidos por las personas trabajadoras durante el ejercicio 2021, se ha analizado la plantilla por **meritocracia**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL GREEN POWER ESP, S.L.						
0	19	34	73,08%	87,18%	29,23%	52,31%
1	2	1	7,69%	2,56%	3,08%	1,54%
2	4	4	15,38%	10,26%	6,15%	6,15%
3	1	0	3,85%	0,00%	1,54%	0,00%
TOTAL	26	39	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%

- Asimismo, se presenta el análisis de la **promoción vertical** producida en ENEL GREEN POWER ESPAÑA S.L. durante el ejercicio 2021:

N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL GREEN POWER ESP, S.L.						
1	2	8	66,67%	50,00%	10,53%	42,11%
2	1	4	33,33%	25,00%	5,26%	21,05%
3	0	3	0,00%	18,75%	0,00%	15,79%
4	0	1	0,00%	6,25%	0,00%	5,26%
TOTAL	3	16	100,00%	100,00%	15,79%	84,21%

Derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Asimismo, se ha estudiado los permisos por nacimiento en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

SUSP. NACIM/CUIDADO MENOR N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL GREEN POWER ESP S.L.						
0	10	20	83,33%	57,14%	21,28%	42,55%
1	0	3	0,00%	8,57%	0,00%	6,38%
2	1	9	8,33%	25,71%	2,13%	19,15%
4	1	0	8,33%	0,00%	2,13%	0,00%
Excluidos convenio	0	3	0,00%	8,57%	0,00%	6,38%
TOTAL	12	35	100,00%	100,00%	25,53%	74,47%

- Se ha estudiado el cambio temporal de régimen horario en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CAMBIO TEMPORAL RÉGIMEN HORARIO Sobre el total de personas con hijos menores de 14 años % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL GREEN POWER ESP S.L.						
0	16	13	80,00%	68,42%	41,03%	33,33%
1	0	3	0,00%	15,79%	0,00%	7,69%
2	2	3	10,00%	15,79%	5,13%	7,69%
4	1	0	5,00%	0,00%	2,56%	0,00%
Excluidos de convenio	1	0	5,00%	0,00%	2,56%	0,00%
TOTAL	20	19	100,00%	100,00%	51,28%	48,72%

- Se ha analizado la flexibilidad horaria teniendo en cuenta los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto del total de la plantilla.

FLEXIBILIDAD HORARIA N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de esa sociedad

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL GREEN POWER ESPAÑA S.L.						
0	14	17	73,68%	77,27%	2,48%	3,01%
1	2	2	10,53%	9,09%	0,35%	0,35%
2	3	1	15,79%	4,55%	0,53%	0,18%
Excluidos de convenio	0	2	0,00%	9,09%	0,00%	0,35%
TOTAL	19	22	100,00%	100,00%	3,37%	3,90%

- Asimismo, se ha estudiado la reducción de jornada teniendo en cuenta los niveles competenciales y la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

REDUCCIONES DE JORNADA N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL GREEN POWER ESP S.L.						
0	0	2	0,00%	28,57%	0,00%	12,50%
TOTAL	9	7	0,00%	28,57%	0,00%	12,50%

Derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Asimismo, se ha estudiado las excedencias solicitadas por la plantilla en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CUIDADO FAMILIAR DE 2º GRADO	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL GREEN POWER ESP, S.L.						
0	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
TOTAL	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

VOLUNTARIA GENERAL	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL GREEN POWER ESP, S.L.						
0	1	2	100,00%	100,00%	33,33%	66,67%
TOTAL	1	2	100,00%	100,00%	33,33%	66,67%

VOLUNTARIA CUIDADO DE HIJOS	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla		
	Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL GREEN POWER ESP, S.L.							
0	1	1	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%	
TOTAL	1	1	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%	

Infrarrepresentación femenina

- A continuación, se analiza la participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y grupos profesionales:

Nivel de convenio	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de la sociedad		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nª Total	% Total
Nivel 0	115	239	71,43%	59,31%	32,49%	67,51%	20,39%	42,38%	354	62,77%
Nivel I	11	35	6,83%	8,68%	23,91%	76,09%	1,95%	6,21%	46	8,16%
Nivel II	15	82	9,32%	20,35%	15,46%	84,54%	2,66%	14,54%	97	17,20%
Nivel III	6	9	3,73%	2,23%	40,00%	60,00%	1,06%	1,60%	15	2,66%
Nivel IV	7	0	4,35%	0,00%	100,00%	0,00%	1,24%	0,00%	7	1,24%
Excluidos de convenio	7	27	4,35%	6,70%	20,59%	79,41%	1,24%	4,79%	34	6,03%
Managers	0	11	0,00%	2,73%	0,00%	100,00%	0,00%	1,95%	11	1,95%
TOTAL	161	403	100,00%	100,00%	28,55%	71,45%	28,55%	71,45%	564	100,00%

Retribuciones

Rango de edad / Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<30	19	26	100,00%	100,00%	42,22%	57,78%
0	18	19	94,74%	73,08%	40,00%	42,22%
1	1	3	5,26%	11,54%	2,22%	6,67%
2	0	3	0,00%	11,54%	0,00%	6,67%
3	0	1	0,00%	3,85%	0,00%	2,22%
30-50	128	326	100,00%	100,00%	28,19%	71,81%
0	92	197	71,88%	60,43%	20,26%	43,39%
1	9	29	7,03%	8,90%	1,98%	6,39%

2	12	68	9,38%	20,86%	2,64%	14,98%
3	3	7	2,34%	2,15%	0,66%	1,54%
4	7	0	5,47%	0,00%	1,54%	0,00%
Excluidos de convenio	5	16	3,91%	4,91%	1,10%	3,52%
Manager	0	9	0,00%	2,76%	0,00%	1,98%
>50	14	51	100,00%	100,00%	21,54%	78,46%
0	5	23	35,71%	45,10%	7,69%	35,38%
1	1	3	7,14%	5,88%	1,54%	4,62%
2	3	11	21,43%	21,57%	4,62%	16,92%
3	3	1	21,43%	1,96%	4,62%	1,54%
Excluidos de convenio	2	11	14,29%	21,57%	3,08%	16,92%
Manager	0	2	0,00%	3,92%	0,00%	3,08%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **edad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:
- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENEL GREEN POWER ESPAÑA S.L.						
Nivel competencial/Rango de antigüedad	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
0	115	239	100,00%	100,00%	32,49%	67,51%
<10	87	175	75,65%	73,22%	24,58%	49,44%
10-20	21	45	18,26%	18,83%	5,93%	12,71%
20-30	5	16	4,35%	6,69%	1,41%	4,52%
>30	2	3	1,74%	1,26%	0,56%	0,85%
1	11	35	100,00%	100,00%	23,91%	76,09%
<10	10	21	90,91%	60,00%	21,74%	45,65%
10-20	1	13	9,09%	37,14%	2,17%	28,26%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	0	1	0,00%	2,86%	0,00%	2,17%
2	15	82	100,00%	100,00%	15,46%	84,54%
<10	9	50	60,00%	60,98%	9,28%	51,55%
10-20	4	28	26,67%	34,15%	4,12%	28,87%
20-30	1	0	6,67%	0,00%	1,03%	0,00%
>30	1	4	6,67%	4,88%	1,03%	4,12%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENEL GREEN POWER ESPAÑA S.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
3	6	9	100,00%	100,00%	40,00%	60,00%
<10	1	5	16,67%	40,00%	6,67%	33,33%
10-20	1	3	16,67%	26,67%	6,67%	20,00%
20-30	1	0	16,67%	6,67%	6,67%	0,00%
>30	3	1	50,00%	26,67%	20,00%	6,67%
4	7	0	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%
<10	3	0	42,86%	42,86%	42,86%	0,00%
10-20	4	0	57,14%	57,14%	57,14%	0,00%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Excluidos de Convenio	7	27	100,00%	100,00%	20,59%	79,41%
<10	0	9	0,00%	26,47%	0,00%	26,47%
10-20	5	9	71,43%	41,18%	14,71%	26,47%
20-30	2	7	28,57%	26,47%	5,88%	20,59%
>30	0	2	0,00%	5,88%	0,00%	5,88%
Manager	0	11	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
<10	0	1	0,00%	9,09%	0,00%	9,09%
10-20	0	7	0,00%	63,64%	0,00%	63,64%
20-30	0	3	0,00%	27,27%	0,00%	27,27%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

ENEL IBERIA, S.R.L.

Proceso de selección y contratación

- A continuación, se analiza el número de **contrataciones** durante el ejercicio de referencia con una segregación por sexo:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de contrataciones		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	13	20	68,42%	54,05%	39,39%	60,61%	23,21%	35,71%	33	58,93%
1	6	15	31,58%	40,54%	28,57%	71,43%	10,71%	26,79%	21	37,50%
4	0	1	0,00%	2,70%	0,00%	100,00%	0,00%	1,79%	1	1,79%
Excluido de Convenio	0	1	0,00%	2,70%	0,00%	100,00%	0,00%	1,79%	1	1,79%
TOTAL	19	37	100,00%	100,00%	33,93%	66,07%	33,93%	66,07%	56	100,00%

- Así mismo, se presenta el número de **bajas** definitivas* durante el ejercicio de referencia:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de bajas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	1	1	50,00%	100,00%	50,00%	50,00%	33,33%	33,33%	2	66,67%
1	1	0	50,00%	0,00%	100,00%	0,00%	33,33%	0,00%	1	33,33%
TOTAL	2	1	100,00%	100,00%	66,67%	33,33%	66,67%	33,33%	3	100,00%

- Asimismo, se presenta el detalle de las bajas por el Acuerdo Voluntario de Salidas:

Motivo de la baja	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de las bajas de su sexo		% sobre el total de bajas producidas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	1	5	33,33%	50,00%	7,14%	35,71%	6	46,15%
1	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
2	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
3	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
4	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
Excluidos Convenio	2	5	66,67%	50,00%	14,29%	35,71%	7	53,85%
manager	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTAL	3	10	100,00%	100,00%	21,43%	71,43%	13	100,00%

- A continuación, se ha analizado la plantilla por **tipología de contrato** (indefinido y temporal), nivel competencial y respecto al total de la plantilla a 31 de diciembre de 2021:

CONTRATO INDEFINIDO	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
0	55	118	79,71%	62,11%	21,24%	45,56%
1	3	13	4,35%	6,84%	1,16%	5,02%
2	2	1	2,90%	0,53%	0,77%	0,39%
3	1	0	1,45%	0,00%	0,39%	0,00%
Excluidos de convenio	3	32	4,35%	16,84%	1,16%	12,36%
Manager	5	26	7,25%	13,68%	1,93%	10,04%
TOTAL	69	190	100,00%	100,00%	26,64%	73,36%

CONTRATO TEMPORAL	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
0	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Clasificación Profesional

- A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación, se analiza la segregación vertical dentro de la Sociedad.
- En función de los niveles del Convenio Colectivo de aplicación y de la valoración de puestos:

Nivel de convenio y de valoración	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	56	118	80,00%	62,11%	32,18%	67,82%	174	66,92%
Nivel I	3	13	4,29%	6,84%	18,75%	81,25%	16	6,15%
Nivel II	2	1	2,86%	0,53%	66,67%	33,33%	3	1,15%
Nivel III	1	0	1,43%	0,00%	100,00%	0,00%	1	0,38%
Nivel IV	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
Excluidos de convenio	3	32	4,29%	16,84%	8,57%	91,43%	35	13,46%
Managers	5	26	7,14%	13,68%	16,13%	83,87%	31	11,92%
TOTAL	70	190	100,00%	100,00%	26,92%	73,08%	260	100,00%

- Se aprecia que plantilla de ENEL IBERIA, S.R.L. a cierre de diciembre 2021 está compuesta por **260 personas**.

- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos los niveles de convenio, salvo en el Nivel II donde la representatividad del colectivo femenino es mayor.
- La distribución por sexo total de la sociedad es **26,92% mujeres frente a 73,08% hombres.**

Formación

- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

PERSONAS FORMADAS	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Nº Formaciones por la totalidad de su sexo de su sociedad	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
Digital	153	424	20,24%	20,12%	2,19	2,23
Formación Safety	57	236	7,54%	11,20%	0,81	1,24
Formación Técnica	142	419	18,78%	19,89%	2,03	2,21
Formación Transversal	125	362	16,53%	17,18%	1,79	1,91
Idiomas	25	52	3,31%	2,47%	0,36	0,27
Human Skills	254	614	33,60%	29,14%	3,63	3,23
TOTAL	756	2.107	100,00%	100,00%	10,80	11,09

HORAS DE FORMACIÓN	N.º de horas de formación		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Horas de formación por sexo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
Digital	302	1.739	11,58%	23,69%	4,31	9,15
Formación Safety	101	498	3,87%	6,78%	1,44	2,62

Formación Técnica	653	1.670	25,05%	22,75%	9,33	8,79
Formación Transversal	196	853	7,52%	11,62%	2,80	4,49
Idiomas	990	1.854	37,97%	25,25%	14,14	9,76
Human Skills	365	728	14,00%	9,92%	5,21	3,83
TOTAL	2.607	7.342	100,00%	100,00%	37,24	38,64

Promoción Profesional

- Teniendo en cuenta los méritos obtenidos por las personas trabajadoras durante el ejercicio 2021, se ha analizado la plantilla por **meritocracia**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
0	13	23	86,67%	95,83%	33,33%	58,97%
00	0	1	0,00%	4,17%	0,00%	2,56%
1	1	0	6,67%	0,00%	2,56%	0,00%
3	1	0	6,67%	0,00%	2,56%	0,00%
TOTAL	15	24	100,00%	100,00%	38,46%	61,54%

- Asimismo, se presenta el análisis de la **promoción vertical** producida en ENEL IBERIA, S.R.L. durante el ejercicio 2021:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
2	1	1	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%
TOTAL	1	1	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%

Derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Asimismo, se ha estudiado los permisos por nacimiento en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

SUSP. NACIM/CUIDADO MENOR	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
0	3	10	100,00%	71,43%	17,65%	58,82%
Excluidos de convenio	0	4	0,00%	28,57%	0,00%	23,53%
TOTAL	3	14	100,00%	100,00%	17,65%	82,35%

- Se ha estudiado el cambio temporal de régimen horario en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CAMBIO TEMPORAL RÉGIMEN HORARIO	Sobre el total de personas con hijos menores de 14 años		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
0	20	10	95,24%	90,91%	62,50%	31,25%
1	0	1	0,00%	9,09%	0,00%	3,13%
Excluidos de convenio	1	0	4,76%	0,00%	3,13%	0,00%
TOTAL	21	11	100,00%	100,00%	65,63%	34,38%

- Se ha analizado la flexibilidad horaria teniendo en cuenta los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

FLEXIBILIDAD HORARIA N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de esa sociedad

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
0	16	18	100,00%	85,71%	6,23%	7,00%
1	0	1	0,00%	4,76%	0,00%	0,39%
Excluidos de convenio	0	2	0,00%	9,52%	0,00%	0,78%
TOTAL	16	21	100,00%	100,00%	6,23%	8,17%

- Asimismo, se ha estudiado la reducción de jornada teniendo en cuenta los niveles competenciales y respecto al total de la plantilla.

REDUCCIONES DE JORNADA N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
0	1	0	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%
2	1	0	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL	2	0	100,00%	0,00%	50,00%	0,00%

- Asimismo, se ha estudiado las excedencias solicitadas por la plantilla en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CUIDADO DE MENOR	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
3	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%

CUBRIR VACANTE EXISTENTE	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
0	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

VOLUNTARIA GENERAL	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
0	2	4	66,67%	66,67%	22,22%	44,44%
1	1	0	33,33%	0,00%	11,11%	0,00%
Excluidos Convenio	0	2	0,00%	33,33%	0,00%	22,22%
TOTAL	3	6	100,00%	100,00%	33,33%	66,67%

- Asimismo, se ha estudiado las excedencias solicitadas por la plantilla en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

VOLUNTARIA CUIDADO DE HIJOS N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
0	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

EXCEDENCIA ESPECIAL N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
ENEL IBERIA, S.R.L.						
Manager	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
TOTAL	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

Infrarrepresentación femenina

- A continuación, se analiza la participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y grupos profesionales:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de la sociedad		Totales	
Nivel de convenio	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	56	118	80,00%	62,11%	32,18%	67,82%	21,54%	45,38%	174	66,92%
Nivel I	3	13	4,29%	6,84%	18,75%	81,25%	1,15%	5,00%	16	6,15%
Nivel II	2	1	2,86%	0,53%	66,67%	33,33%	0,77%	0,38%	3	1,15%
Nivel III	1	0	1,43%	0,00%	100,00%	0,00%	0,38%	0,00%	1	0,38%
Nivel IV	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
Excluidos de convenio	3	32	4,29%	16,84%	8,57%	91,43%	1,15%	12,31%	35	13,46%
Managers	5	26	7,14%	13,68%	16,13%	83,87%	1,92%	10,00%	31	11,92%
TOTAL	70	190	100,00%	100,00%	26,92%	73,08%	26,92%	73,08%	260	100,00%

Retribuciones

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **edad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENEL IBERIA, S.R.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Rango de edad / Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<30	7	9	100,00%	100,00%	43,75%	56,25%
0	4	4	57,14%	44,44%	25,00%	25,00%
1	2	5	28,57%	55,56%	12,50%	31,25%
2	1	0	14,29%	0,00%	6,25%	0,00%
30-50	52	135	100,00%	100,00%	27,81%	72,19%
0	45	90	86,54%	66,67%	24,06%	48,13%
1	1	8	1,92%	5,93%	0,53%	4,28%
2	1	1	1,92%	0,74%	0,53%	0,53%
Excluidos de convenio	2	22	3,85%	16,30%	1,07%	11,76%
Manager	3	14	5,77%	10,37%	1,60%	7,49%
>50	11	46	100,00%	100,00%	19,30%	80,70%
0	7	24	63,64%	52,17%	12,28%	42,11%
3	1	0	9,09%	0,00%	1,75%	0,00%
Excluidos de convenio	1	10	9,09%	21,74%	1,75%	17,54%
Manager	2	12	18,18%	26,09%	3,51%	21,05%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENEL IBERIA, S.R.L.						
N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla		
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
0	56	118	100,00%	100,00%	32,18%	67,82%
<10	20	41	35,71%	34,75%	11,49%	23,56%
10-20	23	45	41,07%	38,14%	13,22%	25,86%
20-30	12	27	21,43%	22,88%	6,90%	15,52%
>30	1	5	1,79%	4,24%	0,57%	2,87%
1	3	13	100,00%	100,00%	18,75%	81,25%
<10	2	11	66,67%	84,62%	12,50%	68,75%
10-20	1	1	33,33%	7,69%	6,25%	6,25%
20-30	0	0	0,00%	7,69%	0,00%	6,25%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2	2	1	100,00%	100,00%	66,67%	33,33%
<10	1	0	50,00%	0,00%	33,33%	0,00%
10-20	1	1	50,00%	100,00%	33,33%	33,33%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

ENEL IBERIA, S.R.L.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
3	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
4	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
20-30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Excluidos de Convenio	3	32	100,00%	100,00%	8,57%	91,43%
<10	1	3	33,33%	9,38%	2,86%	8,57%
10-20	0	14	0,00%	43,75%	0,00%	40,00%
20-30	2	11	66,67%	34,38%	5,71%	31,43%
>30	0	4	0,00%	12,50%	0,00%	11,43%
Manager	5	26	100,00%	100,00%	16,13%	83,87%
<10	0	1	0,00%	3,85%	0,00%	3,23%
10-20	3	13	60,00%	50,00%	9,68%	41,94%
20-30	2	8	40,00%	30,77%	6,45%	25,81%
>30	0	4	0,00%	15,38%	0,00%	12,90%

GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A.

Promoción de selección y contratación

- A continuación, se analiza el número de **contrataciones** durante el ejercicio de referencia con una segregación por sexo:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de contrataciones		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
4	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	1	100,00%
TOTAL	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	1	100,00%

- Así mismo, se presenta el número de **bajas** definitivas durante el ejercicio de referencia:
-

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de bajas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
1	0	2	0,00%	22,22%	0,00%	100,00%	0,00%	22,22%	2	22,22%
2	0	2	0,00%	22,22%	0,00%	100,00%	0,00%	22,22%	2	22,22%
4	0	5	0,00%	55,56%	0,00%	100,00%	0,00%	55,56%	5	55,56%
TOTAL	0	9	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	9	100,00%

- Asimismo, se presenta el detalle de las bajas por el Acuerdo Voluntario de Salidas:

Motivo de la baja	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de las bajas de su sexo		% sobre el total de bajas producidas		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	0	1	0,00%	25,00%	0,00%	20,00%	1	20,00%
1	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
2	0	1	0,00%	25,00%	0,00%	20,00%	1	20,00%
3	1	1	100,00%	25,00%	20,00%	20,00%	2	40,00%
4	0	1	0,00%	25,00%	0,00%	20,00%	1	20,00%
Excluidos Convenio	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
manager	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTAL	1	4	100,00%	100,00%	20,00%	80,00%	5	100,00%

- A continuación, se ha analizado la plantilla por **tipología de contrato** (indefinido y temporal), nivel competencial y respecto al total de la plantilla a 31 de diciembre de 2021:

CONTRATO INDEFINIDO	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A.						
0	5	21	33,33%	7,27%	1,64%	6,91%
1	1	32	6,67%	11,07%	0,33%	10,53%
2	1	73	6,67%	25,26%	0,33%	24,01%
3	7	127	46,67%	43,94%	2,30%	41,78%
4	0	33	0,00%	11,42%	0,00%	10,86%
Excluidos de convenio	0	2	0,00%	0,69%	0,00%	0,66%
Manager	1	1	6,67%	0,35%	0,33%	0,33%
TOTAL	15	289	100,00%	100,00%	4,93%	95,07%

CONTRATO TEMPORAL N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A.						
4	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
TOTAL	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

Clasificación Profesional

- A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación se analiza la segregación vertical dentro de la Sociedad.
- En función de los niveles del Convenio Colectivo de aplicación y de la valoración de puestos:

Nivel de convenio y de valoración	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	5	21	33,33%	7,24%	19,23%	80,77%	26	8,52%
Nivel I	1	32	6,67%	11,03%	3,03%	96,97%	33	10,82%
Nivel II	1	73	6,67%	25,17%	1,35%	98,65%	74	24,26%
Nivel III	7	127	46,67%	43,79%	5,22%	94,78%	134	43,93%
Nivel IV	0	34	0,00%	11,72%	0,00%	100,00%	34	11,15%
Excluidos de convenio	0	2	0,00%	0,69%	0,00%	100,00%	2	0,66%
Managers	1	1	6,67%	0,34%	50,00%	50,00%	2	0,66%
TOTAL	15	290	100,00%	100,00%	4,92%	95,08%	305	100,00%

- Se aprecia que plantilla de GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A. a cierre de diciembre 2021 está compuesta por **305 personas**.
- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos los niveles de convenio, salvo en el nivel de Managers donde la distribución es totalmente equilibrada.

- La distribución por sexo total de la sociedad es **4,92% mujeres frente a 95,08% hombres**.

Formación

- A continuación, se ha analizado la plantilla por tipo de formación y distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

PERSONAS FORMADAS	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Nº Formaciones por la totalidad de su sexo de su sociedad	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A.						
Digital	122	1.534	19,09%	12,56%	8,13	5,29
Formación Safety	115	3.792	18,00%	31,05%	7,67	13,08
Formación Técnica	70	934	10,95%	7,65%	4,67	3,22
Formación Transversal	58	1.651	9,08%	13,52%	3,87	5,69
Idiomas	3	6	0,47%	0,05%	0,20	0,02
Human Skills	271	4.295	42,41%	35,17%	18,07	14,81
TOTAL	639	12.212	100,00%	100,00%	42,60	42,11

HORAS DE FORMACIÓN	N.º de horas de formación		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Horas de formación por sexo	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A.						
Digital	21	516	3,95%	3,45%	1,40	1,78
Formación Safety	129	2.621	24,25%	17,54%	8,60	9,04
Formación Técnica	157	9.404	29,51%	62,95%	10,47	32,43
Formación Transversal	40	947	7,52%	6,34%	2,67	3,27
Idiomas	54	162	10,15%	1,08%	3,60	0,56

Human Skills	131	1.289	24,62%	8,63%	8,73	4,44
TOTAL	532	14.939	100,00%	100,00%	35,47	51,51

Promoción Profesional

- Teniendo en cuenta los méritos obtenidos por las personas trabajadoras durante el ejercicio 2021, se ha analizado la plantilla por **meritocracia**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A.						
0	0	4	0,00%	12,12%	0,00%	12,12%
1	0	5	0,00%	15,15%	0,00%	15,15%
2	0	10	0,00%	30,30%	0,00%	30,30%
3	0	12	0,00%	36,36%	0,00%	36,36%
4	0	2	0,00%	6,06%	0,00%	6,06%
TOTAL	0	33	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

- Asimismo, se presenta el análisis de la **promoción vertical** producida en GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A. durante el ejercicio 2021:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A.						
1	1	1	7,69%	7,69%	3,85%	3,85%
2	4	4	30,77%	30,77%	15,38%	15,38%
3	4	4	30,77%	30,77%	15,38%	15,38%

4	4	4	30,77%	30,77%	15,38%	15,38%
TOTAL	13	13	100,00%	100,00%	50,00%	50,00%

Derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Asimismo, se ha estudiado los permisos por nacimiento en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

SUSP. NACIM/CUIDADO MENOR	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
GAS Y ELEC. GENERACIÓN, S.A.						
0	1	3	100,00%	17,65%	5,56%	16,67%
1	0	1	0,00%	5,88%	0,00%	5,56%
2	0	8	0,00%	47,06%	0,00%	44,44%
3	0	4	0,00%	23,53%	0,00%	22,22%
4	0	1	0,00%	5,88%	0,00%	5,56%
TOTAL	1	17	100,00%	100,00%	5,56%	94,44%

- Se ha estudiado el cambio temporal de régimen horario en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CAMBIO TEMPORAL RÉGIMEN HORARIO	Sobre el total de personas con hijos menores de 14 años		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
GAS Y ELEC. GENERACIÓN, S.A.						
3	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
TOTAL	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

- Se ha analizado la flexibilidad horaria teniendo en cuenta los niveles competenciales y de la distribución de sexo por el total de la plantilla.

FLEXIBILIDAD HORARIA N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de esa sociedad

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A.						
0	4	9	44,44%	14,52%	1,31%	2,95%
1	1	6	11,11%	9,68%	0,33%	1,97%
2	1	15	11,11%	24,19%	0,33%	4,92%
3	3	28	33,33%	45,16%	0,98%	9,18%
4	0	4	0,00%	6,45%	0,00%	1,31%
TOTAL	9	62	100,00%	100,00%	2,95%	20,33%

- Asimismo, se ha estudiado la reducción de jornada teniendo en cuenta los niveles competenciales y la distribución por sexo del total de la plantilla.

REDUCCIONES DE JORNADA N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A.						
2	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

- Asimismo, se ha estudiado las excedencias solicitadas por la plantilla en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo por total de la plantilla.

VOLUNTARIA GENERAL N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A.						
2	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOTAL	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Infrarrepresentación femenina

- A continuación, se analiza la participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y grupos profesionales:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de la sociedad		Totales	
Nivel de convenio	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	5	21	33,33%	7,24%	19,23%	80,77%	1,64%	6,89%	26	8,52%
Nivel I	1	32	6,67%	11,03%	3,03%	96,97%	0,33%	10,49%	33	10,82%
Nivel II	1	73	6,67%	25,17%	1,35%	98,65%	0,33%	23,93%	74	24,26%
Nivel III	7	127	46,67%	43,79%	5,22%	94,78%	2,30%	41,64%	134	43,93%
Nivel IV	0	34	0,00%	11,72%	0,00%	100,00%	0,00%	11,15%	34	11,15%
Excluidos de convenio	0	2	0,00%	0,69%	0,00%	100,00%	0,00%	0,66%	2	0,66%
Managers	1	1	6,67%	0,34%	50,00%	50,00%	0,33%	0,33%	2	0,66%
TOTAL	15	290	100,00%	100,00%	4,92%	95,08%	4,92%	95,08%	305	100,00%

Retribuciones

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **edad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Rango de edad / Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<30	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
0	0	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
30-50	7	122	100,00%	100,00%	5,43%	94,57%
0	3	13	42,86%	10,66%	2,33%	10,08%
1	1	15	14,29%	12,30%	0,78%	11,63%
2	1	43	14,29%	35,25%	0,78%	33,33%
3	2	42	28,57%	34,43%	1,55%	32,56%
4	0	8	0,00%	6,56%	0,00%	6,20%
Excluidos de convenio	0	1	0,00%	0,82%	0,00%	0,78%
>50	8	167	100,00%	100,00%	4,57%	95,43%
0	2	7	25,00%	4,19%	1,14%	4,00%
1	0	17	0,00%	10,18%	0,00%	9,71%
2	0	30	0,00%	17,96%	0,00%	17,14%
3	5	85	62,50%	50,90%	2,86%	48,57%
4	0	26	0,00%	15,57%	0,00%	14,86%
Excluidos de convenio	0	1	0,00%	0,60%	0,00%	0,57%
Manager	1	1	12,50%	0,60%	0,57%	0,57%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A.						
	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
0	5	21	100,00%	100,00%	19,23%	80,77%
<10	0	2	0,00%	9,52%	0,00%	7,69%
10-20	3	11	60,00%	52,38%	11,54%	42,31%
20-30	1	3	20,00%	14,29%	3,85%	11,54%
>30	1	5	20,00%	23,81%	3,85%	19,23%
1	1	32	100,00%	100,00%	3,03%	96,97%
<10	0	2	0,00%	6,25%	0,00%	6,06%
10-20	1	13	100,00%	40,63%	3,03%	39,39%
20-30	0	9	0,00%	28,13%	0,00%	27,27%
>30	0	8	0,00%	25,00%	0,00%	24,24%
2	1	73	100,00%	100,00%	1,35%	98,65%
<10	1	9	100,00%	12,33%	1,35%	12,16%
10-20	0	33	0,00%	45,21%	0,00%	44,59%
20-30	0	15	0,00%	20,55%	0,00%	20,27%
>30	0	16	0,00%	21,92%	0,00%	21,62%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

GAS Y ELEC. GENERACIÓN S.A.							
		N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial/Rango de antigüedad		MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
3	7	127	134	100,00%	100,00%	5,22%	94,78%
<10	1	5	6	14,29%	3,94%	0,75%	3,73%
10-20	0	34	34	0,00%	26,77%	0,00%	25,37%
20-30	3	43	46	42,86%	33,86%	2,24%	32,09%
>30	3	45	48	42,86%	35,43%	2,24%	33,58%
4	0	34	34	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
<10	0	1	1	0,00%	2,94%	0,00%	2,94%
10-20	0	7	7	0,00%	20,59%	0,00%	20,59%
20-30	0	10	10	0,00%	29,41%	0,00%	29,41%
>30	0	16	16	0,00%	47,06%	0,00%	47,06%
Excluidos de Convenio	0	2	2	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
10-20	0	1	1	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
20-30	0	1	1	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
Manager	1	1	2	0,00%	100,00%	50,00%	50,00%
20-30	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	50,00%
>30	1	0	1	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%

UE CANARIAS GENERACIÓN S.A.U

Proceso de selección y contratación

- A continuación, se analiza el número de **contrataciones** durante el ejercicio de referencia con una segregación por sexo:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de contrataciones		Totales	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
2	0	3	0,00%	12,50%	0,00%	100,00%	0,00%	11,54%	3	11,54%
3	1	7	50,00%	29,17%	12,50%	87,50%	3,85%	26,92%	8	30,77%
4	1	14	50,00%	58,33%	6,67%	93,33%	3,85%	53,85%	15	57,69%
TOTAL	2	24	100,00%	100,00%	7,69%	92,31%	7,69%	92,31%	26	100,00%

- Así mismo, se presenta el número de **bajas** definitivas durante el ejercicio de referencia:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de contrataciones de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		% sobre el total de bajas		Totales	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
2	1	1	100,00%	14,29%	50,00%	50,00%	12,50%	12,50%	2	25,00%
3	0	3	0,00%	42,86%	0,00%	100,00%	0,00%	37,50%	3	37,50%
4	0	3	0,00%	42,86%	0,00%	100,00%	0,00%	37,50%	3	37,50%
TOTAL	1	7	100,00%	100,00%	12,50%	87,50%	12,50%	87,50%	8	100,00%

- Asimismo, se presenta el detalle de las bajas por el Acuerdo Voluntario de Salidas:

	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de las bajas de su sexo		% sobre el total de bajas producidas		Totales	
Motivo de la baja	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
1	0	1	0,00%	12,50%	0,00%	12,50%	1	12,50%
2	0	4	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	4	50,00%
3	0	2	0,00%	25,00%	0,00%	25,00%	2	25,00%
4	0	1	0,00%	12,50%	0,00%	12,50%	1	12,50%

Excluidos Convenio	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
manager	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0	0,00%
TOTAL	0	8	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	8	100,00%

- A continuación, se ha analizado la plantilla por **tipología de contrato** (indefinido y temporal), nivel competencial y respecto al total de la plantilla a 31 de diciembre de 2021:

CONTRATO INDEFINIDO	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
UE CANARIAS GENERAC. S.A.U.						
0	3	28	7,14%	5,46%	0,54%	5,05%
1	5	49	11,90%	9,55%	0,90%	8,83%
2	14	126	33,33%	24,56%	2,52%	22,70%
3	12	175	28,57%	34,11%	2,16%	31,53%
4	8	126	19,05%	24,56%	1,44%	22,70%
Excluidos de convenio	0	7	0,00%	1,36%	0,00%	1,26%
Manager	0	2	0,00%	0,39%	0,00%	0,36%
TOTAL	42	513	100,00%	100,00%	7,57%	92,43%

CONTRATO TEMPORAL	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
UE CANARIAS GENERAC. S.A.U.						
2	1	4	33,33%	20,00%	4,35%	17,39%
3	1	6	33,33%	30,00%	4,35%	26,09%
4	1	10	33,33%	50,00%	4,35%	43,48%
TOTAL	3	20	100,00%	100,00%	13,04%	86,96%

Clasificación Profesional

- A fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación se analiza la segregación vertical dentro de la Sociedad.
- En función de los niveles del Convenio Colectivo de aplicación y de la valoración de puestos:

Nivel de convenio y de valoración	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	3	28	6,67%	5,25%	9,68%	90,32%	31	5,36%
Nivel I	5	49	11,11%	9,19%	9,26%	90,74%	54	9,34%
Nivel II	15	130	33,33%	24,39%	10,34%	89,66%	145	25,09%
Nivel III	13	181	28,89%	33,96%	6,70%	93,30%	194	33,56%
Nivel IV	9	136	20,00%	25,52%	6,21%	93,79%	145	25,09%
Excluidos de convenio	0	7	0,00%	1,31%	0,00%	100,00%	7	1,21%
Managers	0	2	0,00%	0,38%	0,00%	100,00%	2	0,35%
TOTAL	45	533	100,00%	100,00%	7,79%	92,21%	578	100,00%

- Se aprecia que plantilla de UE CANARIAS GENERAC. S.A.U. a cierre de diciembre 2021 está compuesta por **578 personas**.
- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos los niveles de convenio.
- La distribución por sexo total de la sociedad es **7,79% mujeres frente a 92,21% hombres**.

