

**PLAN DE IGUALDAD DE
“GRUPO RAGA”**

Grupo integrado por las siguientes empresas

RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES S.L.U

GRUPORAGA S.A.U. Y

RAGA MEDIO AMBIENTE S.A.U.

I. INTRODUCCIÓN

- ✓ Marco legal en el que se encuadran los planes.
- ✓ Compromiso de la empresa con la igualdad.
- ✓ Características generales del plan.

II. ESTRUCTURA

- ✓ Fases del plan.
- ✓ Finalidad del programa de actuaciones.
- ✓ Estructura del Plan.
- ✓ Áreas de intervención.

III. PARTES NEGOCIADORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

IV. DEFINICIONES

- ✓ Definición de conceptos.

V. ÁMBITO DEL PLAN

- ✓ Ámbito territorial.
- ✓ Ámbito personal.
- ✓ Ámbito temporal.

VI. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEL PLAN DE IGUALDAD

- ✓ Objetivos generales.
- ✓ Objetivos específicos.

VII. CONCLUSIONES AL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

VIII. SISTEMA ANALÍTICO DE VALORACIÓN DE PUESTOS. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA Y PLAN DE ACCIÓN

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

X. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

- ✓ Composición.
- ✓ Funciones.

XI. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y SOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS

XII. CRONOGRAMA: RELACIÓN DE MEDIDAS INTEGRANTES DEL PLAN DE IGUALDAD

I. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y 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 los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Grupo RAGA tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres es un principio estratégico de nuestra política corporativa, y debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

II. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad del grupo RAGA se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción,

retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Se adjunta al presente documento un resumen ejecutivo de las principales conclusiones del diagnóstico realizado.

- II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- III. **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan**, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir medidas que eviten desigualdad, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan posibles desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a continuar mejorando en la empresa en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a evitar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el Plan de Igualdad se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- MEDIDAS
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. Acceso y Selección
2. Contratación
3. Promoción
4. Formación.
5. Retribución: Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor
6. Salud Laboral: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales.
7. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género):

8. Comunicación
9. Violencia de género
10. Acoso sexual y/o por razón de sexo y violencias sexuales

III. PARTES NEGOCIADORAS

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad integra, se ha integrado por los representantes unitarios de los centros y por una comisión sindical de los sindicatos más representativos del sector (CCOO, UGT, CSIF y SSP).

Esta comisión se encuentra compuesta por:

- Parte social (COMISIÓN MIXTA)

REPRESENTANTES SINDICALES:

- UGT: D^a Eva Martínez Ambite, por UGT Servicios Públicos
- CCOO: D^a Natalia Galán Armero, por CCOO del Habitat

REPRESENTANTES UNITARIOS

- D. Ángel Culebras Culebras (UGT): representante legal de las personas trabajadoras por el centro de Toledo de GRUPORAGA

- D. José Carlos Márquez Marín (CCOO): representante legal de las personas trabajadoras por el centro de Málaga GRUPORAGA, RLT de Málaga Lote 1.
 - D. Iban Durán Mellado (CSIF): representante legal de las personas trabajadoras por el centro de La Línea de la Concepción de GRUPORAGA.
 - D. Israel Jiménez Perales (Coordinador de trabajadores de Puertos del campo de Gibraltar): representante legal de las personas trabajadoras por el centro de Algeciras, de GRUPORAGA
 - D. Juan Diego Moreda Nieto (Contratas de Servicios Públicos de Cádiz, "SSP"): representante legal de las personas trabajadoras por el centro de Cádiz de GRUPORAGA
 - D. Jesús Torrado Macarro (CCOO): representante legal de las personas trabajadoras por el centro de Cabanillas de GRUPORAGA.
- Por la representación de las empresas (GRUPORAGA, S.A.U, RAGA MEDIOAMBIENTE, S.A.U., RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES S.L.U.):
 - D^a Isabel Pimiento Miranda
 - D. Antonio Alfonso Avello

Las negociaciones se han desarrollado bajo la premisa de la buena fe negocial, garantizando el buen entendimiento y colaboración entre las representaciones sindicales y la empresa con un compromiso conjunto, y aportando libremente las propuestas realizadas y analizándose las mismas para converger en el presente Plan.

IV. DEFINICIONES

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres -"Ley 3/2007"-).

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en

las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (Art. 5 Ley 3/2007).

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (Art. 43 Ley 3/2007).

- **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (Art. 6.3. Ley 3/2007).

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye 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 (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón

de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (Art. 7.4. Ley 3/2007).

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Art. 28 Estatuto Trabajadores).

- **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Art. 8 Ley 3/2007).

- **Indemnidad frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art. 9 Ley 3/2007).

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (Art. 10 Ley 3/2007).

- **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Art. 11 Ley 3/2007).

- **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo

53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (Art. 12.1 Ley 3/2007).

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (Art. 44.1 Ley 3/2007).

V. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

- **ÁMBITO TERRITORIAL**

Este Plan de Igualdad resulta de aplicación en **todos los centros de Grupo RAGA**, es decir, tanto de la empresa **GrupoRaga S.A.U., Raga Medio Ambiente S.A.U y Ricoteca Servicios y Gestiones S.L.U**, y, por consiguiente, engloba a la totalidad de centros de trabajo, presentes y futuros de cada una de las plantillas en todo territorio nacional.

Igualmente, resultará de aplicación, salvo que cuenten con su propio Plan de Igualdad, a todas aquellas empresas -presentes o futuras- participadas y/o filiales de las empresas antes indicadas que pudieran incorporarse al Grupo, en cualquier modalidad mercantil o societaria, incluidas Uniones Temporales de Empresas que se puedan adquirir o crear durante el ámbito temporal del presente Plan.

- **ÁMBITO PERSONAL**

Este Plan por tanto, será de aplicación a todas las personas trabajadoras, con independencia de su vínculo con cada una de las empresas, incluido el personal de alta dirección, y a aquellas personas trabajadoras de los centros de trabajo que cada empresa pudiera abrir y/o gestionar durante la vigencia del presente Plan y de aquellas empresas a las que se menciona en el segundo párrafo del apartado anterior.

- **ÁMBITO TEMPORAL**

El presente Plan tiene una vigencia de doce meses, esto es, desde el 01 de agosto de 2023 hasta el 31 de julio de 2024, procediéndose a la solicitud de su registro.

Dada su vigencia, de manera inmediata, y en el plazo máximo de un mes desde su firma, las partes procederán a la convocatoria y constitución de la mesa de negociación de un nuevo Plan de Igualdad que le sustituya, y que será negociado, aprobado y solicitado su registro dentro del plazo máximo previsto en la normativa en cada momento. Durante dicho proceso de

negociación del siguiente Plan de Igualdad, ambas partes acuerdan la prórroga del presente Plan.

