

GRUPO RAGA

PLAN DE IGUALDAD 2025 - 2029



Integrado por las empresas

RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES S.L.U.

GRUPORAGA S.A.U. Y

RAGA MEDIO AMBIENTE S.A.U.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA	3
2. COMPROMISO DIRECCIÓN.....	6
3. RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	7
3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD	7
3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.....	7
3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO	8
3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.	10
3.5. POLÍTICA SALARIAL: AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	10
3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS	18
3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	19
3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	19
3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO	19
3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE	19
4. OBJETIVO GENERAL	20
5. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD	20
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	21
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	22
7.1. Área de gestión organizativa / Compromiso con la igualdad	22
7.2. Área de acceso al empleo: selección y contratación.	22
7.3. Área de promoción profesional.....	22
7.4. Área de formación.	22
7.5. Área de retribuciones.	22
7.6. Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral....	22
7.7. Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo	22
7.8. Área de Salud Laboral.....	22
7.9. Área Protección ante la Violencia de Género	22
7.10. Área de comunicación / uso del lenguaje.....	22
7.11. Área de seguimiento.....	22
8. MEDIDAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA	22
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	47
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	50
11. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	51
12. ANEXOS.....	54
ANEXO 1. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	54
ANEXO 2. MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	69

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de RAGA se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el 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.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de RAGA y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de RAGA.

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea:

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6, contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.

- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico

- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

Convenios colectivos de aplicación:

- Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 (Código de convenio n.º: 99002995011981)
- Convenio Colectivo de Gruporaga, S.A.U. y las Personas Trabajadoras adscritas al Servicio Público de Mantenimiento Limpieza Viaria y Zonas Ajardinadas de Cabanillas del Campo
- Convenio colectivo del sector de saneamiento público, Limpieza Viaria, riegos, Recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio n.º 99010035011996).
- Convenio colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza (código de convenio 50000755011981).
- Convenio colectivo de limpieza viaria de VERA -Urbaser- (código de convenio n.º 04001611012003) (de aplicación a personal subrogado).
- Convenio colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Murcia ((código de convenio 30000915011982).
- C. Colectivo. Convenio Colectivo de Sector de OFICINAS Y DESPACHOS (28003005011981) de Madrid

2. COMPROMISO DIRECCIÓN

La dirección de RAGA, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de GRUPO RAGA, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “*la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo*”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva,

tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

3. RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

GRUPO RAGA ha negociado con las personas designadas por los sindicatos más representativos del sector y aquellos legitimados, en el seno de la Comisión Negociadora (apartado 9), el Diagnóstico de situación en materia de igualdad, identificando las áreas y aspectos de mejora con la finalidad de desarrollar medidas de efectividad y cumplimiento de una verdadera política de igualdad entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

GRUPORAGA, RAGA MEDIO AMBIENTE y RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U. (todas ellas integran “Grupo Raga”) disponen de un compromiso formalizado para con la Igualdad de trato y de oportunidades. Se cuenta con plan de igualdad anterior.

Se recomienda seguir trabajando en aquellas Áreas y acciones que sean necesarias para el cumplimiento de la normativa vigente, así como incluir índices cuantitativos que permitan la correcta aplicación y seguimiento de las medidas a implementar. Profundizar en lo que hubiera quedado pendiente, sumando a todo aquello que como resultado del presente diagnóstico se muestre como elemento a mejorar.

Por otro lado, se valora muy positivamente que en el Código de Ético se incluya, como uno de sus principios rectores, la igualdad de trato y que esta sea transversal en los distintos documentos y procedimientos de la empresa.

Finalmente, el Convenio/s Colectivo/s de aplicación en la empresa refleja directrices básicas de la igualdad en distintos puntos, junto con la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, complementa el contenido y el desarrollo de las propias políticas de la empresa.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Como previo señalar que las actividades de jardinería, limpieza viaria y recogida, se caracterizan por encontrarse, a nivel sectorial, masculinizadas. Igualmente, gran parte de las incorporaciones provienen de procesos de subrogación convencional.

GRUPORAGA cuenta con una plantilla fuertemente masculinizada (con un 0,16 de índice de feminización) con un criterio de distribución del 14,09% - 85,91% (fuera de lo que se entiende por composición equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de 60%-40%). Estos serán los datos que se tendrán como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis en este Diagnóstico.

RAGA MEDIO AMBIENTE cuenta con una plantilla fuertemente masculinizada (con un 0,15 de índice de feminización) con un criterio de distribución del 12,88% - 87,12% (fuera de lo que se entiende por composición equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de 60%-40%). Estos serán los datos que se tendrán como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis en este Diagnóstico.

RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES SLU cuenta con una plantilla masculinizada (con un 0,41 de índice de feminización) con un criterio de distribución del 29,27% - 70,73% (fuera de lo que se entiende por composición equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de 60%-40%). Estos serán los datos que se tendrán como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis en este Diagnóstico.

A nivel general se advierte una clara masculinización en todos los puestos y categorías en la empresa a excepción de los relacionados con la administración y la limpieza de interiores donde la presencia de mujeres es llamativa. Estos datos corresponden con la situación del sector de actividad de la empresa.

Por tanto, se trasladan a la empresa los roles de cuidado tradicionalmente asociados a las mujeres y los roles de mando y fuerza, tradicionalmente asociados a los hombres.

Se debe establecer un sistema de indicadores a fin de conocer el nivel de estudios de la plantilla para fomentar y potenciar la retención del talento en la medida que las subrogaciones se lo permitan. Se debe transmitir la importancia de proporcionar esta información a la plantilla ya que esto facilitará las promociones internas.

RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U. debe garantizar la participación de la plantilla en la elaboración del Diagnóstico, así como en el diseño e implantación del Plan de Igualdad, desde su participación en el seno de la Comisión Negociadora, en cumplimiento con el marco legal/normativo existente.

Cabe promover, a igualdad de condiciones, la contratación del sexo menos representado.

3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

GRUPORAGA ha contratado en el último año a más hombres que mujeres, lo que ha contribuido, en términos generales de la empresa, a mantener la distribución de representatividad en la plantilla.

En cuanto a la contratación, se advierte que el 82,65% del total de los hombres cuenta con un contrato a tiempo completo frente al 67,65% de las mujeres. E igualmente el 100% han accedido a contratos de tipo temporal frente al 95,04% de los hombres. Es decir, se advierte una mayor temporalidad y parcialidad. Esto puede ser fruto del fenómeno conocido como “suelo pegajoso” o por la falta de personal femenino en el sector.

En RAGA MEDIOAMBIENTE se ha producido una mayor incorporación de hombres que de mujeres (83,3%-16,6%), lo que mantiene la masculinización de la plantilla. El contrato indefinido a tiempo completo se encuentra feminizado; afecta al 66,67% del total de las mujeres.

En RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U. se ha contratado en el último año a más hombres que mujeres, lo que ha contribuido, en términos generales de la empresa, a mantener la distribución de representatividad en la plantilla.

En cuanto a la modalidad contractual, de las personas que han accedido a la empresa, de manera predominante, en un 57,14% (25% mujeres y 75% hombres), es indefinida a tiempo completo.

Si se analiza la temporalidad, el 100% de las mujeres acceden a contratos indefinido frente al 80% del total de los hombres. Sin embargo, en la parcialidad, solo el 20% del total de los hombres acceden

a contratos parciales, frente al 50% del total de las mujeres, aunque con la aclaración realizada respecto a la causa de dicho dato.

De esta manera, se propone la revisión de los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres y hombres en la organización de la empresa y con ello, una mejora en el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma. Sí se muestra la utilización de lenguaje no sexista en las publicaciones de las ofertas de empleo.

Entre los procedimientos a analizar desde la perspectiva de género:

- Canales de selección
- Comunicación utilizada en las ofertas
- Revisión del proceso de selección para garantizar la neutralidad, objetividad y transparencia, en favor, de la igualdad de oportunidades.

Es fundamental la formación en igualdad de género de todas las personas con competencias en la selección de personal de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el Plan de Igualdad.

Se recomienda el establecimiento de un sistema de indicadores que permita el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento con la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la empresa.

Se propone el establecimiento de criterios y sistema de clasificación basado en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el art. 28.1 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

No obstante, atendiendo a la subrogación establecida convencionalmente, no existen procesos masivos de selección y contratación.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

GRUPO RAGA indica que no en todos los supuestos se realiza publicación interna de vacantes.

Tanto en GRUPORAGA como en RAGA MEDIO AMBIENTE y en RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U. se aconseja la elaboración e implementación de una política de promoción objetiva y con perspectiva de género, y que esta sea difundida entre la plantilla a fin de unificar criterios y procedimientos en todos los centros de trabajo, ya que no existe una metodología estándar única de evaluación del personal

Debería contemplarse un sistema de indicadores que permita el seguimiento de la promoción en favor de contribuir a políticas en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa, por lo que se recomienda su inclusión como medida de acción en el Plan de Igualdad. Garantizar una promoción sin sesgos de género favorecerá al aprovechamiento del talento, mejorando el funcionamiento de la empresa, el clima laboral, el compromiso y fidelización de este.

Como área de mejora se propone recopilar del personal la aportación de su formación, tanto en nuevas incorporaciones como en personal subrogado

FORMACIÓN

GRUPORAGA, RAGA MEDIO AMBIENTE y RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U. disponen de un Plan de Formación, pero aún no se ha impartido formación específica en materia de igualdad para la plantilla; tampoco de nueva incorporación.

Conviene profundizar en el análisis de datos cuantitativos de solicitud, acceso, participación a la formación, pudiéndose incorporar en la actualización de diagnóstico para el seguimiento del Plan del Igualdad.

En la impartición de la formación, que, por defecto se realiza dentro de la jornada laboral, no se recuerda expresamente a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que sean inclusivos.

Se recomienda revisar desde la perspectiva de género el plan de formación y sus procedimientos para que la formación contribuya a la política de igualdad de la empresa.

3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

El análisis de las categorías profesionales, tanto en GRUPORAGA, como en RAGA MEDIO AMBIENTE y en RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U., muestra una posible segregación horizontal y vertical.

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

Ante la dificultad experimentada por GRUPORAGA, RAGA MEDIO AMBIENTE y RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U. para incorporar más mujeres a la empresa se aconseja el establecimiento de una serie de medidas y acciones encaminadas a cambiar esta realidad en el sector acudiendo a centros escolares y realizando campañas de sensibilización a través de los canales corporativos en las que se hace visible el talento femenino que existe dentro de la compañía a fin de servir de referente para contribuir a un futuro más inclusivo y diverso.

Se aconseja la participación o contacto con ferias de empleo escolares y universitarias a fin de captar talento femenino para los puestos de trabajo masculinizados en la empresa.

Así mismo se aconseja la realización de campañas de sensibilización a través de los canales corporativos en las que se hace visible el talento femenino que existe dentro de la compañía a fin de servir de referente para contribuir a un futuro más inclusivo y diverso.

3.5. POLÍTICA SALARIAL: AUDITORIA RETRIBUTIVA

Metodología de la auditoría retributiva:

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo ("VPT") se ha modificado, siendo en este caso elaborado partiendo de la Herramienta que desarrolla la Guía del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, teniendo en cuenta, por tanto, los siguientes elementos:

"1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (...)"

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo (...)

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo (...)

4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre”¹

De la misma manera, los factores y subfactores establecidos por la herramienta, y en base a los cuales se han valorado todos los puestos de trabajo de la organización son los siguientes:

“A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa. Una función es un conjunto de tareas homogéneas; es decir, desarrolladas para el cumplimiento de un mismo fin o propósito. Por ejemplo, este factor puede ser relevante en puestos de personal de venta en el pequeño comercio, donde es habitual la realización de funciones de limpieza o de reposición de productos, además de la función de asesoramiento y atención de la clientela. Otro ejemplo podría ser el servicio de atención a domicilio, que además de ocuparse del bienestar de la persona atendida, realiza funciones de limpieza o de pequeñas reparaciones en el hogar.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas.

Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas. ¡Atención! Tenga en cuenta que hay puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por mujeres en los que no siempre se ha valorado este factor y, sin embargo, debería tenerse en cuenta. Por ejemplo, el puesto de personal administrativo requiere alternar entre distintas funciones: recepción de correspondencia, redacción de actas, relación con empresas y personas proveedoras, atención telefónica, etc.

A.2.2) Movimientos repetitivos.