Formación

PERSONAS FORMADAS N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo N.º Formaciones por la totalidad de su sexo de su sociedad

Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
UE CANARIAS GENERAC. S.A.U.						
Digital	169	2.423	16,49%	14,00%	3,76	4,55
Formación Safety	307	5.705	29,95%	32,96%	6,82	10,70
Formación Técnica	135	1.500	13,17%	8,67%	3,00	2,81
Formación Transversal	177	2.297	17,27%	13,27%	3,93	4,31
Idiomas	2	4	0,20%	0,02%	0,04	0,01
Human Skills	235	5.381	22,93%	31,09%	5,22	10,10
TOTAL	1.025	17.310	100,00%	100,00%	22,78	32,48

HORAS DE FORMACIÓN N.º de horas de formación % sobre el total de la plantilla de su sexo Horas de formación por sexo

Tipo de formación	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
UE CANARIAS GENERAC. S.A.U.						
Digital	38	608	3,77%	3,93%	0,84	1,14
Formación Safety	323	4.250	32,08%	27,48%	7,18	7,97
Formación Técnica	376	7.991	37,34%	51,67%	8,36	14,99
Formación Transversal	71	1.023	7,05%	6,61%	1,58	1,92
Idiomas	36	72	3,57%	0,47%	0,80	0,14
Human Skills	162	1.525	16,09%	9,86%	3,60	2,86
TOTAL	1.007	15.465	100,00%	100,00%	22,38	29,02

Promoción Profesional

- Teniendo en cuenta los méritos obtenidos por las personas trabajadoras durante el ejercicio 2021, se ha analizado la plantilla por **meritocracia**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
UE CANARIAS GENERAC. S.A.U.						
0	1	5	14,29%	7,81%	1,41%	7,04%
1	1	10	14,29%	15,63%	1,41%	14,08%
2	3	11	42,86%	17,19%	4,23%	15,49%
3	1	20	14,29%	31,25%	1,41%	28,17%
4	1	18	14,29%	28,13%	1,41%	25,35%
TOTAL	7	64	100,00%	100,00%	9,86%	90,14%

- Asimismo, se presenta el análisis de la **promoción vertical** producida en UE CANARIAS GENERAC. S.A.U. durante el ejercicio 2021:

Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
UE CANARIAS GENERAC. S.A.U.						
2	1	1	16,67%	14,29%	7,69%	7,69%
3	4	4	66,67%	57,14%	30,77%	30,77%
4	1	2	16,67%	28,57%	7,69%	15,38%
TOTAL	6	7	100,00%	100,00%	46,15%	53,85%

Derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Asimismo, se ha estudiado los permisos por nacimiento en función de los niveles competenciales y de la distribución de sexo respecto al total de la plantilla.

CUIDADO LACTANTE < 12 M N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
UE CANARIAS GENERAC. S.A.U.						
1	0	1	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
4	0	1	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
TOTAL	0	2	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

SUSP. NACIM/CUIDADO MENOR N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
UE CANARIAS GENERAC. S.A.U.						
0	0	1	0,00%	7,14%	0,00%	7,14%
1	0	1	0,00%	7,14%	0,00%	7,14%
2	0	1	0,00%	7,14%	0,00%	7,14%
3	0	2	0,00%	14,29%	0,00%	14,29%
4	0	9	0,00%	64,29%	0,00%	64,29%
TOTAL	0	14	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

- Se ha analizado la flexibilidad horaria teniendo en cuenta los niveles competenciales, el sexo y el total de la plantilla.

FLEXIBILIDAD HORARIA N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
UE CANARIAS GENERAC. S.A.U.						
0	3	8	14,29%	12,31%	0,52%	1,39%
1	3	12	14,29%	18,46%	0,52%	2,08%
2	7	15	33,33%	23,08%	1,21%	2,60%
3	5	23	23,81%	35,38%	0,87%	3,99%
4	3	7	14,29%	10,77%	0,52%	1,21%
TOTAL	21	65	100,00%	100,00%	3,64%	11,27%

- Asimismo, se ha estudiado la reducción de jornada teniendo en cuenta los niveles competenciales, el sexo y el total de la plantilla.

REDUCCIONES DE JORNADA N.º de personas trabajadoras % sobre el total de la plantilla de su sexo Distribución de sexo respecto al total de la plantilla

Nivel competencial	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
UE CANARIAS GENERAC. S.A.U.						
2	0	1	0,00%	20,00%	0,00%	16,67%
3	1	0	100,00%	0,00%	16,67%	0,00%
4	0	4	0,00%	80,00%	0,00%	66,67%
TOTAL	1	5	100,00%	100,00%	16,67%	83,33%

Infrarrepresentación femenina

- A continuación, se analiza la participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y grupos profesionales:

Nivel de convenio	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla de la sociedad		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	3	28	6,67%	5,25%	9,68%	90,32%	0,52%	4,84%	31	5,36%
Nivel I	5	49	11,11%	9,19%	9,26%	90,74%	0,87%	8,48%	54	9,34%
Nivel II	15	130	33,33%	24,39%	10,34%	89,66%	2,60%	22,49%	145	25,09%
Nivel III	13	181	28,89%	33,96%	6,70%	93,30%	2,25%	31,31%	194	33,56%
Nivel IV	9	136	20,00%	25,52%	6,21%	93,79%	1,56%	23,53%	145	25,09%
Excluidos de convenio	0	7	0,00%	1,31%	0,00%	100,00%	0,00%	1,21%	7	1,21%
Managers	0	2	0,00%	0,38%	0,00%	100,00%	0,00%	0,35%	2	0,35%
TOTAL	45	533	100,00%	100,00%	7,79%	92,21%	7,79%	92,21%	578	100,00%

Retribuciones

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **edad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

UE CANARIAS GENERAC. S.A.U.						
Rango de edad / Nivel competencial	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
<30	2	13	100,00%	100,00%	13,33%	86,67%
2	1	2	50,00%	15,38%	6,67%	13,33%
3	0	2	0,00%	15,38%	0,00%	13,33%
4	1	9	50,00%	69,23%	6,67%	60,00%
30-50	27	293	100,00%	100,00%	8,44%	91,56%
0	1	9	3,70%	3,07%	0,31%	2,81%

1	3	17	11,11%	5,80%	0,94%	5,31%
2	12	64	44,44%	21,84%	3,75%	20,00%
3	7	95	25,93%	32,42%	2,19%	29,69%
4	4	103	14,81%	35,15%	1,25%	32,19%
Excluidos de convenio	0	4	0,00%	1,37%	0,00%	1,25%
Manager	0	1	0,00%	0,34%	0,00%	0,31%
>50	16	227	100,00%	100,00%	6,58%	93,42%
0	2	19	12,50%	8,37%	0,82%	7,82%
1	2	32	12,50%	14,10%	0,82%	13,17%
2	2	64	12,50%	28,19%	0,82%	26,34%
3	6	84	37,50%	37,00%	2,47%	34,57%
4	4	24	25,00%	10,57%	1,65%	9,88%
Excluidos de convenio	0	3	0,00%	1,32%	0,00%	1,23%
Manager	0	1	0,00%	0,44%	0,00%	0,41%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

UE CANARIAS GENERAC. S.A.U.						
Nivel competencial/Rango de antigüedad	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
0	3	28	100,00%	100,00%	9,68%	90,32%
<10	0	3	0,00%	10,71%	0,00%	9,68%
10-20	0	6	0,00%	21,43%	0,00%	19,35%
20-30	1	11	33,33%	39,29%	3,23%	35,48%
>30	2	8	66,67%	28,57%	6,45%	25,81%

1	5	49	100,00%	100,00%	9,26%	90,74%
<10	1	0	20,00%	0,00%	1,85%	0,00%
10-20	1	17	20,00%	34,69%	1,85%	31,48%
20-30	3	24	60,00%	48,98%	5,56%	44,44%
>30	0	8	0,00%	16,33%	0,00%	14,81%
2	15	130	100,00%	100,00%	10,34%	89,66%
<10	5	11	33,33%	8,46%	3,45%	7,59%
10-20	8	53	53,33%	40,77%	5,52%	36,55%
20-30	0	25	0,00%	19,23%	0,00%	17,24%
>30	2	41	13,33%	31,54%	1,38%	28,28%

- Teniendo en cuenta que la experiencia personal y profesional son un factor objetivo que justifica las diferencias retributivas, se ha analizado la plantilla por rangos de **antigüedad**, nivel competencial y respecto al total de la plantilla:

UE CANARIAS GENERAC. S.A.U.						
Nivel competencial/Rango de antigüedad	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de la plantilla de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
3	13	181	100,00%	100,00%	6,70%	93,30%
<10	1	13	7,69%	7,18%	0,52%	6,70%
10-20	5	81	38,46%	44,75%	2,58%	41,75%
20-30	3	33	23,08%	18,23%	1,55%	17,01%
>30	4	54	30,77%	29,83%	2,06%	27,84%
4	9	136	100,00%	100,00%	6,21%	93,79%
<10	1	47	11,11%	34,56%	0,69%	32,41%
10-20	3	66	33,33%	48,53%	2,07%	45,52%
20-30	3	9	33,33%	6,62%	2,07%	6,21%
>30	2	14	22,22%	10,29%	1,38%	9,66%

Excluidos de Convenio	0	7	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	0	4	0,00%	57,14%	0,00%	57,14%
20-30	0	3	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
>30	0	0	0,00%	42,86%	0,00%	42,86%
Manager	0	2	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
<10	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
10-20	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
20-30	0	2	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
>30	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

f) Auditoría retributiva.

En base al artículo 7 del RD 902/2020, se describe el concepto de auditoría retributiva de la siguiente manera:

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.”

La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en Endesa y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un

cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la Compañía.

De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, el contenido de la auditoría retributiva debe incluir lo siguiente:

Diagnóstico de situación retributiva: Diagnóstico cualitativo y cuantitativo mediante el análisis de políticas y procedimientos de las empresas que puedan repercutir directa o indirectamente en la retribución de las personas trabajadoras. La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción

La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva

Plan de actuación: Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento

El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN RETRIBUTIVA:

La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

IDENTIFICACIÓN DE LOS ORIGENES DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES, EN SU CASO, DETECTADAS

La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas

de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Adicionalmente, según finaliza el propio artículo 8, a los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4:

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes [...]

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- La **adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- La **totalidad** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- La **objetividad** implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución

y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

1. Valoración de puestos

Tal y como se establece en el Real Decreto 902/2020 en su artículo 4.4, “Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.”

En este sentido, para poder cumplir con lo establecido en el párrafo anterior Endesa ha solicitado a EY que aplique su metodología de valoración de puestos, a fin de garantizar que las Ocupaciones agrupadas en cada uno de los Niveles Competenciales de la Compañía cumplan con el criterio de “puestos de igual valor”.

En este sentido, la valoración de puestos desarrollada por EY y empleada en este ejercicio de valoración de las Ocupaciones de Endesa se basa en una metodología que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de los diferentes puestos de la organización, considerando las necesidades organizativas de Endesa y un desempeño estándar en los mismos; es, por tanto, aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

Por ello, cabe destacar que el sistema de valoración de puestos de EY, empleado por Endesa, es neutral en cuanto al sexo.

A estos efectos, se emplea una matriz de contribución para valorar los puestos, describiendo cinco (5) niveles de contribución, atendiendo a cinco (5) factores de contribución:

Conforme a lo anterior, los factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional identificados considerando la cultura de la Compañía son los siguientes:

1. **Capital intelectual:** este factor mide la combinación mínima de formación académica y experiencia relacionada con el trabajo que se requiere para hacer el puesto de trabajo. La experiencia relacionada con el trabajo se refiere a la experiencia adquirida dentro o fuera de la organización.

A continuación, a modo ejemplificativo, se detallan los subfactores utilizados para la valoración de puestos de trabajo:

Educación	Experiencia relacionada con el puesto
1. Requiere la capacidad de seguir instrucciones verbales.	a) Limitada: 0-1 año
2. Requiere la capacidad de leer, escribir y realizar operaciones aritméticas básicas.	b) Moderada: 1-3 años
3. Requiere cursos adicionales de formación especializada o técnica (por ejemplo, mantenimiento, reparación general y contabilidad).	c) Considerable: 3-7 años
4. Requiere formación profesional en un campo profesional, especializado, de oficios o general.	d) Extensa: 7-10 años
5. Requiere el conocimiento de principios o técnicas especializadas que normalmente se obtienen a través de un programa académico de tres o cuatro años o un programa equivalente de formación especializada en profundidad directamente relacionado con el tipo de trabajo que se realiza.	e) Completa: 10+ años
6. Requiere una educación o formación reglada avanzada de postgrado en un campo de especialización reconocido y directamente relacionado con el tipo de trabajo que se realiza.	
7. Requiere un doctorado.	

2. **Complejidad / Detección de errores:** este factor mide el esfuerzo mental relacionado con la complejidad general del puesto con respecto a las políticas y procedimientos, la naturaleza de las tareas realizadas y el nivel de capacidad analítica requerido.

3. **Toma de decisiones / Impacto:** este factor mide el tipo de decisiones tomadas por los empleados/as y el impacto que esas decisiones tienen en la organización.

4. **Orientación al cliente:** este factor mide los esfuerzos para descubrir y satisfacer las necesidades de los clientes y la frecuencia de contacto con ellos/ellas.

5. **Necesidades físicas y del entorno:** este factor evalúa el entorno físico en el que el/la titular del puesto realiza el trabajo. Esto incluye sólo aquellos aspectos que están tanto fuera de control del titular como el riesgo potencial para el bienestar físico o mental. Este factor también considera la frecuencia y el alcance de las exigencias físicas que se imponen al titular del puesto de trabajo mientras se cumplen los objetivos del mismo. Esto incluye actividades tales como la concentración, la atención a los detalles, la presión de los plazos, la fatiga ocular, la fuerza física, la flexibilidad, la exposición al clima, el calor, el frío y/o la resistencia.

En este sentido, todos los factores, a excepción de orientación a cliente y necesidades físicas y del entorno están alineados con el artículo 14 del Convenio Colectivo donde se hace referencia a los factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional.

Para la valoración del factor de necesidades físicas y del entorno se ha contado con la colaboración del departamento de Prevención de Riesgos Laborales de Endesa.

Del mismo modo, en lo que respecta al factor de orientación al cliente es importante resaltar que las valoraciones están condicionadas por el grupo profesional al que pertenece cada puesto, siendo las ocupaciones del grupo comercial las que tienen un mayor impacto en este factor incrementando su puntuación.

Asimismo, se han tenido en cuenta los factores contenidos en el Modelo de Riesgo de la Compañía para determinar la puntuación obtenida de las valoraciones del factor necesidades físicas y del entorno.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación se incluye el mapa de puestos resultante de la valoración de puestos realizada:

	Técnico	Gestión técnica/administrativa	Comercial
Nivel 0	Responsable/Experto Distribución (635), Responsable/Experto Generación (635), Responsable/Experto Medio Ambiente y Laboratorio (635), Responsable/Experto Regulación, Estrategia y Gestión Energía (618), Responsable/Experto Renovables (635), Responsable/Experto Sistemas y Telecomunicaciones (635), Responsable/Experto SPM (635)	Responsable/Experto Administración (593), Responsable/Experto Económico y Control (593), Responsable/Experto Jurídico/Fiscal (593)	Responsable/Experto Comercial (622)
Nivel I	Técnico Superior Distribución (568), Técnico Superior Mantenimiento Eléctrico (568), Técnico Superior Mantenimiento Mecánico (568), Técnico Superior Medio Ambiente y Laboratorio (568), Técnico Superior Operación (568), Técnico Superior Operación Remota (568), Técnico Superior Regulación, Estrategia y Gestión de la Energía (551), Técnico Superior Renovables (568), Técnico Superior Sistemas y Telecomunicaciones (568), Técnico Superior SPM (568), Técnico Superior Subestaciones Protecciones y Telecontrol (568)	Técnico Superior Administración (554), Técnico Superior Económico y Control (554), Técnico Superior Jurídico/Fiscal (554)	Técnico Superior Apoyo técnico de Ventas (577), Técnico Superior Atención Comercial (577)
Nivel II	Técnico Gestor ACME (484), Técnico Gestor Despachos Insulares (468), Técnico Gestor Distribución (501), Técnico Gestor Ingeniería y Apoyo Explotación (484), Técnico Gestor Mantenimiento Eléctrico, Instrumentación y Control (501), Técnico Gestor Mantenimiento Mecánico (501), Técnico Gestor Medio Ambiente y Laboratorio (484), Técnico Gestor Operación (501), Técnico Gestor Operación Remota (484), Técnico Gestor Operación y Mantenimiento (484), Técnico Gestor Regulación, Estrategia y Gestión de la Energía (484), Técnico Gestor Renovables (484), Técnico Gestor Sistemas y Telecomunicaciones (468), Técnico Gestor SPM (484), Técnico Gestor Subestaciones Protecciones y Telecontrol (484), Técnico Gestor Terminal Portuaria (484)	Técnico Gestor Administración (445), Técnico Gestor Económico y Control (445), Técnico Gestor Jurídico/Fiscal (445)	Técnico Gestor Apoyo técnico de ventas (483), Técnico Gestor At Comercial (483), Técnico Gestor Ventas (483)

	Técnico	Gestión técnica/administrativa	Comercial
Nivel III	Especialista ACME (338), Especialista Distribución (338), Especialista EDAS (338), Especialista Ingeniería y Apoyo Explotación (338), Especialista Mantenimiento Eléctrico (338), Especialista Mantenimiento Mecánico (338), Especialista Medio Ambiente y Laboratorio (321), Especialista Operación (338), Especialista Operación Remota (321), Especialista Renovables (338), Especialista Sistemas y Telecomunicaciones (321), Especialista SPM (321), Especialista Subestaciones Protecciones y Telecontrol (338), Especialista Terminal Portuaria (338)	Especialista Administración (288), Especialista Económico y Control (288)	Especialista Comercial (332), Especialista de clientes (332)
Nivel IV	Profesional Renovables (247), Profesional de Medio Ambiente y Laboratorio (230), Profesional de Operación y Mantenimiento (247), Profesional Distribución (247), Profesional EDAS (247), Profesional Eléctrico, Instrumentación y Control (247), Profesional Ingeniería y Apoyo a la Explotación (230), Profesional Mecánico (247), Profesional Operación (247), Profesional Terminal portuaria (247)	Profesional Administración (197)	Profesional Comercial (241)

Tras realizar la valoración de puestos de trabajo se ha determinado que los niveles de valoración coinciden con los niveles definidos en el Convenio Colectivo aplicable a Endesa.

De esta forma, Endesa cumple con el Real Decreto 902/2020, ya que las Ocupaciones agrupadas en cada uno de los Niveles Competenciales de la Compañía cumplen con el criterio de “puestos de igual valor”.

Asimismo, a fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación, se analiza la segregación vertical dentro de la Compañía.

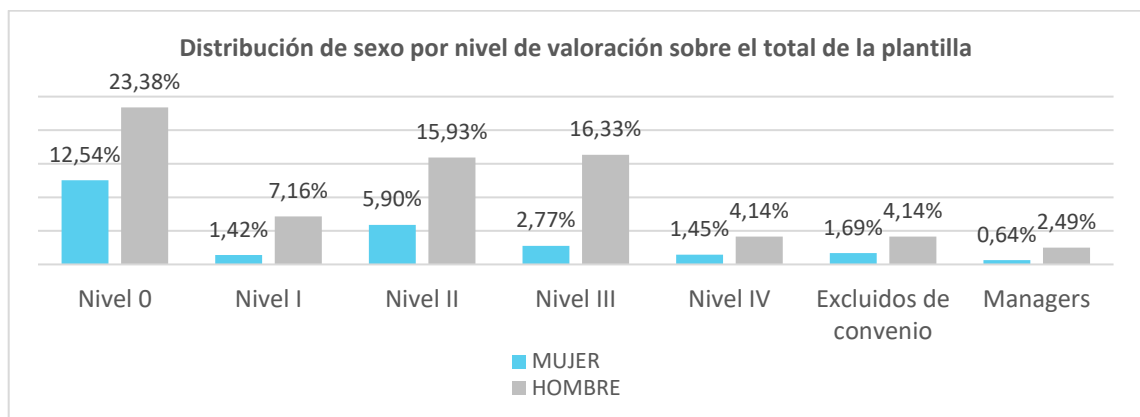
En función de los niveles según la valoración de puestos realizada en 2021 y detallada en la sección anterior.

Nivel de valoración	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Distribución de sexo respecto al total de la plantilla		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	1.071	1.997	47,47%	31,77%	34,91%	65,09%	12,54%	23,38%	3068	35,92%
Nivel I	121	612	5,36%	9,74%	16,51%	83,49%	1,42%	7,16%	733	8,58%
Nivel II	504	1.361	22,34%	21,65%	27,02%	72,98%	5,90%	15,93%	1865	21,83%
Nivel III	237	1.395	10,51%	22,19%	14,52%	85,48%	2,77%	16,33%	1632	19,11%
Nivel IV	124	354	5,50%	5,63%	25,94%	74,06%	1,45%	4,14%	478	5,60%
Excluidos de convenio	144	354	6,38%	5,63%	28,92%	71,08%	1,69%	4,14%	498	5,83%
Managers	55	213	2,44%	3,39%	20,52%	79,48%	0,64%	2,49%	268	3,14%
TOTAL	2.256	6.286	100,00%	100,00%	26,41%	73,59%	26,41%	73,59%	8542	100,00%

Se observa como en todos los niveles de valoración, al igual que en los de convenio, hay mayor presencia de hombres que de mujeres.

Analizando por colectivos, se aprecia que casi el 50% de las mujeres se concentran en el nivel 0, así como un gran parte del colectivo masculino (34,91%).

Aproximadamente el 80% de las mujeres en plantilla se encuentran en los niveles 0, II y III, al igual que el 75% de los hombres en plantilla.



Del mismo modo, Endesa ha utilizado para las posiciones excluidas de convenio la metodología “HAY” de valoración de puestos de trabajo, que considera las siguientes dimensiones de un puesto:

- **Competencia (Saber):** conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para el desempeño adecuado del puesto. Independientemente de la manera en que han sido adquiridas. A continuación se detallan los subfactores:
 - Competencia especializada/ técnica: está relacionada con la profundidad y la amplitud de los conocimientos. Se utiliza para reconocer una mayor especialización (profundidad) y/o un mayor ámbito (amplitud) de conocimientos.
 - Profundidad: comprende desde el conocimiento de rutinas de trabajo simples hasta un conocimiento experto y/o de autoridad acreditada.
 - Amplitud: implica la variedad y cantidad de técnicas, disciplinas, procesos, productos, etc. que requieren ser conocidas.
 - Competencia en planificación, organización e integración (gerencial): conocimientos requeridos para integrar y gestionar actividades y funciones. Implica una combinación de algunos o de la totalidad de los elementos de planificación, organización, coordinación, dirección, ejecución y control dentro de un período de tiempo/horizonte temporal. La competencia

gerencial está relacionada con el tamaño de la organización, la diversidad funcional y geográfica, y el horizonte temporal. Puede ejercerse directamente o en forma consultiva o de asesoramiento.

- Competencia en comunicación e influencia: capacidades requeridas para comunicarse e influir en las personas y/o grupos dentro y fuera de la organización.
- **Solución de problemas (Pensar);** cantidad y naturaleza de pensamiento requerido en el puesto en forma de análisis, razonamiento, evaluación, creatividad, aplicación de juicios de valor, elaboración de hipótesis, establecimiento de premisas y obtención de conclusiones. A continuación se detallan los subfactores:
 - Marco de referencia: grado en el que el pensamiento está condicionado por reglas, métodos, procedimientos, precedentes, políticas, estrategias, etc.
 - Complejidad de las situaciones: complejidad de los problemas a solucionar por el puesto y grado de creatividad a utilizar para lograr una solución.
- **Responsabilidad (Actuar):** grado en que el puesto debe responder por sus acciones y sus consecuencias. Mide el impacto del puesto en los resultados finales. A continuación se detallan los subfactores:
 - Libertad para actuar: grado en el que el puesto/rol decide sobre medidas y actuaciones a tomar para conseguir los resultados esperados. Es consecuencia del marco organizativo, de la dirección organizativa y personal y de los procesos y sistemas de control de la organización.
 - Naturaleza del impacto: naturaleza y grado de influencia del puesto sobre los resultados definidos, expresados en el elemento Magnitud.
 - Magnitud (área de influencia): área de la organización más claramente afectada por el puesto; expresada en términos cuantitativos o cualitativos. En los casos en los que las cifras cuantitativas no son relevantes, debe aplicarse el criterio de “Magnitud No Cuantificada”.

El resultado de la evaluación es una puntuación para cada uno de los puestos de trabajo. Las puntuaciones se agrupan en niveles, según la Tabla de correspondencia puntuación-niveles organizativos “HAY”.

En Endesa para la valoración de los niveles HAY se considera un salto de dos niveles entre posiciones con dependencia directa.

La utilización de la misma metodología de valoración de puestos de trabajo permite asegurar la coherencia vertical y horizontal.

En particular, destacar que el sistema de valoración de puestos empleado por la Compañía se ajusta al sistema de puntos que recoge el propio RD 902/2020, cumpliendo con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Sin perjuicio de lo anterior, el sistema de valoración de puestos empleado por Endesa es neutral en cuanto al sexo.

2. Registro Retributivo

De acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Concretamente, de acuerdo al RD 902/2020, el registro retributivo de cada empresa presentará, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido.

Asimismo, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento.

En este sentido, Endesa ha extraído los datos salariales del módulo de proyecciones salariales, la proyección salarial calcula el importe teórico de la retribución fija anual en el momento de realizar el cálculo, en cuanto a la parte variable de las proyecciones estas toman los valores de los últimos 12 meses antes del cálculo de la proyección. Además, las proyecciones quedan grabadas en el infotipo 9044.

Para la realización de registro retributivo la Compañía ha utilizado los siguientes datos salariales:

- Antigüedad.
- Atenciones Sociales
- Complemento Personal
- Gestión por Objetivos.
- Complemento Extrasalarial.
- Complemento de Puesto.
- Reten/Disponibilidad.

- Salarios y Sires.
- Turno

En lo que respecta a la retribución en especie, la extracción se ha obtenido de SAP del acumulado de nómina con el /107 “Base de Re. En Especie”. Teniendo en cuenta los 12 últimos meses anteriores a la fecha que se quiere sacar para el Registro Salarial.

En Endesa para realizar el cálculo de brecha entre hombre/mujer se ha utilizado la forma más aceptada de expresar la brecha salarial, que es como el menor porcentaje de retribución media o mediana que cobran las mujeres respecto de los hombres y que se calcula como la diferencia porcentual a través de la siguiente formula: $(\text{Retribución media H} - \text{Retribución media M}) / \text{Retribución media H} = \%$.

El resultado de esta operación que se muestra en % puede ser:

- Un valor positivo, cuando la retribución media y la mediana de las mujeres es inferior a la retribución media y mediana de los hombres.
- Un valor negativo, cuando la retribución media y la mediana de las mujeres es superior a la retribución media y mediana de los hombres.

De esta forma, para dar cumplimiento al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores (relativa al registro) se han incluido los valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos conforme a este precepto.

También, se ha reflejado las medias aritméticas y medianas de las agrupaciones de igual valor en la empresa, conforme a la valoración de puestos de trabajo realizada por EY, desglosados por sexo y desagregados.

Del mismo modo, se han realizado informes ad hoc para aquellos puestos donde la brecha supera el 25%, justificando que la diferencia responde a motivos no relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.

De acuerdo al RD 902/2020, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En base a lo anterior, se han analizado las políticas y procesos de la Compañía que determinan, de manera directa o indirecta, la retribución de las personas trabajadoras (análisis cualitativo).

Asimismo, también se han analizado desde un punto de vista cuantitativo las características de la plantilla, teniendo en cuenta aquellos factores que de manera objetiva podrían explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

3. Conclusiones de la Auditoría Retributiva

En base a la auditoría retributiva, a continuación se incluyen las principales conclusiones derivadas del diagnóstico realizado desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo:

1. Ni en el Convenio Colectivo ni en el sistema retributivo aplicable a las personas trabajadoras de la Compañía se ha observado algún tipo de discriminación por razón de sexo, puesto que no es un factor que se tenga en cuenta o determine la percepción de ningún tipo de concepto retributivo establecido en el Convenio Colectivo.
2. El proceso de valoración de puestos, responde a un modelo común para la determinación de puestos de igual valor para las distintas posiciones de ENDESA, y se basa en una metodología cuyos factores de valoración están alineados con lo planteado en el artículo 4 del RD 902/2020, y respetan y atienden a los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Además, la valoración de puestos se realiza de forma aséptica, analizando las necesidades organizativas reales de cada puesto de trabajo, considerando un rendimiento estándar en el puesto, independientemente de quién sea la persona ocupante del puesto, por medio de las definiciones recogidas en el V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa.

3. Como se puede observar en el diagnóstico, los procesos de selección, evaluación del desempeño y promoción profesional cuentan con un modelo claro y ordenado, lo que permite una valoración homogénea que intenta evitar cualquier tipo de juicio de valor y de sesgo, entre ellos, el sesgo por razón de sexo. En este sentido, cabe destacar que la presencia de mujeres en la compañía es de un 1,1% superior a la del año 2020, debido a que el número de altas de mujeres es porcentualmente superior al de su representación en la plantilla y el número de bajas es notablemente inferior al de los hombres. De continuar la tendencia, la distribución de plantilla iría equilibrándose paulatinamente. En el caso de la promoción profesional y evaluación del desempeño, es destacable la medida de sensibilización “Decisiones Conscientes”, que introduce el concepto de brecha salarial en esta medida de gestión, traduciéndose en mayor porcentaje de mujeres promocionadas o con incremento salarial con respecto a su peso en el total de la plantilla.
4. Con respecto al análisis de otros factores posibles desencadenantes de las diferencias, tal y como se ha reflejado a lo largo del informe, se concluye que:

A priori, la antigüedad puede ser uno de los factores desencadenantes de diferencias salariales a favor de los hombres, ya que existe una fuerte concentración de hombres en los tramos de antigüedad. Con respecto a la edad, de nuevo, la representación de los hombres en los tramos de edad es muy superior a la de las mujeres, por lo que se considera que pueda ser un factor desencadenante de diferencias salariales a favor de los hombres en la Compañía. Se recomienda que el impacto de estos dos factores en la retribución se revise en detalle.

Se observa que existe estabilidad laboral, en términos generales, con una distribución idéntica a la propia de la plantilla.

En cuanto a segregación horizontal, cabe destacar que el personal que ocupa los niveles competenciales 1, 2, 3 y 4 y realizan labores manuales está fuertemente masculinizado, en línea con la propia práctica de mercado.

5. De acuerdo a la normativa legal vigente, también pueden suponer discriminación retributiva por razón de sexo las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

En base a lo anterior, se ha comprobado que toda la plantilla tiene acceso a las Políticas de flexibilidad y conciliación de la Compañía. En cualquier caso, como se ha destacado anteriormente, se puede comprobar que existe un equilibrio entre hombre y mujeres.

No obstante lo anterior, es importante destacar que el acceso a todas las medidas de flexibilidad y conciliación, es totalmente voluntario para la persona trabajadora.

ENDESA, S.A.