VI. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo de Grupo RAGA es establecer y convertir la Igualdad entre mujeres y hombres en el pilar fundamental que presida las relaciones laborales entre las personas trabajadoras y la dirección de la Empresa, siendo el objetivo principal erradicar cualquier práctica consciente e inconsciente de discriminación entre mujeres y hombres.

Los objetivos de este Plan se han desarrollado tras el análisis exhaustivo de los datos económicos y laborales de Grupo RAGA en materia de género e igualdad, los cuáles han sido recogidos en el diagnóstico, el cual ha sido firmado de común acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de la Empresa. Dicho documento se anexa al presente Plan, formando parte integrante del mismo.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO RAGA

El Plan de Igualdad recoge el compromiso de potenciar la cultura en el desarrollo de esta materia y garantizar la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres en las siguientes áreas:

1. Acceso y Selección
2. Contratación
3. Promoción
4. Formación.
5. Retribución: Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor
6. Salud Laboral: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales.
7. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género):

8. Comunicación
9. Violencia de género
10. Acoso Sexual y/o por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. ACCESO A LA EMPRESA

- 1.1. Mantener los procedimientos de selección para el acceso a la empresa desde la publicación de las ofertas de empleo hasta la selección final, continuando con la garantía de igualdad de trato y oportunidades, utilizando para ello, procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- 1.2. Continuar con el mantenimiento de la no existencia de discriminación en igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo de la relación laboral.

2. CONTRATACIÓN

- 2.1. Mantener la garantía de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
- 2.2. Incrementar el número de horas de trabajo por persona trabajadora en caso de jornadas parciales si los requerimientos del servicio lo permiten.

3. PROMOCION

- 3.1. Velar por la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
- 3.2. Mejorar las posibilidades de promoción de la plantilla.

4. FORMACIÓN

- 4.1. Mantener la cultura vigente basada en la igualdad de oportunidades a través de las acciones formativas.

5. RETRIBUCIÓN

- 5.1. Continuar aplicando medidas y vigilancia de las garantías de la inexistencia de discriminación salarial por razón de sexo.

6. SALUD LABORAL

- 6.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales en aquello en que no se hubiere previsto.

7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- 7.1. Continuar garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.
- 7.2. Continuar promoviendo las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, de acuerdo con las medidas previstas.
- 7.3. Fomentar el conocimiento de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- 8.1. Mantener la promoción de una imagen igualitaria de mujeres y hombres en la comunicación interna y externa, así como que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
- 8.2. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.
- 8.3. Fomentar la participación activa de las mujeres en los procesos de negociación colectiva y/o en la representación unitaria.

9. VIOLENCIA DE GÉNERO

- 9.1. Difundir y aplicar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

10. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

- 10.1. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutaran de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

VII. CONCLUSIONES AL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación y con el fin de poder desarrollar adecuadamente la negociación del plan de igualdad, ambas partes, tras acordar su estructura, sistemática y contenido, han elaborado un informe de Diagnóstico de Situación de las empresas.

GRUPORAGA S.A.U

Una vez analizada en el diagnóstico la información cuantitativa y cualitativa de la que se disponía a fecha de elaboración del mismo, en cumplimiento de lo previsto en la normativa, ambas partes, tras acordar su estructura, sistemática y contenido, han elaborado un informe de Diagnóstico, del cual se pueden extraer las siguientes conclusiones y áreas de mejora:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

- a) Nos encontramos con una empresa con desequilibrio en cuanto a la presencia de hombres y mujeres, existiendo infrarrepresentación femenina en general, siendo una característica que concurre a nivel sectorial en las actividades de jardinería, limpieza viaria y recogida.
- b) En cuanto a la dispersión geográfica por centros de trabajo, resalta positivamente el de Zaragoza Limpieza, por contar con una mayor representatividad de mujeres que de hombres. En concreto, en Zaragoza las mujeres representan el 70,00% de las personas trabajadoras, por lo que se trata de un centro de trabajo ligeramente feminizado.
- c) Se constata un alto porcentaje de personal de plantilla con contrato indefinido, lo que desprende la existencia de estabilidad en el empleo, incidiendo en ello también los procesos de subrogación.
- d) De los datos se desprende como la plantilla se centra en tramos que van de los 31 a los 45 años. En esa franja de edad se concentran las mayores responsabilidades familiares sobre la mujer, embarazo, maternidad, etc.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

- a) La contratación indefinida femenina se ha mantenido estable en el año 2022, influyendo en este aspecto también los procesos de subrogación.

Igualmente, la contratación de hombres y mujeres con contrato indefinido se encuentra relacionada con la representación entre hombres y mujeres dentro de la empresa.
- b) Atendiendo a la estabilidad en la plantilla y la subrogación establecida convencionalmente, no existen procesos masivos de selección y contratación.

Como área de mejora para estos dos apartados se propone, para nuevas contrataciones:

- Incrementar, a igualdad de condiciones, la contratación del sexo menos representado.
- Establecer un registro de candidaturas por puesto y sexo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

- a) Los hombres ocupan, mayoritariamente, posiciones de mayor responsabilidad dentro del personal operario; las mujeres ocupan más posiciones de administración, si bien también destaca representación de mujeres entre el personal técnico que se corresponde con cargos de responsables/jefas de servicio.

Se propone como área de mejora establecer un sistema para comunicar e informar a la plantilla de promociones internas.

FORMACIÓN:

- a) Se constata en el diagnóstico que la empresa no cuenta en gran medida con información o datos de la formación de su personal.
- b) Se observa como la mayoría de las personas trabajadoras mujeres poseen formación universitaria o desconocida.
- c) Respecto a la formación impartida, el número de mujeres que han recibido formación se ha incrementado notablemente en el año 2022 respecto al año 2021. No obstante, se constata que las mujeres han invertido menos tiempo en formación.

Como área de mejora se propone:

- Recopilar del personal la aportación de su formación, tanto en nuevas incorporaciones como en personal subrogado.
- Impartir a la plantilla formación en igualdad.
- Poner en marcha alguna acción el primer año para conocer la causa por la que las mujeres han podido invertir menos tiempo en formación (ej. entrevistas, encuestas,..)

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- a) En números absolutos han promocionado más hombres que mujeres; sin embargo, en relación con el porcentaje de representación de la plantilla de cada sexo, es superior el porcentaje de promoción de mujeres.
- b) La mayoría de las mujeres que han promocionado ha sido a puestos/categorías de mayor relevancia dentro de sus grupos profesionales.