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 6-8). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo. Es habitual la realización de movimientos repetitivos por, entre otros, el personal de línea de caja de supermercado, las personas dedicadas a la pintura, la limpieza, la confección, los servicios de peluquería y estética, la recolección hortofrutícola, el despiece cárnico, o la producción en cadena de montaje.

A.2.3) Esfuerzo visual.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado. Algunas actividades que requieren un esfuerzo visual significativo pueden ser la supervisión de pantallas, el trabajo con equipos informáticos o en condiciones de luz débil o excesiva, el uso de instrumentos ópticos (como microscopios o telescopios), el control aéreo, la radiología, el trabajo técnico de laboratorio, de inspección de calidad o el trabajo de precisión (como la enfermería, la costura o el ensamblaje de piezas pequeñas).

A.2.4) Esfuerzo auditivo.

Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo. Es frecuente la existencia de un esfuerzo auditivo significativo en actividades que requieren la identificación, distinción u ordenación de sonidos o palabras, como la música, incluyendo su enseñanza; la edición de sonido, la interpretación simultánea o la auscultación.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico.

Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa. Requieren, potencialmente, la realización de un esfuerzo mental significativo los puestos de trabajo que exigen una concentración en actividades complejas, monótonas, o que precisan una gran atención al detalle, como los del sector de la traducción o interpretación, el I+D+i, la solución de problemas complejos, la secretaría, la grabación de datos, el envasado hortofrutícola, la cirugía, el control de calidad de productos, o el control aéreo

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas. Requieren, con carácter habitual, la realización de un esfuerzo emocional significativo las profesiones que entran en contacto con clientela o con colectivos de especial vulnerabilidad (por ejemplo, en riesgo de exclusión social o en situación de enfermedad). Algunas de estas profesiones pueden ser las sanitarias, en especial las relacionadas con la psicología, de atención a personas dependientes, la educación y el trabajo social, o la atención al público.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación.

Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas. Puede encontrarse responsabilidad de organización y coordinación en la jefatura de obras, la gestión de proyectos, la dirección de operaciones, la coordinación territorial, los recursos humanos, las personas sobrecargos, los puestos de responsable de establecimiento comercial o de mando intermedio o las gobernantas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad.

Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas. Poseen responsabilidad de supervisión de resultados y calidad, entre otros, los puestos de mando intermedio, o las personas encargadas de cadenas de montaje, del control de calidad de productos, de las jefaturas de cocina, de sala, de compras, ventas o logística, o de la auditoría interna.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.

Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas. La responsabilidad sobre el bienestar de las personas se manifiesta, entre otras, en las actividades de cuidado, la atención sanitaria, la atención de las necesidades básicas, sociales y de ocio de personas de todas las edades, el fomento de su desarrollo físico o cognitivo, las labores de orientación, enseñanza o formación, o la vigilancia de la salud y seguridad tanto en el trabajo como en otros ámbitos.

A.6.2) Responsabilidad económica.

Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales. Existe responsabilidad económica, entre otros, en los puestos de trabajo que requieren el manejo de dinero (como personal de línea de caja de supermercado, caja bancaria, responsables de compras o dedicado a la contabilidad o la dirección financiera), la gestión de nóminas o la custodia, vigilancia y seguridad de los recursos empresariales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial.

Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo. Algunos puestos de trabajo en los que existe responsabilidad sobre información confidencial son los relacionados con la atención psicológica o sanitaria, la secretaría, las finanzas, el diseño de productos o procedimientos, el asesoramiento jurídico, la interpretación y traducción, la prevención de riesgos laborales o los recursos humanos.

A.7) AUTONOMÍA

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa. Son profesiones en las que se manifiesta este factor las relacionadas con la investigación, el diseño y mantenimiento de paisajes, la terapia ocupacional, la orientación laboral, la representación comercial o las ventas, la ayuda a domicilio, la limpieza de edificios y locales, las actividades de ocio y tiempo libre o la educación infantil.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.

Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos. Este subfactor se manifiesta en aquellas profesiones que implican la utilización de todo tipo de materiales y herramientas de trabajo, sean manuales o motorizadas, instrumentos de medición, instrumentos técnicos, vehículos, equipos informáticos o electrónicos, equipos para diagnóstico o de apoyo a la movilidad reducida, entre otros; como la investigación, la ingeniería, el control y uso de robots colaborativos, el análisis clínico o radiológico, el manejo de cajas registradoras, la informática, etc

C.1.2) Competencias digitales.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados. Las competencias digitales se manifiestan tanto en la utilización de programas informáticos de uso general (correo electrónico, procesamiento de textos o bases de datos, etc.) como programas específicos relacionados con las funciones del puesto de trabajo (diseño gráfico, gestión empresarial, programación, dibujo o modelado, edición de fotografía, audio o vídeo, desarrollo web, etc.)

C.1.3) Gestión de la diversidad.

Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad. Se requieren conocimientos específicos para la gestión de la diversidad en puestos de trabajo relacionados con la educación infantil o especial, la atención a la tercera edad, las actividades de ocio y tiempo libre, determinados puestos de trabajo con atención al público (como hostelería y turismo), el trabajo y la educación social, los recursos humanos, etc.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero.

Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo. Conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER), se considera un conocimiento básico de idioma extranjero el correspondiente a los niveles A1 y A2, un conocimiento medio el correspondiente a los niveles B1 y B2, y un conocimiento avanzado el correspondiente a los niveles C1 y C2

C.1.5) Formación no reglada.

Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada. Algunos ejemplos de formación no reglada pueden ser los cursos en materia de manipulación de alimentos, socorrismo, conducción de carretillas elevadoras, animación sociocultural y tiempo libre o adiestramiento animal.

C.1.6) Experiencia.

Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones. Son ámbitos en los que se requiere la renovación de los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, entre otros, los sectores sanitarios, incluyendo la veterinaria; tecnológicos, los relativos a la enseñanza o las profesiones relacionadas con el derecho, la investigación, la moda o la gestión de eventos

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza.

Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo. Requieren destreza puestos de trabajo relacionados con la fisioterapia, la música, el baile, el diseño de joyería o el deporte, la veterinaria, así como algunas profesiones tradicionales (encaje y bordado, costura, reparación de calzado, carpintería, panadería, herrería, trabajo del cristal), manufactura no automatizada en el ámbito industrial (elaborados del mar, conserva, textil), o recogida de frutos, frutas y verduras, entre otros

C.2.2) Minuciosidad.

Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son. Realizan trabajos minuciosos, por ejemplo, las personas dedicadas a la confección, el envasado hortofrutícola, el control de calidad, la auditoría de cuentas, la vigilancia de paneles en sectores industriales, la mecánica, el ensamblaje de componentes electrónicos, la cirugía o la farmacia.

C.2.3) Aptitudes sensoriales

Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso. Entre los puestos de trabajo que requieren el uso de aptitudes sensoriales se encuentran los relativos a la decoración de espacios, la elaboración de perfumes, la música, la cocina o la cata.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones.

Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones. Algunos sectores profesionales en que se requiere capacidad para plantear ideas y soluciones pueden ser la publicidad y el marketing, el periodismo, el diseño industrial, la investigación, el desarrollo de producto, la abogacía, el secretariado o la consultoría.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa.

Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia. Habitualmente requieren capacidad comunicativa para el desarrollo de su profesión las personas dedicadas a actividades como la docencia- y la orientación educativa, el periodismo, la atención sanitaria y a personas dependientes, los trabajos de cara al público, la atención telefónica, la gestión de equipos, la publicidad, las relaciones internacionales o la representación y el asesoramiento comercial.

C.3.2) Capacidad emocional.

Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas. Algunas actividades profesionales que suelen requerir capacidad emocional son la atención sociosanitaria y psicológica, la atención al público, la educación o el trabajo social, la enseñanza, los recursos humanos o la orientación educativa.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.). Precisan de capacidad de resolución de conflictos, usualmente, las profesiones dedicadas a la atención al público, la gestión de

reclamaciones, el cobro de deudas, la mediación, la conciliación, el arbitraje, la educación, el trabajo social o la gestión de equipos y recursos humanos.

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO

Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.

D.1.1) Condiciones físicas.

Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad). Suelen estar expuestos a condiciones físicas que conllevan riesgos materiales las personas que trabajan con animales, los puestos de manufactura en el ámbito del sector primario, el personal de mensajería y reparto, transporte, limpieza, tareas agrícolas, asistencia en establecimientos residenciales, recogida de residuos o de determinadas industrias (como las industrias química, alimentaria o farmacéutica).

D.1.2) Condiciones psicosociales.

Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática. Suelen estar expuestos a riesgos psicosociales, entre otros, el personal sanitario o de atención y ayuda a domicilio, o las personas dedicadas al trabajo o la educación social o la hostelería.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras.

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones.

Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.). Puede manifestarse en sectores como la limpieza, el transporte de personas y mercancías, el trabajo en empresas de producción o flujo continuo, la atención sanitaria de urgencia, la farmacia, la atención telefónica 24h, el comercio o la hostelería.

D.2.2) Desplazamientos y viajes.

Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración. Algunas profesiones que requieren la realización de desplazamientos o viajes son la representación comercial, la realización de visitas turísticas guiadas, el periodismo, la competición deportiva, la mensajería, la limpieza o la atención a domicilio”

Las conclusiones que se derivan, contenidas en los documentos de Auditoría Retributiva elaborados y analizados, **son las siguientes:**

GRUPO RAGA, S.A.U.

En GRUPO RAGA, S.A.U, tal y como se desprende del análisis realizado, se han identificado diferencias salariales entre hombres y mujeres en la empresa. Estas diferencias no se deben a una discriminación por razón de sexo, sino que están vinculadas principalmente a factores organizativos y de presencia efectiva en el trabajo. Durante el periodo analizado, las trabajadoras han tenido, en general, una menor permanencia efectiva en la empresa, tanto en términos de número de días trabajados como de porcentaje de jornada.

En consecuencia, al comparar los salarios en su forma efectiva, las cifras pueden mostrar una mayor disparidad al no tener en cuenta estas diferencias de jornada y tiempo trabajado, de ahí que se analicen los datos equiparados.

En el análisis de **datos equiparados** y/o anualizados globales éstos sitúan el promedio de brecha salarial en un 17% y en su mediana un 18%. En el caso de los datos equiparados promedios las brechas salariales son inferiores al 25% que alude el artículo 6 b) del Real Decreto 902/2020.

Estos datos se extraen del análisis de las Agrupaciones resultantes derivadas de la valoración de puestos. Se cuenta con seis agrupaciones, dentro de cada una de las cuales convergen varias categorías o puestos.

En las agrupaciones 4 y 1 se encuentran puestos feminizados y masculinizados; el resto de agrupaciones contienen puestos masculinizados.

Existen diversos convenios colectivos de aplicación, concentrándose más mujeres en centros en los que las condiciones del convenio son inferiores a otros. Asimismo, el complemento de antigüedad es uno de los determinantes en alguna agrupación; dicho complemento es mayor en importe a favor de los hombres, influyendo en ello la masculinización histórica del sector.

RAGA MEDIOAMBIENTE, S.A.U.

En RAGA MEDIO AMBIENTE se han identificado diferencias salariales entre hombres y mujeres en la empresa. Estas diferencias no se deben a una discriminación por razón de sexo, sino que están vinculadas principalmente a factores organizativos y de presencia efectiva en el trabajo.

Las mujeres que formaban parte de la plantilla de la empresa han trabajado menos días durante el periodo de referencia, por lo que han tenido, en general, una menor permanencia efectiva. También, en términos de porcentaje, han tenido un menor porcentaje de jornada en comparación con los hombres. De ahí que se analicen los datos equiparados.

En el análisis de **datos equiparados** y/o anualizados estos sitúan el promedio de brecha salarial en un 13% y en su mediana un 16%. En el caso de los datos equiparados promedios la brecha salarial es inferior al 25% que alude el artículo 6 b) del Real Decreto 902/2020.

De igual manera, el complemento de antigüedad es mayor en los hombres que en las mujeres, al ser aquellos, en su mayoría, personal de oficios, con antigüedad muy superior a la de las mujeres.

De las seis agrupaciones recogidas, solo se encuentran puestos feminizados y masculinizados en la agrupación 4 y 1. Los hombres suponen un 87,12%, por lo que, al ocupar un mayor número de puestos, presentan una mayor puntuación en cómputo general.

RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.A.U.

En esta entidad se agrupa el personal de Dirección del grupo y delegados/as, lo que puede implicar que estas personas empleadas tengan un nivel salarial más alto debido a sus responsabilidades y el nivel jerárquico en la organización.

Se advierte, un gran número de puestos de responsabilidad, algunos de alto valor estratégico, ocupados por una única persona, por lo que presentan, a tenor de las explicaciones de las brechas, condiciones económicas pactadas en función de las responsabilidades asumidas.

En el análisis de *datos equiparados* y/o anualizados el promedio y mediana de brecha salarial se sitúa en un 23%. Pese a esa brecha, del análisis realizado se comprueba que ninguna agrupación considerada individualmente alcanza el 25%.

De ese análisis realizado se comprueba que, en general, los puestos de mayor responsabilidad están ocupados principalmente por hombres y los porcentajes resultantes en cada Agrupación proceden de que, en algunos supuestos, aun tratándose de una misma agrupación, en ella hay diversidad de puestos integrados en diferentes áreas, pudiendo generarse brecha a favor de hombre o de mujer. Así, por ejemplo, en las Agrupaciones 5-6 hay puestos que, en global, se encuentran en la misma agrupación, pero que, en cuanto a “puntos” cuentan con claras diferencias atendiendo a las características de esos distintos puestos. En la agrupación 7, por su parte, la diferencia se debe a que hay dos puestos (en especial uno) de alto valor estratégico y experiencia en el sector.

Por otro lado, gran parte de los puestos se ocupan por personal de nueva incorporación influyendo en ello el valor de mercado, o la vinculación a empresas del sector. Por tanto, en este caso, la antigüedad en la empresa no tiene impacto en media y mediana de los puestos.

De las seis agrupaciones recogidas, a excepción de la 1 y la 8 (puestos masculinizados), en todas las demás se encuentran puestos feminizados y masculinizados.

A la vista de todas las conclusiones anteriores, para implementar el plan de acción de la auditoría retributiva, se han establecido objetivos, actuaciones, cronograma, seguimiento y responsables, que se concretan en las medidas del área de actuación “5.5. Medidas Sistema Retributivo” del presente Plan de Igualdad, cuyo seguimiento corresponde a las personas designadas por la empresa y a la Comisión de Seguimiento del Plan.

3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

En GRUPORAGA se advierte una diferencia entre los contratos indefinidos a tiempo completo, donde el total de hombres es un 11,21% más que el total de las mujeres en la misma banda. E igualmente la parcialidad en los contratos indefinidos es un 11% superior en las mujeres teniendo en cuenta la totalidad de cada sexo.

Tras el análisis de las modalidades contractuales en RAGA MEDIO AMBIENTE se advierte una mayor temporalidad y parcialidad en la contratación de mujeres. Aunque el porcentaje de contratos indefinidos es ligeramente superior en el caso de las mujeres.

Por tanto, se debe fomentar la transformación de jornadas parciales a jornadas completas para las mujeres.

En RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U. no parecen existir diferencias sustanciales respecto a la modalidad de las contrataciones, siendo la contratación indefinida la de aplicación generalizada.

Se recomienda implantar un procedimiento de “*entrevista de salida*”, para el personal interno, que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, principalmente en situaciones de bajas voluntarias.

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas voluntarias con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo.

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

GRUPORAGA cuenta con una plantilla que se sitúa en un 46,07% del total, entre los 46 y los 59 años, seguida en un 23,31% entre los 36 y 45 años.

RAGA MEDIO AMBIENTE cuenta con una plantilla que se sitúa en un 53,82% del total, entre los 46 y los 59 años, seguida en un 34,85% entre los 36 y 45 años.

RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U. cuenta con una plantilla que se sitúa, en un 53,66% de la plantilla (26,32% mujeres y 73,68% hombres), entre los 45 y los 59 años.

Se recomienda realizar campañas de difusión y concienciación sobre la corresponsabilidad en el hogar para fomentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres y dejar de asociar el cuidado a roles femeninos para su actualización como medida del Plan de Igualdad.

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se negociará en Comisión Negociadora un procedimiento específico (diferenciado del protocolo de acoso laboral) para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, prestando especial atención a las violencias sexuales en el ámbito digital. El objetivo es dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este tipo de acosos que requiere ser revisado para su actualización.

Es fundamental difundir este documento entre la plantilla y ofrecer una posición de tolerancia cero ante este tipo de comportamientos en la empresa.

3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO

Se recomienda el diseño, elaboración e implementación de un procedimiento para abordar este ámbito.

Es aconsejable establecer un programa de difusión de tolerancia cero frente a la violencia de género y de los derechos que por normativa asisten a quien la sufre, así como aquellos de mejora que pudieran implementarse por parte de GRUPO RAGA, RAGA MEDIOAMBIENTE y RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U.

3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE

Se advierte el uso del lenguaje masculino genérico para referirse a ambos sexos en las comunicaciones públicas y documentos corporativos aportados por la empresa.

Se aconseja revisión de las herramientas de comunicación interna y externa de GRUPORAGA, RAGA MEDIO AMBIENTE y RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U. desde la perspectiva de género.

Se aconseja la realización de una campaña de sensibilización para el uso no sexista del lenguaje, trasladando recomendaciones para su uso en GRUPORAGA, RAGA MEDIO AMBIENTE y RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U.

Igualmente, es importante que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de GRUPORAGA, RAGA MEDIO AMBIENTE y RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U. reciban formación y apoyo técnico para su implementación en los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

5. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

GRUPO RAGA designará a las personas cuyo papel será el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración y/o seguimiento del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa. Además de apoyar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo.

La COMISIÓN NEGOCIADORA es la estructura paritaria (Empresa y Sindicatos) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad.

Integrantes de la Comisión Negociadora:

Por la parte empresarial:

- Isabel Pimiento Miranda
- Rodrigo Utrilla García
- Manuel Rodríguez-Galíndez Beltrán

Por la Representación social:

- Por FeSP-UGT: Eva Martínez Ambite, representante del sindicato FeSP-UGT
Angel Culebras Culebras, como representante de FeSP-UGT.
- Por CCOO del Hábitat: Natalia Galán Armero, representante del sindicato CCOO del Hábitat.
Jesús Torrado Macarro, como representante de CCOO del Hábitat.
- Por CSIF: Mercedes Amézaga López, representante de CSIF.
Iban Durán Mellado, como representante de CSIF
- Por SSP: Juan Diego Moreda Nieto, representante de SSP

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Dirección de las empresas que integran Grupo RAGA, con la intención de dar la misma protección y garantizar los mismos derechos a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las empresas de Grupo Raga (GRUPORAGA, RAGA MEDIO AMBIENTE, RICOTECA), decidió promover la negociación de un Plan de Igualdad de Grupo, siendo este de aplicación para todas las personas trabajadoras y en todas las Empresas, incluso en aquellas en las que no es obligatorio contar con un Plan de Igualdad, como el caso de RICOTECA, por entender que, pese a no existir obligación en todas ellas, ello resulta favorecedor para la plantilla.

La parte social acepta esta propuesta y, por ende, se constituye formalmente la comisión negociadora del nuevo Plan de Igualdad que será de aplicación a todas las empresas del Grupo RAGA.

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de Grupo RAGA resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras, tanto de la empresa GRUPORAGA, RAGA MEDIO AMBIENTE y RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U., 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.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El Plan de Igualdad de RAGA resulta de aplicación, por tanto, en todos los centros de trabajo de Grupo RAGA, es decir, tanto de la empresa GRUPORAGA, RAGA MEDIO AMBIENTE 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.

Centro de trabajo entidad (diagnóstico)	Ámbito Nacional - Provincias:	Plantilla	Plantilla	"GRUPO" Por provincias	Trabaj.
GRUPO RAGA, S.A.U.	Madrid	41	369	Almería	48
	Barcelona	1		Barcelona	8
	Zaragoza	14		Cádiz	107
	Teruel	2		Guadalajara	27
	Murcia	1		Madrid	93
	Málaga	61		Málaga	141
	Almería	21		Murcia	7
	Sevilla	3		Sta. Cruz Tene	36
	Cádiz	107		Sevilla	4
	Toledo	55		Teruel	2
	Guadalajara	27		Toledo	55
	Tenerife	36		Zaragoza	14
RAGA MEDIOAMBIENTE, S.A.U.	Madrid	14	132		
	Barcelona	7			
	Almería	27			
	Málaga	78			
	Murcia	5			
	Sevilla	1			
RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U.	Madrid	38	41		
	Málaga	2			
	Murcia	1			
TOTAL:			542	Total:	542

ÁMBITO TEMPORAL:

El presente Plan tiene una vigencia de 4 años, esto es, desde el 01 de julio de 2025 hasta el 30 de junio de 2029, procediéndose a la solicitud de su registro.

Nueve meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en las áreas analizadas en el Diagnóstico de Situación:

- 7.1. Área de gestión organizativa / Compromiso con la igualdad.
- 7.2. Área de acceso al empleo: selección y contratación.
- 7.3. Área de promoción profesional.
- 7.4. Área de formación.
- 7.5. Área de retribuciones.
- 7.6. Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- 7.7. Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo
- 7.8. Área de Salud Laboral
- 7.9. Área Protección ante la Violencia de Género
- 7.10. Área de comunicación / uso del lenguaje
- 7.11. Área de seguimiento

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones agrupadas en medidas.

8. MEDIDAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de “*Acciones Positivas*” para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: “*Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se 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*”.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de “*Acciones Positivas*” al mundo privado al decir textualmente: “*También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley*”.

Una vez llevado a cabo el diagnóstico, en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las acciones positivas que articulan el Plan de Igualdad de GRUPO RAGA, y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Acción:** Denominación de la acción y se describe de forma esquemática la acción a llevar a cabo.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna una persona responsable del cumplimiento de cada acción a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.
- **Recursos materiales:** se permite establecer los recursos materiales necesarios conocidos a priori para garantizar la ejecución de la acción o se llevará a cabo su asignación.
- **Comunicación:** se identifica canal de comunicación.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuestas, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:
 - **De resultados:** permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
 - **De proceso:** si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.
 - **De impacto:** grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.
- **Temporalización:** periodo de ejecución de la acción.

Se incorporarán otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:

- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** estableciendo 3 niveles.
- **Resultados obtenidos:** descripción de estos.
- **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución
- **Acta Comisión nº:** donde se ha realizado seguimiento de la acción.

A1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO/ COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial.

Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla de la empresa.

CÓDIGO DE ACCIÓN A.1.1

ACCIÓN: Publicar el plan de igualdad en la intranet y web, y envío al mail de los trabajadores y trabajadoras, y realizar campaña de divulgación de éste, difundiendo la cultura empresarial comprometida con la igualdad.

Persona/as responsable/s	RRHH / Dpto. Comunicación.
Recursos materiales	Asumida por Departamento de RRHH y Comunicación.
Comunicación	Información a la plantilla.
Indicadores	- Confirmación de los centros de trabajo de la recepción y comunicación de la existencia del plan de igualdad para asegurar su difusión. - N.º subrogaciones / N.º de envíos.
Temporalización	Durante el primer trimestre a partir de la aprobación del Plan de Igualdad y a mitad de su vigencia.

CÓDIGO DE ACCIÓN A.1.2

ACCIÓN: Habilitar una dirección de correo específica para cuestiones del plan de igualdad, que gestionará el departamento de RRHH. Se designarán la/s persona/s responsables en igualdad que gestione el Plan y participe en su implementación.

Persona/as responsable/s	RRHH / Dpto. Comunicación.
Recursos materiales	Asumida por Departamento de RRHH y Comunicación.
Comunicación	Información a la plantilla.
Indicadores	-Comunicación realizada. -Formación de la persona/s.
Temporalización	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.

A2.A: MEDIDAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Ampliar la revisión de los procedimientos de selección y de contratación para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades basados en criterios objetivos y contribuir a la composición proporcional de la plantilla.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.2.1.

ACCIÓN: Revisión de los procedimientos de selección desde la perspectiva de género, para evitar cualquier discriminación por sexo, asegurando transparencia y objetividad.