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DE LA MEMORIA DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE ENDESA, S.A. Y SOCIEDADES ALCANZADAS POR EL V CONVENIO COLECTIVO MARCO DEL GRUPO ENDESA DEL EJERCICIO 2021

Deloitte, S.L.

Al Comité de Auditoría y Cumplimiento de Endesa, S.A.:

Hemos llevado a cabo un encargo de seguridad limitada sobre la Memoria de auditoría Retributiva adjunta de Endesa, S.A. y sociedades alcanzadas por el V Convenio colectivo marco

del Grupo Endesa (en adelante “Endesa”) para el ejercicio 2023 con el objetivo de determinar si dicha Memoria de Auditoría Retributiva ha sido preparada, en todos sus aspectos significativos, de conformidad con los requerimientos especificados en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Responsabilidad de la Dirección

La Dirección de Endesa es responsable de la preparación y contenido de la Memoria de Auditoría Retributiva de conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Esta responsabilidad incluye, asimismo, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que la Memoria de Auditoría Retributiva esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

La Dirección de Endesa es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación de la Memoria de Auditoría Retributiva.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por si siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICCC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información no financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y laboral.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 2000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) para la emisión de informes de seguridad limitada.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de Endesa que han participado en la elaboración de la Memoria de Auditoría Retributiva, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en la Memoria de Auditoría Retributiva y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal para conocer el registro retributivo, la metodología aplicada y obtener la información necesaria para la verificación externa.
- Análisis del alcance e integridad de la información incluida en la Memoria de Auditoría Retributiva, considerando los contenidos requeridos en el artículo 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en la Memoria de Auditoría Retributiva.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en la Memoria de Auditoría Retributiva y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de la Dirección.

Párrafo de énfasis

El artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece la obligación de realizar una auditoría retributiva como parte del plan de igualdad y que debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. En consecuencia, la Dirección de Endesa ha optado por aplicar la metodología que, en su opinión, mejor permite dar cumplimiento a la nueva obligación y que está definida en la Memoria de Auditoría Retributiva del ejercicio 2021 de Endesa. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que la Memoria de Auditoría Retributiva de Endesa, S.A. y sociedades alcanzadas por el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa correspondiente al ejercicio 2021 no ha sido preparada, en todos sus aspectos significativos, de conformidad con los requerimientos especificados en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Uso y distribución

De conformidad con los términos y condiciones de nuestra carta de encargo, este Informe de Verificación Independiente ha sido preparado con el único objetivo de proporcionar una verificación independiente con alcance de seguridad limitada al Comité de Auditoría y Cumplimiento de Endesa, S.A. en relación con el cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y por tanto no puede ser utilizado para otro propósito ni usado en otro contexto sin nuestro consentimiento previo. El resultado de nuestro trabajo no es sustitutivo de procedimientos adicionales que deberían realizarse para el adecuado desarrollo de dicha responsabilidad. No admitimos responsabilidad de personas distintas a los destinatarios de este Informe. Este encargo no constituye un informe de auditoría en los términos previstos en la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

INDICE

- Antecedentes: Igualdad de género en Endesa
- Adecuación a la Normativa RD 901/902 2020
- Valoración de Puestos
 - Convenio Colectivo
 - Predirectivos
 - Manager-Top200
 - Registro Salarial
 - Diseño y Operativa
 - Resultado Registro
 - Informes >25% (media o mediana total)
 - Plan de Acción

ANTECEDENTES- Igualdad de Género en Endesa

En Endesa la garantía de Igualdad de Género se encuentra recogida en el V Convenio Marco en los siguientes artículos:

- Dentro del capítulo II **Principios de la Organización del Trabajo**, del V Convenio Marco de Endesa, en el **artículo 9** se recoge el compromiso de velar por el cumplimiento del principio de Igualdad de mujeres y hombres, en cuestión de igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, y, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.
- **Artículo 29 Principios generales en materia de empleo y contratación**, se establecerán cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.
- **Capítulo IX Plan de Igualdad**: Dicho Plan ha sido negociado y acordado con la Representación Social, y su aplicación se supervisa en el marco de la Comisión de Igualdad.

El Plan de Igualdad está estructurado en 4 secciones:

- Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
- Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral
- Medidas específicas para la protección del embarazo, de la madre biológica, del otro progenitor diferente a la madre biológica y para el cuidado del lactante
- Medidas especiales para la protección de las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo

El compromiso de Endesa en esta materia no es nuevo, ya que los Convenios Marco anteriores (IV en 2014 y III en 2008) también incluyeron el Plan de Igualdad, distinguiendo así a Endesa como primera empresa privada en dotarse de esta herramienta para el impulso de la igualdad de género.

Análisis para la Auditoría Retributiva

Adecuación a la normativa RD 901/902 2020

Con el fin de cumplir con la normativa de igualdad contenida en los RD 901 y 902 / 2020 se ha trabajado en la elaboración y análisis de los 3 instrumentos que garantizan la transparencia retributiva, según el artículo 3 del RD 902/2020.

El alcance de este trabajo lo componen las empresas alcanzadas por el V Convenio Colectivo marco del Grupo ENDESA:

- **Valoración de los puestos:** para la valoración de puestos, atendiendo a los criterios del Grupo, se han utilizado las siguientes metodologías: Para los niveles ejecutivos metodología HAY (a partir de nivel 19ª, 700 puntos), para los niveles predirectivos (17-19B) a través de Job Mapping y por último para los puestos enmarcados en el Convenio Colectivo se ha utilizado la metodología REM que ha proporcionado EY a tal efecto.
- **Registro Retributivo,** para el cual se ha contado con la asesoría de EY que ha revisado que se ha respetado la metodología establecida en la normativa, el registro está elaborado por Sociedad y rangos de puesto del mismo valor.
- **Auditoría Retributiva – Diagnóstico** para el cual se ha contado con EY para el análisis de los datos de ENDESA y sus sociedades para detectar posibles situaciones de discriminación, el diagnóstico es para el grupo pero contiene el análisis de detalle de las sociedades gestionadas para una mayor información. Y contiene un **Plan de Acción** que está pendiente de ser negociado en la Comisión de Igualdad.

Valoración de Puestos

La evaluación de los puestos de trabajo se ha realizado teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902 2020 tanto en relación al sistema retributivo como en relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

Colectivos y metodología de valoración

Metodología	Puesto	Nivel
Metodología Hay	T200	Nivel Hay ≥ 22
	MANAGER	Nivel Hay $\geq 19A - \leq 21$
Job mapping	PREDIRECTIVO	Nivel Hay $\geq 17 - \leq 19B$
REM	CONVENIO	

- El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el **artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores** vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.
- Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, **un trabajo tendrá igual valor que otro** cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes [...]
- A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

- Una **correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad**. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de sexo.

Valoración Puestos – MANAGER Y TOP 200 (HAY)

Valoración de los puestos de la categoría Manager y TOP200 (a partir del nivel 19A HAY en adelante)

Del mismo modo, Endesa ha utilizado para las posiciones excluidas de convenio la **metodología "HAY" de valoración de puestos de trabajo**, que considera las siguientes dimensiones de un puesto:

Competencia (Saber): conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para el desempeño adecuado del puesto. Independientemente de la manera en que han sido adquiridas. A continuación se detallan los subfactores:

Competencia especializada/ técnica: está relacionada con la profundidad y la amplitud de los conocimientos. Se utiliza para reconocer una mayor especialización (profundidad) y/o un mayor ámbito (amplitud) de conocimientos.

Profundidad: comprende desde el conocimiento de rutinas de trabajo simples hasta un conocimiento experto y/o de autoridad acreditada.

Amplitud: implica la variedad y cantidad de técnicas, disciplinas, procesos, productos, etc. que requieren ser conocidas.

Competencia en planificación, organización e integración (gerencial): conocimientos requeridos para integrar y gestionar actividades y funciones. Implica una combinación de algunos o de la totalidad de los elementos de planificación, organización, coordinación, dirección, ejecución y control dentro de un periodo de tiempo/horizonte temporal. La competencia gerencial está relacionada con el tamaño de la organización, la diversidad funcional y geográfica, y el horizonte temporal. Puede ejercerse directamente o en forma consultiva o de asesoramiento.

Competencia en comunicación e influencia: capacidades requeridas para comunicarse e influir en las personas y/o grupos dentro y fuera de la organización.

Solución de problemas (Pensar): cantidad y naturaleza de pensamiento requerido en el puesto en forma de análisis, razonamiento, evaluación, creatividad, aplicación de inicios de valor, elaboración de hipótesis, establecimiento de premisas y obtención de conclusiones. A continuación se detallan los subfactores:

Marco de referencia: grado en el que el pensamiento está condicionado por reglas, métodos, procedimientos, precedentes, políticas, estrategias, etc.

Complejidad de las situaciones: complejidad de los problemas a solucionar por el puesto y grado de creatividad a utilizar para lograr una solución.

Responsabilidad (Actuar): grado en que el puesto debe responder por sus acciones y sus consecuencias. Mide el impacto del puesto en los resultados finales. A continuación, se detallan los subfactores:

Libertad para actuar: grado en el que el puesto/rol decide sobre medidas y actuaciones a tomar para conseguir los resultados esperados. Es consecuencia del marco organizativo, de la dirección organizativa y personal y de los procesos y sistemas de control de la organización.

Naturaleza del impacto: naturaleza y grado de influencia del puesto sobre los resultados definidos, expresados en el elemento Magnitud.

Magnitud (área de influencia): área de la organización más claramente afectada por el puesto: expresada en términos cuantitativos o cualitativos. En los casos en los que las cifras cuantitativas no son relevantes, debe aplicarse el criterio de "Magnitud No Cuantificada".

El resultado de la evaluación es una puntuación para cada uno de los puestos de trabajo. Las puntuaciones se agrupan en niveles, según la Tabla de correspondencia puntuación-niveles organizativos "HAY". ⁽¹⁾

La utilización de la misma metodología de valoración de puestos de trabajo permite asegurar la coherencia vertical y horizontal.

En particular, destacar que el sistema de valoración de puestos empleado por la Compañía se ajusta al sistema de puntos que recoge el propio RD 902/2020, cumpliendo con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

Sin perjuicio de lo anterior, el sistema de valoración de puestos empleado por Endesa es neutral en cuanto al sexo.

(1) En el caso de Endesa, se considera un salto de dos niveles Hay entre posiciones con dependencia directa.

VALORACIÓN DE PUESTOS – PREDIRECTIVOS (JOB MAPPING)

Valoración de los puestos de la categoría Predirectivo (nivel 17 -19B HAY)

Los criterios seguidos para la Metodología JOB Mapping son los siguientes:

1. valoración Hay del superior jerárquico
2. Salto de dos niveles Hay entre posiciones con dependencia directa
3. Posicionamiento relativo de los puestos
4. Análisis de las posiciones más relevantes dentro de un mismo nivel
5. Máximo de tres posiciones predirectivas por posición managerial en cada Dirección General
6. Asignación de Valoraciones Hay estándar:

COMPETENCIA				SOLUCIÓN DE PROBLEMAS				RESPONSABILIDAD						
Técnica	Gerencial	Interacción Humana	Total	Marco de Referencia	Exigencia de Problemas	%	TOTAL	Libertad para Actuar	Magnitud Eco	Impacto	TOTAL	PUNTOS	PROFILE	NIVEL
E	I+	3	264	E+	3+	0,38	100	E	1	S	115	479	A1	17
E+	II-	3	304	E+	3+	0,38	115	E	2	C+	132	551	A1	18
F	II-	3	350	E+	4-	0,43	152	E	4	R+	175	677	A1	19B
E+	I+	3	264	E	3+	0,38	100	D	4-	C+	132	496	A2	17
F-	I+	3	304	E	3+	0,38	115	D	5	C-	152	571	A2	18
F	I+	3	350	E	3+	0,38	132	E	3+	C	175	657	A2	19B
E+	II+	2	264	D	3+	0,33	87	D+	4-	C	132	483	A3	17
E+	II+	3	304	E	3+	0,38	115	E-	3	S-	175	594	A3	18
F-	II+	3	350	E+	3+	0,38	132	E	4	C	200	682	A3	19B

Dentro de los excluidos de convenio hay un colectivo (**Personal Singular**) que tiene por contrato condiciones especiales y diferentes a las de Convenio Colectivo, este personal está considerado **Predirectivo a Título Personal**, sus responsabilidades son mayores y el valor de su trabajo

mayor al nivel competencial más alto del personal de convenio, pero la valoración no llega al Nivel 17. Este colectivo tiene una valoración 54* Mercer (la inmediata anterior al colectivo Predirectivo).

**Niveles Mercer de junio 2021*

Valoración Puestos – Convenio Colectivo (REM)

Para la valoración de los puestos recogidos en el Convenio Colectivo, las ocupaciones definidas en el mismo, se ha contado con la metodología proporcionada por EY (REM).

Tal y como se establece en el Real Decreto 902/2020 en su artículo 4.4, "Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género."

En este sentido, para poder cumplir con lo establecido en el párrafo anterior Endesa ha solicitado a EY que aplique su metodología de valoración de puestos, a fin de garantizar que las Ocupaciones agrupadas en cada uno de los Niveles Competenciales de la Compañía cumplen con el criterio de "puestos de igual valor".

En este sentido, la valoración de puestos desarrollada por EY y empleada en este ejercicio de valoración de las Ocupaciones de Endesa se basa en una metodología que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de los diferentes puestos de la organización, considerando las necesidades organizativas de Endesa y un desempeño estándar en los mismos; es, por tanto, aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

Por ello, cabe destacar que el sistema de valoración de puestos de EY, empleado por Endesa, es neutral en cuanto al sexo.

A estos efectos, se emplea una matriz de contribución para valorar los puestos, describiendo cinco (5) niveles de contribución, atendiendo a cinco (5) factores de contribución:

Factores de valoración
 Capital intelectual
 Complejidad / Detección de errores
 Toma de decisiones / Impacto
 Orientación al cliente
 Necesidades físicas y del entorno

Conforme a lo anterior, los **factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional** identificados considerando la cultura de la Compañía son los siguientes:

1. **Capital intelectual:** este factor mide la combinación mínima de formación académica y experiencia relacionada con el trabajo que se requiere para hacer el puesto de trabajo. La experiencia relacionada con el trabajo se refiere a la experiencia adquirida dentro o fuera de la organización.
2. **Complejidad / Detección de errores:** este factor mide el esfuerzo mental relacionado con la complejidad general del puesto con respecto a las políticas y procedimientos, la naturaleza de las tareas realizadas y el nivel de capacidad analítica requerido.
3. **Toma de decisiones / Impacto:** este factor mide el tipo de decisiones tomadas por los empleados/as y el impacto que esas decisiones tienen en la organización.
4. **Orientación al cliente:** este factor mide los esfuerzos para descubrir y satisfacer las necesidades de los clientes y la frecuencia de contacto con ellos/ellas.
5. **Necesidades físicas y del entorno:** este factor evalúa el entorno físico en el que el/la titular del puesto realiza el trabajo. Esto incluye solo aquellos aspectos que están tanto fuera de control del titular como el riesgo potencial para el bienestar físico o mental. Este factor también considera la frecuencia y el alcance de las exigencias físicas que se imponen al titular del puesto de trabajo mientras se cumplen los objetivos del mismo. Esto incluye actividades tales como la concentración, la atención a los detalles, la presión de los plazos, la fatiga ocular, la fuerza física, la flexibilidad, la exposición al clima, el calor, el frío y/o la resistencia.

Valoración puestos – Capital intelectual

A continuación, mostramos las escalas de valoración de los 5 factores de valoración evaluados para la valoración de los puestos de Convenio Colectivo:

Educación

1. Requiere la capacidad de seguir instrucciones verbales.
2. Requiere la capacidad de leer, escribir y realizar operaciones aritméticas básicas.
3. Requiere cursos adicionales de formación especializada o técnica (por ejemplo, mantenimiento, reparación general y contabilidad).
4. Requiere formación profesional en un campo profesional, especializado, de oficios o general.
5. Requiere el conocimiento de principios o técnicas especializadas que normalmente se obtienen a través de un programa académico de tres o cuatro años o un programa equivalente de formación especializada en profundidad directamente relacionado con el tipo de trabajo que se realiza.
6. Requiere una educación o formación reglada avanzada de postgrado en un campo de especialización reconocido y directamente relacionado con el tipo de trabajo que se realiza.

7. Requiere un doctorado.

Experiencia relacionada con el puesto

- a. Limitada: 0-1 año
- b. Moderada: 1-3 años
- c. Considerable: 3-7 años
- d. Extensa: 7-10 años
- e. Completa: 10+ años

Valoración puestos – Complejidad / Detección de errores

Complejidad

1. El trabajo consiste en unas pocas tareas repetitivas y rutinarias, procesos o seguimiento de políticas y procedimientos estándar. Se requiere poco o ningún juicio independiente y el trabajo recibe una supervisión frecuente y continua.
2. El trabajo consiste en procedimientos y tareas moderadamente complejos. Se requiere un juicio independiente para seleccionar y aplicar los recursos disponibles más apropiados. La supervisión continua se realiza en función de las necesidades.
3. El trabajo es considerablemente complejo y variado y requiere la selección y aplicación de directrices técnicas y detalladas. Se requiere un juicio independiente.
4. El trabajo es básicamente no estandarizado y muy variado, e implica muchas variables complejas y significativas. Se requiere capacidad de análisis y pensamiento inductivo.
5. El trabajo es de amplio alcance y abarca varios departamentos de la organización. Este puesto crea y/o aprueba políticas, procedimientos y precedentes.

Detección de errores y consecuencias

- a) Fácilmente detectables - Los errores pueden ser fácilmente detectados, normalmente por el empleado y, si se cometen, suponen un gasto administrativo menor para su corrección.
- b) Suelen descubrirse - Los errores suelen descubrirse en operaciones posteriores en las que se verifica o comprueba la mayor parte del trabajo y normalmente se limitan a un solo departamento o fase de las actividades de la organización.
- c) Pueden ser graves - Los errores pueden ser graves, normalmente no son objeto de verificación o comprobación directa, y causan pérdidas como el cálculo incorrecto de los costes, el pago excesivo o la utilización inadecuada de la mano de obra, los materiales y el equipo. El efecto suele limitarse a la propia organización.
- d) Difícil de descubrir - Los errores son difíciles de descubrir. Normalmente tienen que ver con decisiones que no están sujetas a una revisión detallada, como recomendar equipos inadecuados que dan lugar a costes excesivos o a una producción inadecuada.

- e) Pueden causar grandes gastos - Los errores pueden causar grandes gastos en equipos, materiales o productos, o la pérdida de importantes cuentas de clientes. Los errores pueden implicar la difusión de datos en los que la alta dirección basa decisiones importantes.
- f) Pueden causar una influencia adversa continua - Los errores pueden causar una influencia adversa continua en las operaciones futuras de la empresa, en asuntos que implican compromisos con clientes importantes, generar responsabilidad de la organización por los productos, etc., y otros asuntos que pueden afectar de forma apreciable a los futuros costes de explotación y/o beneficios.

Valoración puestos –Toma de decisiones/impacto

Toma de decisiones

1. Decisiones rutinarias - Las decisiones se toman sobre asuntos rutinarios que afectan a pocas personas, normalmente dentro de los límites del área departamental del puesto. Las actividades y los resultados específicos del trabajo suelen revisarse detenidamente.
2. Decisiones rutinarias/no rutinarias - Las decisiones se toman tanto en asuntos rutinarios como no rutinarios con cierta libertad, pero siguen estando sujetas a aprobación.
3. Las decisiones se toman con mayor libertad y discreción, incluyendo recomendaciones que están sujetas a aprobación en asuntos que pueden afectar al departamento o a otros departamentos de la organización. El empleado también puede revisar las decisiones tomadas por otras personas en asuntos más rutinarios.
4. Se garantiza una mayor libertad y discreción en la toma de decisiones que afectan a las principales áreas de la organización, así como a los clientes/consumidores. El empleado revisa y aprueba decisiones y/o recomendaciones que pueden afectar a toda la organización.

Impacto

- a. Impacto mínimo o nulo.
- b. Impacto menor - Causa una mejora relativamente pequeña o un breve inconveniente.
- c. Impacto moderado - Causa una mayor satisfacción o insatisfacción; produce eficiencias o retrasos; promueve o inhibe el desarrollo intelectual o profesional personal; y/o contribuye a la obtención de ganancias o gastos financieros con un impacto a corto plazo.
- d. Impacto considerable - Causa riesgos o mejoras en las relaciones, eficiencias o retrasos significativos en las operaciones, y/o ganancias o gastos financieros significativos.
- e. Impacto importante - Causa pérdidas importantes, retrasos críticos, gastos financieros graves o mejoras, eficiencias o logros sustanciales con impacto a largo plazo.

Valoración puestos – Orientación al cliente

Servicio de atención al cliente

1. Da seguimiento a las consultas, solicitudes y quejas de los clientes en general.
2. Realiza las acciones rutinarias o requeridas por el cliente para satisfacer sus necesidades. Responde con rapidez y precisión a las quejas, consultas y solicitudes de información de los clientes y coordina el seguimiento adecuado.
3. Mantiene una comunicación clara con el cliente sobre las expectativas mutuas. Asume la responsabilidad personal y la obligación de corregir los problemas de servicio al cliente.
4. Actúa como asesor de confianza y se implica en el proceso de toma de decisiones de los clientes.
5. Identifica oportunidades para el desarrollo y la aplicación de nuevos productos o nuevas soluciones para satisfacer o superar las necesidades de los clientes.

Frecuencia

- a. Raramente – Menos del 10% del tiempo.
- b. Ocasionalmente – Entre el 10% y el 25% del tiempo.
- c. Frecuentemente – Entre el 25% y el 50% del tiempo.
- d. Constantemente – Entre el 50% y el 75% del tiempo.
- e. Continuamente – Más del 75% del tiempo.

Valoración puestos – Necesidades físicas y del entorno

Exigencias medioambientales

1. Mínimo.
2. Potencial limitado de accidentes y cierta exposición a uno o dos peligros reconocidos para la salud.
3. Cierta potencial de accidentes y cierta exposición a múltiples peligros para la salud reconocidos.
4. Potencial de accidentes con pérdida de tiempo y exposición regular a múltiples peligros reconocidos para la salud (o frecuentemente a uno).
5. Potencial frecuente de accidentes con pérdida de tiempo y exposición continua a peligros para la salud.
6. Potencial continuo de accidentes con pérdida de tiempo y exposición intensa a peligros reconocidos para la salud.

Exigencias físicas y mentales

- a. Bajo - Menos del 20% del puesto requiere demandas físicas y/o mentales significativas
- b. Moderado - Entre el 20% y hasta el 40% del puesto requiere demandas físicas y/o mentales significativas
- c. Media - Entre el 40% y el 70% del puesto requiere demandas físicas y/o mentales significativas
- d. Alto - Más del 70% del puesto requiere demandas físicas y/o mentales significativas

VALORACIÓN PUESTOS – CONVENIO COLECTIVO

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se incluye el mapa de puestos resultante de la valoración de puestos realizada:

	Técnico	Gestión técnica/administrativa	Comercial
Nivel 0	Responsable/Experto Distribución (635), Responsable/Experto Generación (635), Responsable/Experto Medio Ambiente y Laboratorio (635), Responsable/Experto Regulación, Estrategia y Gestión Energía (618), Responsable/Experto Renovables (635), Responsable/Experto Sistemas y Telecomunicaciones (635), Responsable/Experto SPM (635)	Responsable/Experto Administración (599), Responsable/Experto Económico y Control (599), Responsable/Experto Jurídico/Fiscal (599)	Responsable/Experto Comercial (622)

	Técnico	Gestión técnica/administrativa	Comercial
Nivel I	Técnico Superior Distribución (568), Técnico Superior Mantenimiento Eléctrico (568), Técnico Superior Mantenimiento Mecánico (568), Técnico Superior Medio Ambiente y Laboratorio (568), Técnico Superior Operación (568), Técnico Superior Operación Remota (568), Técnico Superior Regulación, Estrategia y Gestión de la Energía (551), Técnico Superior Renovables (568), Técnico Superior Sistemas y Telecomunicaciones (568), Técnico Superior SPM (568), Técnico Superior Subestaciones Protecciones y Telecontrol (568)	Técnico Superior Administración (554), Técnico Superior Económico y Control (554), Técnico Superior Jurídico/Fiscal (554)	Técnico Superior Apoyo técnico de Ventas (577), Técnico Superior Atención Comercial (577)
Nivel II	Técnico Gestor ACME (484), Técnico Gestor Despachos Insulares (468), Técnico Gestor Ingeniería y Apoyo Explotación (484), Técnico Gestor Mantenimiento Eléctrico, Instrumentación y Control (501), Técnico Gestor Mantenimiento Mecánico (501), Técnico Gestor Medio Ambiente y Laboratorio (484), Técnico Gestor Operación (501), Técnico Gestor Operación Remota (484), Técnico Gestor Operación y Mantenimiento (484), Técnico Gestor Regulación, Estrategia y Gestión de la Energía (484), Técnico Gestor Renovables (484), Técnico Gestor Sistemas y Telecomunicaciones (468), Técnico Gestor SPM (484), Técnico Gestor Subestaciones Protecciones y Telecontrol (484), Técnico Gestor Terminal Portuaria (484)	Técnico Gestor Administración (445), Técnico Gestor Económico y Control (445), Técnico Gestor Jurídico/Fiscal (445)	Técnico Gestor Apoyo técnico de ventas (489), Técnico Gestor At Comercial (489), Técnico Gestor Ventas (489)

	Técnico	Gestión técnica/administrativa	Comercial
Nivel III	Especialista ACME (338), Especialista Distribución (338), Especialista EDAS (338), Especialista Ingeniería y Apoyo Explotación (338), Especialista Mantenimiento Eléctrico (338), Especialista Mantenimiento Mecánico (338), Especialista Medio Ambiente y Laboratorio (321), Especialista Operación (338), Especialista Operación Remota (321), Especialista Renovables (338), Especialista Sistemas y Telecomunicaciones (321), Especialista SPM (321), Especialista Subestaciones Protecciones y Telecontrol (338), Especialista Terminal Portuaria (338)	Especialista Administración (288), Especialista Económico y Control (288)	Especialista Comercial (332), Especialista de clientes (332)
Nivel IV	Profesional Renovables (247), Profesional de Medio Ambiente y Laboratorio (230), Profesional de Operación y Mantenimiento (247), Profesional Distribución (247), Profesional EDAS (247), Profesional Eléctrico, Instrumentación y Control (247), Profesional Ingeniería y Apoyo a la Explotación (230), Profesional Mecánico (247), Profesional Operación (247), Profesional Terminal portuaria (247)	Profesional Administración (197)	Profesional Comercial (241)

Tras realizar la valoración de puestos de trabajo se ha determinado que los niveles de valoración coinciden con los niveles definidos en el Convenio Colectivo aplicable a Endesa.

De esta forma, Endesa cumple con el Real Decreto 902/2020, ya que las Ocupaciones agrupadas en cada uno de los Niveles Competenciales de la Compañía cumplen con el criterio de "puestos de igual valor".

Asimismo, a fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en la escala jerárquica, a continuación, se analiza la segregación vertical dentro de la Compañía.

En función de los niveles según la valoración de puestos realizada en 2021 y detallada en la sección anterior.

Nivel de valoración	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo por nivel de valoración	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Nivel 0	1.071	1.997	52%	35%	14%	26%
Nivel I	121	612	6%	11%	2%	8%
Nivel II	504	1.361	25%	24%	6%	18%
Nivel III	237	1.395	12%	24%	3%	18%
Nivel IV	124	354	6%	6%	2%	5%
TOTAL	2.057	5.719	100%	100%	26%	74%

REGISTRO SALARIAL

Tras la aprobación del RD 6/2019 DE 1 de marzo existe una nueva obligación de elaborar e implementar un plan de igualdad.

Según establece el art. 1 de dicha norma todas las empresas con más de 50 trabajadores estarán obligadas a disponer de un Registro Salarial en el que se pueda comprobar si la empresa remunera de igual manera el trabajo de mismo valor.

Se entenderá que el trabajo tendrá igual valor cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalente.

Cuando el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la medida de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir una justificación acerca de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

El Objetivo es realizar un registro con los valores medios de salarios, complementos salariales y extrasalariales.

El Registro contendrá los salarios divididos o puestos de trabajo de igual valor, dividiéndolo por sexo para valorar si existe brecha o no. Además, la idea es implementar una herramienta a través de un portal donde el empleado pueda consultar su Registro Salarial sin necesidad de hacerlo a través de la Representación Social.

REGISTRO SALARIAL – Diseño y Operativa

La extracción de datos salariales se realiza a través del módulo de proyecciones salariales, la proyección salarial calcula el importe teórico de la retribución fija anual en el momento de realizar el cálculo, en cuanto a la parte variable de las proyecciones estas toman los valores de los últimos 12 meses antes del cálculo de la proyección. Además, las proyecciones quedan grabadas en el infotipo 9044.

Para realizar el informe del Registro Salarial se necesitan los siguientes datos:

Datos Salariales.

- ✓ Infotipo 9044 (proyecciones salariales).
- ✓ Agrupadores columna Tipo A (variable AB y OFV) F (Salario Fijo) V (otros variables).
- ✓ Agrupadores:
 - Antigüedad.
 - Atenciones Sociales
 - Complemento Personal
 - Gestión por Objetivos.
 - Complemento Extrasalarial.
 - Complemento de Puesto.
 - Reten/Disponibilidad.
 - Salarios y Sires.
 - Turno
 - Base Retribución en Especie

Criterios Generales:

- Retribución Variable (cc 5070): estarán incluidos la gestión por objetivos AB/MBO (incluyendo lo pagado en el año 2019, y para las altas nuevas y tras la Revisión salarial aquellos que le han asignado Retribución Variable se les aplicara el target 100%.
- Retribución Variable a largo Plazo: Para el Colectivo de Top 200 que son los únicos que tienen estos Incentivos de variable a largo plazo se tiene en cuenta lo pagado en los 12 últimos meses.
- Retribución Variable (cc 5075): estarán incluidos la gestión por rendimiento OFV (incluyendo lo pagado en el año).

- Aquellos empleados que tengan reducción de jornada se les implementara al 100% el salario de aquellos cc de nómina que se reduzcan en función de la jornada realizada.
- Para los rangos de antigüedad en la Empresa hemos utilizado de 5 en 5 años para garantizar una amplitud constante, sin solapes garantizando datos en todos los rangos y para el ultimo rango ENDESA ha considerado *más de 20 años*.
- Para los rangos de edad de los empleados ha utilizado rangos de 10 en 10 años, hasta los 70 años y por último más de 70 años.
- Se ha separado a los empleados por Convenio Origen, Convenio y IV Convenio Marco fundamental por cambio de tablas salariales (01/01/2013).

Retribución en Especie:

La extracción la sacamos de SAP del acumulado de nómina con el /107 "Base de Re. En Especie". Se ha tenido en cuenta los 12 últimos meses anteriores a la fecha que queremos sacar el Registro Salarial.

Datos Relevantes para la elaboración de Registro:

Para la extracción de estos se ha creado una Query: ZR_EMPLEADOS INFOSET EMPLEADOS ESTANDAR

Se ha creado un Excel para el análisis de datos por parte de Compensación ENDESA y una BBDD Access para generar los informes y dar respuesta al requerimiento legal.

En el Libro Excel del Registro hay varias hojas a cumplimentar para obtener el informe:

- Hoja de "Datos": datos preparados con el formato definido.
- Hoja "Variables": tablas auxiliares que se deben actualizar cada vez que se incorporen nuevos datos para generar los informes, una vez actualizadas estas dos hojas el resto están vinculadas través de tablas dinámicas.
- Una vez actualizados los datos se pueden generar tantos PDF como posiciones haya.

Metodología de cálculo Medias y Medianas:

Para realizar el cálculo de brecha entre hombre/mujer se ha utilizado la forma más aceptada de expresar la brecha salarial, que es como el menor porcentaje de retribución media o mediana que cobran las mujeres respecto de los hombres y que se calcula como la diferencia porcentual a través de la siguiente formula: $(\text{Retribución media H} - \text{Retribución media M}) / \text{Retribución media H} = \%$

El resultado de esta operación que se muestra en % puede ser:

- Un valor positivo, cuando la retribución media y la mediana de las mujeres es inferior a la retribución media y mediana de los hombres.

- Un valor negativo, cuando la retribución media y la mediana de las mujeres es superior a la retribución media y mediana de los hombres.

Para las agrupaciones de trabajo de mismo valor se han utilizado las valoraciones para cada colectivo:

Rango del Mismo Valor	Medida
0-270	Puntos REM
270-390	Puntos REM
390-510	Puntos REM
510-590	Puntos REM
590-710	Puntos REM
54-56	Nivel MERCER
57-61	Nivel MERCER
62-64	Nivel MERCER
65-68	Nivel MERCER

Por último, se han realizado informes ad hoc para aquellos puestos donde la brecha supera el 25%, justificando que la diferencia responde a motivos no relacionadas con el sexo de los empleados.

Las medias salariales han sido calculadas a través de tablas dinámicas, para realizar la mediana ha realizado un Excel formulado para realizar un cálculo masivo.

