



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 121 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

	<i>Pág.</i>	
JUNTA DE ANDALUCÍA. Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad.- <i>Convenio colectivo del sector de industrias de la construcción y obra pública</i>	2	<i>terrenos de uso público con puestos, barracas, mesas, sillas y otros análogos</i> 96
<i>Plan de Igualdad de la Asociación en favor de Personas con Discapacidad Intelectual San José</i>	3	GRANADA. Delegación de Economía y Hacienda. Sección de Tributos.- <i>Periodo voluntario de cobro de la tasa por prestación de servicios de mercados 2020</i>
		JETE.- <i>Expediente de creación de Mesa de Contratación Permanente y designación de sus miembros para el ejercicio 2020</i> 97
		TORVIZCÓN.- <i>Aprobación definitiva de la ordenanza reguladora por prestación compensatoria por el uso de Suelo No Urbanizable</i> 97
		<i>Aprobación definitiva de la ordenanza reguladora de la tasa por otorgamiento de licencias y autorizaciones administrativas de auto-taxis y demás vehículos de alquiler</i> 99
		VEGAS DEL GENIL.- <i>Cuenta general 2019</i> 101
		<i>Estudio de detalle por Junta de Compensación de la Unidad de Ejecución P.U.E.-2</i> 101

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA.-*Autos 95/20*

1

AYUNTAMIENTOS

CÁDIAR.-*Aprobación inicial de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por ocupación de*



Administración: Diputación de Granada. Domicilio: c/ Periodista Barrios Talavera nº 1 (Granada 18014). Tel.: 958 247768 / Fax: 958 247773
DL GR 1-1958. I.S.S.N.: 1699-6739. Edición digital. <http://www.dipgra.es/BOP/bop.asp>

NÚMERO 3.078

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA*Autos número 95/20***EDICTO**

D^a María Dolores Hernández Burgos, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cuatro de Granada,

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 95/2020 a instancia de la parte actora D^a María Isabel Traperero Fernández contra Tinto-

rerías Garci, S.L., y FOGASA sobre despidos/ceses en general, donde las partes podrán tener conocimiento integro del acto, se ha dictado sentencia de fecha 16.7.20 del tenor literal siguiente:

Y para que sirva de notificación al demandado Tintorerías Garci, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Granada, 23 de julio de 2020.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 2.976

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO,
FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA,
CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD.
GRANADA

*Convenio colectivo del sector de industrias de la
construcción y obra pública*

RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2020, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de Industrias de la Construcción y Obra Pública, sobre establecimiento de distintas posibilidades para la recuperación de las horas del permiso retribuido del R.D.L. 10/2020, de 29 de marzo,

VISTO el texto del acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector de Industrias de la Construcción y Obra Pública, sobre establecimiento de distintas posibilidades para la recuperación de las horas del permiso retribuido del R.D.L. 10/2020, de 29 de marzo (con código de convenio nº 18000115011982), adoptado entre la representación de los empresarios y de los trabajadores, presentado el día 16 de julio de 2020 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 23 de julio de 2020.-La Delegada Territorial,
Virginia Fernández Pérez.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE
LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE GRA-
NADA Y PROVINCIA**

COMISIÓN NEGOCIADORA

ACTA NÚMERO 3/2020

En Granada, siendo las 17:30 horas del día 14 de julio del año 2020, se reúnen, telemáticamente, los Sres./as. a continuación relacionados, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora firmante del calendario laboral para el año 2020, del Convenio arriba indicado, con el siguiente

ORDEN DEL DÍA

I. Adopción de acuerdo de recomendaciones, estableciendo distintas posibilidades a las empresas y trabajadores del sector, para la recuperación de las horas del permiso retribuido del R.D.L. 10/2020.

Asistentes:

- Por U.G.T.:

Francisco José Ruiz-Ruano Ruiz

- Por ACP GRANADA:

Azucena Rivero Rodríguez

Francisco Martínez-Cañavate

PRIMERO. El pasado 14 de marzo de 2020, el Gobierno de España declaró el Estado de Alarma en nuestro País, por virtud del Real Decreto 463/2020 a raíz de la conocida como crisis del Coronavirus (Covid-19), originando una emergencia sanitaria nacional, que supuso entre otras circunstancias, que el sector de la construcción en todas sus vertientes, se viese severamente afectado por la situación de excepcionalidad que afectó a la población en general, al mercado de bienes y servicios, así como al tráfico mercantil y también a todo tipo de transacciones comerciales.