CONDICIONES DE TRABAJO:

- a) Se constata el aspecto ya señalado en el primer apartado de estabilidad por la existencia de alto porcentaje de personal de plantilla con contrato indefinido, estando relacionado con los procesos de subrogaciones.
- b) La mayoría de las personas trabajadoras disponen de una jornada completa, de 37,5 horas de media.
- c) En la jornada de 39 horas existe mayor presencia de personal femenino (70,00%), mientras que en la jornada de 35 horas todo el personal es masculino. Ello se debe a los convenios colectivos de aplicación.
- d) Una mayoría significativa de las personas trabajadoras realizan su trabajo en jornada continuada.
- e) GRUPORAGA cuenta con medidas de prevención de riesgos laborales implantadas desde la perspectiva de género para el caso de situaciones de embarazo y periodos de lactancia.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIA Y LABORAL:

- a) La empresa aplica las medidas de corresponsabilidad recogida en los diversos convenios de aplicación, contando como medida adicional en algunos centros con flexibilidad de entrada y salida.
- b) El permiso por cuidado del lactante ha sido únicamente disfrutado por hombres, no habiéndose producido situaciones de maternidad que dieran lugar a este permiso en mujeres.
- c) En el último año, la mayoría de los permisos han sido solicitados y disfrutados por plantilla masculina, estando ello relacionado con la proporción de representación de plantilla de mujeres y hombres.
- d) Una mujer ha solicitado una reducción de jornada y/o concreción horaria en el año 2022, frente a 3 hombres que han realizado la misma solicitud, aspecto también relacionado con el porcentaje de representación en plantilla de cada uno de los sexos.

Como área de mejora se propone:

- Elaborar una guía o documento que recoja las medidas de conciliación y/o licencias e informar sobre su contenido.
- Publicitar entre la plantilla, o los centros, dicha información.

INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA:

- a) Se constata, conforme se ha citado, una infrarrepresentación femenina en la empresa en general, siendo una característica que concurre a nivel sectorial.

- b) Se ha detectado que existe una infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de dirección, si bien se ha incrementado en los puestos de personal técnico respecto al año anterior, que también son puestos de responsabilidad.

RETRIBUCIONES:

- a) Los datos sobre esta materia se relacionan con la auditoría de la empresa.

Según ésta, se presenta una brecha salarial promedio ajustada de un -3,97% frente a la brecha bruta original del -7,44%. Siendo positivo a favor de la mujer y negativo en contra.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

- a) Existe procedimiento para el tratamiento del acoso, en el que se incluye la protección del acoso sexual y por razón de sexo, habiéndose llevado a cabo la separación de ambos protocolos.
- b) La empresa no ha recibido ninguna denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo en la Empresa.

Como área de mejora se menciona negociar y especificar posibles medidas cautelares a adoptar.

RAGA MEDIO AMBIENTE S.A.U.

Una vez analizada en el diagnóstico la información cuantitativa y cualitativa de la que se disponía a fecha de elaboración del mismo, en cumplimiento de lo previsto en la normativa, ambas partes, tras acordar su estructura, sistemática y contenido, han elaborado un informe de Diagnóstico, del cual se pueden extraer las siguientes conclusiones y áreas de mejora:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

- a) Nos encontramos con una empresa con desequilibrio en cuanto a la presencia de hombres y mujeres, existiendo infrarrepresentación femenina en general, siendo una característica que concurre a nivel sectorial en las actividades de jardinería, limpieza viaria y recogida.
- b) En cuanto a la dispersión geográfica por centros de trabajo, el de Málaga presenta una distribución superior de hombres; representando el personal masculino y concentrándose ahí el 82% de la plantilla masculina total.
- c) Se constata un alto porcentaje de personal de plantilla con contrato indefinido, lo que desprende la existencia de estabilidad en el empleo, influyendo en ello los procesos de subrogación.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

a) La contratación indefinida femenina se ha mantenido estable en el año 2022, influyendo en este aspecto los procesos de subrogación.

Igualmente, la contratación de hombres y mujeres con contrato indefinido se encuentra relacionada con la representación entre hombres y mujeres dentro de la empresa.

b) Atendiendo a la estabilidad en la plantilla y la subrogación establecida convencionalmente, no existen procesos masivos de selección y contratación.

Como área de mejora para estos dos apartados se propone, para nuevas contrataciones:

- Incrementar, a igualdad de condiciones, la contratación del sexo menos representado.
- Establecer un registro de candidaturas por puesto y sexo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

a) Se puede apreciar que son los hombres los que, mayoritariamente, ocupan las posiciones de mayor responsabilidad.

Se propone como área de mejora establecer un sistema para comunicar e informar a la plantilla de promociones internas.

FORMACIÓN:

a) La mayoría de la plantilla no cuenta con formación superior reglada o este dato es desconocido para la empresa, teniendo constancia únicamente de formación de una minoría de plantilla.

b) Las formaciones se imparten, por su propia naturaleza, a determinadas áreas, por lo que las áreas con mayor representatividad de un sexo u otro dentro de la Empresa, reflejan ese porcentaje respecto a la formación. No obstante, se constata que las mujeres han invertido menos tiempo en formación.

Como área de mejora se propone:

- Recopilar del personal la aportación de su formación, tanto en nuevas incorporaciones como en personal subrogado.
- Impartir a la plantilla formación en igualdad.
- Poner en marcha alguna acción el primer año para conocer la causa por la que las mujeres han podido invertir menos tiempo en formación (ej. entrevistas, encuestas,..)

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- a) Se constata que se han producido tres promociones, las cuales han sido de personal masculino.

CONDICIONES DE TRABAJO:

- a) La mayoría de las personas trabajadoras tienen jornada estimada de 37,5 horas semanales, tanto hombres como mujeres, habiendo algunas personas trabajadoras en reducción de jornada.
- b) La mayoría de las personas trabajadoras tienen jornada continuada, de 37,5 horas semanales (97,74%).

Salvo casos de reducción de jornada, la jornada parcial está realizada por mujeres, con origen en su contrato de procedencia en el momento de la subrogación.

- c) RAGA MEDIO AMBIENTE cuenta con medidas de prevención de riesgos laborales implantadas desde la perspectiva de sexo para el caso de situaciones de embarazo y periodos de lactancia.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIA Y LABORAL:

- a) La empresa aplica las medidas de corresponsabilidad recogida en los diversos convenios de aplicación.
- b) No ha habido solicitudes de excedencia por guarda legal de un menor o por cuidado de familiar dependiente.
- c) En el último año, la mayoría de los permisos han sido solicitados y disfrutados por plantilla masculina, estando ello relacionado con la proporción de representación de plantilla de mujeres y hombres.
- d) Tres hombres han solicitado reducción de jornada en el último año y ninguna persona trabajadora ha sido padre/madre en los últimos años, estando en plantilla de esta empresa.