Persona/as responsable/s	RRHH.
Recursos materiales	Asumida por el Departamento de RRHH.
Comunicación	Se comunicará su implantación a las personas destinatarias.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de canales de publicación y porcentaje disgregado por sexo de candidaturas de cada uno. - Porcentaje de mujeres y hombres que optan a entrevista entre el total de candidaturas. - Creación de una plantilla de valoración con criterios establecidos previamente. - Registro anual de candidaturas por sexo: nº de candidaturas / nº de personas finalmente contratadas para cada vacante.
Temporalización	En el primer año de vigencia del Plan.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.2.2.

ACCIÓN: Utilizar un procedimiento estándar y objetivo de reclutamiento y selección.

Persona/as responsable/s	RRHH y Departamentos con competencias en selección de personal.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Se comunicará su implantación a las personas destinatarias.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de Procedimiento modificado respecto a los criterios de la medida. - Comunicación de la obligatoriedad de cumplimiento del procedimiento.
Temporalización	En los procesos de selección de personal a partir primer año desde la vigencia del Plan de Igualdad.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.2.3.

ACCIÓN: Priorizar, en condiciones equivalentes de idoneidad para el puesto, a las candidaturas femeninas para los procesos de contratación en puestos masculinizados.

Persona/as responsable/s	RRHH y Departamentos con competencias en selección de personal.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Información desagregada de las nuevas contrataciones por género y categoría profesional. - Nº de veces que se da condiciones equivalentes de idoneidad y nº de veces que se aplica la medida de acción.
Temporalización	En los procesos de contratación de personal a partir primer año desde la vigencia del Plan de Igualdad y donde exista infrarrepresentación.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.2.4.

ACCIÓN: Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, si resulta posible, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.

Persona/as responsable/s	RRHH y Departamentos con competencias en selección de personal.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Se comunicará su implantación a las personas destinatarias.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Muestreo de al menos un 10% de las ofertas.
Temporalización	En los procesos de selección de personal a partir primer año desde la vigencia del Plan de Igualdad.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.2.5

ACCIÓN: Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de igualdad establecida según el principio de igualdad requiriéndoles a adoptar y promover los mismos principios de igualdad.

Persona/as responsable/s	RRHH / Dpto. Comunicación / Sist. Normativos.
Recursos materiales	Asumida por Departamento de RRHH, Comunicación y Sistemas Normativos.

Comunicación	Información a entidades colaboradoras.
Indicadores	Nº de empresas informadas sobre nº empresas proveedoras.
Temporalización	Durante el primer año de vigencia a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.2.6

ACCIÓN: Fomentar la participación de mujeres en puestos masculinizados. Las ofertas de empleo incluirán mensajes que animen a las mujeres a postular, reforzando el compromiso de la empresa con la igualdad.

Persona/as responsable/s	RRHH y Departamentos con competencias en selección de personal.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Se comunicará su implantación a las personas destinatarias.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Muestreo de al menos un 10% de las ofertas.
Temporalización	En los procesos de selección de personal a partir primer año desde la vigencia del Plan de Igualdad.

A2.B: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Eliminar denominaciones masculinas o femeninas en los puestos de trabajo, o, grupos profesionales, utilizando términos neutros en sus denominaciones.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A2.B.1.

ACCIÓN: Revisión de categorías profesionales y/o puestos, para establecer, donde sea necesario, términos neutros en sus denominaciones.

Persona/as responsable/s	RRHH y Departamentos con competencias.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Se comunicará su implantación a las personas destinatarias.

Indicadores	Muestreo de categorías profesionales.
Temporalización	Doce meses a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.

A.3: MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Garantizar que el criterio para el desarrollo profesional en la empresa sea la valía profesional de las personas candidatas al puesto, incorporando la perspectiva de género en los procesos de promoción, fomentando la presencia del sexo infrarrepresentado en la promoción de puestos.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.3.1.	
ACCIÓN: Actualización de la información curricular de cara a procesos de promoción mediante solicitud de información curricular del personal de la plantilla.	
Persona/as responsable/s	RRHH.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Se colgará de la intranet de la Empresa y tableros de los centros.
Indicadores	Porcentaje de personas que han actualizado sus datos formativos respecto al total de la plantilla, teniendo en cuenta el sexo.
Temporalización	Durante el segundo semestre a partir de la aprobación del Plan de Igualdad.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.3.2.	
ACCIÓN: Utilizar un procedimiento de promoción objetivo y transparente. Se implementará un sistema basado en competencias y conocimientos, libre de sesgos hacia un sexo u otro.	
Persona/as responsable/s	RRHH y Departamentos con competencias en selección de personal.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Se comunicará su implantación a las personas destinatarias.

Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Documento de Procedimiento modificado respecto a los criterios de la medida. -Comunicación de la obligatoriedad de cumplimiento del procedimiento.
Temporalización	En los procesos de promoción de personal a partir dos años desde la vigencia del Plan de Igualdad.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.3.3.	
ACCIÓN: Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), por los medios de comunicación habituales del grupo empresarial, así como de los requisitos para promocionar para asegurar que llega a toda la plantilla.	
Persona/as responsable/s	RRHH y Departamentos con competencias en selección de personal.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Se comunicará su implantación a las personas destinatarias.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	-Procedimiento elaborado. -Revisión del cumplimiento: N.º de vacantes publicadas siguiendo sus pautas.
Temporalización	En los procesos de promoción de personal a partir dos años desde la vigencia del Plan de Igualdad.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.3.4.	
ACCIÓN. Establecer que, en igualdad de condiciones, e idoneidad se prioricen las candidaturas de promoción de mujeres en caso de puestos con infrarrepresentación femenina.	
Persona/as responsable/s	RRHH y Departamentos con competencias en gestión de personas.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Nº de procesos en los que se ha aplicado la medida. Resultado de estos.
Temporalización	Acción para implementar a partir del primer año desde la aprobación del Plan en los puestos de trabajo con infrarrepresentación.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.3.5.

ACCIÓN. Disponer de información estadística anual, desagregada por sexo, de los procesos para las diferentes promociones.

Persona/as responsable/s	RRHH y Departamentos con competencias en selección de personal.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- N ^a de candidaturas por sexo para cada vacante por puesto. - N ^o de personas finalmente promocionadas por puesto.
Temporalización	En los procesos de promoción de personal a partir primer año desde la vigencia del Plan de Igualdad.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.3.6

ACCIÓN: Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre áreas de mejora.

Persona/as responsable/s	RRHH y Departamentos con competencias en selección de personal.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Informe de número personas rechazadas e informadas.
Temporalización	En los procesos de promoción de personal a partir primer año desde la vigencia del Plan de Igualdad.

A4: MEDIDAS DE FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación.

Asegurar el acceso a la formación a todos los niveles de la plantilla.

Garantizar la formación en igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, sensibilizando a la plantilla para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.4.1.

ACCIÓN: Incluir en el Plan de Formación acciones formativas de sensibilización en materia de igualdad de género, estereotipos de género y acoso sexual y por razón de sexo para la plantilla.

Persona/as responsable/s	Dpto. RRHH
Recursos materiales	A determinar
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación de la plantilla.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas realizadas por target - % plantilla formada/año por target - Nº horas de formación impartidas - Registros de las mismas. - Contenido
Temporalización	Formación a toda la plantilla en los dos primeros años desde la aprobación del Plan de Igualdad.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.4.2.

ACCIÓN: Impartir al personal involucrado en el proceso de selección, contratación, clasificación profesional y promoción formación en igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y por razón de sexo para asegurar la gestión de personas y su aplicación a través de la perspectiva de género.

Persona/as responsable/s	Dpto. RRHH.
Recursos materiales	A determinar.
Comunicación	Correo electrónico a las Personas destinatarias.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones formativas de igualdad realizadas. - % del target ha recibido la formación. - Registro de acreditaciones obtenidas.
Temporalización	A partir del segundo año una vez aprobado el Plan.

A5: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.5.1.

ACCIÓN: Realizar seguimiento del registro retributivo para garantizar la aplicación objetiva de la política salarial y realizarlo anualmente.

Persona/as responsable/s	RRHH.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	En el informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> – Identificación de los conceptos retributivos de la empresa. – Informe de Seguimiento anual del registro retributivo Segmentación de conceptos para estudiar la distribución por sexo
Temporalización	– Seguimiento anual del registro retributivo tras finalización de cada año (trimestre sig. año).

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.5.2.

ACCIÓN: Realización de una Auditoría Salarial a mitad de vigencia del Plan de Igualdad.

Persona/as responsable/s	RRHH.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	En el informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad.
Indicadores o evidencias	La auditoría salarial.
Temporalización	Tras el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.

A6: MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Incorporar la perspectiva de igualdad de género, garantizando unas condiciones laborales y un entorno sin sesgo o discriminación por género.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.6.1

ACCIÓN: Implantar un procedimiento de “entrevista o cuestionario de salida” en caso de bajas voluntarias para analizar los motivos de la baja, desagregados por sexo.

Persona/as responsable/s	RRHH.
Recursos materiales	Dpto. RRHH/Dpto. Sist. Normativos.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> – Tasa de participación en entrevistas de salida, desglosada por sexo. Estudio de la relación entre los motivos de baja, sexo y los puestos masculinizados. – Porcentaje de bajas voluntarias con motivos atribuidos a falta de igualdad o discriminación. – Porcentaje de personas que mencionan problemas relacionados con conciliación laboral, desglosado por sexo.
Temporalización	<p>El procedimiento "entrevista de Salida" el primer semestre una vez implantado el Plan de Igualdad.</p> <p>Medida a solicitar, de forma voluntaria, a todas las personas que causen baja de forma voluntaria.</p>

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.6.2.	
ACCIÓN: A equivalentes condiciones de idoneidad y capacitación se priorizará el aumento de jornada de las mujeres con jornadas parciales ante las vacantes de jornada completa	
Persona/as responsable/s	RRHH y Departamentos con competencias en selección de personal.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Número de personas desagregadas por sexo que: - Pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo. - Tienen un aumento de jornada en los contratos a tiempo parcial. - Los que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.
Temporalización	A la finalización de cada año.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.6.3.	
ACCIÓN: Realizar un seguimiento de la distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato y jornada, y de las nuevas contrataciones.	
Persona/as responsable/s	RRHH y Departamentos con competencias en selección de personal.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Distribución de la plantilla por sexo y tipo de contrato. Incorporaciones por sexo y tipo de contrato diferenciando nuevas contrataciones de subrogaciones.
Temporalización	A la finalización de cada año.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.6.4.	
ACCIÓN: Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a los movimientos de la plantilla, y de nuevas incorporaciones, (transformación contratos y/o jornada), desagregados por sexo.	
Persona/as responsable/s	RRHH y Departamentos con competencias en selección de personal.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	No procede.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Informe anual.
Temporalización	A la finalización de cada año.

A7: MEDIDAS PARA EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fomentar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla, incidiendo en las medidas de conciliación a los hombres trabajadores de la empresa.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7.1.

ACCIÓN: Revisión e implantación de la ventana de horario flexible en oficinas y puestos de trabajo compatibles, y comunicar la misma.

Persona/as responsable/s	RRHH / Responsables de servicio – Departamento.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Medios habituales de comunicación (ej. mail).
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas con horario flexible / Nº personas autorizadas a posibilidad de flexibilidad horaria. - Encuestar a la plantilla para medir el porcentaje de empleados que están al tanto de la implementación de la ventana de flexibilidad. - Analizar registros sobre quiénes y cuántos empleados adoptan la medida.
Temporalización	Primer año desde la publicación del Plan. Y, durante la vigencia del plan, cada dos años.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7.2.

ACCIÓN: Potenciar el uso de las nuevas tecnologías de la información, por ejemplo, videoconferencias, siempre que sea posible para evitar desplazamientos o viajes.