SEGUNDO. Con posterioridad, se publicó el Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo, que vino a establecer que debido a la afección de la pandemia del Covid 19, las personas trabajadoras por cuenta ajena que prestaran servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no hubiera sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma establecida por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, disfrutarían de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive. Conservando el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario.

TERCERO. En relación a lo anteriormente argumentado, las partes firmantes del Acta de fecha 28 de mayo de 2020, consideraron fundamental alcanzar un grado óptimo de normalización en el sector de la construcción, para evitar situaciones irreversibles tanto a nivel laboral como empresarial, por todo ello acordaron en el Acta de la fecha indicada aspectos como:

- Garantizar la seguridad de los trabajadores y trabajadoras del sector, aplicando todas las normas establecidas en los protocolos y procedimientos de actuación frente al Coronavirus, considerando el uso de la mascarilla en el ámbito laboral de este sector, como equipo de protección individual.

- Las partes se comprometen a la recuperación de las horas del permiso retribuido recuperable, una vez finalice el estado de Alarma.

- Retomar el calendario laboral pactado para el año 2020 y que fue modificado de forma excepcional el 26 de marzo por esta Comisión Negociadora. La aplicación del mismo será a partir del día 25 de mayo del presente, al considerar que legislativamente se han dado los pasos oportunos, para una normalización progresiva de las condiciones laborales.

- La recuperación de las horas correspondientes al permiso retribuido impuesto por el R.D.L. 10/2020, tiene como fecha límite el día 31 de diciembre de 2020, por mandato del art. 3.1 de dicha norma.

CUARTO. A la vista de lo expuesto y con la finalidad de orientar a las empresas del sector en la recuperación de las 7 jornadas laborales que se vieron afectadas en el calendario laboral de Granada por este motivo, la Comisión Negociadora del convenio acuerda recomendar a empresas y trabajadores alcanzar acuerdos en los siguientes términos, respetando el contenido del Real Decreto Legislativo 10/2020:

1º) Aplicar a dicha recuperación, las 6 horas de exceso de jornada en cómputo anual, establecidas en el calendario laboral para el año 2020.

2º) Recuperar 10 horas procediendo a implementar la jornada continuada de 7 horas, comprendida entre los días 3 y 14 de agosto, ambos inclusive en 1 hora, quedando finalmente una jornada de 8 horas, es decir de 7:00 horas a 15:00 horas.

3º) A partir del mes de septiembre, se realizará 1 hora más de jornada diaria los 5 días restantes (40 horas), hasta finalizar la devolución de los días inhábiles, retribuidos y recuperables que correspondan a cada trabajador o trabajadora, quedando exentos de dicha recuperación, las personas que no hayan disfrutado de dicho permiso retribuido y las que hayan sido consideradas como servicios esenciales en sus centros.

4º) No obstante lo anterior, prevalecerán los acuerdos que pudiesen alcanzarse entre la R.L.T. y las empresas para la recuperación de dichas horas, siempre que se ajuste a los criterios legales establecidos en el R.D.L. 10/2020.

A fin de dar cumplimiento al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, la Comisión autoriza a D^a Eva Rodríguez Pérez, para presentar telemáticamente el presente Acuerdo ante la Administración competente.

Lo que firmamos en Granada en el día y hora arriba señalado, y no habiendo más asuntos que tratar, se aprueba la presente ACTA, suscribiendo la misma todos los asistentes.

NÚMERO 2.970

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD. GRANADA

Plan de Igualdad de la Asociación en favor de Personas con Discapacidad Intelectual San José

RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2020, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la Asociación en Favor de Personas con Discapacidad Intelectual San José,

VISTO el texto del Plan de Igualdad de la Asociación en favor de Personas con Discapacidad Intelectual San José (con código de convenio nº 18100142112020) adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 10 de julio de 2020 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 23 de julio de 2020.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.