REGISTRO SALARIAL – Resultado Registro

El Resultado del Registro Salarial con las Proyecciones para año completo 2021 para posiciones de convenio es:

Sociedad / Rango Valor Posición	N de Mujeres	N de Hombres	%HOMBRE/MUJER	MEDIA HOMBRE/MUJER	MEDIANA HOMBRE/MUJER
EDISTRIB. REDES DIGIT. SL RANGO VP 0-270	54	47	47%	11,7%	12,0%
EDISTRIB. REDES DIGIT. SL RANGO VP 270-390	61	909	94%	8,8%	7,5%
EDISTRIB. REDES DIGIT. SL RANGO VP 390-510	174	812	82%	14,8%	18,5%
EDISTRIB. REDES DIGIT. SL RANGO VP 510-590	26	198	88%	21,4%	21,3%
EDISTRIB. REDES DIGIT. SL RANGO VP 590-710	75	296	80%	9,2%	13,3%
ENDESA ENERGIA, S.A.U. RANGO VP 0-270	19	11	37%	-7,2%	-2,2%
ENDESA ENERGIA, S.A.U. RANGO VP 270-390	15	2	12%	4,9%	12,5%
ENDESA ENERGIA, S.A.U. RANGO VP 390-510	85	129	60%	6,0%	6,8%
ENDESA ENERGIA, S.A.U. RANGO VP 510-590	1	6	86%	21,2%	26,1%
ENDESA ENERGIA, S.A.U. RANGO VP 590-710	137	245	64%	2,5%	2,8%
ENDESA GENERACIÓN, S.A. RANGO VP 0-270	9	139	94%	14,3%	20,6%
ENDESA GENERACIÓN, S.A. RANGO VP 270-390	25	247	91%	16,3%	17,8%
ENDESA GENERACIÓN, S.A. RANGO VP 390-510	16	151	90%	9,8%	5,0%
ENDESA GENERACIÓN, S.A. RANGO VP 510-590	10	139	93%	12,3%	9,6%
ENDESA GENERACIÓN, S.A. RANGO VP 590-710	46	162	78%	19,9%	15,1%
ENDESA INGENIERÍA RANGO VP 0-270	4	0	0%	0,0%	0,0%
ENDESA INGENIERÍA RANGO VP 270-390	8	3	27%	-1,1%	-2,8%
ENDESA INGENIERÍA RANGO VP 390-510	3	8	73%	12,4%	3,4%
ENDESA INGENIERÍA RANGO VP 510-590	10	12	55%	3,7%	2,7%
ENDESA INGENIERÍA RANGO VP 590-710	10	24	71%	18,7%	13,6%
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS RANGO VP 0-270	3	0	0%	0,0%	0,0%
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS RANGO VP 270-390	1	1	50%	20,9%	20,9%
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS RANGO VP 390-510	8	5	38%	20,9%	25,7%
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS RANGO VP 510-590	10	22	69%	4,4%	-5,7%
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS RANGO VP 590-710	89	224	72%	0,2%	1,2%
ENDESA OPER. Y SERV. COM. RANGO VP 0-270	18	15	45%	13,7%	28,2%
ENDESA OPER. Y SERV. COM. RANGO VP 270-390	54	26	33%	11,2%	25,1%
ENDESA OPER. Y SERV. COM. RANGO VP 390-510	114	62	35%	5,0%	7,5%
ENDESA OPER. Y SERV. COM. RANGO VP 510-590	2	2	50%	11,3%	11,3%
ENDESA OPER. Y SERV. COM. RANGO VP 590-710	75	80	52%	0,4%	8,3%
ENDESA RED RANGO VP 0-270	1	0	0%	0,0%	0,0%
ENDESA RED RANGO VP 270-390	0	4	100%	N/A	0,0%
ENDESA RED RANGO VP 390-510	0	2	100%	N/A	0,0%
ENDESA RED RANGO VP 590-710	3	14	82%	-4,7%	-2,5%
Endesa X Servicios SL RANGO VP 0-270	4	3	43%	-53,3%	-39,6%
Endesa X Servicios SL RANGO VP 270-390	4	0	0%	0,0%	0,0%
Endesa X Servicios SL RANGO VP 390-510	18	18	50%	-7,7%	-9,7%
Endesa X Servicios SL RANGO VP 510-590	3	16	84%	-6,2%	-5,7%
Endesa X Servicios SL RANGO VP 590-710	43	151	78%	7,9%	6,5%
ENDESA, Sociedad Anónima RANGO VP 0-270	27	7	21%	-5,4%	-12,7%
ENDESA, Sociedad Anónima RANGO VP 270-390	54	18	25%	-3,3%	3,4%
ENDESA, Sociedad Anónima RANGO VP 390-510	56	32	36%	2,5%	-4,0%
ENDESA, Sociedad Anónima RANGO VP 510-590	29	31	52%	15,7%	9,4%
ENDESA, Sociedad Anónima RANGO VP 590-710	367	326	47%	3,8%	2,2%
ENEL GREEN POWER ESP, S.L. RANGO VP 0-270	7	0	0%	0,0%	0,0%
ENEL GREEN POWER ESP, S.L. RANGO VP 270-390	6	4	40%	5,7%	-4,7%
ENEL GREEN POWER ESP, S.L. RANGO VP 390-510	17	78	82%	4,5%	4,2%
ENEL GREEN POWER ESP, S.L. RANGO VP 510-590	9	34	79%	12,6%	11,7%
ENEL GREEN POWER ESP, S.L. RANGO VP 590-710	90	211	70%	7,1%	12,2%
ENEL IBERIA, SRL. RANGO VP 270-390	1	0	0%	0,0%	0,0%
ENEL IBERIA, SRL. RANGO VP 390-510	1	2	67%	18,9%	18,9%

Sociedad / Rango Valor Posición	N de Mujeres	N de Hombres	%HOMBRE/MUJER R	MEDIA HOMBRE/MUJER	MEDIANA HOMBRE/MUJER
ENEL IBERIA, SRL. RANGO VP 510-590	1	0	0%	0,0%	0,0%
ENEL IBERIA, SRL. RANGO VP 590-710	41	94	70%	-1,9%	-3,2%
GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA RANGO VP 0-270	0	37	100%	N/A	0,0%
GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA RANGO VP 270-390	7	128	95%	9,4%	6,5%
GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA RANGO VP 390-510	2	74	97%	-11,4%	-25,0%
GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA RANGO VP 510-590	1	28	97%	36,3%	31,3%
GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA RANGO VP 590-710	3	20	87%	11,7%	0,3%
UE CANARIAS GENERAC. SAU RANGO VP 0-270	8	146	95%	4,9%	-0,2%
UE CANARIAS GENERAC. SAU RANGO VP 270-390	11	169	94%	13,7%	10,8%
UE CANARIAS GENERAC. SAU RANGO VP 390-510	15	129	90%	18,6%	18,3%
UE CANARIAS GENERAC. SAU RANGO VP 510-590	5	42	89%	15,4%	27,2%
UE CANARIAS GENERAC. SAU RANGO VP 590-710	3	25	89%	16,4%	24,0%

El Resultado del Registro Salarial con las proyecciones para año completo 2021 para posiciones Excluidas del Convenio Colectivo es:

	N de Mujeres	N de Hombres	%HOMBRE/MUJER	MEDIA HOMBRE/MUJER	MEDIANA HOMBRE/MUJER
CODIGO MATRIZ_1					
EDISTRIB. REDES DIGIT. SL 54-56	11	51	82%	5%	5%
EDISTRIB. REDES DIGIT. SL 57-61	4	38	90%	9%	4%
EDISTRIB. REDES DIGIT. SL 62-64	1	1	50%	0%	0%
ENCASUR 54-56	0	1	100%	N/A	0%
ENDESA ENERGIA, S.A.U. 54-56	20	42	68%	7%	8%
ENDESA ENERGIA, S.A.U. 57-61	5	15	75%	21%	26%
ENDESA ENERGIA, S.A.U. 62-64	1	1	50%	-5%	-5%
ENDESA ENERGIA, S.A.U. 65-68	0	2	100%	N/A	0%
ENDESA GENERACIÓN, S.A. 54-56	3	50	94%	-29%	-36%
ENDESA GENERACIÓN, S.A. 57-61	2	9	82%	-11%	-20%
ENDESA GENERACIÓN, S.A. 62-64	0	3	100%	N/A	0%
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS 54-56	7	22	76%	3%	4%
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS 57-61	1	5	83%	32%	28%
ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS 62-64	0	1	100%	N/A	0%
ENDESA OPER. Y SERV. COM. 54-56	12	19	61%	5%	4%
ENDESA OPER. Y SERV. COM. 57-61	2	11	85%	31%	31%
ENDESA OPER. Y SERV. COM. 62-64	1	1	50%	-1%	-1%
ENDESA RED 54-56	4	8	67%	3%	0%
ENDESA RED 57-61	1	2	67%	18%	18%
ENDESA RED 65-68	0	1	100%	N/A	0%
Endesa X Servicios SL 54-56	4	19	83%	28%	21%
Endesa X Servicios SL 57-61	1	5	83%	-33%	-33%
Endesa X Servicios SL 62-64	0	1	100%	N/A	0%
ENDESA, Sociedad Anónima 54-56	82	110	57%	13%	11%
ENDESA, Sociedad Anónima 57-61	24	63	72%	10%	11%
ENDESA, Sociedad Anónima 62-64	2	7	78%	37%	7%
ENDESA, Sociedad Anónima 65-68	0	6	100%	N/A	0%
ENEL GREEN POWER ESP,S.L. 54-56	5	24	83%	1%	-3%
ENEL GREEN POWER ESP,S.L. 57-61	0	5	100%	N/A	0%
ENEL GREEN POWER ESP,S.L. 62-64	0	1	100%	N/A	0%
ENEL IBERIA, SRL. 54-56	5	38	88%	-6%	-4%
ENEL IBERIA, SRL. 57-61	3	11	79%	23%	18%
ENEL IBERIA, SRL. 62-64	1	2	67%	37%	37%
ENEL IBERIA, SRL. 65-68	0	2	100%	N/A	0%
GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA 54-56	2	3	60%	-28%	-29%
GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA 57-61	0	2	100%	N/A	0%
UE CANARIAS GENERAC. SAU 54-56	0	11	100%	N/A	0%
UE CANARIAS GENERAC. SAU 57-61	0	1	100%	N/A	0%

PLAN DE ACCIÓN

Se presenta el Plan de Acción que va a ser compartido en la mesa de la Comisión de Igualdad para definir cronograma y seguimiento, que se dará en el ámbito de la Comisión de Igualdad. Dicha Comisión se reúne semestralmente, en estas reuniones se hará seguimiento de todas las acciones definidas en el Plan de Acción:

CATEGORÍA	OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
ACCESO AL EMPLEO	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de la Compañía	Comunicar la segregación horizontal y vertical de la plantilla con perspectiva de género. Comunicar los datos de contratación y de candidatos finalistas con perspectiva de género. En igualdad de condiciones de idoneidad, incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado en el departamento o nivel del puesto vacante.	Atracción de Talento	Mensual (Reporte mensual y público)	Número total de procesos de selección. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de: -Candidaturas presentadas. -Personas que participan. -Personas incorporadas. Número de procesos de selección en los que se aplica la cláusula de preferencia.
	Sensibilizar en materia de igualdad al personal involucrado en los procesos de selección	Formar en materia de igualdad a los equipos directivos y de selección de personal, haciendo especial hincapié en los sesgos habituales en los que suelen caer los responsables de la selección. Redactar un documento que defina el proceso y los criterios objetivos de selección, promoviendo la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los equipos que intervienen en los procesos de selección.	Cultura/Formación/Atracción de Talento	Seguimiento y objetivos cuatrimestrales	Número de formaciones impartidas en materia de igualdad, contenidos y total de horas impartidas. Número de asistentes a las formaciones, desagregados por sexo. Feedback recibido de las sesiones de formación, con perspectiva de género. Composición, por sexo, de los equipos de selección.

CATEGORÍA	OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
PROMOCIÓN Y LIDERAZGO	Concienciar acerca de la importancia del principio de igualdad de oportunidades a todos aquellos que influyen de manera directa o indirectamente en el proceso de toma de decisiones referentes a las promociones profesionales en la Compañía	Realizar formaciones en materia de igualdad dirigida a los equipos que participen directa o indirectamente en la promoción profesional de la plantilla de ENDESA.	Formación / Cultura	Seguimiento y objetivos cuatrimestrales	Número de formaciones impartidas en materia de igualdad, contenidos y total de horas impartidas. Número de asistentes a las formaciones, desagregados por sexo. Feedback recibido de las sesiones de formación, con perspectiva de género.

CATEGORÍA	OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.	Comunicar mensualmente los datos de nombramientos a niveles de responsabilidad con perspectiva de Género. Redactar un documento que defina el proceso y los criterios objetivos de promoción, incluyendo una fase de calibración en la evaluación de las personas candidatas. En igualdad de condiciones de idoneidad, incluir como criterio de promoción la preferencia del sexo infrarrepresentado en el departamento o nivel del puesto vacante. Desarrollar estudios sobre los perfiles femeninos de la Compañía, con el fin de determinar las fortalezas y áreas de mejora que permitan a las mujeres acceder a puestos de mayor responsabilidad en la organización.	Compensación	Reporte Cuatrimestral (cuando hay nombramientos) y público Publicación semestral fortalezas de las mujeres en posiciones de Responsabilidad	Número total de procesos de promoción. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de: -Candidaturas presentadas. -Personas que participan. -Personas incorporadas. Número de procesos de promoción en los que se aplica la cláusula de preferencia.

CATEGORÍA	OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación	Conocer las necesidades de conciliación de la plantilla y sensibilizar a los hombres en el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación. Comprobar que los canales habituales de comunicación de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación están a disposición de toda la plantilla de ENDESA. Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia. Garantizar 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...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Cultura/Relaciones Laborales/Business Partner	Seguimiento y objetivos trimestrales	Número de personas que disfrutaban derechos de conciliación, desagregados por sexo. Número de personas que disfrutaban derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por sexo. Encuesta periódica sobre necesidades de conciliación del personal y resultados desagregados por sexo. Total de horas de formación para el reciclaje profesional y número de asistentes, por sexo y permiso retribuido que le precede.

CATEGORÍA	OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO	INDICADORES
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y TRANSPARENCIA SALARIAL	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional	Mantener actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo que proporciona un valor a cada puesto y permite comparar las retribuciones entre los puestos de igual valor en la Compañía. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Organización	Seguimiento semestral	Informe de revisión con los cambios, si les hubiera, en la descripción y valoración de los puestos de trabajo, en función naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo. Número de hombres y mujeres por puestos de igual valor.
	Garantizar el principio de igualdad en las remuneraciones	Revisar periódicamente los conceptos que se definen en la estructura salarial de la Compañía, comprobando que siguen criterios claros, objetivos y neutros.	Compensación	Seguimiento semestral	Registro salarial, incluidas las diferencias salariales de un sexo respecto de otro. Informe de revisión de los conceptos retributivos y complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben, en su caso.

Plan de Acción – Cronograma 2022

Se presenta el cronograma para las acciones 2022 y su seguimiento, que se dará en el ámbito de la Comisión de Igualdad. Las acciones para los años siguientes de vigencia de la Auditoría se ajustarán en el ámbito de la Comisión de Igualdad.

PLAN DE ACCIÓN 2022	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Comunicar la segregación horizontal y vertical de la plantilla con perspectiva de género. Comunicar los datos de contratación y de candidatos finalistas con perspectiva de género. En igualdad de condiciones de idoneidad, incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado en el departamento o nivel del puesto vacante.		A		A		A		A		A		A
Formar en materia de igualdad a los equipos directivos y de selección de personal, haciendo especial hincapié en los sesgos habituales en los que suelen caer los responsables de la selección. Redactar un documento que defina el proceso y los criterios objetivos de selección, promoviendo la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los equipos que intervienen en los procesos de selección.				B				B				B
Realizar formaciones en materia de igualdad dirigida a los equipos que participen directa o indirectamente en la promoción profesional de la plantilla de ENDESA.				B				B				B

PLAN DE ACCIÓN 2022	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Comunicar mensualmente los datos de nombramientos a niveles de responsabilidad con perspectiva de Género. Redactar un documento que defina el proceso y los criterios objetivos de promoción, incluyendo una fase de calibración en la evaluación de las personas candidatas. En igualdad de condiciones de idoneidad, incluir como criterio de promoción la preferencia del sexo infrarrepresentado en el departamento o nivel del puesto vacante. Desarrollar estudios sobre los perfiles femeninos de la Compañía, con el fin de determinar las fortalezas y áreas de mejora que permitan a las mujeres acceder a puestos de mayor responsabilidad en la organización.		A		A		A C D		A		A		A C

PLAN DE ACCIÓN 2022	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Conocer las necesidades de conciliación de la plantilla y sensibilizar a los hombres en el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación. Comprobar que los canales habituales de comunicación de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación están a disposición de toda la plantilla de ENDESA. Impartir acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia. Garantizar 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...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.				B E				B E				B E
Mantener actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo que proporciona un valor a cada puesto y permite comparar las retribuciones entre los puestos de igual valor en la Compañía. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.						F						F
Revisar periódicamente los conceptos que se definen en la estructura salarial de la Compañía, comprobando que siguen criterios claros, objetivos y neutros.						F						F

Leyenda: A: Comunicación bimensual; B: Seguimiento acciones de Formación; C: Comunicación estudio perfiles femeninos; D: Informe; E: Acciones de sensibilización; F: Revisión de Procesos

ANEXO

Justificaciones de diferencias superiores al 25% en medias y medianas

1 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

ENDESA ENERGIA, S.A.U. - ENDESA ENERGIA, S.A.U. RANGO VP 510-590

Masa salarial: 410.105 39.840.066

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 1,0%

Distribución de género por ocupación

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	1	6	14%	86%

Brecha salarial de género

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
26%	21%

Mediana por Ocupación

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales			26%

Media salarial por ocupación

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires			27%
Antigüedad			0%
Complemento Personal			0%
Complemento Puesto de Trabajo			-170%
Gestión por objetivos			100%
Turno			-14%
Retén/disponibilidad			0%
Complemento Extrasalarial			6%
Atenciones Sociales			100%
Remuneraciones en Especie			49%
Totales			21%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	1	1	100%	17%
30-39 AÑOS	0	0	0%	0%
40-49 AÑOS	0	3	0%	50%
50-59 AÑOS	0	2	0%	33%
60-69 AÑOS	0	0	0%	0%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	1	6	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	1	1	100%	17%
5-10 AÑOS	0	1	0%	17%
11-15 AÑOS	0	2	0%	33%
16-20 AÑOS	0	1	0%	17%
MÁS DE 20 AÑOS	0	1	0%	17%
TOTAL	1	6	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	0	0	0%	0%
No responsable de Unidad	1	6	100%	100%
Total	1	6	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: ENDESA ENERGIA, S.A.U.

Rango Valor Posicion ENDESA ENERGIA, S.A.U. RANGO VP 510-590

La razón para explicar la brecha salarial en este rango, es la antigüedad, en este caso los hombres tienen una antigüedad mayor por lo que su recorrido de es mayor que el de las mujeres, y por tanto es mayor su retribución. (La única mujer del cluster tiene menos de 4 años de antigüedad)

Hombre	Mujer	Antigüedad > 10 AÑOS	67%	0%
--------	-------	----------------------	-----	----

Al igual que la antigüedad, la edad del empleado, es importante para explicar la brecha salarial, un profesional puede tener mucha experiencia adquirida en otras empresas. (Ela única mujer tiene menos de 40 años)

Hombre	Mujer
--------	-------

Edad > 40 años	83%	0%
----------------	-----	----

Para comprender la existencia de esta desigualdad en la composición de la plantilla de ENDESA, han de tenerse en cuenta diversos factores:

- El carácter industrial de la Compañía.
- La baja tasa de rotación de la plantilla.
- La composición histórica de género de la Compañía, debida a factores culturales y sociodemográficos históricos, lo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres (18,2 antigüedad media de los hombres; 15,4 antigüedad media mujeres)

2 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS - ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS RANGO VP 390-510

Masa salarial: 698.100	24.055.102
------------------------	------------

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 2,9%

Distribución de género por ocupación

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	8	5	62%	38%

Brecha salarial de género

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
26%	21%

Mediana por Ocupación

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales	48.456	65.174	26%

Media salarial por ocupación

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires	45508	51380	11%
Antigüedad	287	1153	75%
Complemento Personal	1427	2140	33%
Complemento Puesto de Trabajo	818	1636	50%
Gestión por objetivos	-	-	0%
Turno	-	-	0%
Retén/disponibilidad	-	3154	100%
Complemento Extrasalarial	88	163	46%
Atenciones Sociales	225	220	-2%

Remuneraciones en Especie	386	1790	78%
Totales	48740	61636	21%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	3	1	38%	20%
40-49 AÑOS	3	0	38%	0%
50-59 AÑOS	2	2	25%	40%
60-69 AÑOS	0	2	0%	40%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	8	5	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	3	1	38%	20%
5-10 AÑOS	1	0	13%	0%
11-15 AÑOS	1	0	13%	0%
16-20 AÑOS	0	1	0%	20%
MÁS DE 20 AÑOS	3	3	28%	60%
TOTAL	8	5	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	0	0	0%	0%
No responsable de Unidad	8	5	100%	100%
Total	8	5	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS

Rango Valor Posición ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS RANGO VP 390-510

La razón para explicar la brecha salarial en este rango, es la antigüedad, en este caso los hombres tienen una antigüedad mayor por lo que su recorrido de es mayor que el de las mujeres, y por tanto es mayor su retribución. (El 38% de las mujeres tiene menos de 4 años de antigüedad)

Hombre Mujer

Antigüedad > 16 80% 38%

Al igual que la antigüedad, la edad del empleado, es importante para explicar la brecha salarial, un profesional puede tener mucha experiencia adquirida en otras empresas. (El 38% de las mujeres tiene menos de 40 años)

Hombre Mujer

Edad 60-69 40% 0%

Para comprender la existencia de esta desigualdad en la composición de la plantilla de ENDESA, han de tenerse en cuenta diversos factores:

- El carácter industrial de la Compañía.
- La baja tasa de rotación de la plantilla.
- La composición histórica de género de la Compañía, debida a factores culturales y sociodemográficos históricos, lo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres (18,2 antigüedad media de los hombres; 15,4 antigüedad media mujeres)

3 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

ENDESA OPER. Y SERV. COM. - ENDESA OPER. Y SERV. COM. RANGO VP 0-270

Masa salarial: 1.706.028 26.764.550

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 6,4%

Distribución de género por ocupación

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	18	15	55%	45%

Brecha salarial de género

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
28%	14%

Mediana por Ocupación

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales	42.337	58.928	28%

Media salarial por ocupación

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires	42913	48608	12%
Antigüedad	2153	3993	46%
Complemento Personal	2138	1866	-15%
Complemento Puesto de Trabajo	55	327	83%
Gestión por objetivos	-	116	100%
Turno	-	-	0%
Retén/disponibilidad	-	-	0%
Complemento Extrasalarial	98	79	-24%
Atenciones Sociales	378	241	-56%
Remuneraciones en Especie	496	628	21%
Totales	48230	55859	14%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	1	1	6%	7%
40-49 AÑOS	7	1	39%	7%
50-59 AÑOS	10	9	56%	60%
60-69 AÑOS	0	4	0%	27%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	18	15	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	0	0	0%	0%
5-10 AÑOS	0	0	0%	0%
11-15 AÑOS	7	2	39%	13%
16-20 AÑOS	3	1	17%	7%
MÁS DE 20 AÑOS	8	12	44%	80%
TOTAL	18	15	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	0	0	0%	0%
No responsable de Unidad	18	15	100%	100%
Total	18	15	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: ENDESA OPER. Y SERV. COM.

Rango Valor Posición ENDESA OPER. Y SERV. COM. RANGO VP 0-270

La razón para explicar la brecha salarial en este rango, es la antigüedad, en esta caso los hombres tienen una antigüedad mayor por lo que su recorrido de es mayor que el de las mujeres, y por tanto es mayor su retribución.

Hombre Mujer

Antigüedad > 20 80% 44%

Al igual que la antigüedad, la edad del empleado, es importante para explicar la brecha salarial, un profesional puede tener mucha experiencia adquirida en otras empresas.

Hombre Mujer

Edad 60-69 27% 0%

Para comprender la existencia de esta desigualdad en la composición de la plantilla de ENDESA, han de tenerse en cuenta diversos factores:

- El carácter industrial de la Compañía.
- La baja tasa de rotación de la plantilla.
- La composición histórica de género de la Compañía, debida a factores culturales y sociodemográficos históricos, lo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres (18,2 antigüedad media de los hombres; 15,4 antigüedad media mujeres)

4 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

ENDESA OPER. Y SERV. COM. - ENDESA OPER. Y SERV. COM. RANGO VP 270-390

Masa salarial: 95.055 26.764.550

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 0,4%

Distribución de género por ocupación

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	54	26	68%	33%

Brecha salarial de género

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
25%	11%

Mediana por Ocupación

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales	44817	59831	25%

Media salarial por ocupación

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires	44592	49329	10%
Antigüedad	1417	3003	53%
Complemento Personal	2306	1973	-17%
Complemento Puesto de Trabajo	228	412	45%
Gestión por objetivos	-	184	100%
Turno	-	-	0%
Retén/disponibilidad	-	-	0%
Complemento Extrasalarial	118	111	-7%
Atenciones Sociales	359	201	-79%
Remuneraciones en Especie	614	668	8%
Totales	49634	55881	11%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	7	0	13%	0%
40-49 AÑOS	21	10	39%	38%
50-59 AÑOS	23	13	43%	50%
60-69 AÑOS	3	3	6%	12%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	54	26	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	2	0	4%	0%
5-10 AÑOS	2	0	4%	0%
11-15 AÑOS	14	4	26%	15%
16-20 AÑOS	15	6	28%	23%
MÁS DE 20 AÑOS	21	16	39%	62%
TOTAL	54	26	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	0	0	0%	%
No responsable de Unidad	54	26	100%	100%
Total	54	26	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: ENDESA OPER. Y SERV. COM.

Rango Valor Posición ENDESA OPER. Y SERV. COM. RANGO VP 270-390

La razón para explicar la brecha salarial en este rango, es la antigüedad, en esta caso los hombres tienen una antigüedad mayor por lo que su recorrido de es mayor que el de las mujeres, y por tanto es mayor su retribución.

Hombre Mujer

Antigüedad > 16 85% 67%

Al igual que la antigüedad, la edad del empleado, es importante para explicar la brecha salarial, un profesional puede tener mucha experiencia adquirida en otras empresas.

Hombre Mujer

Edad 60 a 69 12% 6%

Para comprender la existencia de esta desigualdad en la composición de la plantilla de ENDESA, han de tenerse en cuenta diversos factores:

- El carácter industrial de la Compañía.
- La baja tasa de rotación de la plantilla.
- La composición histórica de género de la Compañía, debida a factores culturales y sociodemográficos históricos, lo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres (18,2 antigüedad media de los hombres; 15,4 antigüedad media mujeres)

5 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

Endesa X Servicios SL - Endesa X Servicios SL RANGO VP 0-270

Masa salarial: 111.070 15.256.053

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 0,7%

Distribución de género por ocupación

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	4	3	57%	43%

Brecha salarial de género

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
-40%	-53%

Mediana por Ocupación

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales	42813	30678	-40%

Media salarial por ocupación

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires	41482	30131	-28%
Antigüedad	-	-	0%
Complemento Personal	2981	-	0%
Complemento Puesto de Trabajo	1968	-	0%
Gestión por objetivos	-	-	0%
Turno	-	-	0%
Retén/disponibilidad	-	-	0%
Complemento Extrasalarial	140	100	-40%
Atenciones Sociales	225	400	44%
Remuneraciones en Especie	551	256	-116%
Totales	47347	30887	-53%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	0	2	0%	67%
40-49 AÑOS	1	1	25%	33%
50-59 AÑOS	3	0	75%	0%
60-69 AÑOS	0	0	0%	0%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	4	3	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	0	3	0%	100%
5-10 AÑOS	1	0	25%	0%
11-15 AÑOS	1	0	25%	0%
16-20 AÑOS	0	0	0%	0%
MÁS DE 20 AÑOS	2	0	50%	0%
TOTAL	4	3	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	0	0	0%	0%
No responsable de Unidad	4	3	100%	100%
Total	4	3	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: Endesa X Servicios SL

Rango Valor Posición Endesa X Servicios SL RANGO VP 0-270

La razón para explicar la brecha salarial en este rango, es la antigüedad, en esta caso las mujeres tienen una antigüedad mayor por lo que su recorrido de es mayor que el de los hombres, y por tanto es mayor su retribución. (Los 3 hombres tienen menos de 4 años de antigüedad)

Hombre Mujer

Antigüedad > 16 0% 50%

Al igual que la antigüedad, la edad del empleado, es importante para explicar la brecha salarial, un profesional puede tener mucha experiencia adquirida en otras empresas. (Todos los hombres son menores a 50 años)

Hombre Mujer

Edad 50-59 0% 75%

6 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA - GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA RANGO VP 510-590

Masa salarial: 420.422 21.469.279

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 2,0%

Distribución de género por ocupación

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	1	28	3%	97%

Brecha salarial de género

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
31%	36%

Mediana por Ocupación

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales			31%

Media salarial por ocupación

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires			16%

Antigüedad			100%
Complemento Personal			100%
Complemento Puesto de Trabajo			58%
Gestión por objetivos			0%
Turno			100%
Retén/disponibilidad			100%
Complemento Extrasalarial			1%
Atenciones Sociales			-37%
Remuneraciones en Especie			57%
Totales			36%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	0	3	0%	11%
40-49 AÑOS	1	11	100%	39%
50-59 AÑOS	0	9	0%	32%
60-69 AÑOS	0	5	0%	18%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	1	28	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	0	0	0%	0%
5-10 AÑOS	0	3	0%	11%
11-15 AÑOS	1	10	100%	36%
16-20 AÑOS	0	2	0%	0%
MÁS DE 20 AÑOS	0	13	0%	46%
TOTAL	1	28	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	0	1	0%	4%
No responsable de Unidad	1	27	100%	96%
Total	1	28	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA

Rango Valor Posición GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA RANGO VP 510-590

La razón para explicar la brecha salarial en este rango, es la antigüedad, en esta caso los hombres tienen una antigüedad mayor por lo que su recorrido de es mayor que el de las mujeres, y por tanto es mayor su retribución.

Hombre	Mujer
Antigüedad > 20	46% 0%

Al igual que la antigüedad, la edad del empleado, es importante para explicar la brecha salarial, un profesional puede tener mucha experiencia adquirida en otras empresas.

Hombre	Mujer
Edad 60-69	18% 0%

Para comprender la existencia de esta desigualdad en la composición de la plantilla de ENDESA, han de tenerse en cuenta diversos factores:

- El carácter industrial de la Compañía.
- La baja tasa de rotación de la plantilla.
- La composición histórica de género de la Compañía, debida a factores culturales y sociodemográficos históricos, lo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres (18,2 antigüedad media de los hombres; 15,4 antigüedad media mujeres)

7 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

UE CANARIAS GENERAC. SAU- UE CANARIAS GENERAC. SAU RANGO VP 510-590

Masa salarial: 711.273 33.779.626

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 2,1%

Distribución de género por ocupación

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	5	42	11%	89%

Brecha salarial de género

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
27%	15%

Mediana por Ocupación

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales	58442	80289	27%

Media salarial por ocupación

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires	56745	64570	12%
Antigüedad	-	-	0%
Complemento Personal	466	1310	64%
Complemento Puesto de Trabajo	2807	3445	19%
Gestión por objetivos	-	107	100%
Turno	1155	4523	74%
Retén/disponibilidad	3214	2053	-57%

Complemento Extrasalarial	55	121	54%
Atenciones Sociales	426	427	0%
Remuneraciones en Especie	371	549	32%
Totales	65239	77105	15%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	2	1	40%	2%
40-49 AÑOS	1	14	20%	33%
50-59 AÑOS	2	20	40%	48%
60-69 AÑOS	0	7	0%	17%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	5	42	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	1	0	20%	0%
5-10 AÑOS	0	0	0%	0%
11-15 AÑOS	1	5	20%	12%
16-20 AÑOS	0	8	0%	19%
MÁS DE 20 AÑOS	3	29	60%	69%
TOTAL	5	42	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	1	4	20%	10%
No responsable de Unidad	4	38	80%	90%
Total	5	42	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: UE CANARIAS GENERAC. SAU

Rango Valor Posición UE CANARIAS GENERAC. SAU RANGO VP 510-590

La razón para explicar la brecha salarial en este rango, es la antigüedad, en esta caso los hombres tienen una antigüedad mayor por lo que su recorrido de es mayor que el de las mujeres, y por tanto es mayor su retribución.

Hombre Mujer

Antigüedad > 16 88% 60%

Al igual que la antigüedad, la edad del empleado, es importante para explicar la brecha salarial, un profesional puede tener mucha experiencia adquirida en otras empresas.