Como área de mejora se propone:

- Elaborar una guía o documento que recoja las medidas de conciliación y/o licencias e informar sobre su contenido.
- Publicitar entre la plantilla, o los centros, dicha información.

INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA:

- a) Se constata una infrarrepresentación femenina en la empresa en general, siendo una característica que concurre a nivel sectorial.

- b) Se ha detectado que existe una infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de dirección y mandos intermedios, aunque, dadas las características de la actividad, el mayor porcentaje de personal proviene de subrogación.

RETRIBUCIONES:

- a) Los datos sobre esta materia se relacionan con la auditoría de la empresa.

Según ésta, la puntuación total en 2022 es -2,7, siendo positivo en contra del hombre, y negativo en contra de la mujer.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

- a) Existe procedimiento para el tratamiento del acoso, en el que se incluye la protección del acoso sexual y por razón de sexo, habiéndose llevado a cabo la separación de ambos protocolos.
- b) La empresa no ha recibido ninguna denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo en la Empresa.

Como área de mejora se menciona negociar y especificar posibles medidas cautelares a adoptar.

RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES S.L.U.

Una vez analizada en el diagnóstico la información cuantitativa y cualitativa de la que se disponía a fecha de elaboración del mismo, en cumplimiento de lo previsto en la normativa, ambas partes, tras acordar su estructura, sistemática y contenido, han elaborado un informe de Diagnóstico, del cual se pueden extraer las siguientes conclusiones y áreas de mejora:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

- a) Teniendo en cuenta que se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, nos encontramos con una empresa equilibrada en cuanto a la presencia de hombres y mujeres, aun siendo la infrarrepresentación femenina.
- b) En cuanto a la dispersión geográfica, la mayor parte del personal se encuentra en central situada en la Comunidad de Madrid, siendo un centro de trabajo más masculinizado, debiendo tenerse en cuenta que gran parte del personal proviene de subrogación de otras empresas del grupo (sector masculinizado).
- c) Se desprende la existencia de estabilidad en el empleo, constatando que el personal de plantilla tiene relación laboral con contrato indefinido, tanto el personal de subrogación como el de nueva incorporación.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

- a) Como se ha citado, nos encontramos con una empresa donde hay una presencia ligeramente superior de hombres respecto a mujeres. No obstante, no se encuentra muy descompensada dicha representación.
- b) La contratación indefinida femenina se ha mantenido estable tanto en 2021 como en 2022, siendo que en 2022 se contrató de manera indefinida a mayor número de hombres que de mujeres, y en 2021 fue el mismo número de hombres que de mujeres.

Como área de mejora para estos dos apartados se propone, para nuevas contrataciones:

- Incrementar, a igualdad de condiciones, la contratación del sexo menos representado.
- Establecer un registro de candidaturas por puesto y sexo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

- a) Se puede apreciar que son las mujeres las que, mayoritariamente, ocupan las posiciones de personal administrativo.

Se propone como área de mejora establecer un sistema para comunicar e informar a la plantilla de promociones internas.

FORMACIÓN:

- a) Las personas trabajadoras de RICOTECA poseen en su mayoría formación universitaria, representando el 58,33% las mujeres y el 84,62% los hombres.

Como área de mejora se propone:

- Recopilar del personal la aportación de su formación, tanto en nuevas incorporaciones como en personal subrogado.
- Impartir a la plantilla formación en igualdad.
- Poner en marcha alguna acción el primer año para conocer la causa por la que las mujeres han podido invertir menos tiempo en formación (ej. entrevistas, encuestas,..)

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- a) Ha habido un total de dos promociones, un hombre y una mujer, habiéndose producido ambas en el año 2022. Los anteriores años no hubo promociones, sino incorporaciones directas o subrogaciones de personal en el mismo puesto.
- b) De las promociones salariales, el 43,75% han sido mujeres y 56,25% hombres, por lo que hay una distribución equilibrada de las mismas.

De la promoción de categoría -decisión de la empresa- un 66,67% han sido de mujeres y un 33,33% de hombres.

CONDICIONES DE TRABAJO:

- a) Los trabajadores y trabajadoras poseen jornada flexible, lo que facilita la conciliación y ejercicio corresponsable.
- b) RICOTECA cuenta con medidas de prevención de riesgos laborales implantadas desde la perspectiva de género para el caso de situaciones de embarazo y periodos de lactancia.
- c) En RICOTECA ha habido una situación de maternidad en 2022.
- d) La Empresa cuenta con protocolo de acoso en el que se incluía la protección del acoso sexual y por razón de sexo, pero hasta el momento, no se ha aplicado el proceso al no haberse realizado denuncias a la empresa.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIA Y LABORAL:

- a) No ha habido solicitudes de suspensión de contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo ni excedencia por guarda legal de un menor o por cuidado de familiar dependiente.
- b) Solamente ha habido una excedencia, en 2021.
- c) RICOTECA cuenta con flexibilidad de horarios y jornadas reducidas para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de vida personal, familiar y laboral.

Como área de mejora se propone:

- Elaborar una guía o documento que recoja las medidas de conciliación y/o licencias e informar sobre su contenido.
- Publicitar entre la plantilla, o los centros, dicha información.

INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA:

- a) Se ha detectado que existe una cierta infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de dirección y mandos intermedios.

RETRIBUCIONES:

- a) Para el caso de RICOTECA, según se desprende de la auditoría retributiva, en el año 2022 la puntuación total derivada de la auditoría retributiva, realizada por entidad externa, es -2,82, siendo positivo en contra del hombre, y negativo en contra de la mujer.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

- a) Existe un procedimiento para el tratamiento del acoso, en el que se incluye la protección del acoso sexual y por razón de sexo, habiéndose llevado a cabo ya la separación de ambos protocolos.
- b) En el periodo de análisis la empresa no ha recibido denuncias sobre casos de acoso sexual o por razón de sexo o de violencia de género.

Como área de mejora se menciona negociar y especificar posibles medidas cautelares a adoptar.

VIII. SISTEMA ANALÍTICO DE VALORACIÓN DE PUESTOS. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA Y PLAN DE ACCIÓN

Vigencia de la Auditoría Retributiva:

Los resultados de las Auditorías Retributivas de cada empresa se recogen en el presente apartado y su vigencia será la misma que la del presente Plan de Igualdad.