Persona/as responsable/s	Departamento TIC.
Recursos materiales	servicio dpto. TIC.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Inversión en medios informáticos y redes para mejorar el uso de tecnología. - Recopilación información reuniones telemáticas.
Temporalización	Medida vigente en la empresa desde la aprobación del Plan.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7.3	
ACCION: Para favorecer el equilibrio entre la vida personal y laboral de la plantilla, posibilidad de unir las vacaciones al permiso de nacimiento / adopción de una hija/o siempre que lo permita la organización del trabajo.	
Persona/as responsable/s	RRHH.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación a la plantilla.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de comunicaciones de solicitud. - Personas que adoptan la medida (nº situaciones totales / personas que hacen uso).
Temporalización	Medida vigente en la empresa desde la aprobación del Plan.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7.4.	
ACCIÓN: Posibilitar, en caso de personal con antigüedad mínima de un año en la compañía, excedencia con reserva de puesto de trabajo, de hasta dos meses, para las personas en trámites de adopciones internacionales o nacionales.	
Persona/as responsable/s	Departamento RRHH/Dpto. correspondiente.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	A través de los medios habituales.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de solicitudes/total plantilla. - Sexo de solicitantes/total plantilla.
Temporalización	Medida vigente en la empresa a partir primer año de la aprobación del Plan.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7.5.	
ACCIÓN: Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, emails, web, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre la corresponsabilidad.	
Persona/as responsable/s	Dpto. RRHH/ Comisión de Seguimiento.
Recursos materiales	Valoración en momento de realización.
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> -Número de hombres que asistieron a jornadas, talleres, o respondieron encuestas de sensibilización / Total de hombres en la plantilla x 100. -Número de hombres que calificaron como útil/relevante la campaña / Total de hombres que respondieron la encuesta x 100. -Número de acciones realizadas (emails, jornadas, folletos, etc.) / Número total de acciones planificadas x 100
Temporalización	Se realizará al menos 1 campaña al año.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7.6.	
ACCIÓN: Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...) no vean frenado el desarrollo de su Carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución: comunicar explícitamente en las campañas informativas y de sensibilización este compromiso.	
Persona/as responsable/s	RRHH / Responsables de obra/serv. – Departamento.
Recursos materiales	Valoración en momento de realización.
Comunicación	En las campañas de información y de sensibilización sobre las medidas de conciliación disponible.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Numero de comunicaciones del compromiso de la empresa/el número de campañas realizadas. - Número de personas promocionadas que utilizaron permisos o medidas de conciliación / Total de personas promocionadas x 100.
Temporalización	Medida vigente en la empresa desde la aprobación del Plan.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7.7	
ACCIÓN: Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. Se exceptuará supuesto de formación externa requerida que haya resultado inviable en horario laboral, procediéndose a revisar las posibilidades para su desarrollo.	
Persona/as responsable/s	Dpto RRHH.
Recursos materiales	Coste económico incluido en la Formación.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de horas realizadas en horario laboral / nº de horas de formación total. - Nº de horas realizadas fuera del horario laboral / nº de horas de formación total.
Temporalización	Medida vigente en la empresa desde la aprobación del Plan.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7.8	
ACCIÓN: Análisis anual del uso de las medidas de conciliación disgregadas por sexo.	
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/RRHH.
Recursos materiales	Asume Dpto. RRHH.
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación (mail, tablones de centros).

Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro del acceso y uso de todas las medidas de conciliación (reducción de jornada, adaptación horaria teletrabajo, permisos parentales, flexibilidad horaria, etc.) y clasifique los datos por sexo y grupo profesional. - N° solicitudes de adaptación horaria, aceptación/denegación y causa de ésta última. - Evaluar la evolución del uso de medidas de conciliación por parte de los hombres, respecto al total de la plantilla, para identificar tendencias, mejoras o retrocesos.
Temporalización	El primer semestre del año siguiente al registro.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7.9

ACCIÓN: Flexibilizar el permiso retribuido por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ejercerse en cualquier momento, siempre y cuando permanezca vigente dicha circunstancia (hospitalización o reposo domiciliario), debiendo ésta acreditarse, y siempre que se realice en días continuados (seguidos), debiendo preavisar cuando sea posible con al menos tres días de antelación al inicio en estos términos.

Persona/as responsable/s	Dpto RRHH.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - N° solicitudes y número de personas por sexo que lo ejercen en las que se pide la flexibilización.
Temporalización	Medida vigente en la empresa desde la publicación del Plan.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7.10

ACCIÓN: Flexibilizar la ausencia al puesto de trabajo para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, pudiendo acogerse, en el siguiente orden y con un preaviso de mínimo 5 días de antelación:

1. Permiso retribuido con un máximo de 6 horas al año.
2. Adicionalmente, permiso no retribuido por un máximo de 5 jornadas completas al año.

Persona/as responsable/s	Dpto RRHH.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Numero de trabajadoras que lo solicitan.
Temporalización	Medida vigente en la empresa desde la publicación del Plan.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7.11

ACCIÓN: Permiso retribuido para el acompañamiento a consulta médica de especialista a familiares de primer grado

Previo aviso, y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de familiares de primer grado al médico especialista de la Seguridad Social, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la consulta se tendrá un máximo de 6 horas al año.

Persona/as responsable/s	Dpto RRHH.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Nº de solicitudes y nº de personas que lo ejercen por sexo.
Temporalización	Medida vigente en la empresa desde la publicación del Plan.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7.12

ACCIÓN: Reducción de jornada y/o adaptación de ésta temporalmente por estudios oficiales (siempre que existan turnos que lo posibilite). Se podrá acceder a esta medida en caso de solicitudes que cumplan con los siguientes requisitos:

- que la organización del trabajo lo permita y sea compatible con el puesto,
- los estudios estén relacionados con el puesto de trabajo o para el desarrollo profesional en la organización,
- tener antigüedad mínima 2 años

Se podrá admitir siempre que no genere que, su aplicación, requiera tener que desplazar de zona de trabajo a la nave a la persona que se acoge a ella, o que de la zona de trabajo al lugar de salida haya más de 15 minutos a pie.

Persona/as responsable/s	Dpto RRHH.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Nº de solicitudes y nº de personas que lo ejercen por sexo.
Temporalización	Medida vigente en la empresa desde la publicación del Plan.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7. 13

ACCIÓN: Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas, con antigüedad mínima en plantilla de dos años, que tengan a su cargo familiares de primer grado dependientes (con niveles de dependencia grado 2 o 3, debidamente acreditada).

Y ello siempre que la organización del centro lo permita y sea compatible con el puesto que viene desarrollando la persona que lo solicita.

Persona/as responsable/s	Dpto RRHH.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Nº de solicitudes y nº de personas que lo ejercen por sexo.
Temporalización	Medida vigente en la empresa desde la publicación del Plan.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7. 14

ACCIÓN: Excedencia, con reserva de puesto de trabajo, en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, con una duración máxima de 1 mes desde el hecho causante.

Persona/as responsable/s	Dpto RRHH.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Nº de solicitudes y nº de personas que lo ejercen por sexo.
Temporalización	Medida vigente en la empresa desde la publicación del Plan.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.7. 15

ACCIÓN: La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora.

Persona/as responsable/s	Dpto RRHH.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Nº de solicitudes y nº de personas que lo ejercen por sexo.
Temporalización	Medida vigente en la empresa desde la publicación del Plan.

A8: MEDIDAS PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Materializar el compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.
 Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo.
 Hay que asegurar que se dispone de los procedimientos y medios necesarios para prevenir, detectar y actuar ante situaciones o conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.8.1

ACCIÓN: Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Persona/as responsable/s	Dirección General/Comisión de Seguimiento.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Canales habituales de la empresa garantizando que llegue al 100% de la plantilla.
Indicadores	Compartir y difundir la declaración de la empresa en los canales de comunicación activos, como intranet, tabloneros de anuncios, emails corporativos o boletines.
Temporalización	Durante el primer semestre después de la aprobación del Plan de Igualdad.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.8.2.

ACCIÓN: Realizar formación a la plantilla para la prevención de las violencias sexuales, incorporando el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Persona/as responsable/s	Responsable PRL/RRHH.
Recursos materiales	Según presupuesto.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - % de la plantilla formada en el primer año. - Nº de acciones formativas en materia de prevención de conductas de acoso - Contenido
Temporalización	A partir del inicio de la vigencia del plan de igualdad.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.8.3.	
ACCIÓN: Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.	
Persona/as responsable/s	Dpto. Comunicación / Dpto. RRHH.
Recursos materiales	Valoración en momento de realización.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un registro de los canales y fechas en los que la declaración fue difundida a la plantilla. - Registro sobre los acuses de recibo de los RLPT de los centros que proceda.
Temporalización	Durante el primer trimestre tras aprobación del Plan de Igualdad.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.8.4.	
ACCIÓN: Presentar a la Comisión de Seguimiento informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y por razón de sexo y su resolución, así como el número de denuncias presentadas desglosado por género.	
Persona/as responsable/s	RRHH.
Recursos materiales	No procede.
Comunicación	Informe anual.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - N° de denuncias presentadas. - N° de procesos iniciados / N° de procesos resueltos.
Temporalización	Seguimiento anual.

A9: MEDIDAS DE SALUD LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.9.1.	
ACCIÓN: Realización de revisiones de evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y, en su caso, establecer protocolos que corresponda.	
Persona/as responsable/s	Responsable PRL.

Coordina	Dpto. RRHH/PRL.
Recursos materiales	Valoración en momento de realización.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de revisión de evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y/o envíos actualización evaluaciones de riesgos. - Registro sobre los acuses de recibo de los RLPT de los centros que proceda.
Temporalización	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.9.2.	
ACCIÓN: Difundir el protocolo de riesgo durante el embarazo y la lactancia y su distribución al personal en estas situaciones.	
Persona/as responsable/s	Responsable PRL.
Recursos materiales	Valoración en momento de realización.
Comunicación	Correo electrónico o medios habituales en el centro.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicaciones realizadas del propio protocolo. - Número total de puestos adaptados/número total de situaciones de embarazo. - Numero de tramitación de situaciones de riesgo durante el embarazo/ número total de embarazadas.
Temporalización	Se realizará durante el primer semestre de la aplicación del Plan, y será implantado desde entonces.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.9.3.	
ACCIÓN: Comunicación a los/las responsables de los centros, como recordatorio, de la necesidad de adaptar el vestuario del personal en caso de situaciones de embarazo.	
Persona/as responsable/s	Responsable PRL.
Recursos materiales	Valoración en momento de realización.
Comunicación	Correo electrónico o medios habituales en el centro.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicaciones realizadas del propio protocolo. - Numero de adaptaciones del vestuario/ Numero de embarazadas.
Temporalización	Se realizará durante el primer trimestre de la aplicación del Plan, y será implantado desde entonces.

A10: MEDIDAS DE PROTECCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Divulgar los derechos establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.10.1.

ACCIÓN: Campaña de información del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer para concienciar a la plantilla; se realizará a través de los canales habituales de información.

Persona/as responsable/s	Dpto. RRHH.
Coordina	Dpto. RRHH.
Recursos materiales	Valoración en momento de realización.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Registros de difusión del departamento encargado. - Registro sobre los acuses de recibo de los RLPT de los centros que proceda. - Diseñar pósteres, infografías, o, videos explicativos en lenguaje sencillo y directo.
Temporalización	Anual puntual.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.10.2.

ACCIÓN: Poner a disposición de las personas trabajadoras la información sobre derechos previstos para víctimas de violencia de género.

Persona/as responsable/s	Dpto. RRHH.
Coordina	Dpto. RRHH.
Recursos materiales	Valoración en momento de realización.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de consultas realizadas. - Evidencia de que la información ha sido difundida a través de los canales establecidos: - Correos enviados (en caso de empleados que usen email). - Carteles o materiales informativos visibles en espacios comunes. - Documentos entregados a los empleados (manuales o guías).
Temporalización	A partir del primer trimestre de inicio de la vigencia del plan.

A11: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN / USO DEL LENGUAJE

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Difundir todos los compromisos adquiridos y las actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla.

Contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de la cultura empresarial en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo internos y externo.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.11.1

ACCIÓN: Formación en uso no sexista del lenguaje, principalmente al personal con competencias en comunicación y gestión de personas.

Persona/as responsable/s	Dpto.RRHH.
Recursos materiales	Valoración en momento de realización.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que se ha formado en el uso no sexista del lenguaje. - Comunicaciones realizadas.
Temporalización	Formación a partir del segundo año de la implantación del PI.

A12: MEDIDAS PARA REDUCIR LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde las mujeres estén subrepresentadas.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.12.1

ACCIÓN: Se contactará con centros, entidades y organismos formativos para intentar disponer de candidaturas femeninas en los puestos de trabajo cuyo perfil se adapte a las necesidades de éste.

Se fomentará la colaboración con Escuelas de Formación Profesional, Universidades, y bolsas de empleo especializadas para que remitan CV de mujeres en aquellos puestos de la Empresa donde se encuentren infrarrepresentadas.

Favorecer acuerdos con autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para favorecer la entrada de mujeres con carnet tipo B/C/D.