PLAN DE IGUALDAD

Asociación en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual

Fecha: 18 de septiembre de 2018



1. INTRODUCCIÓN

- 1.1.- DEFINICIONES
- 1.2.- CONCEPTO Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS
- 1.3.- PRINCIPIOS RECTORES DE NUESTRO PLAN DE IGUALDAD

2. COMPROMISO

3. EL PLAN DE IGUALDAD

- 3.1.- RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO
- 3.2.- OBJETIVOS DEL PLAN
 - a) Objetivos a largo plazo
 - b) Objetivos a corto plazo
- 3.3.- ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES
 - a) Acciones implantadas
 - b) Acciones a implantar
 - b.1) Áreas de actuación
 - b.2) Descripción detallada de cada acción
- 3.4.- SISTEMA DE EVALUACIÓN: Evaluación de Resultados. Indicadores
- 3.5.- CALENDARIO
- 3.6.- PRESUPUESTO
 - a) Detalle del presupuesto previsto para la ejecución del Plan
 - b) ¿Se ha solicitado algún tipo de subvención para la puesta en marcha del Plan?
- 3.7.- PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS
- 3.8.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD
- 3.9.- ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

4. MEDIDAS TRANSVERSALES



1. INTRODUCCIÓN

El punto de partida de la "igualdad" se encuentra en nuestra Constitución, que reconoce el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, así como el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, y que vienen a concretar la consideración de igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

En el ámbito laboral, existe otra normativa que aboga por la igualdad entre géneros. Así, la Asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual "San José" tiene la obligación de elaborar un Plan de Igualdad, ya que cuenta con más de 250 trabajadores/as, **según el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que determina que *"las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres(...)En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad..."*.

Este Plan se inspira en un principio básico de igualdad de trato entre mujeres y hombres; basado en el hecho de que las personas con las mismas posibilidades, aptitudes y cualificación, pueden desempeñar su labor sin que sus condiciones personales como sexo, edad, raza, religión, suponga un obstáculo.

Por todo ello, es necesario el compromiso por parte de la Presidencia y Gerencia de la Asociación "San José" de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y de facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración e implantación del Plan.

1.1.- Definiciones

✓ Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos



previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

✓ **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva**

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

✓ **Discriminación directa e indirecta**

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

✓ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

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

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

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



✓ **Discriminación por embarazo o maternidad**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

✓ **Indemnidad frente a represalias**

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

✓ **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

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

✓ **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a 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.

✓ **Tutela judicial efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

✓ **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

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

1.2.- Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.



Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello, es necesario contemplar la implantación de **medidas y acciones positivas** entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal y como establece la LOIEMH (exposición de motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los Planes de Igualdad establecerán 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 marcados.

1.3.- **Principios rectores de nuestro Plan de Igualdad.**

❖ TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:

La transversalidad es el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones de la Asociación "San José", se trata de tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de la entidad.

❖ COMPROMISO CON LA IGUALDAD:

El principio de igualdad es un principio jurídico que ampara, entre otros, la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Es sinónimo del principio de no discriminación y reconoce que todas las personas somos iguales ante la ley.

❖ JUSTICIA SOCIAL:

La justicia social, cuya finalidad es el bien común, sólo se logra a través de la igualdad de oportunidades de quienes componen la sociedad. Para que una sociedad se desarrolle de manera igualitaria deben crearse las condiciones de vida necesarias para toda la población, removiendo obstáculos que impiden relaciones en condiciones de igualdad.



❖ EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

La entidad puede y debe influir en el proceso de socialización y educación de sus trabajadores y adoptar medidas orientadas a promover la igualdad de oportunidades y a diluir las brechas que afecten a este objetivo.



2. COMPROMISO

A continuación se transcribe el compromiso hacia la igualdad adquirido por la Asociación en favor de las personas con discapacidad "San José" para el fomento y promoción de la igualdad.

La Asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual "San José", declara su compromiso en 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra política y en todos los niveles, 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.