Sistema de Valoración de Puestos:

Se ha utilizado la metodología Global Work Measurement (en adelante, OMD GWM®), propiedad de OMD HR Consulting, compatible con los sistemas de las distintas Instituciones Públicas, de ámbito nacional como internacional, y con las principales metodologías de valoración del mercado (Hay Group, Mercer, Willis Towers Watson, entre otras).

Factores tenidos en cuenta en la metodología:

1. Factores Principales: - amplitud de gestión,
- conocimientos,
- formación y experiencia y
- autonomía e impacto.
2. Factores Moduladores: - interacción humana y habilidades de comunicación
- complejidad y amplitud geográfica
3. Contexto del Puesto: condiciones de trabajo

Ello sin perjuicio de la existencia de sistemas de clasificación profesional establecidos en la negociación colectiva, que en todo caso resultan determinantes, dado las posibles diferencias entre los distintos convenios.

Resultados de las Auditorías retributivas:

Tras el análisis derivado de la aplicación de la valoración de puestos, dicho análisis desarrollado permite alcanzar las siguientes conclusiones generales:

GRUPORAGA, S.A.U.

La diferencia retributiva analizada demuestra que no existe brecha salarial con carácter general (art. 5.2 segundo párrafo, RD 902/2020), no atendiendo a una posible discriminación salarial por razón de género.

Las diferencias salariales obedecen, según la información aportada, a que más del cincuenta por ciento de las mujeres se encuentran en convenios diferentes al mayoritario de aplicación y con jornadas parciales.

En lo diferentes grados derivados de la valoración de puestos los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del RD 902/2020, se respetan.

Según la auditoría realizada, se presenta una brecha salarial promedio ajustada de un -3,97% frente a la brecha bruta original del -7,44%. Siendo signo positivo a favor de la mujer y negativo en contra.

RAGA MEDIO AMBIENTE, S.A.U.

La diferencia retributiva analizada demuestra que no existe brecha salarial con carácter general (art. 5.2 segundo párrafo, RD 902/2020), no atendiendo a una posible discriminación salarial por razón de género.

Las diferencias salariales obedecen, según la información aportada, a que más del cincuenta y cinco por ciento de las mujeres se encuentran en convenios diferentes al mayoritario de aplicación y gran parte con jornadas parciales.

En lo diferentes grados derivados de la valoración de puestos los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del RD 902/2020, se respetan. La brecha promedio ajustada en 2022 es -2,7%, siendo signo positivo en contra del hombre, y negativo en contra de la mujer.

RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U.

La diferencia retributiva analizada demuestra que no existe brecha salarial con carácter general (art. 5.2 segundo párrafo, RD 902/2020), no atendiendo a una posible discriminación salarial por razón de género.

Las diferencias salariales obedecen, según la información aportada, a que del personal en puestos de dirección hay mayoría de hombres. Además, el promedio de antigüedad es mayor entre hombres.

En lo diferentes grados derivados de la valoración de puestos los criterios que garantizan igual retribución para puestos de igual valor, en los términos del RD 902/2020, se respetan. En el año 2022 la puntuación total derivada de la auditoría retributiva, realizada por entidad externa, es -2,82%, siendo signo positivo en contra del hombre, y negativo en contra de la mujer.

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Grupo RAGA permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito, y la base del siguiente plan.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

X. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión Permanente de Igualdad que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión Permanente de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Grupo RAGA. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

COMPOSICIÓN

La Comisión Permanente de Igualdad será paritaria y queda constituida en este acto por dos representantes de la Empresa y dos representantes de la

Representación Legal de las personas Trabajadoras, que serán integradas por las mismas personas que han formado parte de la comisión negociadora, es decir:

- **Parte social** (COMISIÓN MIXTA):

REPRESENTANTES SINDICALES:

- UGT: D^a Eva Martínez Ambite, por UGT Servicios Públicos,
- CCOO: D^a Natalia Galán Armero, por CCOO del Habitat

REPRESENTANTES UNITARIOS

- D. Ángel Culebras Culebras (UGT): representante legal de las personas trabajadoras por el centro de Toledo de GRUPORAGA
- D. José Carlos Márquez Marín (CCOO): representante legal de las personas trabajadoras por el centro de Málaga GRUPORAGA, RLT de Málaga de GRUPO RAGA
- D. Iban Durán Mellado (CSIF): representante legal de las personas trabajadoras por el centro de La Línea de la Concepción de GRUPORAGA
- D. Israel Jiménez Perales (Coordinador de trabajadores de Puertos del campo de Gibraltar): representante legal de las personas trabajadoras por el centro de Algeciras, de GRUPORAGA
- D. Juan Diego Moreda Nieto (Contratas de Servicios Públicos de Cádiz): representante legal de las personas trabajadoras por el centro de Cádiz de GRUPO RAGA
- D. Jesús Torrado Macarro (CCOO): representante legal de las personas trabajadoras por el centro de Cabanillas de GRUPO RAGA.

- **Parte empresarial:**

- D^a Isabel Pimiento Miranda (Directora de Recursos Humanos de GRUPO RAGA)
- Designación de asesor/a o persona de plantilla de la empresa.

Cada parte podrá asistir a las reuniones con las personas asesoras en materia de igualdad necesarios en cada momento, con un máximo de dos por cada parte.

FUNCIONES

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.

- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe final que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras que sirvan de medidas para el siguiente plan.
- ✓ Elaboración, con la periodicidad que proceda, de informes de seguimiento de las medidas a implantar, acordadas en este Plan.

ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento final de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Cada una de las partes representadas en la Comisión podrá proponer a las partes firmantes propuestas de modificación del presente Plan de Igualdad de cara al siguiente Plan.
- ✓ Cuantas otras que pudieran atribuirle la normativa, los convenios colectivos de aplicación o que se acuerde en la propia Comisión.

ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.

- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
 - Persona o departamento responsable para llevarlo a cabo.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación final, dos meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender para su inclusión en el siguiente plan.
- ✓ En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
 - La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Permanente de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, al momento de inicio y momento de fin, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Con base en la evaluación realizada, la Comisión Permanente de Igualdad formulará propuestas de mejora y cambios que puedan incorporarse en el nuevo plan.

FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá por primera vez a los seis meses del plan de igualdad. Una vez celebrada esta primera reunión, teniendo en cuenta la vigencia del plan, la comisión delega en la siguiente dicha revisión, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes integradas en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Se ha acordado por parte de la comisión que la primera reunión se realizará a los seis meses de la aprobación del plan, esto es, en el mes de enero 2024. Posteriormente, las reuniones se delegarán en la siguiente comisión negociadora a efectos de negociación del nuevo Plan.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría simple de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores o asesoras que estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en un plazo no inferior a quince días antes de la fecha de la reunión, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones caso de ser presenciales.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- ✓ Cuando sea preciso el desplazamiento para realizar la reunión, a la RLPT perteneciente a la Comisión de Seguimiento se les abonarán los gastos ocasionados en concepto de desplazamiento (billetes de tren o avión, o el kilometraje si el desplazamiento se hiciera en coche) cuando su lugar de trabajo o residencia se encuentre en provincia distinta a la del lugar de la reunión.

Las personas trabajadoras que sean miembros de esta Comisión por parte de la representación social dispondrán de la jornada íntegra de la negociación con horas a cargo de la empresa. La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

XI. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del citado artículo 9.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Dicho procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad, en los supuestos legalmente previstos en el citado artículo, requerirá acuerdo de la comisión de Seguimiento, que deberá emitir informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, y que será trasladado a la Dirección de la Empresa para que en el plazo máximo de 30 días proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para su tratamiento y en su caso aprobación por la comisión Negociadora.

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En este sentido, la comisión de seguimiento deberá reunirse para dirimir en primer lugar el conflicto de interpretación y tratar de dar una solución al mismo.

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, ésta deberá emitir un informe explicativo, debiendo las partes someter la controversia al organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, del Servicio

Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

Las Partes se someten a la intervención del Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales Estatal (SIMA), en caso de conflicto entre las partes en relación con la aplicación y/o interpretación del presente Plan de Igualdad.

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción.

XII. RELACIÓN DE MEDIDAS INTEGRANTES DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS A ADOPTAR

• ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las siguientes áreas:

1. Acceso y Selección.
2. Contratación.
3. Promoción.
4. Formación.
5. Retribución: igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
6. Salud Laboral: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales.
7. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género):

8. Comunicación.
9. Violencia de género.
10. Acoso Sexual y/o por razón de sexo y violencias sexuales.

• PLAZO DE CUMPLIMIENTO

El plazo para el cumplimiento de las medidas finalizará a la vez que la vigencia inicial del Plan de Igualdad.

No obstante, la comisión de seguimiento será informada de los indicadores de cumplimiento de estas medidas con la siguiente periodicidad:

1. Indicadores que consistan en datos estadísticos o numéricos: Anualmente, coincidiendo con la finalización del plan y de cara al siguiente diagnóstico.
2. Indicadores que no consistan en datos estadísticos o numéricos: seguimiento según plazo establecido en cada medida.

1-. ACCESO Y SELECCIÓN.

OBJETIVOS.

- 1.1. **Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de las empresas.**

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y no discriminación, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de las empresas.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y MEDIOS	CRONOGRAMA: PLAZO DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Mantener una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, en las ofertas de empleo, revista de comunicación o hacer referencia a ambos sexos en la denominación de puestos.	Información de las modificaciones acometidas en lo relativo a la utilización del lenguaje, denominación de puestos en las ofertas, así como de los estereotipos de género en las prácticas de comunicación interna y externa.	Medios Propios. Recursos Humanos.	Último trimestre de 2023.	Primer semestre 2024.
2. Revisar, y en su caso corregir, los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos ,...), para que sea genérico y no tenga cuestiones no relacionadas con el puesto (ej. Estado civil, nº hijos,..).	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	Recursos Humanos.	Último trimestre de 2023.	31 de diciembre de 2023

3. Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional...), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo y, especialmente, para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.	Número de nuevas fuentes de reclutamiento utilizadas anualmente.	Recursos Humanos. Medios propios.	Anual. Se actualizará la información una vez al año.	30 junio 2024
4. Establecer un registro de candidaturas por puesto y sexo.	Número de mujeres candidatas / Número total de candidaturas	Recursos Humanos. Medios propios.	Primer trimestre de 2024	31 de diciembre de 2024

2-. CONTRATACIÓN

OBJETIVOS.

2.1. Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y MEDIOS	CRONOGRAMA: FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.	Informe del número de personas desagregadas por sexo que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.	Recursos Humanos. Medios propios.	Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	31 de diciembre de cada año durante la vigencia del plan de igualdad.

<p>2. Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en igualdad de condiciones de idoneidad, se promoverá el acceso al puesto de la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.</p>	<p>Número de mujeres contratadas / Número total de personas contratadas-candidatas ¿?</p>	<p>Recursos Humanos. Medios propios.</p>	<p>Último trimestre de 2023</p>	<p>31 de diciembre de 2023.</p>
---	---	---	---------------------------------	---------------------------------

3-. PROMOCIÓN

OBJETIVOS.

3.1. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción

3.2. Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la promoción				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y MEDIOS	CRONOGRAMA: FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
<p>1. Las personas trabajadoras podrán actualizar su información curricular en los sistemas de la empresa para que su formación esté siempre actualizada a la hora de participar en los procesos de promoción.</p>	<p>Campaña de información sobre donde actualizar el historial profesional</p>	<p>Recursos Humanos. Medios propios.</p>	<p>Ejercicio 2023.</p>	<p>31 de diciembre de 2023.</p>
<p>2. Publicar las vacantes para la promoción, de forma pública y accesible e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de las empresas o creando unos medios nuevos que lo faciliten.</p>	<p>Número de promociones anuales de hombres y mujeres/Número de vacantes comunicadas internamente</p>	<p>Recursos Humanos. Medios propios.</p>	<p>Ejercicio 2023.</p>	<p>31 de diciembre de 2023.</p>

<p>3. Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.</p>	<p>Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción.</p>	<p>Recursos Humanos. Medios propios.</p>	<p>Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.</p>	<p>31 de diciembre de cada año durante la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>4. Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.</p>	<p>Número de mujeres promocionadas / número de personas consideradas o postuladas Número de hombres promocionados / número de personas consideradas o postuladas</p>	<p>Recursos Humanos. Medios propios.</p>	<p>Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.</p>	<p>31 de diciembre de cada año durante la vigencia del plan de igualdad.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y MEDIOS	CRONOGRAMA: FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
<p>1. Informar sobre las posibilidades de promoción existentes en puestos vacantes tradicionalmente masculinizados para motivar la candidatura de mujeres</p>	<p>Candidaturas de mujeres vs candidaturas de hombres.</p>	<p>Recursos Humanos. Medios propios.</p>	<p>Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.</p>	<p>31 de diciembre de cada año durante la vigencia del plan de igualdad.</p>

2. Para la cobertura de las vacantes y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas y del sexo menos representado en el Departamento a cubrir.	% variación de género por departamentos y niveles profesionales.	Recursos Humanos. Medios propios.	Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	31 de diciembre de cada año durante la vigencia del plan de igualdad.
---	--	--	---	---

4-. FORMACIÓN (para la igualdad y para la promoción)

OBJETIVOS.