Persona/as responsable/s	RRHH.
Recursos materiales	Valoración en momento de realización.
Comunicación	Canales habituales de la empresa.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - N° de puestos para los que se ha contactado con las entidades / N° puestos totales. - N° de candidaturas con candidatas femeninas captadas / N° de candidaturas totales por puestos de trabajo. - Número de acuerdos o contactos establecidos con entidades formativas. - Registro de los tipos de instituciones contactadas e incluir entidades que formen mujeres en perfiles históricamente masculinizados. - Revisar los procesos de reclutamiento y selección para asegurarse de que las acciones están alineadas con el objetivo de atraer candidaturas femeninas. - Acuerdos establecidos y nº de mujeres que se acogen a la medida.
Temporalización	Durante cada año de vigencia del plan

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.12.2

ACCIÓN: Incrementar la incorporación de mujeres en un 10% para puestos en los que están infrarrepresentadas.

Persona/as responsable/s	RRHH.
Recursos materiales	Valoración en momento de realización.
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	% Incremento de Mujeres sobre diagnóstico.
Temporalización	Durante cada año a partir del primer año de vigencia del plan.

CÓDIGO DE ACCIÓN: A.12.3

ACCIÓN: Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.

Persona/as responsable/s	RRHH.
Recursos materiales	Valoración en momento de realización.

Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	Análisis de la plantilla por puesto y categorías profesionales disgregada por sexo.
Temporalización	Durante cada año a partir del primer año de vigencia del plan.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente 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.

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

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.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativas los impactos sociales de las empresas (cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad) en línea con el Global Reporting Initiative (GRI).

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.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
- Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 3 meses una vez finalizado cada año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la persona/s responsable/s del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es el órgano de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, designado para esto en el seno de la Comisión Negociadora.

La Comisión de Seguimiento será paritaria y queda constituida en este acto por las personas representantes de la Empresa y las de los Sindicatos firmantes del Plan, quedando integrada por las mismas personas que han formado parte de la comisión negociadora, es decir:

Integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

Por la parte empresarial:

- Isabel Pimiento Miranda
- Rodrigo Utrilla García
- Manuel Rodríguez-Galíndez Beltrán

Por la Representación social:

- Por FeSP-UGT: Eva Martínez Ambite, representante del sindicato FeSP-UGT
Angel Culebras Culebras, como representante de FeSP-UGT.
- Por CCOO del Hábitat: Natalia Galán Armero, representante del sindicato CCOO del Hábitat.
Jesús Torrado Macarro, como representante de CCOO del Hábitat.
- Por CSIF: Mercedes Amézaga López, representante de CSIF.
Iban Durán Mellado, como representante de CSIF
- Por SSP: Juan Diego Moreda Nieto, representante de SSP

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.

A.- Objetivo de la Comisión de Seguimiento:

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

B.- Competencias de la Comisión de Seguimiento:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento de la implantación de las medidas de acción negociadas en el Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles desviaciones localizadas en fase de diagnóstico, tanto directas como indirectas.
- Establecer las fases y calendario para la elaboración implantación de las acciones derivadas del Plan de Igualdad.
- Examinar y debatir las propuestas que se realicen en la fase de seguimiento, que aglutinará las conclusiones derivadas del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades que se aprobará.
- Interpretar el Plan de Igualdad.
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Recibir la información de los indicadores de seguimiento establecidos. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad.
- En todo caso, la Comisión de Seguimiento no tendrá competencias para alterar el contenido del Plan de Igualdad, ni podrá negociar la incorporación de nuevas acciones. Dicho cometido corresponderá siempre a la Comisión Negociadora del Plan.

C.- Reglamento de funcionamiento.

La Comisión se reunirá una vez al año, salvo el primer año de vigencia en que se reunirá dos veces.

La convocatoria de las reuniones deberá ser cursada como mínimo con 10 días de antelación indicando el orden del día, el lugar, hora y la fecha de la misma.

La Comisión se reunirá de manera extraordinaria a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones con un preaviso de 7 días de antelación.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista, presentes o representados/as, la mayoría de cada una de las dos representaciones, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores o asesoras que estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte.

De las reuniones se levantará acta, que elaborará la parte empresarial, que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

De las actas se guardará archivo correspondiente por la Comisión de Igualdad.

Las personas trabajadoras que sean miembros de esta Comisión por parte de la representación social dispondrán de la jornada íntegra de la negociación siendo las horas a cargo de la empresa.

La parte empresarial entregará los informes para diagnóstico con quince días de antelación.

Incorporación de nuevos miembros de la Comisión de Seguimiento

La pertenencia de los/as miembros a la Comisión de Seguimiento es voluntaria, por lo que cualquiera de sus miembros podrá abandonarla.

En el interin de la sustitución de los/as componentes, se guardará la paridad de las votaciones.

Se dejará en acta el cese y nombramiento de los/as representantes de cada una de las partes. No será necesario la constancia en el orden del día de la reunión el cese y nombramiento de cargos, para que sea válida la presencia y aceptación del cargo por parte del nuevo/a miembro que se nombre.

D.- Deber de sigilo

Todos/as los/as componentes de la Comisión se comprometen a tratar con debida y exigida confidencialidad la información, datos, documentos y cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

10.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE 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 siguientes.

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.”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, atendiendo a lo anterior, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. La Comisión deberá emitir informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, que será trasladado a la Dirección de la Empresa para que en el plazo máximo de 90 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.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance un consenso en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en los acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje, en todo caso, voluntaria para las partes.

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

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo:** conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género:** papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables, que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de oportunidades:** derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad formal:** cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad real:** interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de género:** considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de género:** justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio:** juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de género:** conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de género:** creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada:** ²Se entenderá 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 60% ni sean menos del 40%.
- **Segregación ocupacional:** provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.

² Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
- **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible que describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en el que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito.
- **Violencia de género:** ³toda violencia contra una mujer por ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

³ Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. BOE 6 de junio de 2014

Firmado Comisión Negociadora:

En Madrid, a 01 de julio de 2025.

Natalia Galán Armero - CCOO del Hábitat	
Jesús Torrado Macarro - CCOO del Hábitat	
Eva Martínez Ambite - FeSP UGT	
Angel Culebras Culebras - UGT	
Juan Diego Moreda Nieto - SSP	
Mercedes Amézaga López – CSIF	
Iban Durán Mellado - CSIF	

Isabel Pimiento Miranda	
Rodrigo Utrilla García	
Manuel Rodríguez-Galíndez Beltrán	

12. ANEXOS

ANEXO 1. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Contenido

1.PRINCIPIOS.	55
2.OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO.....	56
3.DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.....	56
3.1. Acoso sexual y/o violencias sexuales.	56
3.2. Acoso por razón de sexo.....	57
3.3. Ciberacoso o acoso virtual.	58
3.4. NIVELES DE GRAVEDAD.	58
4.MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y/O VIOLENCIAS SEXUALES.	58
5.ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	59
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIA DE SITUACIÓN DE ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL.....	60
6.1.Compromisos que acompañarán al procedimiento:	60
6.2. Procedimiento. Presentación de Denuncia.	60
6.2.1. Requisitos de la denuncia.	61
6.2.2. Comisión instructora.....	61
6.2.3. Procedimiento formal.	62
6.2.4. Elaboración del informe.....	63
6.2.5. Acciones derivadas del procedimiento.....	63
7.MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HAYA CONSTATADO EL ACOSO.....	63
8.SEGUIMIENTO.....	64
CUADRO PROCEDIMIENTO ACTUACION.....	65
ANEXO I - Modelo FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA	66
ANEXO II - NIVELES DE GRAVEDAD	67

1. PRINCIPIOS.

RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U. (en adelante “RICOTECA”), sociedad matriz de las entidades GRUPORAGA, S.A.U. (en adelante “GRUPORAGA”) y RAGA MEDIO AMBIENTE, S.A., integradas todas ellas como “GRUPO RAGA”, consideran que, al igual que declara la propia Constitución Española, la dignidad es un derecho de toda persona y por ello debe contribuirse al respecto de la misma dentro del entorno laboral, garantizando que así sea, ya que el acoso y las violencias sexuales contaminan dicho entorno laboral y pueden tener un efecto negativo sobre las personas que lo padecen.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y/o violencias sexuales, y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas y en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Por ello, en la convicción de que la cultura y valores del grupo empresarial liderado por RICOTECA, están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora un protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales en la empresa, a través del cual se definen unas pautas que deben regir para prevenir y, en su caso, corregir ese tipo de conductas.

Todas las menciones expresamente realizadas a GRUPO RAGA en el presente documento han de considerarse efectuadas, y afectan de igual manera, respecto a las entidades del Grupo empresarial, por tanto, RICOTECA, GRUPORAGA y RAGA MEDIO AMBIENTE.

Este protocolo, además, se integra como documento anexo al Plan de Igualdad de GRUPO RAGA, conforme la negociación llevada a cabo con las entidades sindicales.

El protocolo, supone la aplicación de políticas que contribuyan a mantener unos entornos laborales libres de acoso y violencias sexuales, en los que se eviten este tipo de situaciones y a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

Dado lo anterior, la Dirección de GRUPO RAGA insta a todos los componentes de sus organizaciones a emprender acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de los criterios que se establezcan y a toda la plantilla de la empresa a respetar el código de conducta que se establezca, velando así por evitar posibles situaciones de acoso y/o agresiones.

De acuerdo con estos principios, GRUPO RAGA y las Organizaciones Sindicales firmantes del plan de igualdad se comprometen a velar por un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Con la adopción de este protocolo, se quiere subrayar el COMPROMISO de GRUPO RAGA con la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y las violencias sexuales en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en sus organizaciones, sea propio o procedente de otras entidades, así como personal colaborador y/o en formación.

En caso de que una persona, presuntamente acosadora, se encuentre fuera del poder de dirección de la empresa, y por ello no pueda aplicarse el procedimiento en su totalidad, Grupo Raga se dirigirá a la entidad competente al objeto de que adopte las medidas oportunas.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de sexo, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las violencias sexuales.

El presente protocolo de acoso y/o violencias sexuales cumple, asimismo, con los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, así como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 septiembre, de garantía de la libertad sexual:

- la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y
- la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:
 1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
 2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.

3.1. Acoso sexual y/o violencias sexuales.

A efectos de este protocolo, el acoso sexual es 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente..

Violencias sexuales.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual.

Se entiende por violencias sexuales cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Conductas constitutivas de acoso sexual (ejemplos):

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- *Conductas físicas* de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

- *Conducta verbal* de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- *Conducta no verbal* de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de claro contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

Conductas constitutivas de violencias sexuales.

- Los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, el acoso con connotación sexual, con especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.
- Incluye el abuso sexual, con o sin contacto físico, y se define como un acto sexual que intenta o realiza una persona hacia otra sin existir consentimiento, o cuando este se ha dado bajo una situación de coacción o manipulación, o hacia una persona que no tiene capacidad de consentir o rechazar.
- Constituye agresión o ataque sexual un acto violento de naturaleza sexual cometido por una persona sin el consentimiento de la víctima, con el objetivo de obligar a la víctima mediante el abuso de poder, el uso de la fuerza, la coacción, amenazas o sorpresa.

Se incluye difusión o envío de comunicaciones de contenido sexual, distribución de imágenes de contenido sexual no consentidas, tocamientos sin consentimiento, ...

3.2. Acoso por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo es 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.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo de una persona, con fines degradantes.
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación u expresión sexual.

Ejemplos de acoso por razón de sexo, motivadas por esta causa:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva.
- Desautorizar injustificadamente decisiones de la persona de manera constante.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas degradantes.
- Órdenes reiteradas contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.
- Amenazas y agresiones-
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

En ningún caso estos ejemplos de conductas de los anteriores apartados (3.1 y 3.2), pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso sexual y/o por razón de sexo; en cada caso concreto se deberá evaluar el impacto de las mismas.

3.3. Ciberacoso o acoso virtual.

Aquellas situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo o en relación con éste en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

3.4. NIVELES DE GRAVEDAD.

Se incluye en ANEXO II “Niveles de Gravedad”, escalas y tipología, a título enunciativo, no exhaustivo, de conductas constitutivas de diferentes tipos de acoso sexual y/o violencias sexuales y acoso por razón de sexo.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y/O VIOLENCIAS SEXUALES.