Hombre Mujer

Edad 60-69 17% 0%

Para comprender la existencia de esta desigualdad en la composición de la plantilla de ENDESA, han de tenerse en cuenta diversos factores:

- El carácter industrial de la Compañía.
- La baja tasa de rotación de la plantilla.
- La composición histórica de género de la Compañía, debida a factores culturales y sociodemográficos históricos, lo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres (18,2 antigüedad media de los hombres; 15,4 antigüedad media mujeres)

8 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

ENDESA ENERGIA, S.A.U. - ENDESA ENERGIA, S.A.U. RANGO VP 57-61

Masa salarial: 3.196.781 11.676.582

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 27,4%

Distribución de género por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	5	15	25%	75%

Brecha salarial de género por colectivo CGI

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
26%	21%

Mediana por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales	136.261	183.343	26%

Media salarial por colectivo CGI

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires	106.053	129.876	18%
Antigüedad	-	-	0%
Complemento Personal	1.529	461	-232%
Complemento Puesto de Trabajo	-	29.069	0%
Gestión por objetivos	19.060	-	32%
Plan de Fidelización 2014-2016	-	-	0%
Plan de Fidelización 2016-2018	-	-	0%
Plan de Fidelización 2017-2019	-	-	0%
Turno	-	-	0%
Retén/Disponibilidad	-	-	0%
Complemento extrasalarial	214	155	-38%
Atenciones Sociales	480	740	35%
Remuneración en Especie	5.886	8.203	28%
Totales	133.843	168.505	21%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	0	0	0%	0%
40-49 AÑOS	3	6	60%	40%
50-59 AÑOS	1	9	20%	60%
60-69 AÑOS	1	0	20%	0%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	5	15	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	0	0	0%	0%
5-10 AÑOS	0	1	0%	7%
11-15 AÑOS	0	0	0%	0%
16-20 AÑOS	0	2	0%	13%
MÁS DE 20 AÑOS	5	12	100%	80%
TOTAL	5	15	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	5	15	100%	100%
No responsable de Unidad	0	0	0%	0%
Total	5	15	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: ENDESA ENERGIA, S.A.U.

Categoría ENDESA ENERGIA, S.A.U. 57-61

La brecha salarial en este caso no se justifica con la antigüedad en la empresa, ya que el 100% de las mujeres llevan más de 20 años en la Empresa, en esta categoría la brecha está por encima del 25% en mediana, pero no en media salarial, esto se justifica porque los salarios de los hombres están más disperso entre mínimo y máximo de la banda.

Antigüedad > 20 80% Hombre 100% Mujer

La edad del empleado, es importante para explicar la brecha salarial, un profesional puede tener mucha experiencia adquirida en otras empresas.

>50 años 60% Hombre 20% Mujer

Para comprender la existencia de esta desigualdad en la composición de la plantilla de ENDESA, han de tenerse en cuenta diversos factores:

- El carácter industrial de la Compañía.
- La baja tasa de rotación de la plantilla.
- La composición histórica de género de la Compañía, debida a factores culturales y sociodemográficos históricos, lo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres (18,2 antigüedad media de los hombres; 15,4 antigüedad media mujeres)

9 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

ENDESA GENERACIÓN, S.A. - ENDESA GENERACIÓN, S.A. RANGO VP 54-56

Masa salarial: 6.078.057 8.575.072

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 70,9%

Distribución de género por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	3	50	6%	94%

Brecha salarial de género por colectivo CGI

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
-36%	-29%

Mediana por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales	133.733	100.603	-36%

Media salarial por colectivo CGI

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires	111.401	80.382	-39%
Antigüedad	-	177	100%
Complemento Personal	1.887	3.707	49%
Complemento Puesto de Trabajo	-	12.388	100%
Gestión por objetivos	26.183	13.154	-99%
Plan de Fidelización 2014-2016	-	-	0%
Plan de Fidelización 2016-2018	-	-	0%
Plan de Fidelización 2017-2019	-	-	0%
Turno	-	-	0%
Retén/Disponibilidad	-	386	100%
Complemento extrasalarial	86	90	4%
Atenciones Sociales	267	585	54%
Remuneración en Especie	5.244	1.988	-164%
Totales	145.066	112.857	-29%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	0	0	0%	0%
40-49 AÑOS	0	21	0%	42%
50-59 AÑOS	2	21	67%	42%
60-69 AÑOS	1	8	33%	16%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	3	50	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	0	5	0%	10%
5-10 AÑOS	0	0	0%	0%
11-15 AÑOS	0	9	0%	18%
16-20 AÑOS	0	15	0%	30%
MÁS DE 20 AÑOS	3	21	100%	42%
TOTAL	3	50	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	3	33	100%	66%
No responsable de Unidad	0	17	0%	34%
Total	3	50	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: ENDESA GENERACIÓN, S.A.

Categoría ENDESA GENERACIÓN, S.A. 54-56

La razón para explicar la brecha salarial en este rango, es la antigüedad, en esta caso el 100% de las mujeres de este rango tienen más de 20 años de antigüedad por lo que su recorrido de es mayor, un 58% de los hombres tienen menor antigüedad y esto hace que sus salarios sean más bajos.

Antigüedad > 20: 42% Hombre 100% Mujer

La edad del empleado, es importante para explicar la brecha salarial, un profesional puede tener mucha experiencia adquirida en otras empresas.

>50 años 42% Hombre 67% Mujer

10 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS - ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS RANGO VP 57-61

Masa salarial: 843.293 4.216.506

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 20,0%

Distribución de género por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	1	5	17%	83%

Brecha salarial de género por colectivo CGI

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
28%	32%

Mediana por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales			28%

Media salarial por colectivo CGI

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires			26%
Antigüedad			0%
Complemento Personal			0%

Complemento Puesto de Trabajo			100%
Gestión por objetivos			39%
Plan de Fidelización 2014-2016			0%
Plan de Fidelización 2016-2018			0%
Plan de Fidelización 2017-2019			0%
Turno			0%
Retén/Disponibilidad			0%
Complemento extrasalarial			0%
Atenciones Sociales			-11%
Remuneración en Especie			96%
Totales			32%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	0	0	0%	0%
40-49 AÑOS	1	2	100%	40%
50-59 AÑOS	0	3	0%	60%
60-69 AÑOS	0	0	0%	0%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	1	5	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	0	0	0%	0%
5-10 AÑOS	1	0	100%	0%
11-15 AÑOS	0	2	0%	40%
16-20 AÑOS	0	1	0%	20%
MÁS DE 20 AÑOS	0	2	0%	40%
TOTAL	1	5	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	1	5	100%	100%
No responsable de Unidad	0	0	0%	0%
Total	1	5	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS

Categoría ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS 57-61

La razón para explicar la brecha salarial en este rango es la antigüedad, en este caso, los hombres tienen mayor antigüedad por lo que su recorrido mayor que las mujeres y, por lo tanto, también lo es su retribución. La única mujer de este rango tiene menos de 10 años de antigüedad.

Antigüedad > 20 40% Hombre 0% Mujer

La edad del empleado, es importante para explicar la brecha salarial, un profesional puede tener mucha experiencia adquirida en otras empresas.

>50 años 60% Hombre 0% Mujer

Para comprender la existencia de esta desigualdad en la composición de la plantilla de ENDESA, han de tenerse en cuenta diversos factores:

- El carácter industrial de la Compañía.
- La baja tasa de rotación de la plantilla.
- La composición histórica de género de la Compañía, debida a factores culturales y sociodemográficos históricos, lo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres (18,2 antigüedad media de los hombres; 15,4 antigüedad media mujeres)

11 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

ENDESA OPER.Y SERV.COM. - ENDESA OPER.Y SERV.COM. VP 57-61

Masa salarial: 1.889.275 5.497.352

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 34,4%

Distribución de género por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	2	11	15%	85%

Brecha salarial de género por colectivo CGI

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
31%	31%

Mediana por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales			31%

Media salarial por colectivo CGI

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires			28%
Antigüedad			0%
Complemento Personal			-36%
Complemento Puesto de Trabajo			8%
Gestión por objetivos			0%
Plan de Fidelización 2014-2016			42%
Plan de Fidelización 2016-2018			0%

Plan de Fidelización 2017-2019			0%
Turno			0%
Retén/Disponibilidad			0%
Complemento extrasalarial			-43%
Atenciones Sociales			-37%
Remuneración en Especie			68%
Totales			31%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	0	0	0%	0%
40-49 AÑOS	1	1	50%	9%
50-59 AÑOS	1	7	50%	64%
60-69 AÑOS	0	3	0%	27%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	2	11	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	0	0	0%	0%
5-10 AÑOS	0	0	0%	0%

11-15 AÑOS	1	0	50%	0%
16-20 AÑOS	0	0	0%	0%
MÁS DE 20 AÑOS	1	11	50%	100%
TOTAL	2	11	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	2	11	100%	100%
No responsable de Unidad	0	0	0%	0%
Total	2	11	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: ENDESA OPER. Y SERV. COM. Categoría ENDESA OPER. Y SERV. COM. 57-61

La razón para explicar la brecha salarial en este rango es la antigüedad, en este caso, los hombres tienen mayor antigüedad por lo que su recorrido mayor que las mujeres y, por lo tanto, también lo es su retribución. (El 50% de las mujeres tienen una antigüedad menor a 15 años)

Antigüedad > 20 100% Hombre 50% Mujer

Al igual que la antigüedad, la edad del empleado, es importante para explicar la brecha salarial, un profesional puede tener mucha experiencia adquirida en otras empresas. (El 50% de las mujeres tiene menos de 50 años)

Edad >60 27% Hombre 0% Mujer

Para comprender la existencia de esta desigualdad en la composición de la plantilla de ENDESA, han de tenerse en cuenta diversos factores:

- El carácter industrial de la Compañía.
- La baja tasa de rotación de la plantilla.
- La composición histórica de género de la Compañía, debida a factores culturales y sociodemográficos históricos, lo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres (18,2 antigüedad media de los hombres; 15,4 antigüedad media mujeres)

12 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

ENDESA X SERVICIOS S.L. - ENDESA X SERVICIOS S.L. VP 54-56

Masa salarial: 2.273.258 3.556.845

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 63,9%

Distribución de género por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	4	19	17%	83%

Brecha salarial de género por colectivo CGI

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
21%	28%

Mediana por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales	76.963	96.969	21%

Media salarial por colectivo CGI

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires	65.275	82.131	21%
Antigüedad	-	-	0%
Complemento Personal	-	2.294	100%
Complemento Puesto de Trabajo	-	465	100%
Gestión por objetivos	8.170	16.530	51%
Plan de Fidelización 2014-2016	-	-	0%
Plan de Fidelización 2016-2018	-	-	0%
Plan de Fidelización 2017-2019	-	-	0%
Turno	-	-	0%
Retén/Disponibilidad	-	-	0%
Complemento extrasalarial	162	145	-12%

Atenciones Sociales	450	405	-11%
Remuneración en Especie	361	2.009	82%
Totales	74.417	103.978	28%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	0	0	0%	0%
40-49 AÑOS	4	10	100%	53%
50-59 AÑOS	0	8	0%	42%
60-69 AÑOS	0	1	0%	5%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	4	19	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	1	1	25%	5%
5-10 AÑOS	0	1	0%	5%
11-15 AÑOS	2	2	50%	11%
16-20 AÑOS	0	5	0%	26%
MÁS DE 20 AÑOS	1	10	25%	53%
TOTAL	4	19	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	4	18	100%	95%
No responsable de Unidad	0	1	0%	5%
Total	4	19	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: Endesa X Servicios SL Categoría Endesa X Servicios SL 54-56

La razón para explicar la brecha salarial en este rango es la antigüedad, en este caso, los hombres tienen mayor antigüedad por lo que su recorrido mayor que las mujeres y, por lo tanto, también lo es su retribución. (El 75% de las mujeres en este rango tienen una antigüedad menor a 15 años)

Antigüedad > 20 53% Hombre 25% Mujer

Al igual que la antigüedad, la edad del empleado, es importante para explicar la brecha salarial, un profesional puede tener mucha experiencia adquirida en otras empresas. (El 100% de las mujeres en este rango tienen de 40 a 49 años)

50-59 años 42% Hombre 0% Mujer

Para comprender la existencia de esta desigualdad en la composición de la plantilla de ENDESA, han de tenerse en cuenta diversos factores:

- El carácter industrial de la Compañía.
- La baja tasa de rotación de la plantilla.
- La composición histórica de género de la Compañía, debida a factores culturales y sociodemográficos históricos, lo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres (18,2 antigüedad media de los hombres; 15,4 antigüedad media mujeres)

13 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

ENDESA X SERVICIOS S.L. - ENDESA X SERVICIOS S.L. VP 57-61

Masa salarial: 823.705 3.556.845

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 23,2%

Distribución de género por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	1	5	17%	83%

Brecha salarial de género por colectivo CGI

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
-33%	-33%

Mediana por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales			-33%

Media salarial por colectivo CGI

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires			-30%
Antigüedad			0%
Complemento Personal			0%
Complemento Puesto de Trabajo			0%
Gestión por objetivos			-82%
Plan de Fidelización 2014-2016			0%
Plan de Fidelización 2016-2018			0%
Plan de Fidelización 2017-2019			0%
Turno			0%
Retén/Disponibilidad			0%
Complemento extrasalarial			100%
Atenciones Sociales			12%
Remuneración en Especie			27%
Totales			-33%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	0	0	0%	0%
40-49 AÑOS	1	3	100%	60%
50-59 AÑOS	0	2	0%	40%
60-69 AÑOS	0	0	0%	0%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	1	5	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	0	0	0%	0%
5-10 AÑOS	0	0	0%	0%
11-15 AÑOS	0	0	0%	0%
16-20 AÑOS	0	1	0%	20%
MÁS DE 20 AÑOS	1	4	100%	80%
TOTAL	1	5	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	1	5	100%	100%
No responsable de Unidad	0	0	0%	0%
Total	1	5	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: Endesa X Servicios SL Categoría Endesa X Servicios SL 57-61

La razón para explicar la brecha salarial en este rango, es la antigüedad, en esta caso la única mujer tienen más de 20 años de antigüedad por lo que su recorrido es mayor, un 20% de los hombres tienen menor antigüedad y esto hace que sus salarios sean más bajos y que bajen la media del género masculino.

Antigüedad > 20 80% Hombre 100% Mujer

14 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

ENDESA S.A. - ENDESA S.A. 62-64

Masa salarial: 4.175.091 42.399.690

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 9,8%

Distribución de género por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	2	7	22%	78%

Brecha salarial de género por colectivo CGI

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
7%	37%

Mediana por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales			7%

Media salarial por colectivo CGI

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires			25%
Antigüedad			0%
Complemento Personal			100%
Complemento Puesto de Trabajo			0%
Gestión por objetivos			45%
Plan de Fidelización 2014-2016			0%
Plan de Fidelización 2016-2018			100%

Plan de Fidelización 2017-2019			100%
Turno			0%
Retén/Disponibilidad			0%
Complemento extrasalarial			-17%
Atenciones Sociales			40%
Remuneración en Especie			24%
Totales			37%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	0	0	0%	0%
40-49 AÑOS	0	2	0%	29%
50-59 AÑOS	2	5	100%	71%
60-69 AÑOS	0	0	0%	0%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	2	7	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	0	1	0%	14%
5-10 AÑOS	0	0	0%	0%
11-15 AÑOS	0	0	0%	0%
16-20 AÑOS	0	0	0%	0%
MÁS DE 20 AÑOS	2	6	100%	86%
TOTAL	2	7	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	2	7	100%	100%
No responsable de Unidad	0	0	0%	0%
Total	2	7	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: ENDESA, Sociedad Anónima Categoría ENDESA, Sociedad Anónima 62-64

En este caso el motivo de la desigualdad no se basa en la antigüedad o la edad, similares en los dos géneros, solo hay dos posiciones en el nivel más alto del cluster (64) ambas están

ocupadas por hombres, que llevan muchos años en esas posiciones, este es el motivo de que su retribución sea mayor, si eliminamos los valores extremos (mediana) veremos que la diferencia es mucho menor.

15 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

ENEL IBERIA, SRL. - ENEL IBERIA, SRL. 62-64

Masa salarial: 875.434 8.214.912

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 10,7%

Distribución de género por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	1	2	33%	67%

Brecha salarial de género por colectivo CGI

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
37%	37%

Mediana por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales			37%

Media salarial por colectivo CGI

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires			29%
Antigüedad			0%
Complemento Personal			0%
Complemento Puesto de Trabajo			0%
Gestión por objetivos			21%
Plan de Fidelización 2014-2016			0%
Plan de Fidelización 2016-2018			100%
Plan de Fidelización 2017-2019			100%
Turno			0%
Retén/Disponibilidad			0%
Complemento extrasalarial			100%
Atenciones Sociales			0%
Remuneración en Especie			14%
Totales			37%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	0	0	0%	0%
40-49 AÑOS	1	1	100%	50%
50-59 AÑOS	0	1	0%	50%
60-69 AÑOS	0	0	0%	0%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	1	2	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	0	0	0%	0%
5-10 AÑOS	0	0	0%	0%
11-15 AÑOS	1	0	100%	0%
16-20 AÑOS	0	0	0%	0%
MÁS DE 20 AÑOS	0	2	0%	100%
TOTAL	1	2	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	0	1	0%	50%
No responsable de Unidad	1	1	100%	50%
Total	1	2	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: ENEL IBERIA, SRL. Categoría ENEL IBERIA, SRL. 62-64

La razón para explicar la brecha salarial en este rango es la antigüedad, en este caso, los hombres tienen mayor antigüedad por lo que su recorrido mayor que las mujeres y, por lo tanto, también lo es su retribución. (La única mujer del rango tiene menos de 15 años de antigüedad)

Antigüedad > 20 100% Hombre 0% Mujer

Al igual que la antigüedad, la edad del empleado, es importante para explicar la brecha salarial, un profesional puede tener mucha experiencia adquirida en otras empresas. (La única mujer en este rango tiene menos de 50 años)

50-59 años 50% Hombre 0% Mujer

Para comprender la existencia de esta desigualdad en la composición de la plantilla de ENDESA, han de tenerse en cuenta diversos factores:

- El carácter industrial de la Compañía.

- La baja tasa de rotación de la plantilla.
- La composición histórica de género de la Compañía, debida a factores culturales y sociodemográficos históricos, lo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres (18,2 antigüedad media de los hombres; 15,4 antigüedad media mujeres)

16 INFORME REGISTRO SALARIAL

Rango Valoración puesto y sociedad analizada

GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA - GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA 54-56

Masa salarial: 565.431 831.580

Porcentaje Masa Salarial sobre Total 68,0%

Distribución de género por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Nº de personas y porcentajes	2	3	40%	60%

Brecha salarial de género por colectivo CGI

Valor de Brecha Salarial (Mediana)	Valor de Brecha Salarial (Media)
-29%	-28%

Mediana por colectivo CGI

	Mujeres	Hombres	Diferencia
Totales			-29%

Media salarial por colectivo CGI

Agrupador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salarios y Sires			-18%
Antigüedad			-46%
Complemento Personal			0%
Complemento Puesto de Trabajo			100%
Gestión por objetivos			-67%
Plan de Fidelización 2014-2016			0%
Plan de Fidelización 2016-2018			0%
Plan de Fidelización 2017-2019			0%
Turno			0%
Retén/Disponibilidad			0%
Complemento extrasalarial			0%
Atenciones Sociales			-2%
Remuneración en Especie			-281%
Totales			-28%

Distribución por Rango de Edad

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
20-29 AÑOS	0	0	0%	0%
30-39 AÑOS	0	0	0%	0%
40-49 AÑOS	0	1	0%	33%
50-59 AÑOS	2	2	100%	67%
60-69 AÑOS	0	0	0%	0%
MAS DE 70	0	0	0%	0%
TOTAL	2	3	100%	100%

Distribución por Antigüedad en la Empresa

Rango de Edad	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
0-4 AÑOS	0	0	0%	0%
5-10 AÑOS	0	0	0%	0%
11-15 AÑOS	0	1	0%	33%
16-20 AÑOS	0	0	0%	0%
MÁS DE 20 AÑOS	2	2	100%	67%
TOTAL	2	3	100%	100%

Distribución por posición Responsable de Unidad

Responsable	Mujeres	Hombres	%Mujeres	%Hombres
Responsable de Unidad	2	3	100%	100%
No responsable de Unidad	0	0	0%	0%
Total	2	3	100%	100%

Según establece el RD 6/2019 de 1 de marzo en su art. 28.2 del E.T. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales y remuneración en especie desagregados por sexo y distribuidos por puestos de trabajo. Si la brecha supera el 25% de diferencia entre géneros, la Empresa deberá justificar los motivos, en este caso la ocupación de la sociedad analizada no implica discriminación salarial, las razones que lo justifican las detallamos a continuación:

Sociedad: GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA Categoría GAS Y ELEC. GENERACIÓN SA 54-56

La razón para explicar la brecha salarial en este rango es la antigüedad, en este caso, las mujeres tienen mayor antigüedad por lo que su recorrido mayor que los hombres y, por lo tanto, también lo es su retribución. (El 100% de las mujeres tienen más de 20 años de antigüedad)

Antigüedad > 20 67% Hombre 100% Mujer

Al igual que la antigüedad, la edad del empleado, es importante para explicar la brecha salarial, un profesional puede tener mucha experiencia adquirida en otras empresas. (El 100% de las mujeres en este rango tienen de 50 a 59 años)

50-59 años 67% Hombre 100% Mujer

Madrid, 18 de marzo de 2022

Diligencia de elaboración de la Memoria de Auditoría Retributiva

Para hacer constar que la Memoria de Auditoría Retributiva adjunta de Endesa, S.A. y sociedades alcanzadas por el V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa del ejercicio 2021, rubricada a efectos de su identificación, ha sido debidamente elaborada por la Dirección de Endesa, S.A., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la reunión celebrada el día 18 de marzo de 2022, a cuyo efecto firman a continuación:

Paolo Bondi
DG Personas y Organización

- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- De acuerdo al RD 902/2020, forman parte del análisis las desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.
 - A este respecto, actualmente tal y como se desprende de la información proporcionada por la Compañía, podrán efectuarse reducciones de jornada, excedencias por cuidado de familiares, adaptaciones de jornada de acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
 - De esta forma, el V Convenio Colectivo establece las siguientes medidas de conciliación:
 - Conjunto de medidas de adaptación de la jornada de trabajo:
 - ❖ Flexibilidad horaria (flexibilización de jornada diaria).
 - ❖ Cambio de régimen horario (modificación temporal del régimen horario para cuidado de hijos y otros familiares).
 - ❖ Reducciones de jornada de trabajo, con reducción proporcional del salario (por cuidado de hijos y otros familiares).
 - ❖ Excedencia por cuidado de familiares (hijos y otros familiares).
 - ❖ Trabajo fuera de la oficina /trabajo a distancia.

- Conjunto de permisos y licencias retribuidas y también conjunto de permisos y licencias no retribuidas.
- Tratamiento de los desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo.
- Derecho a la desconexión digital (si bien, requiere desarrollo específico que ha de negociarse con la Representación Social).
- Medidas específicas para la protección del embarazo, de la madre biológica, del otro progenitor diferente a la madre biológica y para el cuidado del lactante.
- En nuestro país sigue siendo mayoritario el uso de los permisos de conciliación por parte de las mujeres. De ahí que, aun si se afirmara la neutralidad de medidas afectantes al cálculo de incentivos u otros complementos salariales, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres si no se hace excepción de los citados permisos.
- En base a lo anterior, se han recogido los datos segregados por sexo del número de excedencias durante el 2021 y se han analizado con perspectiva de género:

Tipo de excedencia	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de personas que solicitan excedencias	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Cuidado de familiar 2º Grado	2	2	4,55%	2,70%	1,69%	1,69%
Cuidado de menor	1	0	2,27%	0,00%	0,85%	0,00%
Excedencia Especial	2	11	4,55%	14,86%	1,69%	9,32%
Forzosa por cargo público	1	1	2,27%	1,35%	0,85%	0,85%
Voluntaria General	29	58	65,91%	78,38%	24,58%	49,15%
Voluntaria por cuidado hijos	9	2	20,45%	2,70%	7,63%	1,69%
TOTAL	44	74	100,00%	100,00%	37,29%	62,71%

- En este sentido se puede observar que, el porcentaje de hombres con algún tipo de excedencia es superior a su representación en el total de la plantilla, siendo la causa más común en ambos sexos la excedencia Voluntaria general.
- El número de bajas Voluntaria por cuidado de hijos (con reserva de puesto) es superior en el caso de las mujeres, en términos absolutos, solamente una mujer ha hecho uso de este tipo de excedencia.
- Cabe destacar que la Excedencia especial y la Voluntaria General es superior en hombres que, en mujeres, en el caso de la Voluntaria General en casi un 50%.8
- De la misma forma, se ha analizado los permisos por nacimiento de hijo/a producidos durante el 2021 segregado por sexo:

Tipo de permiso	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de personas que solicitan los permisos	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Cuidado lactante <12m	8	12	9,76%	3,93%	2,07%	3,10%
Susp. Nacim/cuidado menor	74	293	90,24%	96,07%	19,12%	75,71%
TOTAL	82	305	100,00%	100,00%	21,19%	78,81%

- Asimismo, se han analizado las medidas de conciliación que han tenido lugar durante el 2021 segregado por sexo:
- En cuanto a permisos por nacimiento, cabe destacar la equidad en los datos relativos a Cuidado lactante < 12m, llegando incluso a ser superior el número de hombres que de mujeres en este tipo de permiso.
- En cuanto a las medidas de conciliación de las cuales hacen uso las personas trabajadoras se puede comprobar que tanto mujeres como hombres disfrutan de flexibilidad horaria. Cabe destacar que, sobre el total de su sexo en plantilla, las mujeres solicitan casi 3 veces más que los hombres el cambio temporal de régimen horario.
- En este sentido, profundizando en las medidas de conciliación relacionadas con el cuidado de menores, a continuación se presenta el número de personas trabajadoras con hijos/as menores de 14 años, así como si se han acogido a algún tipo de medida de conciliación.

	N.º de personas trabajadoras con hijos/as menores de 14 años		% sobre el total de personas de su sexo con hijos/as menores de 14 años		% sobre el total de personas de su sexo en plantilla		Distribución de sexo respecto al total de personas con hijos/as menores de 14 años	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE
Medidas de conciliación								
CAMBIO TEMPORAL RÉGIMEN HORARIO	378	247	36,91%	9,01%	16,76%	3,93%	10,04%	6,56%
REDUCCIONES JORNADA	27	24	2,64%	0,88%	1,20%	0,38%	0,72%	0,64%
FLEXIBILIDAD HORARIA	500	1082	48,83%	39,46%	22,16%	17,21%	13,28%	28,73%
CON HIJOS Y SIN MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	119	1389	11,62%	50,66%	5,27%	22,10%	3,16%	36,88%
TOTAL	1024	2742	100,00%	100,00%	45,39%	43,62%	27,19%	72,81%

h) Infrarrepresentación femenina.

- Con el objetivo de completar el diagnóstico preliminar en este punto, se debe analizar lo siguiente:
 - i. Participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, grupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.
 - ii. La correspondencia entre los grupos profesionales y el nivel de formación y experiencia de las personas trabajadoras.

iii. La presencia de mujeres y hombres en la Representación Legal de los Trabajadores y en el órgano de supervisión de los planes de igualdad.

- Asimismo, la plantilla de Endesa a cierre de diciembre 2021 es de 8.542 empleados/as observándose una clara infrarrepresentación femenina (26,41% mujeres). La composición de esta plantilla por sexo y por nivel jerárquico es la siguiente:

Nivel de convenio	N.º de personas trabajadoras		% sobre el total de su sexo		Distribución de sexo respecto al total de su grupo		Totales	
	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	Nº Total	% Total
Nivel 0	1.071	1.997	47,47%	31,77%	34,91%	65,09%	3068	35,92%
Nivel I	121	612	5,36%	9,74%	16,51%	83,49%	733	8,58%
Nivel II	504	1.361	22,34%	21,65%	27,02%	72,98%	1865	21,83%
Nivel III	237	1.395	10,51%	22,19%	14,52%	85,48%	1632	19,11%
Nivel IV	124	354	5,50%	5,63%	25,94%	74,06%	478	5,60%
Excluidos de convenio	144	354	6,38%	5,63%	28,92%	71,08%	498	5,83%
Managers	55	213	2,44%	3,39%	20,52%	79,48%	268	3,14%
TOTAL	2.256	6.286	100,00%	100,00%	26,41%	73,59%	8542	100,00%

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Endesa cuenta con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, en adelante (el “Protocolo”), mediante el cual manifiesta su **tolerancia cero** ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Se encuentra recogido en el Anexo 18 del Convenio Colectivo que resulta de aplicación.
- De esta forma, el Protocolo tiene los siguientes principios:
 - ❖ Confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.
 - ❖ Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante.
 - ❖ Tramitación urgente.
 - ❖ Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
 - ❖ Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario.
- Las medidas contenidas en el Protocolo serán asimismo de aplicación para personal de empresas contratistas y de trabajo temporal si el presunto acosador fuera plantilla de Endesa, y en caso de que la víctima de acoso sea de Endesa y el presunto acosador prestara servicios en alguna de las empresas

contratistas, se exigirá a la empresa empleadora la inmediata adopción de medidas tendentes a eliminar la conducta de acoso así como las acciones disciplinarias que resulten procedentes, teniendo que informar la dirección de Endesa a la Representación Social de estos supuestos.

- Por su parte, el Protocolo de Endesa ha definido un procedimiento de actuación contra el acoso que se articula en las siguientes fases:
 - ❖ Formulación de la denuncia ante la Dirección de Relaciones laborales por la persona afectada o a través de la representación sindical. Si fuera anónima, se requerirá la aportación de datos o pruebas sobre la verosimilitud de la misma.
 - ❖ Activación del protocolo de acoso. Se abrirá expediente informativo, se podrá asignar a una persona de confianza que le asista en todas las fases del procedimiento. Plazo máximo: 30 días.
 - ❖ Resolución del expediente de acoso. El instructor elaborará un Informe de conclusiones, del que se dará traslado a la Dirección de la Empresa.
 - ❖ La Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras necesarias.
 - ❖ Del resultado final del expediente así como de las medidas adoptadas se informará a la representación de los trabajadores, con la única excepción de la identidad y demás circunstancias personales de la persona acosada.
- Durante el ejercicio 2021, Endesa no ha registrado ninguna denuncia por acoso sexual o por discriminación por razón de sexo.

j) Conclusiones del Diagnóstico de situación

EY Tras haber concluido con el análisis del diagnóstico de situación de Endesa y sus respectivas filiales concluye que, de forma generalizada los niveles competenciales están masculinizados, esto influye directamente en la proporción de hombres y mujeres tanto en cada una de las áreas y como en cada una de las compañías objeto del presente análisis.

En línea con lo anterior, Endesa tiene el presente objetivo de contratar a un mayor número de mujeres como de promocionar, esto puede observarse en los diferentes métodos y programas que lleva a cabo tales como el Women Mentoring. Para captar el talento femenino, se recomienda hacer más atractivas las ofertas de empleo indicando que Endesa dispone (dispondrá) de un Plan de Igualdad y de sus principales medidas de conciliación. Si bien es cierto que el número de mujeres contratadas es ligeramente inferior a la mitad del número de hombres contratados en el mismo período, considerando la distribución de la plantilla por sexo, se puede apreciar que el porcentaje de contrataciones de mujeres es ligeramente superior al de su representación en la plantilla, lo que contribuye paulatinamente a reducir las diferencias de sexo.

Respecto a la formación impartida para la Compañía, se observa a nivel general que las personas formadas en formación como Human Skills, Formación Safety y Formación Técnica son hombres, esto se debe a que hay una mayor presencia de hombres tanto en plantilla como en puestos técnicos. Cabe destacar que la formación en Idiomas y Digital es mayor en el colectivo femenino.

En cuanto a la edad media de la plantilla, se observa que es de 46,33 años, y respecto a la antigüedad media de la plantilla es de 17,91 años, estos datos indican a favor de la Compañía que respetan los derechos de conciliación de la vida personal y profesional además de favorecer la estabilidad laboral tanto en mujeres como hombres.

En lo relativo a las medidas de conciliación de las que ha hecho uso de forma generalizada la plantilla, en el ejercicio 2021 se aprecia un aumento en el número equilibrado de personas que han solicitado el ejercicio de los derechos que recoge tanto la normativa vigente como el Convenio Colectivo que resulta de aplicación. En este sentido, se observa que el porcentaje de hombres con algún tipo de excedencia es superior a su representación en el total de la plantilla, siendo la causa más común en ambos sexos la excedencia Voluntaria general.

Cabe destacar la equidad en los datos relativos al permiso de Cuidado Lactante con mayor número de hombres que de mujeres en su disfrute. Además, tanto mujeres como hombres disfrutaban de flexibilidad horaria, pudiéndose observar que las mujeres solicitan casi 3 veces más que los hombres el cambio temporal de régimen horario. Así mismo, se recomienda establecer planes para que cada vez más hombres hagan uso de los derechos de conciliación de la vida familiar.

Respecto a los contratos de trabajo, cabe destacar la tendencia de la Compañía a contratar de forma indefinida a las personas trabajadoras, promoviendo y facilitando la estabilidad profesional a las mismas.

Asimismo, EY concluye que, como puede observarse en los cálculos que en este informe se incluyen, Endesa otorga especial importancia a la meritocracia, al desempeño de las personas trabajadoras, premiando cuando corresponde a través de promoción vertical o profesional. En el ejercicio 2021, de las 12 sociedades donde se produjeron promociones, las que más mujeres han promocionado fueron Endesa S.A., Endesa Energía S.A.U. y Endesa Oper. Y Serv. Com. S.L.

Cabe destacar que relativo a las promociones por meritocracia, en el caso de las mujeres el porcentaje relativo tanto en Revisión Consolidable como No Consolidable es mayor que el de los hombres (14,95% de mujeres premiadas frente a un 13,73% de hombres).

