

POLÍTICA DE FORMACIÓN

El acceso a la formación se basa en el principio de igualdad de oportunidades y en la no discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, religión, orientación sexual, edad, discapacidad, etc. Esta adecuación a las políticas de diversidad e inclusión de la empresa permiten la creación de un ambiente óptimo de trabajo en el que se valoren las diferencias individuales y se fomente la colaboración y el respeto mutuo. La Política de Formación de la empresa se desarrolla mediante el “II Plan General de Formación de Enresa”, que tuvo su base en el Acuerdo sobre formación firmado con los representantes de los trabajadores inicialmente en mayo de 2018, y en febrero de 2021. El Plan supone la ordenación y estructuración de la materia en todos sus aspectos y estructura los órganos de participación y negociación de los representantes sindicales en la formación. El papel relevante de la formación se manifiesta en que el convenio colectivo único para todos los centros de trabajo de Enresa dedica el capítulo XIV específicamente a la formación.

Ámbito de aplicación

La Política de Formación se aplica a todas las personas trabajadoras de Enresa, a través de los Planes Generales de Formación

Objetivos y Principios fundamentales

La Política de Formación se encuentra orientada por los siguientes objetivos:

Generales:

- Difundir la cultura inclusiva y los valores corporativos de la empresa.
- Transmitir conocimientos en la normativa que regula la actuación de la empresa.
- Transmitir conocimientos en materias de carácter transversal: cultura de seguridad, prevención de riesgos laborales, responsabilidad social corporativa, igualdad, etc.
- Facilitar la adaptación a los nuevos y cambiantes entornos tecnológicos para la utilización de las herramientas informáticas corporativas.
- Transmitir conocimientos en técnicas de gestión eficaz y de gestión de calidad.
- Contribuir a disponer de un clima laboral óptimo para el conjunto de los empleados.
- Difundir los principios de organización, desarrollo y coordinación.
- Promover la atención excepcional al cliente interno.

Específicos:

- Conocer y dominar la normativa y procedimientos de aplicación en el desempeño del puesto de trabajo.
- Disponer de los medios necesarios para realizar con calidad y eficiencia el trabajo encomendado.

- Promover el desarrollo profesional y personal que permita integrar las aspiraciones y las necesidades de los empleados con las necesidades de la empresa.
- Obtener los conocimientos necesarios que permitan al personal la promoción profesional a otros puestos de trabajo y su perfeccionamiento personal
- Formar al personal de nuevo ingreso y a los empleados que cambien de puesto de trabajo.

Impulsar itinerarios formativos como estrategia para mejorar la capacitación de las personas trabajadoras. Se busca crear un entorno de trabajo diverso y una cultura inclusiva en la que todos los empleados se sientan valorados y capaces de desarrollar plenamente su potencial.

Actuaciones

Estos objetivos se materializan en primera fase en los **procesos de detección de necesidades** de formación

Se recogen las necesidades detectadas en las **programaciones anuales** de las actividades formativas que se establecen en cada ámbito territorial y que se encuentran vinculadas al presupuesto.

Se diseñan, asimismo **planes formativos específicos** por colectivos que requieran un enfoque diferenciado, adicional a la programación general, como es el “Plan de Formación de Directivos y Predirectivos”.

Seguimiento de la Política de Formación

Corresponde a la Dirección de Organización y Recursos Humanos la responsabilidad en la implementación de la presente Política y la coordinación con los otros centros de trabajo en la ejecución de la suya propia.

El sistema de control y seguimiento de la formación a nivel interno se estructura en virtud de los criterios adoptados para cada tipología de formación ya sea genérica o transversal, específica por área de actividad, para el desarrollo individual y externa e implica un control del gasto anual de la formación, como uno de los valores relevantes. Asimismo, deberá dar cuenta de esta materia en el Plan de Sostenibilidad y en los datos requeridos por el Estado de Información No Financiera o reporte de sostenibilidad.

El sistema de control y seguimiento de la formación a nivel externo se realiza en la información que ha de darse a la representación social sobre todos los aspectos cuantitativos y cualitativos de las programaciones anuales. El convenio colectivo único prevé la Comisión Paritaria de Formación como órgano de control y seguimiento de la formación, así como cauce de debate de propuestas y particularidades que puedan presentarse.

Esta política fue aprobada por el Consejo de Administración de Enresa en su sesión del 18 de diciembre de 2023