Con el objeto de prevenir el acoso y/o violencias sexuales, o situaciones potencialmente constitutivas de éstos, además del presente protocolo, por parte de GRUPO RAGA se establecerán las siguientes medidas:

- La Divulgación del protocolo y adoptar medidas para que se encuentre disponible para toda la plantilla.
- Promover la sensibilización y formación frente al acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales.
- Incluir en la valoración de riesgos de los puestos la violencia sexual como uno de los factores de riesgos laborales a tener en cuenta (L.O. 10/2022, de 6 sept., de garantía de la libertad sexual).
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.

La empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas al Grupo de Empresas por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o extracurriculares.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales establecidas.

El presente Protocolo se aplica a la violencia sexual y el acoso sexual o por razón de sexo en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde preste servicios la persona trabajadora, tome su descanso o coma, o en instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa;
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral.

El presente protocolo entra en vigor a su aprobación y tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de revisión, seguimiento o actualizaciones por los cambios legales, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente por los responsables del seguimiento.

Será necesario realizar una revisión y adecuación del protocolo en los siguientes casos:

- * En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, y/o violencias sexuales, o por razón de sexo.
- * Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o internos o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- * Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad asumirá las funciones de seguimiento y evaluación del protocolo, en caso necesario. Se podrá activar el proceso de revisión del protocolo a instancias de cualquiera de las partes, que lo pondrá en conocimiento de la citada Comisión, al objeto de que ésta pueda reunirse al efecto.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIA DE SITUACIÓN DE ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL.

6.1. Compromisos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas por parte de todas las personas que intervengan en el proceso.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación sin demoras indebidas.
- Adopción de las medidas que se estime, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, conforme el tratamiento del régimen disciplinario de aplicación, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso y/o violencias sexuales resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- Tratamiento del acoso probado en función del régimen disciplinario de aplicación.

6.2. Procedimiento. Presentación de Denuncia.

El procedimiento de denuncia por acoso sexual-violencias sexuales y/o por razón de sexo se inicia con:

- La presentación de la denuncia en el “canal de denuncias” de la compañía, seleccionando apartado “acoso sexual-violencia sex. y/o acoso por razón de sexo”, con identificación de persona denunciante.

En este supuesto se recibe por el Comité de Cumplimiento (órgano con autonomía y potestad para actuar en investigación denuncias; designación por Consejo de Administración, funciones fijadas en Código Ético), el cual, siendo denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la trasladará a la Comisión Instructora prevista en este protocolo.

- La presentación a través de otro medio (se incluye en este protocolo, como soporte, modelo de formulario -Anexo I-); siendo correo electrónico a la dirección “igualdad@gruporaga.com”. En ese supuesto se abrirá un expediente en dicho canal de denuncias -para registro de número expediente a través de éste-.

La persona/entidad receptora de la denuncia dará traslado de ésta a la persona/s responsable/s de igualdad en el Departamento de Recursos Humanos, la cual, siendo denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo, la pondrá en conocimiento de la Comisión Instructora prevista en este protocolo.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada (presunta víctima) o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En este segundo supuesto, la persona afectada -presunta víctima- habrá de ratificar la denuncia.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que realizarse expresamente para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

6.2.1. Requisitos de la denuncia.

La denuncia deberá formularse por escrito, u otro medio que permita el canal de denuncias.

La denuncia deberá contener la siguiente información (incluida en formulario para supuesto de denuncia por otra vía -Anexo I-):

- Identificación de la persona denunciante y/o datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente, siendo éste el automático generado por el canal de denuncias.

La persona que presenta una denuncia recibirá un acuse de recibo con el nombre y firma de la persona que recibe la denuncia y fecha en la que hace entrega de la misma en caso de realizarse con el formulario adjunto. En este caso, se informará en el canal de denuncias esta apertura.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso y/o violencia sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones u otro tipo de acoso (ej. acoso laboral -mobbing-).

6.2.2. Comisión instructora.

La persona/entidad receptora de una denuncia por acoso sexual-violencias sexuales y/o por razón de sexo dará traslado de ésta al Comité de Cumplimiento, que integrará también la Comisión Instructora, y la hará llegar a ésta.

Recibida la denuncia, se conformará la Comisión Instructora en el plazo máximo de 3 días laborables de la fecha de recepción de la denuncia.

La Comisión Instructora estará formada por:

- * El Comité de Cumplimiento (máximo dos personas).
- * Personas de los sindicatos firmantes del Plan de Igualdad, de manera rotatoria (máximo dos personas).

Para ello, facilitarán a la empresa las designaciones y una dirección de correo electrónico actualizada.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad del procedimiento, las personas que formen parte de la comisión serán fijas en cada procedimiento/expediente.

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso y/o violencias sexuales, como la persona denunciada, podrán ser asistidos por la representación legal de las personas trabajadoras, o acompañadas por una persona de su confianza, en todas las fases del procedimiento si así lo solicitan, lo cual se recordará expresamente al inicio del procedimiento.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta. Tampoco quienes tengan relación de dependencia directa con cualquiera de las partes ni el carácter de persona denunciada o denunciante.

En caso de que, a pesar de la existencia de esas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

La Comisión Instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tenga indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual, y/o violencias sexuales, o acoso por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Se advertirá a las personas entrevistadas y/o intervinientes sobre la confidencialidad de lo que se trate, indicándoles que no deben revelar el contenido de la entrevista.

En el ámbito de la empresa, la documentación que se genere en el expediente -a efectos de archivo- será guardada por el Comité de Cumplimiento o, en su defecto, por las personas designadas por la empresa.

Las entrevistas, así como las reuniones de la comisión instructora, se podrán realizar de manera presencial u online.

Los gastos incurridos por la actuación de la Comisión Instructora en caso de ser necesario desplazamiento (billetes, hotel, comidas) serán sufragados y gestionados por la empresa, que aplicará su normativa en lo que a ello respecta.

6.2.3. Procedimiento.

Tras constituir la Comisión Instructora, en el plazo máximo de 3 días laborales, se realizará entrevista inicial con la persona denunciante para confirmar datos y recopilar información.

En caso de que la persona denunciante no sea la persona afectada (presunta víctima), se deberá contar con el consentimiento expreso -por escrito- de dicha persona afectada (presunta víctima) para iniciar la investigación de los hechos.

Una vez iniciado el procedimiento, bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, la Comisión Instructora se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante, la presunta víctima (caso de no ser ésta la denunciante) y, después, con la persona denunciada y cualquier otra persona que estimen necesaria.

Junto a las entrevistas a la persona afectada, la denunciante, y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas, se estimen necesarias.

Durante la tramitación del expediente, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida cautelar de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales, u otra medida cautelar.

La instrucción no superará -salvo que resulte necesario- más de 20 días laborables y concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de Recursos Humanos, y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 35 días naturales.

6.2.4. Elaboración del informe.

El informe, que se elaborará en plazo de 4 días laborables, debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares (o valoraciones de parte) que pudiera haber, y pruebas de medidas.
- Conclusión expresa respecto a si, en opinión de la comisión instructora, hay posible existencia, o no, de acoso y/o violencia sexual.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

Todas las personas intervinientes guardarán sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

6.2.5. Acciones derivadas del procedimiento.

En función del resultado contenido en el informe, se dictaminará la existencia de una situación de conflicto o de una situación de acoso y/o violencias sexuales.

Si se determina la existencia de acoso y/o violencias sexuales, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta *no* conlleva el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso y/o violencias sexuales, se tomarán las medidas oportunas para evitar que aquella y la víctima convivan en el mismo entorno laboral.

Si se determina que no se aprecia o no existe acoso y/o violencias sexuales, o no es posible su verificación, se hará constar que de la/s prueba/s practicadas, que han llevado a dicha conclusión, no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, y se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la *inexistencia del acoso y/o violencias sexuales*, pero se pone de manifiesto que subyace un *conflicto personal relevante* generado por el trabajo, o alguna actuación inadecuada susceptible de ser sancionada, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección de la empresa evalúe las posibles medidas a adoptar.

7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HAYA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, se podrán proponer medidas, tales como:

- Poner a disposición de la persona acosada las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.
- Modificación de condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Propuesta a la empresa de adopción de medidas disciplinarias.
- Adopción de medidas de seguimiento de la persona trabajadora acosada o agredida.
- Adopción por la empresa de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas caso de que las medidas adoptadas no hayan supuesto la extinción de la relación laboral.
- Se facilitará apoyo para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Comunicación a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales de la decisión/es adoptadas en el expediente.

La decisión adoptada por la empresa se comunicará por escrito a la persona afectada, a la denunciada y a la comisión instructora.

8. SEGUIMIENTO.

Una vez cerrado el expediente, y en plazo no superior a dos meses, la Comisión Instructora realizará un seguimiento para realizar revisión y/o resultado de las medidas propuestas o de aquellas otras que hayan sido adoptadas.

Si se detecta que los hechos siguen produciéndose se revisarán las medidas adoptadas y podrán proponerse otras nuevas o adicionales.

Del resultado del seguimiento se realizará un informe que se remitirá a la Dirección para su conocimiento y con el fin de que adopte las medidas necesarias, llegado el caso.

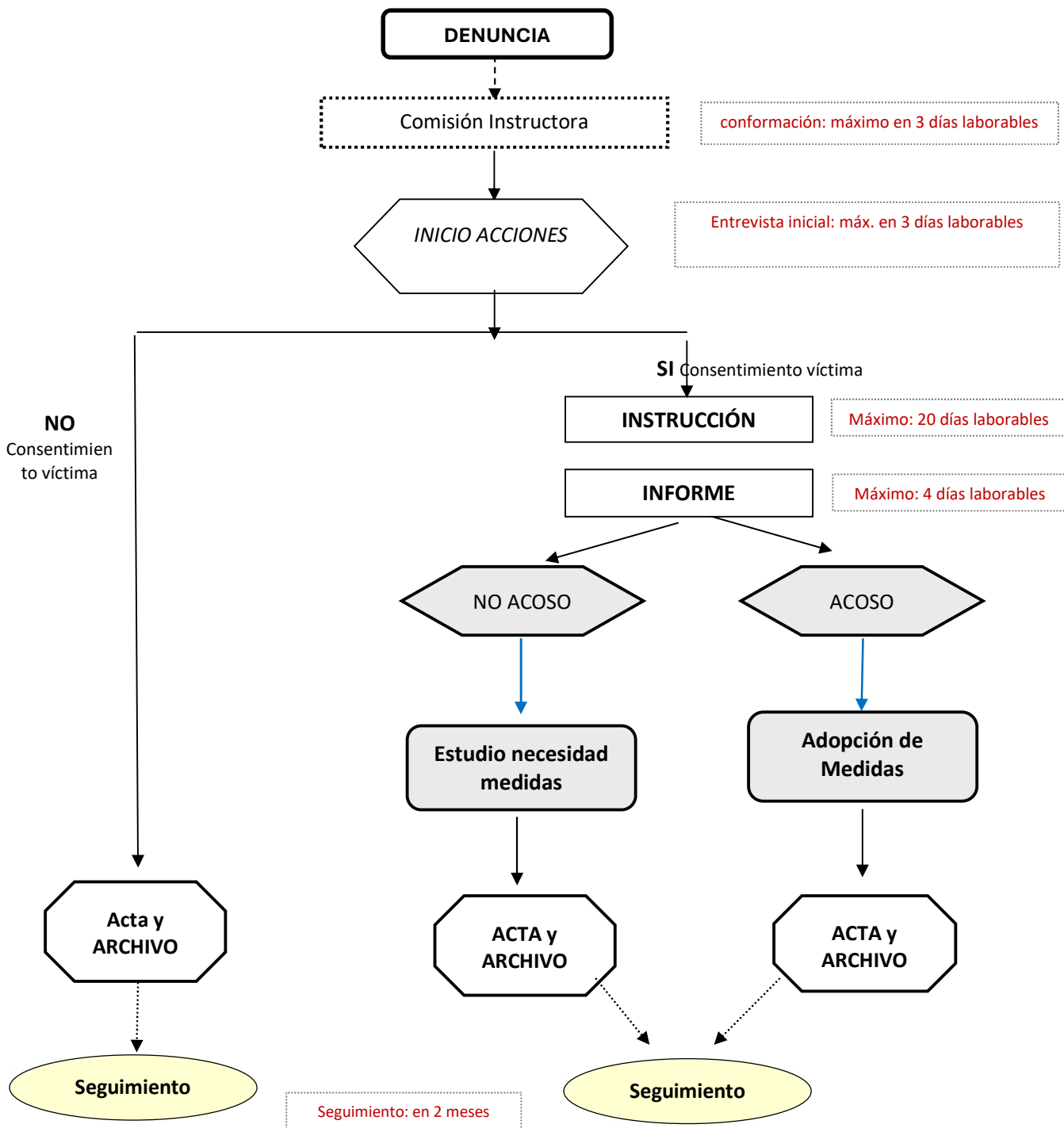
Igualmente se informará al comité de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con recordatorio de la confidencialidad sobre los datos e información de todas las partes afectadas.