Relativo a las promociones verticales es destacable que sobre la totalidad de mujeres en plantilla han promocionado un 4,26%, siendo mayor este dato en el colectivo femenino que en el masculino (3,04% sobre el total de hombres en plantilla).

Por último, en cuanto a la clasificación profesional, a pesar de que se aprecia que de forma general ocupan más hombres la plantilla, compañías tales como Endesa, S.A. con 640 mujeres y 608 hombres o, Endesa Oper. y Serv. Com, S.L. con 276 mujeres y 213 hombres, velan por la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres garantizando un equilibrio en la ocupación de la plantilla.

En este sentido, en los niveles I, III y Managers se aprecia una notable masculinización siendo recomendable analizar la situación para averiguar su causa e intentar acometer alguna medida correctora al respecto con el fin de equilibrar la distribución de mujeres y hombres.

Conclusiones del Diagnóstico y la Auditoría por parte de la RLT

CONCLUSIONES DE UGT – AUDITORÍA

- Los datos de brecha salarial se reflejan en los informes de registro salarial, y no están incluidos en este informe de diagnóstico.
- En relación a la tercera conclusión de EY, respecto al proceso de selección: *“selección evaluación del desempeño y promoción profesional cuentan con un modelo claro y ordenado, lo que permite una valoración homogénea que intenta evitar cualquier tipo de juicio de valor y de sesgo”*, hay que señalar, que la fase final del proceso de selección consiste en una entrevista en la que el responsable de la unidad, junto con el BP toman la decisión de seleccionar a uno de los candidatos, por lo que existe un riesgo de subjetividad en este proceso de selección.
- En cuanto al incremento del 1,1 % de mujeres en plantilla respecto al año anterior, entendemos que no es motivo para el optimismo ya que, si eliminamos el factor de las salidas, el dato es prácticamente inapreciable.

- Con respecto a la herramienta “decisiones conscientes”, se concluye la vinculación del uso de esta herramienta al mayor número de mujeres promocionadas. Sin menospreciar esta herramienta, hay que señalar que su uso no es obligatorio y teniendo en cuenta que no existen datos cuantitativos o algún indicador objetivo del impacto del uso de la herramienta sobre este parámetro, entendemos que no se puede concluir que sea esta la que propicie un mayor porcentaje de promoción de mujeres o incremento salarial.
- En el documento de medidas propondremos indicadores que permitan cuantificar el impacto de las herramientas que la empresa está poniendo en práctica para el objetivo de contratación de mujeres.
- En cuanto a los factores que se indican en las conclusiones como detonantes de los casos de brecha salarial, sólo se tiene en cuenta antigüedad y edad. Sin embargo, novemos el análisis de la asignación de complementos, que puede suponer una importante causa de diferencias retributivas, siendo precisamente en las empresas de la actividad de distribución y generación, donde mayor diferencia se podría detectar por estos conceptos.
- Respecto a las valoraciones de registro salarial por puestos, consideramos que hay que tener en cuenta los datos de movilidad funcional en los casos, (especialmente la descendente) de forma que la retribución global obtenida tenga en cuenta los casos en que hay una mayor retribución en la media del puesto, debido a puestos ocupados por personas trabajadoras con mayor retribución a título personal que la propia del puesto. Propondremos realizar una nueva revisión del registro salarial detallando estos casos.

CONCLUSIONES DE CCOO – DIAGNÓSTICO

Conclusiones tabla contrataciones:

- Si bien la mitad de las contrataciones de Endesa son grupos 0, solo un 16,61% de éstas corresponden a mujeres. Algo similar ocurre en las contrataciones de grupos 2: son un 35% del total de personas contratadas por Endesa, pero de este 35% solo el 30% son mujeres.
- En todos los N.O. la contratación de mujeres no supera el 38% del total de personas contratadas.

- Las personas en situación de AVS, ¿en qué colectivo se contemplan? Solicitamos que se incluya ese dato.
- El proceso de contratación utilizado (sort list) no llega a igualar las contrataciones entre hombres y mujeres.

Conclusiones tabla bajas:

- A la espera de la información pendiente, podemos afirmar que las bajas de mujeres son un 2,1 sobre el total de su sexo mientras las de hombres son un 4,3%. Lo más lógico es que esta diferencia venga derivada de la fuerte presencia masculina entre el colectivo cercano a la edad de jubilación, pero no podemos corroborar el dato.
- Solicitamos revisar las cifras de contratos temporales y explicar N/A=3 hombres.

Conclusión tabla contratos fijos:

- La alta estabilidad de las contrataciones indefinidas de grupo Endesa podría contribuir a que empleados y empleadas se planteen maternidades y paternidades en condiciones de seguridad.

Conclusiones tabla niveles jerárquicos:

- Solo para el nivel competencial 0 el tanto por ciento de ese colectivo supera el 34%. El resto de los niveles competenciales tiene una representación de mujeres por debajo del 30%. Destaca especialmente el nivel I, III y managers.
- De los 268 directivos de Endesa solo el 20% son mujeres
- De los 1632 en nivel III, solo el 14,52% son mujeres

CONCLUSIONES DE CCOO – DIAGNÓSTICO

Conclusiones tabla formaciones:

- La herramienta de extracción de datos no permite distinguir las formaciones entre obligatorias o voluntarias, lo que dificulta un análisis correcto para este eje del diagnóstico.
- Ante los datos aportados, comprobamos que el nº de formaciones/año es de 13 formaciones por mujer y de 20 formaciones por hombre.

- Las mayores diferencias se ven en formación safety (el doble de formaciones para hombre que para mujer) y en formación técnica (1/ 3 superior en hombres que en mujeres).
- Por niveles competenciales encontramos la diferencia en formación safety para los grupos II, III y IV .
- Los niveles competenciales que mantienen una mayor diferencia en cuanto a nº de formaciones según sexo son del II al IV. El nº de formaciones casi dobla las de hombres sobre las de mujeres.

Conclusiones horas formaciones:

- En general los hombres tienen más horas de formación que las mujeres. Ello podría ser debido a que las formaciones técnicas son más extensas y los hombres tienen mayoritariamente un perfil técnico.
- Para la formación técnica, es muy superior la que reciben hombres sobre la que reciben mujeres.
- Para las horas de formación se repite el patrón que se ve en la tabla de nº de cursos.

Conclusiones promoción vertical:

- El año 2021 solo un 3,3 % de la plantilla obtuvo un ascenso de categoría.
- El 4,4 % de las mujeres de Endesa han promocionado frente al a un 3% de los hombres.

CONCLUSIONES DE CCOO – DIAGNÓSTICO

Conclusiones tabla meritocracia:

- El 12, 8 % de las mujeres frente un 12,4% de hombres han recibido meritocracia. Pero sin saber los importes no podemos llegar a ninguna conclusión. Los criterios para asignar esta remuneración no son medibles y ni evaluables por lo que no cumple con el principio de transparencia retributiva del RD 902 / 2020.
- Hay una diferencia de un 0.4% de mujeres sobre hombres que reciben meritocracia. No podemos valorar si ello contribuir a mejorar la situación de la mujer en cuanto a la posible brecha que podría existir

con la concesión de la meritocracia ya que no conocemos importes (consolidables o no y mensuales o gratificaciones anuales) por sexo.

Conclusiones medidas de conciliación:

- A pesar de que las mujeres suponen un 35 % de la plantilla, en términos absolutos del total de personas que se acogen a cambio de régimen horario, un 60 % son mujeres.
- Los datos de conciliación no están cruzados con los datos de las personas que pueden acogerse a la medida por lo que no podemos confirmar si las medidas están teniendo acogida en la plantilla. Tampoco se ha podido cruzar datos de conciliación con personal a turno susceptibles de acogerse a alguna medida para revisar el porcentaje de este colectivo que solicita alguna medida de conciliación.

Conclusiones tabla edades y antigüedad:

- La edad de la plantilla y la antigüedad puede significar diferencias retributivas por provenir de convenios de origen, pero no podemos determinar una conclusión ya que no se han cruzado estos datos.
- La edad media de la plantilla la sitúa, a priori, en como un colectivo con necesidades de conciliación de personas mayores a su cargo.

CONCLUSIONES DE CCOO – AUDITORÍA

Conclusiones auditoría retributiva:

- La auditoría retributiva es insuficiente pues la agrupación de datos no ha sido convenientemente informada y pormenorizada. No se ha llamado a la RS con la antelación que marca el RD, previa a la realización del registro retributivo. La metodología de HAY no ha sido analizada para puestos con categorías menores pero complemento personales mayores, como pueden ser las y los secretarios de dirección; tampoco se ha tenido en consideración aquellas recolocaciones en categorías inferiores pero que mantienen sus salarios ad persona; tampoco los complementos que derivan de convenios de origen. En definitiva, echamos en falta claridad y concreción en todos conceptos salariales, extrasalariales, dietas, remuneración en especie, etc

DETALLE DE CADA SOCIEDAD:

❖ E Distribución Redes Digitales S.L.

- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos los niveles de convenio (84,45% hombres frente a un 15,55%) exceptuando el nivel inferior, IV, en el que las mujeres superan a los hombres lo que podría significar que los puestos administrativos están feminizados. El 50% de la totalidad de la plantilla son grupos II y III y hombres. Mayor masculinización de la plantilla que la media del grupo. Categorías bajas más feminizado.
- Proceso de selección y contratación. Se siguen contratando más hombres (137) que mujeres (47) a pesar de la masculinización de la plantilla. El 84% de las contrataciones son grupos pero de ellos solo el 24% son mujeres
- Promoción: el doble de hombres que mujeres (1,4% contra 2,7% del total de la plantilla de su sexo).
- Se puede observar en la auditoría retributiva que hay brecha salarial en cuanto a turnos y retenes, solamente hay 5 mujeres que realizan turnos.
- Mayor masculinización de la plantilla que la media del grupo.
- Categorías bajas más feminizado.

CONCLUSIONES DE CCOO – AUDITORÍA

DETALLE DE CADA SOCIEDAD:

❖ Endesa Energía, S.A.U.

- La distribución de la plantilla en EE es porcentualmente más equilibrada que la media del grupo (40,36% vs 26,41%) pero observamos que las contrataciones de mujeres son ligeramente inferiores a su representación en la empresa.

- Donde más equilibrado está es en los niveles II. Los niveles III y IV están muy feminizados con lo que se vuelve a cumplir lo analizado e E. Redes y Distribución.
- En cuanto a la plantilla más joven se aprecia un aumento en el número de mujeres de un 40% de la empresa a un 43%. Aunque los grupos 0 vuelven a estar ocupados mayoritariamente por hombres: El 45% del total de las personas de menos de 30 años son hombres grupo 0. Las contrataciones no están contribuyendo a que haya una paridad en la jerarquía de la empresa.
- Muy llamativo es comprobar que el doble de mujeres se acogió al cambio temporal de régimen horario y un tercio más para la medida de flexibilidad horaria.
- La meritocracia se concede casi en la misma proporción que la presencia de ambos sexos en la plantilla, pero no podemos saber si hay desequilibrios ya que en dato no ha sido facilitado por sexos e importes.

❖ **Endesa Generación, S.A.**

- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos los niveles de convenio. 88,91% hombres frente a un 11,09%.
- Proceso de selección y contratación. Se siguen contratando más hombres (35) que mujeres (6) a pesar de la masculinización de la plantilla, dificultad en atraer talento femenino.
- El 11% de la plantilla son mujeres. Plantilla muy masculinizada.
- Un 14 % de las contrataciones fueron mujeres, mejora la situación porcentual de sexos de la plantilla, pero insuficientemente.
- Las mujeres menores de 30 años son un 33% del total. Mejoramos las ratios.

CONCLUSIONES DE CCOO – AUDITORÍA

DETALLE DE CADA SOCIEDAD:

❖ Endesa Ingeniería, S.L.

- Empresa con fuerte especialización en grupos de mayor nivel, aunque un 57% de los grupos 1 son mujeres frente a un 71% hombre. Lo que, por otra parte, mejora la ratio del grupo. Si tenemos en cuenta que se trata de un colectivo eminentemente técnico hemos de valorar que la plantilla casi alcance la paridad. Ello también nos anima a pensar que se pueden realizar acciones para contratar técnicas en aquellas líneas de negocio que siguen perpetuando estas diferencias.
- Curiosamente la formación e S y S es mayor en mujeres que en hombres.
- La formación técnica también mejora las ratios de grupo
- La formación en human skills es la más realizada, pero deben ser formaciones muy básicas ya que en cuanto comparamos las horas, vemos que son muy inferiores a las realizadas en formación técnica o idiomas.
- Meritocracia: curiosamente, siendo E Ingeniería la empresa con mayor paridad de las analizadas, la meritocracia está muy descompensada ya que solo el 28 % de las personas que recibieron meritocracia son mujeres, lo que comparativamente empeora la equidad retributiva.
- Al respecto de las medidas de conciliación, nos remitimos a lo solicitado para el grupo. Es necesario cruzar datos para hacer llegar a conclusiones.
- Se trata de una plantilla joven con el 75% menores de 50 años.

❖ Endesa Medios y Sistemas, S.L.

- Cambio de régimen, mayoritariamente mujeres
- Flexibilidad: un 13% de los hombres tiene flexibilidad frente a un 18% de mujeres. Son cifras a analizar y descubrir por qué no se solicita la medida

(desconocimiento, falta de necesidad...) Casi el 70% de los hombres está en el nivel "0".

CONCLUSIONES DE CCOO – AUDITORÍA

DETALLE DE CADA SOCIEDAD:

- Proceso de selección y contratación. Se siguen contratando más hombres que mujeres, a pesar de que la mayoría de la plantilla son hombres, con contrato indefinido. Para contratos temporales se ve un ligero aumento de contratación de más mujeres que hombres. Formación. Aunque la plantilla la mayoría son hombres, se está formando en proporción a las mujeres.
- Con respecto a la formación nos remitimos al análisis de grupo
- ABSENTISMO –SUSP CUIDADO DE MENOR: Solamente 2 mujeres lo han solicitado frente a 12 hombres.

❖ **Endesa Operaciones y Servicios S.L.**

- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de mujeres. La distribución por sexo total de las sociedades 56,44% mujeres frente a 43,56% hombre. Salvo en el Nivel 0, en los Excluidos de Convenio y en Managers donde la representatividad del colectivo masculino es mayor. Techo de cristal.
- Siendo una sociedad donde se contratan más mujeres, los cargos de nivel competencial más alto los tienen los hombres.
- Formación: Aunque la plantilla la mayoría son mujeres, sigue habiendo más horas de formación para los hombres en Digital que mujeres, el 18,73% frente al 28,89% de hombre. Y FORMACION SAFETY mujeres un 3,25% frente al 22,71% de hombres.
- ABSENTISMO –CUIDADO LACTANTE <12M: A pesar de que la plantilla es mayoritaria en mujeres, se acogieron 6 mujeres y 10 hombres. Por ellos es imprescindible

disponer de la totalidad de personas que han sido padres o madres.

❖ **Endesa Red S.A.**

- La distribución por sexo total de la sociedad es 29,03% mujeres frente al 70,97% hombres. Salvo en el Nivel 0, donde la representatividad del colectivo masculino es mayor.
- Proceso de selección y contratación. Se siguen contratando más hombres que mujeres, a pesar de que la mayoría de la plantilla son hombres, con contrato indefinido. Formación: Aunque la plantilla mayoritaria es de hombres, en formación esta más o menos igualado.

CONCLUSIONES DE CCOO – AUDITORÍA

DETALLE DE CADA SOCIEDAD:

- Meritocracia: la han recibido 4 hombres frente a 0 mujeres esto no corresponde con la información facilitada para el grupo. Promoción vertical: un hombre y una mujer.
- Flexibilidad horaria: la han recibido 1 mujer frente a 3 hombres.

❖ **Enel Green Power España, S.L.**

- Observar que el 71% de las mujeres de la empresa son grupo 0.
- Meritocracia para mujeres, 40% los elegidos.
- Replica los patrones del Grupo a pesar de que es una empresa joven.

❖ **Enel Iberia, S.R.L.**

- Replica Grupo.

❖ **Endesa X Servicios S.L.**

- La distribución por sexo total de la sociedad es 26,60% mujeres frente a 73,40% hombres. La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos los niveles de convenio, salvo en el Nivel II donde la

representatividad del colectivo femenino es mayor y en el Nivel III donde sólo hay mujeres.

- Proceso de selección y contratación. Se siguen contratando más hombres que mujeres, a pesar de que la mayoría de la plantilla son hombres.
- Formación: Aunque la mayoría de la plantilla son hombres, las mujeres están recibiendo bastante formación.
- En promoción vertical 11 mujeres frente a 21 hombres, bastante igualado si miramos el número de hombres y mujeres que hay en la sociedad.
- En meritocracia la han recibido un 76,19% de los hombres frente al 23,81% de las mujeres. 10 mujeres y 32 hombres.

CONCLUSIONES DE CCOO – AUDITORÍA

DETALLE DE CADA SOCIEDAD:

- Las medidas de conciliación no están cruzadas con los colectivos susceptibles de acogerse a ellas.
- Es mayor la flexibilidad horaria en hombres que en mujeres, reducciones de jornada 0 mujeres frente a un hombre.
- VOLUNTARIA GENERAL: solicitada por 1 mujer frente a 0 hombres.

❖ Endesa S.A.

- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de las mujeres en los niveles de 0 al 4, sin embargo, en excluidos de convenio y managers son más hombres que mujeres, siendo en este último caso 75,23% hombres frente a un 24,77% mujeres. Techo de cristal.
- Proceso de selección y contratación. Se contratan más hombres (37) que mujeres (26) observando que el 78,38% de los hombres contratados son grupo 0, frente al 61,54% de las mujeres para el mismo nivel.

- Formación. Aun habiendo más mujeres que hombres, observamos que las horas de formación en digital, Safety y técnica son muchas más en hombres que en mujeres.
- Cambio temporal régimen horario por cuidado de hijos. Según los datos sólo el 20,56% de las personas que solicitaron el cambio temporal de régimen horario por cuidado de hijos eran hombres, frente al 79,44% de mujeres.
- Flexibilidad horaria. El 65,41% de las personas que solicitaron la flexibilidad son mujeres. Excedencias:
- Ningún hombre ha cogido excedencia por cuidado de hijos.
- De las excedencias voluntarias, se observa que los hombres (16) duplican a las mujeres (8). También observamos que, en la categoría de Manager, con una experiencia inferior a 10 años, no existe ninguna mujer, frente a los 7 hombres managers lo que vuelve a indicar la dificultad para alcanzar la paridad en un plazo adecuado de tiempo.

CONCLUSIONES DE CCOO – AUDITORÍA

DETALLE DE CADA SOCIEDAD:

❖ Enel Green Power España, S.L.

- Observar que el 71% de las mujeres de la empresa son grupo 0
- La meritocracia se concede a un 40% de las mujeres.
- A pesar de ser una empresa joven se repiten los patrones del grupo en cuanto a perpetuar la desigualdades entre sexos.

❖ Enel Iberia. S.R.L.

- Se repiten los patrones del grupo para todos los ejes.

❖ Gas y Electricidad Generación, S.A.

- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos

- los niveles de convenio. 95,08% hombres frente a un 4,92%.
- Proceso de selección y contratación. Se siguen contratando más hombres (1) que mujeres (0) a pesar de la masculinización de la plantilla, dificultad en atraer talento femenino.
- Llama la atención que ninguna mujer ha obtenido la meritocracia durante 2021.
- Solamente 2 mujeres han solicitado Reducción de jornada y excedencia frente a 0 hombres.
- Brecha salarial del 29% en mediana y 35% en media en el nivel I. No podemos analizar la diferencia debido a que no se aportan datos por parte de la empresa (solamente hay una mujer).

CONCLUSIONES DE CCOO – CONCLUSIONES EMPRESA

❖ Canarias Generación, S.A.U.

- La distribución de la plantilla por sexo muestra mayoría de hombres en todos
- los niveles de convenio. 92,21% hombres frente a un 7,79%, excepto a nivel managers y excluidos de Convenio que no tenemos a ninguna mujer.
- Proceso de selección y contratación. Se siguen contratando más hombres (24) que mujeres (2)
- a pesar de la masculinización de la plantilla, dificultad en atraer talento femenino.
- Se puede observar en la auditoría retributiva que hay brecha salarial es debida a los complementos por puesto de trabajo y extrasalariales, además de turnos y retenes.

PROTOCOLO ACOSO

- No hay conclusión real debido a las especiales circunstancias de la plantilla durante el año 2021, en teletrabajo como medida sanitaria.
- Aunque sí echamos en falta la visibilidad del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo; el apoyo a la persona que

ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise; la profundidad de la formación e información a los compañeros y compañeras; y por último, añadir al protocolo la información necesaria para su comprensión

- en cuanto a las definiciones y conductas que suponen el acoso sexual o por razón de sexo y sus consecuencias en las víctimas.

CONCLUSIONES DE LA EMPRESA AL DIAGNÓSTICO

- El análisis de los datos por parte de la empresa sobre contrataciones, medidas de conciliación, meritocracia, clasificación profesional y medidas de conciliación difieren en mucho a las conclusiones extraídas por la SS de CCOO.

CONCLUSIONES DE CCOO – CONCLUSIONES EMPRESA

CONCLUSIONES DE LA EMPRESA A LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- La auditoría retributiva fue entregada a la Representación Social con tiempo insuficiente para su análisis y con parte de la información omitida o agrupada lo que hace muy difícil realizar un análisis. Por ello, atendiendo exclusivamente datos que nos han facilitado, no estamos de acuerdo con las conclusiones extraídas por la empresa para esta materia.

CONCLUSIÓN GENERAL AL DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA

- El proceso está siendo largo y lento por el procedimiento seguido. No está resultando un trabajo en equipo. Cada parte, empresa y parte de la Representación social, realiza aportaciones que no se ponen en común para consensuar unas conclusiones comunes a los datos analizados. En nuestra opinión, si se hubiera establecido un reglamento interno que hubiese regulado las normas y que hubiera puesto los recursos y la formación específica para las personas que forman la comisión, el proceso hubiera resultado más ágil ya que todas las partes hubieran hablado un mismo idioma. El compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres debería ser idéntico tanto para la empresa como para todas y cada una de las secciones sindicales y no ha sido así.

- Hemos tenido que solicitar los mismos datos que el RD identifica como básicos, en repetidas ocasiones. No hemos recibido formación específica en materia de planes de igualdad dentro del seno de la comisión. No hemos conseguido que las conclusiones sean comunes, como ya hemos solicitado en el seno de la comisión varias veces.
- En conclusión, no se han seguido las líneas que marca la propia guía de planes del Ministerio y ello ha dificultado el trabajo enormemente, a pesar de que, desde la SS de CCOO, se solicitó ya en la primera reunión un trabajo de equipo y consensuado.

CONCLUSIONES DE SIE - DIAGNÓSTICO

❖ PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Echamos en falta lo que figura en la Guía (pág.29) en relación con la selección: formularios o solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados de ofertas de empleo solo tenemos lo de la provisión de vacantes, otras vías de solicitud de ofertas de empleo, guion de entrevistas, pruebas selectivas, perfil de las personas que intervienen en el proceso y demás documentación oportuna.
- En referencia a las Short List, se ha echado en falta el feedback a la RS. En principio no nos parece que hayan dado buenos resultados, pues es escaso el aumento de contratación de mujeres.
- Faltan datos que figuran en la Guía (pág.29): causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- “*A continuación describimos el proceso de selección...*” En principio, no coincide con lo que figura en la Guía páginas 29 y 30 y falta mucha información. Hay que concretar más. Sería interesante que nos muestre la empresa el ejemplo de un proceso real.
- ¿Cuál es el procedimiento de búsqueda utilizado por Randstad al que se hace referencia en el punto 3? ¿Tenemos algún tipo de información en cuestión de Igualdad de esa empresa? Consideramos que este es un punto importante, ya que es el primer “cortafuego”. ¿Cómo se realizan las entrevistas? ¿Quién participa en ellas?
- EL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN ES LA PUERTA DE ENTRADA DE MUJERES EN LA EMPRESA.

- Lo que se observa es que la estabilidad en la empresa es alta, no solo para las mujeres. Eso sería si se diferenciara de la de los hombres.

CONCLUSIONES DE SIE - DIAGNÓSTICO

❖ CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Cabe destacar que, sobre el total de su sexo, la mayor parte de las mujeres se concentra en el nivel de convenio más elevado. Sería interesante saber el por qué ¿Resultado de alguna acción en concreto?
- El presente informe, parece que se centra en lo bueno de la situación. Sin embargo, hay que recordar que el objetivo del análisis del diagnóstico, según la Guía, es detectar los posibles ámbitos en los que se puedan estar produciendo desigualdades y adoptar medidas concretas de mejora, que sean además evaluables.

❖ FORMACIÓN

- *“Durante el año 2021 se han realizado programas formativos enfocados a apoyar el empoderamiento de las mujeres en Endesa, como Woman mentoring. Se ha realizado adicionalmente una mesa Redonda con 3 Consejeras de la Compañía que han compartido su experiencia personal y profesional, con el fin de generar referentes cercanos de mujeres que apuestan por su carrera profesional”.* No es formación, son métodos o herramientas para fomentar o sensibilizar a las mujeres, pero no puede ser considerado formación como tal ¿acaso influye la participación en estos actos para promocionar a la mujer? Si es así ¿en qué medida?
- *“Dado que las iniciativas anteriormente mencionadas se realizaron en 2021 todavía no hay datos cuantitativos del impacto de las mismas en la visualización y el impulso del talento femenino. En este sentido, la Compañía está analizando los datos disponibles para medir su impacto”* ¿Qué se ha conseguido? Estamos a mediados de 2022 ¿Como se van a sacar datos cuantitativos de estas iniciativas? ¿En qué fase está? ¿Qué departamento lo hace? La Guía incide en analizar los efectos.
- ¿Existen acciones formativas concretas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional?

- Es necesario conocer si los cursos han sido elegidos por la persona trabajadora, si lo ha decidido el gestor o la empresa, si es obligatorio o voluntario. Si algún curso ha sido convocado fuera de la jornada laboral, el por qué y su estudio desde la perspectiva de género. Si ha sido la persona trabajadora la que ha rechazado el curso o no lo ha hecho y el por qué. Sin estos datos no podemos analizarlo. Echamos en falta tener datos para analizar la formación por edad y antigüedad, siendo dos puntos detectados con infrarrepresentación femenina. Y también, como figura en la Guía, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- “... *cabe destacar las diferencias encontradas en la formación Safety en el nivel III siendo 3 veces menor en mujeres ...*”. Esta diferencia existe en otras formaciones, no sé por qué se destaca.
- no sé que aporta el nº horas: Para evaluar este punto, deberíamos conocer las horas de los cursos, por ejemplo ¿los cursos técnicos constan de más horas?. Porque sin tener en cuenta estos datos, el nº de horas de formación simplemente indica un factor multiplicador, es decir, hemos visto que hay más hombres que dan más cursos y en la plantilla hay más hombres, luego por lógica el nº se incrementa en las horas de formación de los hombres. Esto así considerado no aporta ningún valor.

❖ **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

- “*Cabe destacar que sobre la totalidad de mujeres de la plantilla han promocionado un 4,26 frente a un 3,04 de hombres sobre la totalidad de su colectivo en plantilla*” ¿De dónde sale este dato? No obstante, dándolo por válido, aunque sí es superior el dato de las mujeres, es bastante pequeño. Resulta curioso que se incida en un dato positivo y sin embargo, no se hace mención a la peor situación que es lo que pretende este diagnóstico, detectar los puntos de desigualdades.
- **CONSIDERAMOS QUE EL ENFOQUE DE LA IGUALDAD NO DEBE BASARSE SOLO EN LA SELECCIÓN INICIAL (PUERTA DE ENTRADA A ENDESA) SINO TAMBIÉN EN LA PROMOCIÓN (FORMACIÓN...).**
- Se debería incluir cómo incide en la promoción la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la

persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir.

- Se debería revisar el tema de la formación (enfocado a la promoción), ya que se ha visto menor acceso de la mujer a la formación y por lo que se desprende del documento, eso afecta a la promoción.
- A la vista de los resultados, no ha sido demasiado eficaz en cuanto a la mejora, pues la proporción es similar a la plantilla. ¿Qué factores están incidiendo en las áreas Business line y Services?.
- En referencia a la promoción profesional y a la vista de los resultados, no ha sido demasiado eficaz en cuanto a la mejora (las medidas que se han llevado a cabo hasta ahora), pues la proporción es similar a la plantilla.

CONCLUSIONES DE SIE - DIAGNÓSTICO

❖ PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Aunque los promedios son "similares" para dar significado a los datos, es importante conocer la cantidad económica. No es lo mismo si consolidas 50€ que te gratifiquen con 3000 €.
- Creemos puede ser beneficioso que la RS pueda conocer los datos de la calculadora en tiempo para incidir en la conveniencia de la mejora de la proporción.
- A la RS no se le dio la información de las short list. Que la transmisión de la información sea adecuada y en tiempo y forma.
- Por otro lado, hay que dejar claro este tema para que no tengamos el mismo problema al año que viene *“La infografía del Termómetro de la Diversidad se presenta a modo ilustrativo. Los números del Termómetro pueden no coincidir con los del presente documento debido a las diferencias de perímetro societario (pág 5) considerado para su elaboración”*.

❖ DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- No recordamos que se hayan dicho las características de la excedencia voluntaria general.
- “Cuidado de menor”: Convendría saber (lo hemos pedido varias veces) cuántos hombres y mujeres tienen menores. ¿En qué se diferencia con la última: Voluntaria por cuidado hijos?

- “No se han tenido en cuenta los datos referentes a trabajo fuera de la oficina dada la situación de alerta sanitaria”. El trabajo fuera de oficina no es una excedencia, este apunte debería figurar en donde figuran las medidas de conciliación.
- Sería interesante saber el nº de madres y padres totales (no solo los que han cogido medidas).
- “...medidas de conciliación que ...” ¿Por qué se han quitado las reducciones de jornada?
- Desempeño profesional desde el domicilio: No se explicó el motivo de la existencia de este caso.
- En cuanto al último párrafo, habría que estudiar las razones para buscar una solución.

CONCLUSIONES DE SIE - DIAGNÓSTICO

❖ INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- En cuanto a las 8.542 personas trabajadoras, En la revisión anterior contábamos con la misma plantilla y se supone que debería ser distinta porque no está Encasur ¿no? Por eso seguimos insistiendo en la poca confianza que nos dan los datos que manejamos.

CONCLUSIONES DE SIE – AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- Seguimos incidiendo en que hay mucha teoría y que este informe debe contener los Registros salariales.
- Pág.64 “...a fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres ...” Echamos en falta comentario de la gráfica.
- HAY ¿Son siglas?
- Pág.68 ¿Cuáles han sido los motivos del último párrafo?
- Pág.69 Respecto al último párrafo ¿A qué factores se refiere?

CONCLUSIONES DE SIE - ANEXO A: DETALLE POR SOCIEDAD

- Además del análisis por empresas, sería bueno tener una tabla (similar a la de la pág.17) con todos los temas tratados por empresas pero a nivel global.
- No se ha llegado a mencionar en qué consiste la excedencia Voluntaria general.

- En el penúltimo párrafo, hay que concretar qué planes.

CONCLUSIONES DE SIE – ANEXO B: CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

- *“EY Tras haber concluido con el análisis del diagnóstico de situación de Endesa y sus respectivas filiales concluye que, de forma generalizada los niveles competenciales están masculinizados, esto ...”* Entendemos que debería referirse al total de la plantilla y que lo de los niveles es otra segmentación como área o compañía a las que luego nombra.
- *“... Endesa dispone (dispondrá) de un Plan de Igualdad y ...”* sin comentarios.
- *“En cuanto a la edad media de la plantilla, se observa que es de 46,33 años, y respecto a la antigüedad media de la plantilla es de 17,91 años, estos datos indican a favor de la Compañía que respetan los derechos de conciliación de la vida personal y profesional además ...”* ¿Qué tiene que ver la edad con la conciliación?
- Detección importante de desigualdad: *“...las mujeres solicitan casi 3 veces más que los hombres el cambio temporal de régimen horario ...”*
- Párrafo 7: *“... cuando corresponde...”* Comentario subjetivo ¿no?
- Volvemos "a caer" como ya hemos dicho en otras partes del documento en dar importancia a lo que está mejor, en lugar de incidir en las que existe más desigualdad y que son en las que tenemos que poner el foco para buscar la mejora, que es de lo que trata este diagnóstico. Pedimos que la RD proporcione a la RS los elementos objetivos por lo que no se ha promocionado a la mujer en el resto de líneas de negocios.
- Último párrafo: Esto no debería quedarse en conclusión, sería parte de la fase de recogida y análisis de datos que es en la fase en la que estamos. Por eso no entendemos las prisas de la empresa en acelerar todo el proceso.
- No entendemos por qué, en esta página, como en otras del diagnóstico, se resaltan los puntos positivos, en lugar de enfocarse en puntos de desigualdad que es el objetivo del diagnóstico. Con este informe no se ha de buscar “lo bien que lo hacemos” sino lo que tenemos que mejorar, detectar los focos de desigualdad.