4.1. Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de las empresas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de las empresas.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y MEDIOS	CRONOGRAMA: FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Incluir dentro del plan anual de formación acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género; La formación se reforzará trienalmente o ante modificaciones legislativas sustanciales.	Número de personas formadas en igualdad por departamento, categoría y puesto de trabajo.	Recursos Humanos. Área de Formación.	Último trimestre de 2023. Primer semestre de 2024	31 de diciembre de 2023 30 de junio de 2024
2. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.	Número de personas formadas / Número de personas que componen la Comisión	Recursos Humanos. Área de Formación.	Primer semestre 2024.	31 de diciembre de 2024.

<p>3. Incluir módulos de igualdad y corresponsabilidad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos.</p>	<p>Número personas formadas / Número de personas de la plantilla. % de hombres y mujeres formadas</p> <p>Número de personas formadas / número de personas convocadas</p> <p>Número de cursos con módulos de igualdad, según sexo y número de horas/ Número de cursos impartidos según sexo y número de horas</p>	<p>Recursos Humanos. Área de Formación.</p>	<p>Primer semestre de 2024.</p>	<p>30 de junio de 2024.</p>
<p>4. Garantizar el acceso a la formación interna a hombres y mujeres en igualdad de condiciones, para promover el desarrollo profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo.</p>	<p>Comunicación de la planificación formativa del año.</p>	<p>Recursos Humanos. Área de Formación / Área de Operaciones</p>	<p>Primer semestre de 2024.</p>	<p>30 de junio de 2024.</p>

5-. RETRIBUCIONES

OBJETIVOS.

5.1. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y MEDIOS	CRONOGRAMA: FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Realizar seguimiento y análisis de la auditoría retributiva, por niveles funcionales y convenios sectoriales de aplicación, durante la vigencia del Plan de Igualdad al objeto de comprobar si existen o no diferencias sustanciales y objetivamente no justificables.	Informe de resultados del nivel retributivo de los puestos de trabajo.	Recursos Humanos.	Propios.	Anualmente (cierre ejercicio) durante la vigencia del plan de igualdad.
2. Mantener criterios objetivos en el abono de los conceptos extrasalariales en la medida en la que sea posible, evitando cualquier posible discriminación.	Resultados Auditoría.	Recursos Humanos.	Propios.	Anualmente
3. Seguir manteniendo la objetividad en todos los conceptos que conforman la estructura salarial.	Resultados Auditoría.	Recursos Humanos.	Propios.	Anualmente
4. Reformular la Auditoría retributiva de 2022 en base a nuevos factores de valoración adicionales y ponderación de los mismos.	Factores Auditoría	Recursos Humanos. Partes negociadoras.	Último trimestre 2023	Finalización vigencia plan

6-. SALUD LABORAL

6.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y MEDIOS	CRONOGRAMA: FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
<p>1. Dar traslado a la Comisión de Seguimiento del Protocolo de actuación en caso de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural. Revisar, y adecuar si fuera necesario, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para todas las empresas.</p>	<p>Evaluación de riesgos por puesto entregada. Documento de la revisión.</p>	<p>Prevención de Riesgos laborales. Servicio de Prevención.</p>	<p>Primer semestre 2023.</p>	<p>30 de junio de 2024.</p>
<p>2. Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.</p>	<p>Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia</p>	<p>Prevención de Riesgos laborales. Medios propios.</p>	<p>Con la periodicidad que proceda.</p>	<p>31 de diciembre durante la vigencia del plan de igualdad.</p>

<p>3. Revisar el documento de medidas de actuación en caso de situación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de las empresas y difundirlo entre la plantilla.</p>	<p>Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.</p>	<p>Prevención de Riesgos laborales. Medios propios.</p>	<p>Primer trimestre 2024.</p>	<p>31 de marzo de 2024.</p>
<p>4. Incluir dentro de la formación en materia de igualdad que se imparta a todos los mandos el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.</p>	<p>Número personas formadas/ Número total mandos intermedios y mandos desagregado por sexo</p>	<p>Formación y prevención de riesgos laborales. Medios: colaboración con entidad autorizada para la formación.</p>	<p>Primer semestre 2024.</p>	<p>30 de junio de 2024.</p>
<p>5. En aquellos puestos de trabajo donde se utiliza uniformidad, se tiene en cuenta la vestimenta con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones, especialmente en caso de mujeres embarazadas.</p>	<p>Protocolos internos.</p>	<p>Prevención de riesgos laborales. Medios propios.</p>	<p>Se informará a la comisión con la periodicidad que proceda de las peticiones que existan.</p>	<p>31 de diciembre durante la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>6. Facilitar la acumulación del período de lactancia, salvo que las exigencias del servicio o la plantilla existente impidan posibilitar dicha acumulación.</p>	<p>Nº solicitudes acumulación / Nº solicitudes de acumulación atendidas.</p>	<p>Medios propios.</p>	<p>Se informará a la comisión al realizar seguimiento.</p>	<p>31 diciembre durante vigencia del plan</p>

7-. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CONCILIACIÓN

7.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación

7.2. Mejorar las condiciones para facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

7.3. Fomentar la corresponsabilidad

OBJETIVO ESPECÍFICO: 7.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y MEDIOS	CRONOGRAMA: FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Elaborar un documento y tener a disposición de los empleados/as la información acerca de los permisos y licencias que recoja la normativa de aplicación.	Número de informaciones y comunicados realizados.	Responsables de la intranet y/o de cada centro. Medios propios.	Primer trimestre 2024.	31 de marzo de 2024.
2. Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho, siempre y cuando estén inscritas en el Registro de Uniones de Hecho correspondiente y aportando certificado vigente expedido por dicho organismo.	Información incluida en los medios de comunicación.	Responsables de cada centro. Medios propios.	Con la periodicidad que proceda.	31 de diciembre durante la vigencia del plan de igualdad.
3. Vigilar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga consecuencias negativas en el ámbito profesional.	Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación.	Recursos Humanos. Medios propios.	Con la periodicidad que proceda.	31 de diciembre durante la vigencia del plan de igualdad.
4. Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de hasta dos meses, para las personas en trámites de adopción internacional o nacional. La persona solicitante deberá acreditar una antigüedad mínima en la compañía de un año.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Recursos Humanos. Medios propios.	Con la periodicidad que proceda.	31 de diciembre durante la vigencia del plan de igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.: Mejorar las condiciones para facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla .

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y MEDIOS	CRONOGRAMA: FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
<p>1. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidado de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves), siempre que encaje con el perfil y necesidades organizativas de las empresas y no suponga un perjuicio para ella.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>Recursos Humanos. Medios propios.</p>	<p>Con la periodicidad que proceda.</p>	<p>31 de diciembre durante la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>2. Establecer una excedencia de duración de entre uno y cuatro meses con derecho a reserva de su puesto de trabajo por enfermedad grave de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad, progenitores, hijos, cónyuge, o pareja de hecho reconocida legalmente, En el caso de enfermedad GRAVE de larga duración, se necesitará la acreditación del médico de cabecera de que el familiar afectado no puede valerse por sí mismo. Esta excedencia no podrá volver a ser solicitada en un periodo de 18 meses desde la finalización y referida al mismo familiar.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.</p>	<p>Recursos Humanos. Medios propios.</p>	<p>Con la periodicidad que proceda.</p>	<p>31 de diciembre durante la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>3. Informar de los contactos de la mutua para la tramitación de la solicitud de la prestación económica complementaria para empleados con reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 18 con enfermedad grave.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.</p>	<p>Servicio de prevención. Medios propios.</p>	<p>Con la periodicidad que proceda.</p>	<p>31 de diciembre durante la vigencia del plan de igualdad.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO: 7.3.: Fomento de la corresponsabilidad.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y MEDIOS	CRONOGRAMA: FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Fomentar campañas o acciones de sensibilización de la plantilla sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares.	Número de informaciones o campañas realizadas.	Responsables de la intranet y/o de cada centro. Medios propios.	Primer semestre 2024.	30 de junio de 2024.

8. CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

8.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y otros grupos de interés o accionistas.

8.2. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y otros grupos de interés o accionistas.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y MEDIOS	CRONOGRAMA: FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de las empresas (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Número de personas por sexo formadas/ Número de personas implicadas	Departamento de comunicación. Medios propios.	Primer semestre 2024.	30 de junio de 2024.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y MEDIOS	CRONOGRAMA: FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con Inclusión de noticias sobre el Plan de Igualdad en Boletines Internos/Intranet.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación. Número de acciones llevadas a cabo.	Departamento de comunicación. Medios propios.	Primer trimestre 2024.	31 de marzo de 2024.
2. Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que Grupo RAGA cuenta con un plan de igualdad.	Utilización de logotipos /totalidad de campañas realizadas Número de logotipos utilizados y Número de campañas.	Departamento de comunicación. Medios propios y externalización.	Primer semestre 2024.	30 de junio de 2024.
3. Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	Número de empresas colaboradoras informadas/ Número de empresas colaboradoras existentes	Departamento de comunicación/ Contratación. Medios propios.	Primer semestre 2024.	30 de junio de 2024.
4. Publicar el Plan de Igualdad en la intranet y en la web y, posteriormente, realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Comunicaciones realizadas.	Departamento de comunicación/ Contratación. Medios propios.	Primer trimestre 2024.	31 de marzo de 2024.

5. Utilizar las redes sociales según las políticas corporativas de Grupo RAGA para informar del Plan de Igualdad como ejemplo de buenas prácticas, aprovechando su uso para otras comunicaciones externas en materia de igualdad y corresponsabilidad.	Número de redes sociales utilizadas (LinkedIn, Facebook, Twitter...). Número de comunicaciones realizadas a través de las redes.	Departamento de comunicación. Medios propios.	Primer semestre 2024.	30 de junio de 2024.
--	---	--	-----------------------	----------------------

9. VIOLENCIA DE GÉNERO

9.1.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y MEDIOS	CRONOGRAMA: FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Poner a disposición de las personas trabajadoras información de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.	Número de veces que se ha facilitado, consultado o solicitado.	Recursos Humanos. Departamento de comunicación. Medios propios.	Primer trimestre 2024.	31 de marzo de 2024.
2. Establecer un protocolo para solicitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo necesite y acredite dicha circunstancia. En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de ocho meses.	Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	Recursos Humanos. Medios propios.	Con la periodicidad que proceda.	31 de diciembre durante la vigencia del plan de igualdad.

<p>3. Promover y facilitar el derecho preferente al traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora.</p>	<p>Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.</p>	<p>Recursos Humanos. Medios propios.</p>	<p>Con la periodicidad que proceda.</p>	<p>31 de diciembre durante la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>4. Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a las empresas. Estas ausencias deberán ser comunicadas y justificadas por los servicios sociales.</p>	<p>Número de mujeres a las que se ha y aplicado la medida. Número de mujeres que han consultado sobre la medida.</p>	<p>Recursos Humanos. Medios propios.</p>	<p>Con la periodicidad que proceda.</p>	<p>31 de diciembre durante la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>5. Se facilitará la asistencia psicológica a través de la mutua y/o del servicio de vigilancia de la salud a las víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas por un periodo máximo de tres meses. De no poder recurrir a los servicios de la mutua, la empresa asumirá el coste de la asistencia psicológica, por una vez, por un máximo de 5 sesiones. En tal caso, el facultativo será recomendado por la mutua.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.</p>	<p>RRHH. Externalización</p>	<p>Con la periodicidad que proceda.</p>	<p>31 de diciembre durante la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>6. Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que necesite traslado de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con las empresas. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza, contra factura y justificación del gasto asumido, con el límite de importe de 1.000 € y en una sola ocasión. Se valorará la aportación de un informe de los servicios sociales que acredite la necesidad económica de la trabajadora. La condición de víctima de violencia de género deberá ser acreditada debidamente.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida Número de mujeres que han consultado sobre la medida</p>	<p>RRHH Medios propios.</p>	<p>Con la periodicidad que proceda.</p>	<p>31 de diciembre durante la vigencia del plan de igualdad.</p>

10. PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO

10.1 Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y violencias sexuales

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE Y MEDIOS	CRONOGRAMA: FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO
1. Difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de prevención de acoso de la Compañía.	Medios por los que se ha difundido.	Recursos Humanos.	Propios.	Con la periodicidad que proceda.
2. Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de cursos y personas formadas desagregado por provincias.	Dpto. formación y Prevención de riesgos laborales. Externalización	Primer semestre 2024.	30 de junio de 2024.
3. Informar a la comisión del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso.	Número de denuncias comunicadas. Número de denuncias registradas. Número de denuncias archivadas. Resultados de las denuncias.	Recursos Humanos. Medios propios.	Una vez al año.	31 de diciembre durante la vigencia del plan de igualdad.