Para llevar a cabo este compromiso se ha estimado conveniente analizarlos y observar si existen deficiencias o malas prácticas, con el objeto de que a través de un plan de igualdad se protocolicen las áreas de intervención y se desarrollen y ejecuten de manera automática.

Los ámbitos en los que la Asociación va a desarrollar este compromiso abarcan desde el acceso al empleo, la selección, la promoción y la formación, la clasificación profesional, las condiciones de trabajo y empleo, la política salarial, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo. De esta forma, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola 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 de 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 entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad, a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan 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 Asociación "San José" y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, se contará con un Equipo de trabajo y un Comité de Igualdad, constituidos por trabajadores/as y la representación legal de los mismos/as, para el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.



3. EL PLAN DE IGUALDAD

3.1.- Resultados del Diagnóstico

3.1.1. FICHA TÉCNICA	
Nombre o Razón Social	Asociación en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual "San José"
Forma Jurídica	Entidad sin ánimo de lucro
Actividad	Actividades de Servicios Sociales sin alojamiento para personas con Discapacidad
Provincia	Granada
Municipio	Guadix
Teléfono	958685105
Correo electrónico	gerencia@asociacionsanjose.org
Página web	www.asociacionsanjose
Recogida diagnóstico	De enero a diciembre de 2017
Fecha de finalización del informe	1 de marzo de 2018
Fecha de entrega a Instituto de la Mujer	Prevista para el 2 de mayo de 2018
Persona de contacto	M ^a Dolores Regalado Fernández



3.1.2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

La **Asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual "San José"** tiene como **misión** "mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo y sus familias, considerando principal e individualmente la consecución de su felicidad, proporcionando recursos eficaces y apoyos personalizados con la garantía del ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes".

La entidad pretende que todas las actividades y servicios que se promuevan estén centrados en la persona:

- Facilitando e impulsando la autodeterminación de las Personas con Discapacidad Intelectual y/o del Desarrollo.
- Preparándose para que cada Persona con Discapacidad Intelectual y/o del Desarrollo disponga de su proyecto personal a lo largo de su ciclo vital.
- Estando abierta al cambio, funcionando con solidaridad y ética.

Para todo ello, la entidad desarrolla y aplica mecanismos adecuados, cimentados sobre la base de la ética, ofreciendo unos servicios de proximidad, capaces de responder a las necesidades presentes y futuras de nuestro grupo atencional.

Los **valores** que promueve la Asociación "San José" están destinados a la persona con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, a la familia, a la propia entidad y a los trabajadores y las trabajadoras:

RESPECTO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL Y/O DEL DESARROLLO	Dignidad y valor de la persona	Igualdad
RESPECTO DE LA FAMILIA	Igualdad	Base de inclusión
RESPECTO DE LA ASOCIACIÓN	Servicio Apoyo mutuo Reivindicación	Participación Carencia de ánimo de lucro y transparencia en la gestión
RESPECTO DEL PERSONAL	Solidaridad Justicia y dignidad Transparencia Inclusión social Cooperación Orientación al cliente Universalidad	Liderazgo compartido y participación Cualificación e innovación Eficiencia Ayuda mutua Independencia Sentido de pertenencia



Actualmente la Asociación cuenta con los siguientes centros:

- **C.E.E. "Nuestra Señora de la Esperanza"** que presta atención escolar a más de cien niños y niñas de entre 6 y 21 años.
- **Residencia Escolar "San José"**, que da alojamiento a niños y niñas en régimen escolar.
- **Unidad de Estancia Diurna con Terapia Ocupacional "Acci"**, dirigido a proporcionar una actividad ocupacional útil a personas en edad laboral que, por su discapacidad, no pueden acceder a puestos de trabajo ordinarios.
- **Residencia para personas con necesidades de apoyo generalizado "Santo Ángel"**, que atiende de forma integral a personas con discapacidad entre 18 y 45 años que precisan ayuda generalizada de otras personas para la realización de las ABVD y que no pueden ser atendidas en su unidad de convivencia.
- **Residencia de adultos "Beato Medina Olmos" y "Residencia de Adultos Acci"** como centros de alojamiento que atienden a personas con cierta autonomía personal que tienen dificultades para una integración social y familiar en su unidad de convivencia.
- **Residencia para personas con discapacidad intelectual que envejecen "Miguel Ángel Carmona"**, que atiende de forma integral a personas gravemente afectadas mayores de 45 años.
- **Unidad de Estancia Diurna "Nueva Era"**, que ofrece un servicio integral durante parte del día con el objetivo de mantener o mejorar el mejor nivel posible de calidad de vida.
- **Centro de Atención Infantil Temprana "La Cometa"**, destinado a atender lo más rápidamente posible las necesidades transitorias o permanentes los niños entre 0-5 años con trastornos en su desarrollo o que tienen el riesgo de padecerlos.
- **Centro de Educación Infantil "Ruiz del Peral"**, como centro de integración para niños y niñas de entre 0-3 años que elimina definitivamente barreras y prejuicios.
- **Lavandería y empresa de inserción "Ladis"**, que se constituye como un centro especial de empleo dedicado a la actividad de lavandería industrial desarrollando en él un trabajo remunerado cuatro personas con discapacidad intelectual.
- **Fundación Tutelar Futuro**, que asume judicialmente la tutela de 25 personas con discapacidad intelectual que, o bien carecen de familia, o bien provienen de ambientes familiares desestructurados.

Los servicios que presta esta entidad son los siguientes:

- Servicio de apoyo a las familias.
- Ocio y vida social.
- Educación.



- Ocupación.
- Empleo.
- Vivienda y residencia.
- Escuela de padres.
- Tutela.
- Apoyo a la vida independiente.
- Servicio multiprofesional: servicio médico-sanitario, atención psicológica, fisioterapia, terapia ocupacional, musicoterapia.
- Asesoría jurídica.
- Política de personas.

Los **programas** que desarrolla la Asociación se detallan como sigue:

- Apoyo y Respiro familiar.
- Programa de Autogestores.
- Programa de Vacaciones.
- Estimulación multisensorial.
- Talleres base destinados a las residencias para gravemente afectados.
- Formación Profesional Ocupacional.
- Enfoque Integral.
- Formación continua.



3.1.3. ANÁLISIS

3.1.3.1. Análisis de los datos de la empresa

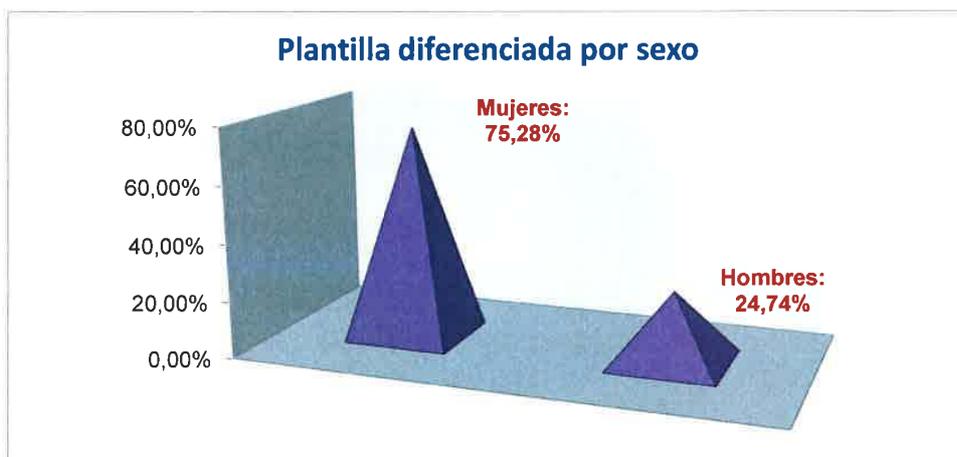
Análisis de la composición de la plantilla

❖ **PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO:**

La plantilla total de la Asociación "San José" es de **287 trabajadores**, de los cuales **216 son mujeres (75,28%)** y **71 son hombres (24,74%)**.