Otras consideraciones

Se prohíbe cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros y/o violencias sexuales.

El presente procedimiento no impide la tramitación de otras acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.

CUADRO PROCEDIMIENTO ACTUACION



ANEXO I - Modelo FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA

por posible CONDUCTA CONSTITUTIVA DE _____ (caso de no utilización de canal -telemático- implantado)

☐ **Acoso Sexual**☐ **Acoso por razón de sexo**☐ **Violencia sexual****PERSONA DENUNCIANTE**

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE POSIBLE ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a ____ de _____ de 20__.

Nº de expediente:

Fdo. (denunciante)

Apellidos y nombre y DNI/NIE

Recibí

ANEXO II - NIVELES DE GRAVEDAD ⁴

ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIAS SEXUALES

Escala de gravedad Descripción de la acción

LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despedido, asalto sexual, etc.

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer gestos lascivos.
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar acercamientos no consentidos.
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual. • Presionar post-ruptura.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar reiterados gestos obscenos.
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. • Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Demandar favores sexuales. • Realizar reiteradas insinuaciones directas. • Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo. • Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

⁴ Descripción de Acciones a título meramente enunciativo, no exhaustivo; no siendo excluyentes otras posibles situaciones.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. • Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. • Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio), únicamente por su sexo. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Provocar acercamientos.
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidarla. • Realizar un acercamiento físico excesivo. • Mandar mensajes con tono amenazante, por razón de sexo.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. • Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Sabotear el trabajo o impedir -deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). • Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

ANEXO 2. MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	70
2. CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	70
3. RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES.	71
4. OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....	71
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	72
6. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	73
7. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD.....	73
8. ACTIVACIÓN DEL SISTEMA.....	73
9. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.....	74
10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004.	74
a. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)	74
b. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (Estatuto Trabajadores, art. 40.4).....	75
c. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO.....	75
d. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO	75
e. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO	75
f. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	76
g. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	76
11. MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004.	76
a. CONDICIÓN PARA APLICAR LAS MEDIDAS.....	76
b. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	76
c. PERMISOS.....	76
d. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	76
e. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO.....	77
f. MEJORA DE LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO	77
g. AYUDA ECONÓMICA	77
h. VACACIONES	78
i. MEDIDA DE APOYO MÉDICO.....	78
j. MEDIDAS DE SEGURIDAD	78
k. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	78
12. PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA.	78
13. SENSIBILIZACIÓN Y PROTECCIÓN.....	79
14. DIFUSIÓN.....	79
15. SEGUIMIENTO.....	79
16. ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.....	79

1 INTRODUCCIÓN.

La **Constitución Española** reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.

La **Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de **Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, en su artículo 1 establece como objeto de dicha ley “*actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia*”. La violencia a la cual se refiere la ley comprende “*todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad*”, así como “*la violencia que con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres se ejerza sobre sus familiares o allegados menores de edad*”.

Por tanto, la violencia de género, conforme la normativa, es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de algunos hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas, incluyendo menores y personas dependientes.

Este tipo de violencia constituye una violación de los Derechos Humanos y a pesar de los avances de las últimas décadas, continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta la sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de oportunidades y al goce y disfrute de los Derechos Humanos inherentes a todas las personas por el simple hecho de nacer.

La violencia de género es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente. La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género destaca el importante papel que tienen las empresas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

2 CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: “*la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.*”

Según la naturaleza de estas conductas, se pueden aunar en las siguientes categorías, pudiéndose dar una o varias al mismo tiempo:

- **Violencia física**, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- **Violencia psicológica**, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de

obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.

- **Violencia sexual**, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.
- **Violencia económica**, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

3 RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES.

A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales, este tipo de violencia continúa siendo uno de los grandes problemas de nuestra sociedad.

La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género destaca el importante papel que tienen también las empresas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, protegiendo los derechos de las víctimas de violencia de género.

Las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género.

Las empresas y organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de protección contra la violencia de género, y siempre estableciendo el principio de tolerancia cero en toda la organización.

RICOTECA SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U. (en adelante “RICOTECA”), sociedad matriz de las entidades GRUPORAGA, S.A.U. (en adelante “GRUPORAGA”) y RAGA MEDIO AMBIENTE, S.A.U., así como el resto de entidades afiliadas del Grupo mercantil, integradas todas ellas como “GRUPO RAGA”, consideran que, al igual que declara la propia Constitución Española, la dignidad es un derecho de toda persona y por ello debe contribuirse al respecto de la misma dentro del entorno laboral, garantizando que así sea.

4 OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

4.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral. Por ello, se contemplan una serie de medidas que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, así como formativos y de sensibilización.

Igualmente, sensibilizar a través de su difusión al personal en contra de cualquier acto de violencia física y psicológica que ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El documento está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la empresa o la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

4.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.

La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género.

Por lo anterior, quienes conforman GRUPO RAGA no deben mantenerse ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.

En este sentido, GRUPO RAGA se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para apoyar a la mujer víctima.

GRUPO RAGA rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.

Las personas que componen GRUPO RAGA asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés del Grupo estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos y sancionar los comportamientos violentos, no tolerando ningún comportamiento indeseable.

Así mismo, en los Planes de Igualdad de GRUPO RAGA se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.

Por ello, tanto la organización como la representación de las personas trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.

El objetivo de este protocolo es: prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad; promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado. Sensibilizar a las personas trabajadoras para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra. Informar y formar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.

5 ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente documento está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la Compañía, a aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género en la concreción definida en la LO 1/2004, desde el momento del reconocimiento como víctima de violencia de género a través de los medios recogidos en la normativa de aplicación.

En consecuencia, será de aplicación en todos los centros de trabajo de GRUPO RAGA, en los términos previstos en el presente documento.

Se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

6 ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

7 COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD.

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de la situación -que nunca será anónima, pero si será confidencial (por lo que en todo momento se aplicará la protección de datos)- tan pronto como sea posible, a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación, a la persona de referencia que elija la persona informante dentro de la empresa.

Como “persona de referencia” se tendrá al/a la responsable del centro de trabajo (jefe/a de servicio, área o departamento), salvo que la persona decida dirigirse directamente al departamento de Recursos Humanos.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este documento, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia.

Asimismo, las inscripciones que deban realizarse en el archivo de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas, estarán obligados/as al sigilo profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de las mismas.

8 ACTIVACIÓN DEL SISTEMA.

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos, debiendo regir discreción y confidencialidad necesarias:

1. La persona de referencia realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas, salvo que la gestión directa se haya solicitado al departamento de recursos humanos:
 - Informar a la persona afectada sobre la disposición de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente documento, así como del derecho a acogerse a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto cuarto.
 - Acompañar a la persona afectada en el proceso si ésta así lo requiere, y prestarle apoyo y colaboración.
2. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral. Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la empresa podrá hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador causante de la conducta de violencia de género.
3. En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
4. En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

Se informará a la RLPT del centro de trabajo (si la hubiera) del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de dicho centro, manteniendo todas las partes la debida confidencialidad.

9 INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, así como a las medidas contenidas en el presente documento.

10 MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004.

a. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

b. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (Estatuto Trabajadores, art. 40.4)

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

c. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

d. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

e. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

f. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

g. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

11 MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004.

a. CONDICION PARA APLICAR LAS MEDIDAS

Para la aplicación de las medidas, las mujeres trabajadoras deberán tener acreditada la condición de víctima de violencia de género conforme lo indicado en el Apartado 4.

b. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario hasta un máximo de un 12,5% y por un tiempo máximo de seis meses. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

Todo ello siempre que viabilidad del servicio lo permita y sea compatible con el puesto.

c. PERMISOS

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán 6 horas/año de permiso para la realización de gestiones administrativas o judiciales, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos serán retribuidos, con independencia de otros legal o convencionalmente acordados. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

d. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho, según normativa, a solicitar una situación de excedencia cuya duración inicial no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Finalizado ese período de dieciocho meses, para prolongar su protección efectiva o su derecho a la asistencia social integral, podrá solicitar una prórroga extraordinaria de otros seis meses, prorrogables hasta un máximo de doce meses. Para poder acceder a esta prórroga extraordinaria, la trabajadora deberá acreditar una prestación de servicios en el centro de que se trate de, al menos, seis meses antes de la suspensión inicial del contrato.

La actividad profesional que durante ese período extraordinario pueda ejercer no podrá suponer competencia a la empresa.

e. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO

La trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce (12) meses (en lugar de 6 meses como prevé la normativa), durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

f. MEJORA DE LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá preferencia para transformar su contrato de trabajo de temporal a indefinido -si existe posibilidad de ello-, o aumentar su jornada laboral en los casos en los que su contrato sea a jornada parcial, siempre que se trate de un puesto compatible, y se ajuste a las condiciones previstas en los contratos y/o pliegos de condiciones de los servicios.

g. AYUDA ECONÓMICA

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establecen las ayudas siguientes:

Prestación por cambio de domicilio:

Ayuda económica, por una sola vez, a la trabajadora víctima de violencia de género que necesite traslado de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa y dicho cambio sea derivado de la situación de víctima de violencia de género. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza, contra factura y justificación del gasto asumido, con el límite de importe de 1.000 € (mil euros) y en una sola ocasión.

Se valorará la aportación de un informe de los servicios sociales que acredite la necesidad económica de la trabajadora y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales. Por ello, la condición de víctima de violencia de género deberá ser acreditada debidamente.

Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal:

En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará, hasta un máximo de doce meses, la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución salarial fija de la víctima, quedando excluidos en todo caso plus de festivo, turnos especiales, horas extras, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional y/o extrasalarial.

Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y el Servicio Médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.

Préstamo de vivienda:

Con la finalidad de proteger a la víctima de violencia de género, ésta podrá solicitar un préstamo con la finalidad de dedicarlo a alquiler de vivienda, con un máximo de 1.000 € (mil euros), debiendo devolverse con antelación a la finalización del servicio y, en todo caso, en un plazo máximo de un año.

La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la Empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.

h. VACACIONES

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

i. MEDIDA DE APOYO MÉDICO

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 que lo solicite, y a sus hijos e hijas, por un periodo máximo de tres meses.

De no poder disponer de dichos servicios, la empresa asumirá el coste de la asistencia psicológica, por una vez, por un máximo de 5 sesiones. En tal caso, el facultativo/a (especializado) podrá ser recomendado por la mutua o Servicio de Vigilancia de la Salud, en cuyo caso se tendrá en consideración el lugar de residencia de la trabajadora.

j. MEDIDAS DE SEGURIDAD

Acceso al centro de trabajo con vehículo particular: La víctima podrá entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita.

Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.

Seguimiento de los horarios de trabajo: Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cuál la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.

Supresión de desplazamientos externos: La víctima, siempre que el puesto lo permita, podrá ser eximida de tareas que impliquen realizar desplazamientos fuera del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible esta situación con las necesidades del servicio.

k. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones:

- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el ámbito laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan.

12 PROTECCION DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VICTIMA.

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad

de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo, evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

13 SENSIBILIZACION Y PROTECCION.

La política de empresa de “tolerancia cero” es transversal a toda la organización y será transmitido a través de las siguientes medidas:

- Campañas, formación o información relacionados con la sensibilización, detección y/o prevención de todo tipo de violencias de género a disposición de la plantilla (ilustraciones, puntos violeta...).
- La violencia de género es identificada en el Plan de Prevención como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.
- Informar y formar en violencia de género, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y los derechos que las trabajadoras tienen.

14 DIFUSIÓN.

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Será publicado en la Intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras. Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones., .

15 SEGUIMIENTO.

Las medidas de mejora que se recogen en el presente documento estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

16 ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectará al contenido del presente documento, se procederá a su adecuación.