CONCLUSIONES DE SIE – ANEXO C: CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- No estamos de acuerdo con el inicio del tercer párrafo. que es de lo que trata este diagnóstico. La RS dentro de la Comisión correspondiente tiene que tener acceso a la información y poder controlar que dichos procesos, se realizan con total transparencia, sobre todo en aquellas áreas en las que la desigualdad sigue siendo considerable, es crucial esta transparencias en los procesos, para evitar cualquier valoración y decisión personal.
- Aunque sea un dato a tener en cuenta, no es un método para incrementar que el número de mujeres sea superior al de los hombres, el que ellos abandonen la empresa. No podemos depender de este criterio para equilibrar la distribución de la plantilla, no es un factor que sea estable y seguro.
- “Decisiones conscientes” es una medida de sensibilización-información pero no está suponiendo una medida que te haga aplicar de forma obligatoria acciones para que tenga resultados positivos en reducir la desigualdad.
- “.. toda la plantilla tiene acceso a las Políticas de flexibilidad y conciliación de la Compañía...” Aquí habría que aclarar, la cantidad de veces que aparecen dentro de ellas frases condicionantes como: “en caso de acuerdo con la Empresa”, “previo acuerdo con la empresa”, ... que quitan esa seguridad tajante que quieren dar a la afirmación. “...acceso a todas las medidas de flexibilidad y conciliación, es totalmente voluntario para la persona trabajadora” pero también muy dependiente de la decisión de la empresa.
- Como dice la empresa: “A priori, la antigüedad puede ser uno de los factores desencadenantes de diferencias salariales a favor de los hombres, ya que existe una fuerte concentración de hombres en los tramos de antigüedad Con respecto a la edad de nuevo, la representación de los hombres en los tramo de edad es muy superior a la de las mujeres por lo que se considera que pueda ser un factor desencadenante de diferencias salariales a favor de los hombres en la Compañía. **Se recomienda que el impacto de estos dos factores en la retribución se revise en detalle**”.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

6.1.- FINALIDAD

El presente Plan de Igualdad, tienen como finalidad dotar a Endesa de un marco normativo que permita lograr en el plazo más breve posible la igualdad real y efectiva de todas las personas trabajadoras de Endesa, así como la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas trabajadoras de Endesa.

Por ello y ya desde el año 2008, Endesa ha venido trabajando en distintas medidas y acciones que conlleven alcanzar el objetivo marcado “igualdad real y efectiva de todas las personas trabajadoras de Endesa, así como la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas trabajadoras de Endesa”, a través de Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, Medidas específicas para la protección del embarazo, de la madre biológica, del otro progenitor diferente a la madre biológica y para el cuidado del lactante, Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo, etc.

6.2.- OBJETIVOS

La finalidad planteada con el presente Plan de Igualdad, se conseguirá en las medidas que todas las personas trabajadoras de Endesa, independientemente de su nivel jerárquico en la empresa, así como la representación legal de las personas trabajadoras cumplan todas las acciones que se describen en el punto siguiente.

6.3.- ACCIONES POSITIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD

La Representación de la Dirección y la Representación Social suscribieron acuerdo el 21 de julio de 2023 en el que se acordó el contenido del Plan de Igualdad de Endesa, y cuyo contenido se detalla a continuación (Medidas de acción positiva 2023-2027), el cual complementa las acciones positivas ya en vigor en la empresa, las cuales venimos a transcribir:

“Sección I. Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Artículo 39. Políticas de Recursos Humanos.

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación directa o indirecta por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en

cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a que hace referencia el punto anterior, la Empresa pondrá en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

1º En materia de Selección y Promoción Profesional

a. Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.

b. Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

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

1. Utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino: universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer.

2. En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Nivel Competencial de que se trate.

3. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.

c. Posibilitar la participación de las, personas trabajadoras en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan en el ámbito de Endesa.

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

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

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

2º En materia de Formación

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

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

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

3º En materia de retribuciones

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

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

b. Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad previstas en el presente capítulo.

c. Al objeto de garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de

diferencias retributivas por razón de género, se llevará un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extra salariales de los trabajadores de plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por Niveles Competenciales y ocupaciones.

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

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

4º En materia de Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y laboral

a) La Dirección de la Empresa y la Representación Social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo o laboral: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.

b) El Código de Buenas Prácticas en esta materia, elaborado en el seno de la Comisión de Igualdad, será objeto de nueva difusión y comunicación a la plantilla por la Dirección de la Empresa con motivo de la entrada en vigor del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.

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

c) Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral.

d) En caso de denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, se procederá de conformidad con los términos recogidos en el Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral, anexo 18.

5º Seguimiento del Plan de Igualdad

Con carácter trimestral se trasladará a la Comisión de Igualdad información relativa a la aplicación en la empresa del derecho a la Igualdad de trato y

oportunidades entre hombres y mujeres, salvo el registro de salarios que se entregará con carácter semestral, así como los datos de aplicación de cada una de las medidas del Plan, segregadas por sexo, niveles competenciales, departamentos, líneas de negocio, empresas y territorio.

Artículo 40. Información, Comunicación y Sensibilización.

1. En todas las comunicaciones e informaciones de la Empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

2. Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización, detección, e información (cursos, jornadas, etc.) tendentes a promover el valor de la igualdad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Sección II. Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral

Artículo 41. Adaptación de la jornada de trabajo.

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

1º Flexibilidad horaria

a) Las personas trabajadoras adscritas a horario continuado, partido y mixto tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida, hasta un máximo de 1 hora/día.

b) Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho la persona trabajadora en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

c) Este derecho se regirá por las siguientes reglas:

1. La concreción se efectuará, a solicitud de la persona trabajadora interesada mediante acuerdo entre éste y la Empresa.

En el caso de que no se alcanzase el citado acuerdo, la discrepancia se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

2. El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial bajo alguna de las tres siguientes modalidades:

– Mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrase la entrada; o, en su caso, y siempre que sea posible, la anticipación de la hora de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida.

– Mediante su recuperación en el período o períodos del año natural en curso que se acuerden; sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias.

– En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de 48 horas. En este caso la recuperación no será superior a 2 horas diarias y deberá realizarse por el trabajador, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.

3. La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.

2º Cambio temporal de régimen horario

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

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o, en su caso, mayor de 14 años y menor de 18 años que tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.

2. Quien precise encargarse del cuidado directo de un mayor de 18 años con discapacidad física, psíquica o sensorial, siempre que éste no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.

3. Quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

4. Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.

5. Quien precise encargarse del cuidado personal y directo de ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad siempre que estos tengan reconocido por la Administración Autonómica competente y de acuerdo con la clasificación establecida en el artículo 26 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

6. Las víctimas del terrorismo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

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

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

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

3º Reducciones de jornada

a) El personal podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b) Este derecho a la reducción de jornada se reconocerá a la persona trabajadora que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

1. A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o a una persona con discapacidad que no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.

2. A quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional.

3. A quien realice estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. En este supuesto la persona trabajadora deberá acreditar de manera fehaciente un rendimiento académico suficiente, que se entenderá alcanzado cuando supere al menos, con carácter anual, 1/3 de los créditos o de las asignaturas que integran el currículo de cada curso académico.

4. A las víctimas de violencia de género

5. A las víctimas de terrorismo.

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

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

d) En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado 3º, la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el presente Convenio, que se mantendrán en los mismos términos que para las personas trabajadoras a jornada completa.

e) Las reducciones de jornada previstas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, en los supuestos previstos en los números 1 y 2, de la letra b) y la letra c) si dos o más trabajadores de cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

4º Excedencias por cuidado de familiares

a) *Las personas trabajadoras tendrán derecho a:*

1. Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los dieciocho primeros meses las personas trabajadoras tendrán derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo nivel competencial, en el mismo centro de trabajo y, en caso de no ser posible, en el mismo ámbito territorial.

2. Un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no perciba ingresos de cualquier tipo superiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

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

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

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

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

5º Trabajo fuera de la oficina/Trabajo a distancia

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

1. Estas iniciativas se llevarán a efecto mediante suscripción voluntaria por la persona trabajadora y reversible por cualquiera de las partes de un acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia por escrito, en el que se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de personas trabajadoras, el derecho de éstas a una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los participantes.

2. La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a la formación profesional a fin de favorecer su promoción profesional, debiendo informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo para posibilitar su movilidad y promoción.

3. Estas personas trabajadoras deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa a efectos de poder ejercer sus derechos de representación colectiva.

4. Tanto de las iniciativas que en esta materia pudieran existir, como del contenido del modelo del acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia, se implantarán, previa negociación con la Representación Social, en el seno de la Comisión de Igualdad.

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

6º Otras situaciones

Si cualquier persona trabajadora incurre en circunstancias para las que no se dé respuesta con las medidas anteriormente señaladas, podrá solicitar la adaptación de su jornada mediante un proceso de negociación con la empresa durante un periodo máximo de treinta días, en el cual se garantice la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre sexos. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona

trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio, indicando las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Artículo 42. Permisos y licencias retribuidas.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que, para cada caso, se especifica en los siguientes apartados:

a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho. Si se hubiese producido durante un día de descanso del trabajador, la licencia retribuida comenzará desde el primer día laborable del hecho causante.

b) Cinco días naturales en los supuestos de accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La duración del disfrute de esta licencia no irá vinculada al alta hospitalaria, cada hospitalización, aun obedeciendo a un mismo proceso de enfermedad, generará el correspondiente permiso.

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

c) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 km ida y 100 km vuelta, el plazo será de cuatro días.

d) Dos días en caso de parto natural, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 km ida y 100 km vuelta, el plazo será de cuatro días.

e) Seis días naturales en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, descendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad y hermanos siempre que convivan en el mismo domicilio.

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

f) Dos días naturales en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a 100 km ida y 100 km vuelta y un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad ampliables a dos en el supuesto de que sea necesario efectuar un desplazamiento superior a 100 km ida y 100 km vuelta.

g) Un día laborable, en los supuestos de traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en los casos de cambio de localidad. En los supuestos de familias numerosas de categoría especial o en las que alguno de los miembros sea discapacitado, este permiso se ampliará a dos o tres días en función de que exista o no cambio de localidad.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Además, el personal en régimen de trabajo a turno al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación.

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

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

k) Las personas trabajadoras que, a lo largo de su vida laboral, hayan permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrán derecho a solicitar, por cada año de turno, una licencia especial de 2 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por prejubilación o por jubilación.

2. Los trabajadores que no hubieren faltado al trabajo durante 8 horas el año natural anterior podrán disfrutar de un día de permiso retribuido para asuntos propios. A estos efectos, tendrán la consideración de ausencias al trabajo las faltas sin justificar, las situaciones de excedencia, enfermedad y accidente, sea o no laboral, cualquiera que fuera su causa y la duración de la baja, así como los

permisos y licencias previstos en este artículo, con excepción de los previstos en la letra h) y en el inciso final de la letra j) del número anterior.

Al día de permiso retribuido previsto en el párrafo anterior se añadirá un día adicional en los supuestos en que, cumpliéndose los requisitos previstos para el disfrute de aquél y durante el mismo período de referencia, no se hayan producido accidentes de trabajo con baja en el ámbito de su empresa a nivel provincial.

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

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

Artículo 43. Permisos y ausencias no retribuidas.

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

a. Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días pudiendo ampliarse hasta sesenta días en caso de acuerdo con la Empresa.

b. Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de cuatro días/año pudiendo ampliarse a dos semanas en caso de acuerdo con la Empresa.

c. Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de quince días/año pudiendo ampliarse hasta 30 días/año en caso de acuerdo con la Empresa.

d. Por enfermedad de hijos hospitalizados por enfermedad grave, hasta un máximo de dos meses por año pudiendo ampliarse hasta tres meses por año en caso de acuerdo con la Empresa.

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

2. La falta de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el presente Convenio.

Artículo 44. Desplazamientos y cambios de Centro de Trabajo.

1. Los desplazamientos con pernocta de duración superior a 15 días y los cambios de centro de trabajo que impliquen movilidad geográfica temporal o definitiva requerirán el consentimiento previo de las personas trabajadoras afectadas en los casos siguientes:

- a) Por razones de salud, debidamente acreditadas y reconocidas por los servicios médicos de empresa.
- b) Por guarda legal de algún menor de 12 años o cuidado directo de una persona con discapacidad.
- c) Por cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

2. En los supuestos en los que la aparición de las causas mencionadas en el número anterior tuviera carácter sobrevenido al desplazamiento, la persona trabajadora tendrá derecho a reincorporarse al puesto de trabajo de origen.

3. No obstante, si en todo el colectivo de personas trabajadoras en que ha de producirse algún traslado concurren todos y cada uno de los aspectos que se detallan en los apartados a), b) y c), el desplazamiento o la movilidad geográfica temporal o definitiva se aplicará por orden primero de antigüedad y segundo, edad (en ambos casos de menor a mayor antigüedad y/o edad), entre las personas afectadas del centro de trabajo con mismo Nivel Competencial o mismo puesto de trabajo.

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

1. Con objeto de facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo, se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:

- a. Reducción, en la mayor medida posible, de las horas extraordinarias.
- b. Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.
- c. Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
- d. Cobertura de las necesidades ocupacionales dentro de los plazos convencionalmente previstos, evitando que se produzcan vacantes no cubiertas

en aquellos supuestos en los que esté acordado el número de trabajadores y, en especial, en el régimen de trabajo a turno.

e. Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, del Trabajo fuera de la Oficina/Trabajo a distancia de forma continuada durante un plazo máximo de 30 días, en casos de justificada necesidad autorizados por la Empresa.

2. A iniciativa de cualquiera de las partes firmantes se podrán establecer acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo que pudieran estar dispuestas a ofrecer al personal de Endesa bonificaciones o reducciones sobre los precios de mercado.

Artículo 46. Derecho desconexión digital.

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

En virtud de lo anterior y sin perjuicio de lo que establezca la política interna las personas trabajadoras no tendrán la obligación de responder a correos electrónicos o llamadas fuera de su horario laboral, sin perjuicio de algunas excepciones, tales como causas de fuerza mayor o guardias localizables, reten, disponibles priorizados, mayor dedicación o circunstancias similares contempladas en negociación colectiva. Para ello, la Empresa elaborará una política interna previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras, en la que se definirán las modalidades del ejercicio del derecho a desconexión digital y las actuaciones formativas y de sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

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

Sección III. Medidas específicas para la protección del embarazo, de la madre biológica, del otro progenitor diferente a la madre biológica y para el cuidado del lactante

Artículo 47. Permisos por embarazo y cuidado del lactante.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir salario. El disfrute de estos derechos es compatible y acumulable con la hora de permiso de cuidado del lactante.

Artículo 48. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor y Suspensión de contrato por motivos de adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento.

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

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

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

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

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

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

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

cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Desde el 1 de abril de 2020 y hasta el 31 de diciembre 2020, cada una de las personas trabajadoras adoptantes guardadoras o acogedoras, dispondrá de un

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

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

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

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

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

3. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo

de las semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

Artículo 49. Permanencia en el puesto de trabajo.

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

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

Artículo 50. Vacaciones.

1. Cuando como consecuencia del embarazo o del disfrute de los períodos de descanso asociados al mismo una trabajadora no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, estas podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.

2. En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas, dando preferencia a las mismas en los supuestos de concurrencia con otros trabajadores.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de descanso descrito en artículo 48

del presente Convenio se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de descanso aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 51. Seguridad y salud laboral durante el embarazo.

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.

2. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

a) Para todos los sistemas de trabajo:

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

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

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

b) Para el sistema de trabajo a turno:

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

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

a) Para todos los sistemas de trabajo:

1. Formalizar contratos de interinidad o a tiempo parcial o contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal para sustituir a las personas trabajadoras durante los periodos de ausencia.

Dicho personal mientras no supla ausencias, desarrollará otras funciones en la misma o en otras áreas.

2. Cuando por circunstancias vinculadas al mercado de trabajo no fuera posible acudir a la contratación externa, la Empresa adoptará cuantas medidas estén a su alcance para hacer compatible el ejercicio del derecho de las personas trabajadoras con el mínimo perjuicio de sus compañeros/as para lo cual se podrán preparar personas trabajadoras de otras unidades menos críticas para que puedan realizar las sustituciones, siempre de forma voluntaria, para lo cual se dará la formación adecuada y necesaria para el desarrollo de las posibles ocupaciones a cubrir.

b) Para el sistema de trabajo a turno:

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

- *Programar planes específicos de formación para disponer de personas trabajadoras con los conocimientos y competencias necesarias para el desempeño de los puestos de trabajo a turno.*
- *Los trabajadores de otras unidades y/o del propio turno que, a solicitud de la empresa, acepten voluntariamente suplir a las personas trabajadoras a turno durante las ausencias a que hace referencia el punto 1 del presente artículo, percibirán, además de las retribuciones asociadas a su régimen de trabajo correspondiente a cada día de sustitución una compensación adicional*

revalorizable de (2018: 35,44 €, 2019: 35,79 €, 2020: 36,15 €, 2021: 36,51€, 2022: 36,88 €, 2023: 37,25€) por cada día que sustituyan a las personas trabajadoras a turno.

- En las sustituciones a tiempo parcial <entre una y cuatro horas> la persona trabajadora sustituta percibirá la parte proporcional de los pluses e indemnizaciones previstas en el párrafo anterior y, además se considerará cumplida su jornada a tiempo completo.
- El régimen previsto en los párrafos anteriores se considera en su conjunto más favorable que el sistema de compensaciones por movilidad funcional y, por tanto, las cantidades aquí previstas compensan y sustituyen a las que pudieran corresponder por aplicación de lo previsto en materia de movilidad funcional.

Sección IV. Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo

Artículo 53. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género y de víctima del terrorismo.

1. A efectos de lo previsto en el presente capítulo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

2. A efectos de lo previsto en el presente capítulo tendrán la consideración de víctimas del terrorismo las personas a que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

Artículo 54. Alcance de las medidas de protección a las víctimas de violencia de género.

Las medidas de protección recogidas en el presente capítulo alcanzan tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado de Endesa o de sus empresas,

mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

Artículo 55. Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género.

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

1. Asesoramiento y apoyo psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los hijos menores de edad o discapacitados que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

2. Asistencia sanitaria: Los servicios médicos de Empresa facilitarán a la víctima la asistencia médica que consideren necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

3. Asesoramiento y asistencia jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los menores, discapacitados o familiares a su cargo, así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

Artículo 56. Ayudas económicas para las víctimas de violencia de género.

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

1. Hasta el 50%, con un límite máximo de cuatrocientos cincuenta euros mensuales (450 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

2. Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

Artículo 57. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género y a las víctimas del terrorismo.

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

2. Las víctimas de violencia de género y del terrorismo, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a los beneficios sociales, durante los 3 años de excedencia en los términos previstos en el Convenio Colectivo que le resulte de aplicación.

Las víctimas de violencia de género y del terrorismo tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual siempre que cumplan los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto. La Empresa agilizará los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia. A tal efecto, la adjudicación de estas vacantes podrá efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento y los plazos previstos en este Convenio Colectivo y con el solo requisito de la previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

Artículo 58. Compensación y absorción.

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

ANEXO 19 - Cálculo cuidado lactante

	Horas trabajo anual	Jornada diaria (Media)	Días laborables	Madres y Padres a partir del 2021		Padre 2019 sin cesión Madre		Padre 2020 sin cesión Madre		Padre 2019 con cesión 4 semanas Madre		Padre 2020 con cesión 2 semanas Madre	
				Días de cuidado del lactante	Días de lactancia a disfrutar	Días de lactancia a disfrutar	Días de lactancia a disfrutar	Días de lactancia a disfrutar	Días de lactancia a disfrutar	Días de lactancia a disfrutar	Días de lactancia a disfrutar	Días de lactancia a disfrutar	Días de lactancia a disfrutar
Jornada Anual Unelco.	1687,2	7,63	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
Jornada Anual Unelco Turno.	1696	8	212	143	20	179	22	163	20	163	20	155	20
Jornada Anual Sevillana.	1650	7,47	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
Jornada Anual Sevillana Turno.	1616	8	202	136	20	171	21	156	20	156	20	148	20
Jornada Anual ERZ.	1609,5	7,32	220	148	20	186	25	169	23	169	23	161	22
Jornada Anual ERZ Turno.	1609,5	8	201	136	20	170	21	155	20	155	20	147	20
Jornada Anual Gesa.	1665	7,53	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	21
Jornada Anual Gesa Turno.	1640	8	205	138	20	174	22	158	20	158	20	150	20
Jornada Anual Enher.	1676	7,58	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
Jornada Anual Enher Turno.	1680	8	210	142	20	178	22	162	20	162	20	154	20
Jornada Fecsa.	1623	7,34	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
Jornada Fecsa Turno.	1624	8	203	137	20	172	21	156	20	156	20	148	20
Jornada Endesa.	1672	7,57	221	149	20	187	25	170	22	170	22	162	21
Jornada Endesa Madrid.	1642	7,43	221	149	20	187	25	170	23	170	23	162	22
Jornada Anual Endesa Turno Cerrado.	1600	8	200	135	20	169	21	154	20	154	20	146	20
Jornada Anual Convenio Marco.	1696	7,67	221	149	20	187	24	170	22	170	22	162	21
Jornada Anual Convenio Marco Turno	1696	8	212	143	20	179	22	163	20	163	20	155	20

(*) *Semana*

Días de lactancia a disfrutar: mínimo 20 días máximo 25 días.

Que en relación al artículo 47 del V CME y la posibilidad disfrutar de manera acumulada el permiso del cuidado del lactante, la fórmula de cálculo es la siguiente:

Se calcula el nº de semanas, descontando las semanas del permiso por cuidado del menor, hasta el cumplimiento de los 12 meses de la fecha del parto y, por regla de tres, se calcula a cuantos días laborables equivales

Si el nº de días laborables del año corresponden a 52,14 semanas, las semanas queden del año una vez descontado las semanas del permiso del cuidado del menor corresponden a X días.

El resultado de la regla de tres anterior se divide entre la media de jornada diaria y el resultado son los días laborables del cuidado del lactante acumulado

PARÁMETROS DE CÁLCULO

		Semanas después del permiso
Días año.	365	
Días vacaciones.	27	
Días festivos.	14	
Días fines de semana.	104	
Días laborables año.	220	
Días laborables año turno.	Según convenio origen	
Semanas laborables año.	52,14	
Semanas permiso cuidado menor 12 meses madre y del otro progenitor a partir del 2021.	17	35,14
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2019.	8	44,14
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2019 + 4 semanas cesión madre.	12	4,00
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2020.	12	4,00
Semanas permiso cuidado menor 12 meses otro progenitor 2020 + 2 semanas cesión madre.	14	6,00

Si existieran casos no contemplados en el cuadro anexo se revisará el cálculo.

Para la obtención de los días de lactancia acumulada que figuran en el cuadro anterior, se toman como referencia, para el personal con jornada normal, 220 días laborables, 52,14 semanas, y para el personal a turno de 200 a 212 días laborables (según la jornada anual) y 52,14 semanas.

El cálculo del descanso continuado para el cuidado del lactante se realizará calculando los días laborables de la persona trabajadora, teniendo en cuenta su jornada anual y régimen de trabajo, desde el nacimiento hasta que el menor cumpla 12 meses y se descontarán los días laborables que el progenitor estará en suspensión de contrato. De los días resultantes, se calcula una hora, por cada día, que se sumarán y se dividirán por el número de horas diarias de trabajo, lo que dará un número de días que será el total de días laborables de descanso continuado. Si la cifra resultante contiene decimales se redondeará a la cifra superior.

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

ANEXO 20 - Cuadro resumen (suspensión por nacimiento/adopción)

NACIMIENTO			ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO
MADRE BIOLÓGICA	OTRO PROGENITOR		
A partir del 1/4/2019	A partir del 1/1/2021 la prestación será igual que la de la madre biológica		2019
	2019	2020	PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 12 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para cada uno de ellos.
DURACIÓN TOTAL: 17 semanas (ampliables según supuestos*), a disfrutar del siguiente modo:	DURACIÓN TOTAL: 8 semanas (+4 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).	DURACIÓN TOTAL: 12 semanas (+ 2 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio)	2020
PARTE OBLIGATORIA: 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatamente posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.	PARTE OBLIGATORIA: 2 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa inmediatas posteriores al parto.	PARTE OBLIGATORIA: 4 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa inmediatas posteriores al parto.	PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 17 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para cada uno de ellos.
PARTE VOLUNTARIA: 10 semanas continuadas al periodo obligatorio o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.	PARTE VOLUNTARIA: 6 semanas continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial hasta los 12 meses del menor.	PARTE VOLUNTARIA: 8 semanas continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial hasta los 12 meses del menor.	2021
			A partir del 1/1/2021: duración total para cada progenitor 17 semanas ampliables según supuestos*, 6 obligatorias ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. Las 11 semanas restantes, en periodo semanales, de forma acumulada ininterrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.

(*) *Supuestos de ampliación:*

– *Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.*

– *Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.*

– *Ampliación parto prematuro u hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.*

Protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral (ANEXO 18 V Convenio Endesa)

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas dentro de los ámbitos funcional y territorial a los que se extienda la aplicación del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Artículo 2. Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

2. Se entiende por acoso laboral la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador

3. Las partes firmantes expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso sexual, acoso por razón de sexo o laboral, en los términos descritos en los anteriores apartados de este artículo, comprometiéndose a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

4. Igualmente, las partes consideran reprochable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos.

5. Las partes firmantes se comprometen, separada o conjuntamente, a realizar campañas informativas y actuaciones de formación y sensibilización sobre la problemática del acoso sexual, por razón de sexo o laboral al objeto de prevenir y erradicar este tipo de conductas.

Artículo 3. Principios generales del procedimiento.

1. La Dirección de la Empresa garantiza la activación del procedimiento que en los siguientes párrafos se detalla cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o laboral.

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

- Confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.*
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias del denunciante.*
- Tramitación urgente.*
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.*

– Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual acoso por razón de sexo o laboral resulten acreditadas; así como también en relación a quién formule una imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.

3. El proceso de actuación interno no excluye ni condiciona las acciones legales que el denunciante pudiera ejercer.

Artículo 4. Procedimiento.

– Las denuncias por acoso sexual por razón de sexo o laboral se formularán ante la Dirección de Relaciones Laborales, directamente por la persona afectada, a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

– Si la denuncia fuera de carácter anónimo, se requerirá la aportación de datos o pruebas que aporten una razonable verosimilitud a la misma.

– La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación de acoso denunciado; a cuyo efecto el instructor del expediente podrá acordar la adopción de las medidas que considere necesarias.

– La persona afectada podrá solicitar que los hechos se pongan en conocimiento de la representación de los trabajadores.

– Además podrá designar a una persona de confianza que le asista en todas las fases del presente procedimiento. En concreto, la persona de confianza designada podrá acompañar a la víctima y estar presente en la toma de declaración que, en su caso, se le solicite, así como en todas las comunicaciones que el Instructor o la Empresa le dirijan.

– El Instructor practicará cuantas diligencias considere conducentes el esclarecimiento de los hechos denunciados, no observándose más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes.

– Si las circunstancias del supuesto así lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por un profesional o profesionales externos de reconocida solvencia en la materia. En este caso, la persona/s designada/s se nombrarán de acuerdo con la Representación Social; salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.

- *El proceso deberá estar sustanciado en el más breve plazo de tiempo posible, no debiendo superar un plazo máximo de 30 días.*
- *Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer la separación de las personas implicadas, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones laborales de la persona supuestamente acosada.*
- *Concluida la fase de averiguación de los hechos, el Instructor o, en su caso, el profesional/es externo/s designado, elaborará un Informe de conclusiones del que se dará traslado a la Dirección de la Empresa. Igualmente se pondrá este informe a disposición de la Representación Social, salvo que, por haberlo así indicado la persona afectada, los hechos no se hayan puesto en conocimiento de la Representación Social.*
- *Este Informe expresará la convicción, o no, del Instructor de haberse cometido los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, la afectación sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleado, así como sobre el entorno laboral; y recogerá, en todo caso, los hechos que, a su criterio y en base a las diligencias practicadas, han quedado objetivamente acreditados.*
- *La Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras necesarias. En todo caso, la constatación de la existencia del acoso sexual por razón de sexo o laboral denunciado, dará lugar, siempre que el autor se halle dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, a la imposición de sanción disciplinaria, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.*
- *Igualmente se adoptarán medidas correctoras, inclusive también las de carácter disciplinario que resultasen procedentes, cuando los hechos denunciados resultaren ser falsos y el denunciante haya actuado de mala fe.*
- *Del resultado final del expediente, así como de las medidas adoptadas se informará a la representación de los trabajadores; con la única excepción de la identidad y demás circunstancias personales de la persona acosada, en el caso de que ésta expresamente lo solicitará.*

Artículo 5. Personal de Empresas de Trabajo Temporal y Empresas Contratistas.

1. *Lo dispuesto en los artículos precedentes será de aplicación en aquellos supuestos en que el presunto acosador pertenezca a la plantilla de Endesa y la persona afectada preste servicios para Endesa mediante contrato de puesta a*

disposición o sea empleada de Empresas Contratistas que realicen una obra o servicio para Endesa.

En estos casos, Endesa comunicará los hechos a la Empresa de Trabajo Temporal o Empresa Contratista, cuyo empleado esté implicado en el caso, al objeto de coordinar actuaciones, así como que las Empresas puedan ejercer las medidas inherentes a su facultad de dirección y organización del trabajo.

2. En el caso de que fuese el trabajador puesto a disposición de Endesa o un empleado de una Empresa Contratista quien presuntamente hubiese realizado el comportamiento de acoso sexual acoso por razón de sexo o laboral a un trabajador de Endesa, se exigirá a la Empresa empleadora la inmediata adopción de medidas tendentes a eliminar la conducta de acoso, así como el ejercicio de las acciones disciplinarias que resulten procedentes.

3. De estos supuestos, la Dirección de Endesa informará a la Representación Social de Endesa, salvo lo relativo a la identidad y circunstancias personales de la persona acosada, en el caso de que ésta expresamente lo solicitará.”

Medidas de acción positiva 2023-2027

El plazo de todas las medidas será 2023, a partir de la aprobación de estas, y el plazo de Seguimiento y Evaluación, tal y como está recogido en el cronograma se realizará semestralmente, y se utilizarán medios propios para todas ellas, a excepción de los KPI que se entregan de forma anual.

Categoría: ACCESO AL EMPLEO

Objetivo: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de la Compañía

MEDIDAS:

Medida 1ª Comunicar a la Comisión de RRLL y a la Comisión de Igualdad la segregación horizontal y vertical de la plantilla con perspectiva de género.

Medida 2ª Comunicar a la Comisión de RRLL y a la Comisión de Igualdad los datos de contratación y de candidatos finalistas con perspectiva de género.

Medida 3ª En igualdad de condiciones de idoneidad, incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado en el departamento.

Medida 4ª Reportar los motivos de bajas definitivas segregadas por sexos y áreas en las que se producen

INDICADORES:

- (1) Número total de procesos de selección (2ª medida)
- (2) Número y porcentaje, desagregado por sexo (2ª medida)
 - Candidaturas presentadas
 - Personas incorporadas
 - Información desglosada por Bussines Line
- (3) Número de bajas (entendido como bajas de la empresa: terminations) de mujeres y de hombres de la empresa, motivos y áreas (con la finalidad de corregir aquellas variables que puedan incidir que estas bajas se produzcan).
- (4) Actualización anual de la tabla de contrataciones del grupo, por sexos y de la tabla de contrataciones de las principales empresas más masculinizadas del grupo Endesa. Se incluirá en la tabla la empresa que contrata como una variable más para todas las empresas.
- (5) Informe sobre la plantilla desagregada por género y categoría profesional.

RESPONSABLE: Atracción de Talento/Reporting

PLAZO: Anual (1) (2) (3) (4) (5)

Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad

CRONOGRAMA: Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Objetivo: Sensibilizar en materia de igualdad al personal involucrado en los procesos de selección

MEDIDAS:

Medida 5ª Formar en materia de igualdad a los equipos directivos incluyendo mandos intermedios haciendo especial hincapié en los sesgos habituales en los que suelen caer los responsables de la selección.

Medida 6ª Redactar un documento que defina el proceso y criterios objetivos de selección, promoviendo la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los equipos que intervienen en los procesos de selección.

INDICADORES:

- (1) Número de formaciones realizadas en materia de igualdad, contenidos y total de horas impartidas.
- (2) Número de asistentes a las formaciones, desagregados por sexo categoría grupo enel (manager, middle manager, etc.), edad.
- (3) Número de iniciativas de Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a la dirección y a mandos intermedios y a todas las personas con responsabilidad sobre equipos.

RESPONSABLE:

Cultura (3) / Formación (1) (2)

PLAZO:

Anual junto con formación realizada de cierre año.

Entrega a Comisión de Formación

CRONOGRAMA: Q1

Categoría: FORMACIÓN

Objetivo: Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la formación, fomentando la formación de mujeres en aquellas áreas técnicas en las que actualmente están infrarrepresentadas.

MEDIDAS:

Medida 7ª Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de la formación programada, teniendo en cuenta otros factores de desagregación como las franjas de edad.

Medida 8ª Facilitar la integración, mediante el ofrecimiento de cursos de reciclaje y/o acompañamiento, previo al inicio del desempeño de las funciones, a las personas empleadas que se reincorporen de excedencias por cuidado de hijo o de familiar que hayan tenido una duración superior a 1 año o inferiores a un año, cuando se haya producido una modificación en su puesto de trabajo durante el periodo de ausencia.

Medida 9ª Cuando la persona solicita una excedencia por motivos de conciliación con reserva de puesto, consultarle previamente al inicio de esta excedencia si de forma opcional y totalmente voluntaria, quiere realizar las formaciones existentes para su

puesto, durante ese periodo, e invitar y facilitar que la persona participe en las mismas (pago de dietas desplazamiento y etc.) con el objetivo de que se mantenga actualizada en las competencias propias de su puesto, informando que dicha formación se dará a la reincorporación.

Medida 10ª Establecer los cauces para que la formación se realice en horario compatible con la presencia de las personas convocadas, dentro de su jornada laboral.

INDICADORES:

(1) Incorporar a la información que actualmente se está facilitando a las secciones sindicales en formación programada:

- Información estadística, desagregada por sexo y edad y antigüedad

(2) Facilitar información sobre formación realizada a la comisión de formación desagregada por sexo, edad y antigüedad.

RESPONSABLE:

Formación /RRLL y canalizar estas medidas a través de una entrevista con el/la BP

PLAZO:

Trimestral (1) Entrega a la Comisión de Formación y Comisión de Igualdad

Anual (2) Entrega a la Comisión formación

CRONOGRAMA:

Ya esta implementado

Objetivo: Garantizar la igualdad en el acceso a la formación con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

MEDIDAS:

Medida 11ª Reportar el número de mujeres en la formación de materias técnicas

Medida 12ª Incentivar la elección de formación en materias técnicas por parte de las mujeres mediante entrevistas de los PBP.

INDICADORES:

(1) Informar a la Comisión de Formación y a la CI del número de horas de formación de cada trabajador/a desagregada por sexo

(2) Número de mujeres y horas de formación en materias técnicas

RESPONSABLE: Formación / BP

PLAZO:

Anual junto con formación realizada de cierre año. Entregar a Comisión de formación

(2) Comisión de Igualdad

CRONOGRAMA: Q1.

Objetivo: Garantizar la formación de toda la plantilla en igualdad efectiva, incluidos (y especialmente) los miembros de la Comisión de Igualdad

MEDIDAS:

Medida 13ª Realización de cursos en materia de igualdad para la plantilla y Comisión de Igualdad.

INDICADORES:

(1) Identificar y definir cursos en materia de igualdad:

- Datos de los cursos en materia de igualdad incluidos en el catálogo de formación
- Número de mujeres que realizan formación en igualdad
- Número de hombres realizan formación igualdad

RESPONSABLE: Formación

PLAZO: Anual junto con formación realizada de cierre año.

Entrega a Comisión de Formación

CRONOGRAMA: Q1

Categoría: PROMOCIÓN Y LIDERAZGO

Objetivo: Concienciar acerca de la importancia del principio de igualdad de oportunidades a todos aquellos que influyen de manera directa o indirectamente en el proceso de toma de decisiones referentes a las promociones profesionales en la Compañía

MEDIDAS:

Medida 14ª Realizar formaciones en materia de igualdad dirigida a los equipos que participen directa o indirectamente en la promoción profesional de la plantilla de ENDESA

Medida 15ª Informar a la RS de la metodología que se utiliza para la detección de personas sucesoras.

INDICADORES:

(1) Número de cursos impartidos y participantes

RESPONSABLE: Formación

PLAZO: Anual (1) Entrega a la Comisión de Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad

CRONOGRAMA: Q1. Con la recepción de guidelines globales

Objetivo: Apostar por la promoción del talento femenino y garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, mediante la objetividad de los procesos de promoción (sobre la base de criterios de idoneidad y capacidad de las personas candidatas).

MEDIDAS:

Medida 16ª Realizar acciones de los procesos de selección de cobertura interna para promover la participación y consideración de la mujer en aquellas áreas en las que está infrarepresentada

INDICADORES:

(1) Comunicaciones dirigidas a las mujeres compartiendo información de las vacantes técnicas disponibles

RESPONSABLE: Reporting / Atracción de Talento

PLAZO: Anual (1) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad

CRONOGRAMA: Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Objetivo: Promover las movilidades funcionales ascendentes en igualdad de condiciones tanto a mujeres como a hombres de cada unidad en la que sea necesaria.

MEDIDAS:

Medida 17ª Mayor presencia de mujeres en determinados puestos en los que están subrepresentadas.

INDICADORES:

(1) Nº de mujeres y hombres con movilidad por NC/total plantilla por NC.

(2) Incorporar dato de sexo en el fichero de las movilidades funcionales y también se identifique si se consolida o no.

RESPONSABLE: Reporting

PLAZO: Anual (1) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad

Mensual (2) Entrega a la Comisión de Relaciones Laborales

CRONOGRAMA: (1) Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior) / (2) Mensual

Objetivo: Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.

MEDIDAS:

Medida 18ª Identificar de forma diferenciada a las mujeres con potencial para promocionar.

Medida 19ª Desarrollar estudios sobre los perfiles femeninos de la Compañía, con el fin de determinar las fortalezas y que permitan a las mujeres acceder a puestos de mayor responsabilidad en la organización.

INDICADORES:

(1) Número total de procesos de promoción desagregados por género. Reporting realizará un informe con las promociones tanto de plantilla de convenio como fuera de convenio

RESPONSABLE: Reporting

PLAZO: Anual (1) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad

CRONOGRAMA: Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Categoría: RETRIBUCION

Objetivo: Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa y la eliminación de la brecha salarial existente

MEDIDAS:

Medida 20ª Generar registro salarial, revisando periódicamente los conceptos que se definen en la estructura salarial de la Compañía, comprobando que siguen criterios claros, objetivos y neutros.

INDICADORES:

(1) Entrega de la información y el contenido de registro salarial.

RESPONSABLE: Compensación

PLAZO: Semestral (1) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad

CRONOGRAMA: Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Objetivo: Garantizar beneficios sociales y previsión social durante periodos con medidas de conciliación

MEDIDAS:

Medida 21ª Mantener la aportación plan pensiones y beneficios sociales durante periodos de reducción jornada/suspensión de contrato /excedencias con reserva de puesto, aspecto ya previsto en la normativa legal (RD 1/2002, y Ley 12/2022 art. 5.2 (modificado)) y aprobado en el Reglamento del Plan de Pensiones.

INDICADORES:

(1) Nº de personas que solicitan medidas de conciliación segregada por sexo y mantenimiento de beneficios sociales y aportaciones al plan de pensiones durante los periodos de ausencia por medidas de conciliación o con reserva de puesto de trabajo

RESPONSABLE: Previsión Social

PLAZO: Anual y cuando existan, en su caso, (1) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad del Reglamento del Plan de Pensiones, así como de

las actas de Comisión de Control que recojan modificaciones importantes que afecten a este indicador.

CRONOGRAMA: Q1

Categoría: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

Objetivo: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación

MEDIDAS:

Medida 22ª Conocer las necesidades de conciliación de la plantilla y sensibilizar a los hombres en el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación.

Medida 23ª Comprobar que los canales habituales de comunicación de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación están a disposición de toda la plantilla de ENDESA.

Medida 24ª Garantizar 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...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Medida 25ª Recordar la Política de Desconexión Digital.

INDICADORES:

(1) Número de personas que disfrutan derechos de conciliación, desagregados por sexo vs personas que tienen derecho cuidado del menor (maternidad/paternidad) y flexibilidad horaria.

(2) Encuesta anual periódica sobre necesidades de conciliación del personal y resultados desagregados por sexo, identificando si se conocen los canales de solicitud de las medidas

(3) Detallar en los informes de promociones las personas que han tomado medidas de conciliación

(4) Encuesta de conocimiento de las medidas del PI, primer trimestre de cada año.

(5) Número de comunicaciones para recordar la Política de Desconexión Digital.

RESPONSABLE: Relaciones Laborales/Business Partner / Reporting / Cultura

PLAZO: Semestral (1) (2) / Anual (3) (4) (5)

Entrega a la Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA: (1) (2) - Q3 / (3) (4) (5) - Q1

(Datos acumulados diciembre año anterior)

Objetivo: Promover e impulsar una cultura corporativa consciente en materia de conciliación, facilitándola desde el enfoque de la corresponsabilidad y la flexibilidad con el objeto de que se equilibre el acceso de los hombres, y no recaigan tanto sobre las mujeres las medidas que suponen reducción de salario

MEDIDAS:

Medida 26ª Acciones de sensibilización para el equilibrio en el acceso a las medidas de conciliación.

Medida 27ª Fomentar entre el personal directivo, la adopción de medidas de conciliación personales, para ejemplarizar la no afectación en la promoción y desarrollo profesional.

Medida 28ª Seguimiento específico de las medidas de conciliación que suponen reducción de jornada y salario.

INDICADORES:

(1) N° de hombres a los que llegan las acciones vs N° de mujeres a los que llegan las acciones

(2) N° de personas que solicitan medidas de conciliación segregada por sexo, y por niveles

competenciales, incluyendo niveles de alta dirección

(3) N° hombres que se acogen a las medidas

(4) N° mujeres que se acogen a las medidas

(5) N° de solicitudes rechazadas y justificación

(6) N° Acciones de comunicación y sensibilización

RESPONSABLE: Cultura/Relaciones Laborales/Business Partner (RRLL)

PLAZO: Semestral (1) (2) (3) (4) (5) / Anual (6)

Entrega en Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA: (1) (2) (3) (4) (5) - Q3 / (6) Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Categoría: VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y TRANSPARENCIA SALARIAL

Objetivo: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional

MEDIDAS:

Medida 29ª Mantener actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo que proporciona un valor a cada puesto y permite comparar las retribuciones entre los puestos de igual valor en la Compañía.

Medida 30ª Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

INDICADORES:

(1) Número de hombres y mujeres por ocupación, según las actualizaciones del sistema de valoración de puestos.

(2) Número de encuadramientos realizados por las evaluaciones de funciones de los puestos de trabajo

RESPONSABLE: Organización / Reporting

PLAZO: Semestral. Entrega a la Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA: Q3

Categoría: PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA

Objetivo: Difundir e implementar una Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección contra la violencia de género. Compromiso de tolerancia cero

MEDIDAS:

Medida 31ª Seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad del V Convenio Endesa.

INDICADORES:

(1) N° de mujeres a las que se han aplicado las medidas, desglosado por las distintas medidas

RESPONSABLE: Relaciones Laborales

PLAZO: Semestral (1) Entrega a la Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA: Q3

Categoría: PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales

MEDIDAS:

Medida 32ª Revisar el Plan de Prevención y la gestión de la actividad preventiva con perspectiva de género

Medida 33ª Recopilar datos desagregados por sexo cuando aporten información relevante para avanzar en una política de prevención que integre las necesidades de toda la plantilla.

INDICADORES:

(1) Número de medidas desarrolladas en relación con la integración de la perspectiva de género en salud y seguridad

(2) Datos desagregados por sexo cuando aporten información para avanzar en una política de prevención que observe las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.

(3) N° fichas de información riesgos laborales enviadas por sexo / puesto de trabajo/ área / edad.

RESPONSABLE: SPM/ Relaciones Laborales/Business Partner/

PLAZO: Anual (1) (2) (3)

Entrega a la Comisión de Igualdad y Comisión de Participación

CRONOGRAMA: (1)(2) (3)- Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Objetivo: Seguir garantizando una protección adecuada de la salud de toda la plantilla y, especialmente, de las mujeres embarazadas y en período de lactancia

MEDIDAS:

Medida 34ª Aplicar el Procedimiento para la protección de la salud laboral de trabajadoras en el embarazo, parto reciente y lactancia materna existente en Endesa a partir de la comunicación de la trabajadora.

Medida 35ª Informar a las personas trabajadoras acerca de las condiciones y forma de solicitar la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

INDICADORES:

- (1) Número de acciones relacionadas con la aplicación del Procedimiento para la protección de la salud laboral de trabajadoras en el embarazo, parto reciente y lactancia materna.
- (2) Informar de las solicitudes de reducción de jornada o cambio de turno por mujeres embarazadas.
- (3) Número de suspensiones solicitadas por mujeres / número total de mujeres con derecho a solicitarlo (comunicación de nacimiento, adopción, acogimiento). (Intentamos desde reporting- no podemos asegurar)
- (4) Número de suspensiones solicitadas por otro progenitor / número total de otro progenitor con derecho a solicitarlo (comunicación de nacimiento, adopción, acogimiento). Se dará el dato desagregado por género, por tanto, el 3 y el 4 se darán en 1 KPI
- (5) Número de movilidades por sustitución a personas trabajadoras por embarazo o suspensión por nacimiento/lactancia.
- (6) Número de contrataciones / solicitudes de suspensión de contrato.

RESPONSABLE: Relaciones Laborales/Business Partner/Reporting/ SPM

PLAZO: Anual

- (1) Entrega a la Comisión de Igualdad y Comisión de Participación
- (2) (3) (4) (5) (6) Entrega en Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA: (1) (2) (3) (4) (5) (6) Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Categoría: PROTOCOLO ACOSO

Objetivo: Medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS:

Medida 36ª Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Medida 37ª Realización de campañas de LGTBI+ friendly o apoyo explícito a la diversidad de género, en todas las sedes y puntos de servicio Endesa.

INDICADORES:

(1) Número de activaciones del Protocolo de Acoso

- Información a la Comisión de Igualdad de casos identificados de acoso sexual o por razón de sexo

- Detalle de casos detectados desagregados por sexo

(2) Número de campañas de apoyo explícito a la diversidad

RESPONSABLE: Cultura/Relaciones Laborales/Business Partner/SPM

PLAZO: Anual (1) Entrega en Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA: (1) Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Objetivo: Garantizar la prevención y actuación frente al Acoso Sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la Empresa, a la vez que se fomentan los entornos de trabajo respetuosos.

MEDIDAS:

Medida 38ª Declaración empresarial de tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia sexual, incluyendo acoso sexual o por razón de sexo.

Medida 39ª Acciones de sensibilización para la identificación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo (según establece el Plan de Igualdad del V Convenio Endesa)

Medida 40ª Actualizar y difundir protocolo de acoso de acuerdo a la normativa vigente. e incorporarlo en la intranet (en el espacio dedicado a igualdad)

Medida 41ª Realización de una formación "obligatoria" para toda la plantilla sobre el protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral.

Medida 42ª Realización de un Curso de Riesgos Penales que incluya acoso.

INDICADORES:

(1) Nº Acciones de sensibilización para la identificación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo (según establece el Plan de Igualdad del V Convenio Endesa)

- Desglose de acciones desarrolladas Nº de participantes en los cursos online desagregadas por sexo

(2) Seguimiento trimestral (según establece el Plan de Igualdad del V Convenio Endesa).

- Datos del seguimiento trimestral
- Realización de encuesta global sobre el Acoso

(3) Actualizar protocolo de acoso de acuerdo a la normativa vigente.

- Información a la Comisión de Igualdad de la actualización del protocolo
- Número de actuaciones de la Comisión Instructora

(4) Número de documentos de Declaración y difusión de empresa que promueve la tolerancia cero ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.

(5) Número de formaciones para toda la plantilla sobre el protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral.

(6) Número de cursos realizados de Riesgos Penales que incluya acoso.

RESPONSABLE: Cultura/Relaciones Laborales/Business Partner/SPM

PLAZO: Anual (1) (2) (3) (4) (5) (6) Entrega a la Comisión de Igualdad.

CRONOGRAMA: Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

CATEGORÍA	OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACIÓN	PLAZO DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZO EVALUACIÓN	CRONOGRAMA
ACCESO AL EMPLEO	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de la Compañía	1ª Comunicar a la C RRLL y a la CI la segregación horizontal y vertical de la plantilla con perspectiva de género. 2ª Comunicar a la C RRLL y a la CI los datos de contratación y de candidatos finalistas con perspectiva de género. 3ª En igualdad de condiciones de idoneidad, incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado en el departamento.	Atracción de Talento/Reporting	Anual (1) (2) (3) (4) (5) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad	Semestral	(1) Número total de procesos de selección. (2ª medida) (2) Número y porcentaje, desagregado por sexo (2ª medida) -Candidaturas presentadas. -Personas incorporadas. - Información desglosada por BL (3) Número de bajas (entendido como bajas de la empresa: terminations) de mujeres y de hombres de la empresa, motivos y áreas (con la finalidad de corregir aquellas variables que puedan incidir que estas bajas se produzcan). (4) Actualización anual de la tabla de contrataciones del grupo, por sexos y de la tabla de contrataciones de las principales empresas más masculinizadas del grupo Endesa. Se incluire en la tabla la empresa que contrata como una variable más para todas las empresas. (5) Informe sobre la plantilla	Semestral	Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

Sensibilizar en materia de igualdad al personal involucrado en los procesos de selección	5ª Formar en materia de igualdad a los equipos directivos incluyendo mandos intermedios haciendo especial hincapié en los sesgos habituales en los que suelen caer los responsables de la selección. 6ª Redactar un documento que defina el proceso y los criterios objetivos de selección, promoviendo la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los equipos que intervienen en los procesos de selección.	Cultura (3) / Formación (1) (2)	Anual junto con formación realizada de cierre año. Comisión de Formación	Semestral	(1) Número de formaciones realizadas en materia de igualdad, contenidos y total de horas impartidas. (2) Número de asistentes a las formaciones, desagregados por sexo categoría grupo enel (manager, middle manager, etc), edad. (3) Número de iniciativas de Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida a la dirección y a mandos intermedios y a todas las personas con responsabilidad sobre equipos.	Semestral	Q1.
--	---	---------------------------------	--	-----------	--	-----------	-----

FORMACION	Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la formación, fomentando la formación de mujeres en aquellas áreas técnicas en las que actualmente están infrarrepresentadas.	7ª Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de la formación programada, teniendo en cuenta otros factores de desagregación como las franjas de edad. 8ª Facilitar la integración, mediante el ofrecimiento de cursos de reciclaje y/o acompañamiento, previo al inicio del desempeño de las funciones, a las personas empleadas que se reincorporen de excedencias por cuidado de hijo o de familiar que hayan tenido una duración superior a 1 año o inferiores a un año, cuando se haya producido una modificación en su puesto de trabajo durante el periodo de ausencia. 9ª Cuando la persona solicita una excedencia por motivos de conciliación con reserva de puesto, consultarle previamente al inicio de esta excedencia si de forma opcional y totalmente voluntaria, quiere realizar las formaciones existentes para su puesto, durante ese periodo, e invitar y facilitar que la persona participe en las mismas (pago de dietas desplazamiento y etc.) con el objetivo de que se mantenga actualizada en las competencias propias de su puesto, informando que dicha formación se dará a la reincorporación.	Formación /RRLL y canalizar estas medidas a través de una entrevista con el/la BP	Trimestral (1) Entrega a la Comisión de Formación y Comisión de Igualdad Anual (2) Entrega a la Comisión formación	Semestral	(1) Incorporar a la información que actualmente se esta facilitando a las secciones sindicales en formación programada: - Información estadística, desagregada por sexo y edad y antigüedad (2) Facilitar información sobre formación realizada a la comisión de formación desagregada por sexo, edad y antigüedad.	Semestral	Ya esta implementado
-----------	---	--	---	---	-----------	---	-----------	----------------------

		10ª Establecer los cauces para que la formación se realice en horario compatible con la presencia de las personas convocadas, dentro de su jornada laboral.						
FORMACION	Garantizar la igualdad en el acceso a la formación con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.	11ª Reportar el número de mujeres en la formación de materias técnicas 12ª Incentivar la elección de formación en materias técnicas por parte de las mujeres mediante entrevistas de los PBP.	Formación / BP	Anual junto con formación realizada de cierre año.	Semestral	(1) Informar a la Comisión de Formación y a la CI del número de horas de formación de cada trabajador/a desagregada por sexo (2) Número de mujeres y horas de formación en materias técnicas	Semestral	Q1. Comisión de formación (2) Comisión de Igualdad
FORMACION	Garantizar la formación de toda la plantilla en igualdad efectiva, incluidos (y especialmente) los miembros de la Comisión de Igualdad	13ª Realización de cursos en materia de igualdad para la plantilla y Comisión de Igualdad.	Formación	Anual junto con formación realizada de cierre año. Comisión de Formación	Semestral	(1) Identificar y definir cursos en materia de igualdad : - Datos de los cursos en materia de igualdad incluidos en el catálogo de formación - Número de mujeres que realizan formación en igualdad - Número de hombres realizan formación igualdad	Semestral	Q1.

PROMOCIÓN Y LIDERAZGO	Concienciar acerca de la importancia del principio de igualdad de oportunidades a todos aquellos que influyen de manera directa o indirectamente en el proceso de toma de decisiones referentes a las promociones profesionales en la Compañía	14ª Realizar formaciones en materia de igualdad dirigida a los equipos que participen directa o indirectamente en la promoción profesional de la plantilla de ENDESA 15ª Informar a la RS de la metodología que se utiliza para la detección de personas sucesoras.	Formación	Anual (1) Entrega a la Comisión de Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad	Semestral	(1) Número de cursos impartidos y participantes	Semestral	Q1. Con la recepción de guidelines globales
	Apostar por la promoción del talento femenino y garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, mediante la objetividad de los procesos de promoción (sobre la base de criterios de idoneidad y capacidad de las personas candidatas).	16ª Realizar acciones de los procesos de selección de cobertura interna para promover la participación y consideración de la mujer en aquellas áreas en las que está infrarepresentada	Reporting / Atracción de Talento	Anual (1) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad	Semestral	12) Comunicaciones dirigidas a las mujeres compartiendo información de las vacantes técnicas disponibles	Semestral	Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)
	Promover las movilidades funcionales ascendentes en igualdad de condiciones tanto a mujeres como a hombres de cada unidad en la que sea necesaria.	17ª Mayor presencia de mujeres en determinados puestos en los que están subrepresentadas.	Reporting	Anual (1) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad Mensual (2) Entrega a la Comisión de Relaciones Laborales	Semestral	(1) Nº de mujeres y hombres con movilidad por NC/total plantilla por NC. (2) Incorporar dato de sexo en el fichero de las movilidades funcionales y también se identifique si se consolida o no.	Semestral	(1) Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior) (2) Mensual
	Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.	18ª Identificar de forma diferenciada a las mujeres con potencial para promocionar. 19ª Desarrollar estudios sobre los perfiles femeninos de la Compañía, con el fin de determinar las fortalezas y que permitan a las	Reporting	Anual (1) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad	Semestral	(1) Número total de procesos de promoción desagregados por género. REporting realizará un informe con las promociones tanto de convenio como	Semestral	Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

		mujeres acceder a puestos de mayor responsabilidad en la organización.				fuera de convenio		
RETRIBUCION	Asegurar la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa y eliminación de la brecha salarial existente	20ª Generar registro salarial, revisando periódicamente los conceptos que se definen en la estructura salarial de la Compañía, comprobando que siguen criterios claros, objetivos y neutros.	Compensación	Semestral (1) Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad	Semestral	(1) Entrega de la información y el contenido de registro salarial.	Semestral	Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)
	Garantizar beneficios sociales y previsión social durante periodos con medidas de conciliación	21ª Mantener la aportación plan pensiones y beneficios sociales durante periodos de reducción jornada/suspensión de contrato /excedencias con reserva de puesto, aspecto ya previsto en la normativa legal (RD 1/2002, y Ley 12/2022 art. 5.2 (modificado)) y aprobado en el Reglamento del Plan de Pensiones.	Previsión Social	Anual y cuando existan, en su caso, (1)-Entrega a la Comisión Relaciones Laborales y Comisión de Igualdad del Reglamento del Plan de Pensiones, así como de las actas de Comisión de Control que recogan modificaciones importantes que afecten a este indicador.	Semestral	(1) Nº de personas que solicitan medidas de conciliación segregada por sexo y mantenimiento de beneficios sociales y aportaciones al plan de pensiones durante los periodos de ausencia por medidas de conciliación o con reserva de puesto de trabajo	Semestral	Q1
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación	22ª Conocer las necesidades de conciliación de la plantilla y sensibilizar a los hombres en el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación. 23ª Comprobar que los canales habituales de comunicación de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación están a disposición de toda la plantilla de ENDESA. 24ª Garantizar que las personas que se	Relaciones Laborales/Business Partner / Reporting / Cultura	Semestral (1) (2) Entrega a la Comisión de Igualdad. Anual (3) (4) (5)	Semestral	(1) Número de personas que disfrutan derechos de conciliación, desagregados por sexo vs personas que tienen derecho cuidado del menor (maternidad/paternidad) y flexibilidad horaria. (2) Encuesta anual periódica sobre necesidades de conciliación del personal y	Semestral	(1) (2) - Q3 (3) (4) (5) Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

	acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción. 25ª Recordar la Política de Desconexión Digital.				resultados desagregados por sexo, identificando si se conocen los canales de solicitud de las medidas (3) Detallar en los informes de promociones las personas que han tomado medidas de conciliación (4) Encuesta de conocimiento de las medidas del PI, primer trimestre de cada año. (5) Número de comunicaciones para recordar la Política de Desconexión Digital.		
Promover e impulsar una cultura corporativa consciente en materia de conciliación, facilitándola desde el enfoque de la corresponsabilidad y la flexibilidad con el objeto de que se equilibre el acceso de los hombres, y no recaigan tanto sobre las mujeres las medidas que suponen reducción de salario	26ª Acciones de sensibilización para el equilibrio en el acceso a las medidas de conciliación. 27ª Fomentar entre el personal directivo, la adopción de medidas de conciliación personales, para ejemplarizar la no afectación en la promoción y desarrollo profesional. 28ª Seguimiento específico de las medidas de conciliación que suponen reducción de jornada y salario.	Cultura/Relaciones Laborales/Business Partner (RRL)	Semestral (1) (2) (3) (4) (5) Entrega en Comisión de Igualdad. Anual (6)	Semestral	(1) Nº de hombres a los que llegan las acciones vs Nº de mujeres a los que llegan las acciones (2) Nº de personas que solicitan medidas de conciliación segregada por sexo, y por niveles competenciales, incluyendo niveles de alta dirección (3) Nº hombres que se acogen a las medidas (4) Nº mujeres que se acogen a las medidas (5) Nº de solicitudes rechazadas y justificación (6) Nº Acciones de comunicación y sensibilización	Semestral	(1) (2) (3) (4) (5) - Q3 (6) Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y TRANSPARENCIA SALARIAL	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional	29ª Mantener actualizado el sistema de valoración de puestos de trabajo que proporciona un valor a cada puesto y permite comparar las retribuciones entre los puestos de igual valor en la Compañía. 30ª Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Organización / Reporting	Semestral (1) Entrega a la Comisión de Igualdad.	Semestral	(1) Número de hombres y mujeres por ocupación, según las actualizaciones del sistema de valoración de puestos. (2) Número de encuadramientos realizados por las evaluaciones de funciones de los puestos de trabajo	Semestral	(1) Q3
PROTECCION VICTIMAS VIOLENCIA	Difundir e implementar una Guía para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección contra la violencia de género. Compromiso de tolerancia cero	31ª Seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad del V Convenio Endesa.	Relaciones Laborales	Semestral (1) Entrega a la Comisión de Igualdad.	Semestral	(1) Nº de mujeres a las que se han aplicado las medidas, desglosado por las distintas medidas	Semestral	(1) Q3
PRL	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales	ç	SPM/ Relaciones Laborales/Business Partner/	Anual (1) (2) (3) Entrega a la Comisión de Igualdad y Comisión de Participación	Semestral	(1) Número de medidas desarrolladas en relación con la integración de la perspectiva de género en salud y seguridad (2) Datos desagregados por sexo cuando aporten información para avanzar en una política de prevención que observe las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres. (3) Nº fichas de información riesgos laborales enviadas por sexo/puesto de trabajo/area/edad.	Semestral	(1)(2) (3)- Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

PRL	Seguir garantizando una protección adecuada de la salud de toda la plantilla y, especialmente, de las mujeres embarazadas y en período de lactancia	34ª Aplicar el Procedimiento para la protección de la salud laboral de trabajadoras en el embarazo, parto reciente y lactancia materna existente en Endesa a partir de la comunicación de la trabajadora. 35ª Informar a las personas trabajadoras acerca de las condiciones y forma de solicitar la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.	Relaciones Laborales/Business Partner/Reporting/SPM	Anual (1) Entrega a la Comisión de Igualdad y Participación (2) (3) (4) (5) (6) Entrega en Comisión de Igualdad.	Semestral	(1) Número de acciones relacionadas con la aplicación del Procedimiento para la protección de la salud laboral de trabajadoras en el embarazo, parto reciente y lactancia materna. (2) Informar de las solicitudes de reducción de jornada o cambio de turno por mujeres embarazadas. (3) Número de suspensiones solicitadas por mujeres / número total de mujeres con derecho a solicitarlo (comunicación de nacimiento, adopción, acogimiento). (Intentamos desde reporting- no podemos asegurar) (4) Número de suspensiones solicitadas por otro progenitor / número total de otro progenitor con derecho a solicitarlo (comunicación de nacimiento, adopción, acogimiento). Se dará el dato desagregado por género, por tanto el 3 y el 4 se darán en 1 KPI (5) Número de moviildades por sustitución a personas trabajadoras por embarazo o suspensión por nacimiento/lact	Semestral	(1) (2) (3) (4) (5) (6) Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)
-----	---	---	---	---	-----------	--	-----------	---

						ancia. (6) Número de contrataciones / solicitudes de suspensión de contrato.		
PROTOCOLO ACOSO	Medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	36ª Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 37ª Realización de campañas de LGTBI+ friendly o apoyo explícito a la diversidad de género, en todas las sedes y puntos de servicio Endesa.	Cultura/Relaciones Laborales/Business Partner/SPM	Anual (1) Entrega en Comisión de Igualdad.	Semestral	(1) Número de activaciones del Protocolo de Acoso - Información a la Comisión de Igualdad de casos identificados de acoso sexual o por razón de sexo - Detalle de casos detectados desagregados por sexo (2) Número de campañas de apoyo explícito a la diversidad	Semestral	(1) Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)

PROTOCOLO ACOSO	Garantizar la prevención y actuación frente al Acoso Sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la Empresa, a la vez que se fomentan los entornos de trabajo respetuosos.	38ª Declaración empresarial de tolerancia cero ante cualquier tipo de violencia sexual, incluyendo acoso sexual o por razón de sexo. 39ª Acciones de sensibilización para la identificación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo (según establece el Plan de Igualdad del V Convenio Endesa) 40ª Actualizar y difundir protocolo de acoso de acuerdo a la normativa vigente e incorporarlo en la intranet (en el espacio dedicado a igualdad) 41ª Realización de una formación "obligatoria" para toda la plantilla sobre el protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral. 42ª Realización de un Curso de Riesgos Penales que incluya acoso.	Cultura/Relaciones Laborales/Business Partner/SPM	Anual (1) (2) (3) (4) (5) (6) Entrega a la omisión de Igualdad.	Semestral	(1) Nº Acciones de sensibilización para la identificación y prevención del acoso sexual o por razón de sexo (según establece el Plan de Igualdad del V Convenio Endesa) - Desglose de acciones desarrolladas Nº de participantes en los cursos online desagregados por sexo (2) Seguimiento trimestral (según establece el Plan de Igualdad del V Convenio Endesa). - Datos del seguimiento trimestral - Realización de encuesta global sobre el Acoso (3) Actualizar protocolo de acoso de acuerdo a la normativa vigente. - Información a la Comisión de Igualdad de la actualización del protocolo - Número de actuaciones de la Comisión Instructora (4) Número de documentos de Declaración y difusión de empresa que promueve la tolerancia cero ante el acoso sexual y/o por razón de sexo. (5) Número de	Semestral	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)- Q1 (Datos acumulados diciembre año anterior)
-----------------	---	--	---	---	-----------	---	-----------	---

						formacioness para toda la plantilla sobre el protocolo de actuación para la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y laboral. (6) Número de cursos realizados -de Riesgos Penales que incluya acoso.		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

Siguiendo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en su artículo 9 se señala la importancia del seguimiento, evaluación y revisión del Plan. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el Plan de Igualdad debe ser revisado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Además, las medidas del plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna acción que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Así, para las acciones de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad las partes acuerdan que se realizará en el seno de la Comisión de Igualdad, prevista en el artículo 108 del VCME, con la periodicidad pactada en el calendario de medidas de acción positiva, que estará integrada por:

Por parte de la Representación de la Dirección:

D. David Pena Castro
D^a. María Rodríguez- Navarro Oliver
D^a. Isabel Benítez García
D^a. Marta Cotrina González
D. Rafael Rodríguez Ucha
D^a. Ana Espinaco Urbina
D^a. Noelia de la Fuente Pinilla

Por parte de la Representación Social:

UGT

D^a Margarita Blanco Escobar
D^a. M^a Jesús Luque Cañada
D^a. Marta Pizarro Prieto
D. Miguel Angel Martínez García

CCOO

D^a Rocio Mesa González
D^a. Arancha Menendez Bueno

SIE

D^a Anal. Martín Desiderio

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente Plan, que no fueran resueltas por la Comisión de Igualdad al sistema de solución de conflictos colectivos instituidos por el ASAC y a los mecanismos de resolución contractual gestionados por el SIMA y a la Comisión Arbitral prevista en el Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Las cuestiones que le fueran sometidas a su consideración las resolverá mediante Laudo Arbitral, previa audiencia de las partes y en plazos no superiores a siete días laborables. Las partes se comprometen a no impugnar los Laudos Arbitrales.



**PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
Y DIVERSIDAD DEL GRUPO ENDESA
2023 - 2027**