El análisis global ofrece una presencia bastante desequilibrada de mujeres respecto a los hombres en base a lo que especifica la **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que establece que **"A los efectos de esta Ley, se 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 sesenta por ciento ni sean menos del 40%"**, sobrepasando la presencia de mujeres en más de un 15% para poder hablar de un equilibrio entre ambos sexos, así como faltando casi en un 15% la presencia del sexo masculino.

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981



El hecho de que exista una mayor presencia de mujeres puede crear la falsa idea de que está conseguida la igualdad de género, sin embargo, se pueden dar dos efectos contradictorios: por un



lado la invisibilidad de las mujeres y, por otro, su excesiva visibilidad, por lo que la presencia no equilibrada de mujeres y hombres puede ser indicio de la existencia de barreras que impidan el acceso y/o permanencia de las personas de uno u otro sexo en la entidad, en el caso de la Asociación "San José", la desigualdad está en perjuicio del sexo masculino.

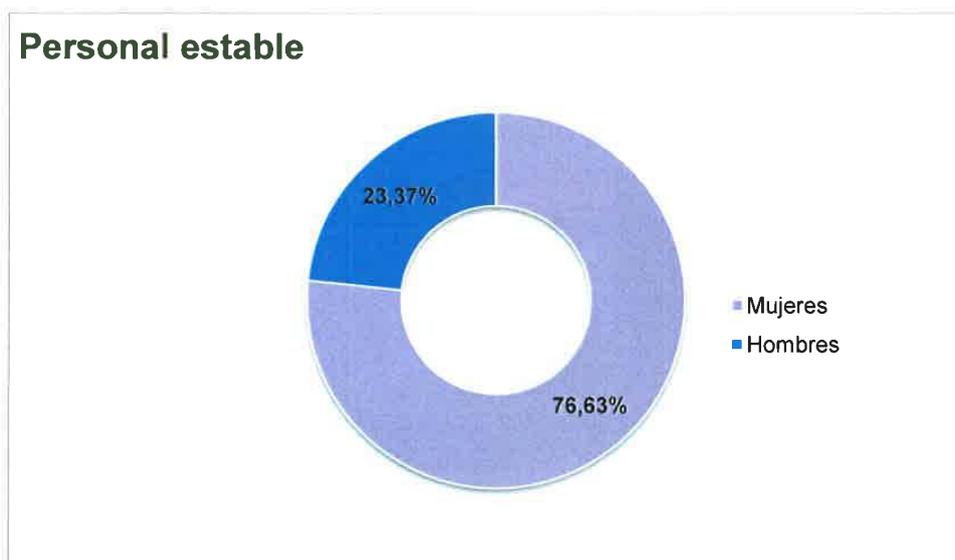
Por otra parte, se da el caso que la mayoría de la actividad de la entidad, que es del sector de cuidadores y cuidadoras, se corresponde con las profesiones que tradicionalmente se le atribuyen a las mujeres.

❖ **PORCENTAJE DE PLANTILLA CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO DESAGREGADA POR SEXO:**

Para entrar en el análisis más profundo de la Asociación, es necesario matizar, además, el número de personas que conforman la plantilla según el personal estable (con contrato fijo o indefinido, incluida la plantilla con contrato fijo-discontinuo) y el personal temporal.

Del total de los 287 trabajadores/as que conforman la plantilla de la Asociación "San José", como media, 184 son trabajadores/as estables (64,11%), de los que **141 son mujeres (76,63%)** y **43 (23,37%) son hombres**, siendo el resto, 103 trabajadores/as (35,89%), personal no estable con contrato temporal.

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981



Observando los dos datos analizados previamente (*plantilla desagregada por sexo y personal estable*), se puede observar que la proporción en ambos datos se mantiene casi similar, es decir, que



la presencia de personal femenino estable supera al masculino en casi igual proporción que lo supera en el total de plantilla de la entidad (Total mujeres 75,28% / Contrato estable 76,63%)

❖ **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES:**

Los datos obtenidos son los correspondientes a todos/as los/as trabajadores/as de la Asociación "San José", incluido el personal estable y el temporal.

El análisis de la edad de la plantilla proporciona información respecto a qué oportunidades tiene la empresa para integrar la igualdad de oportunidades.

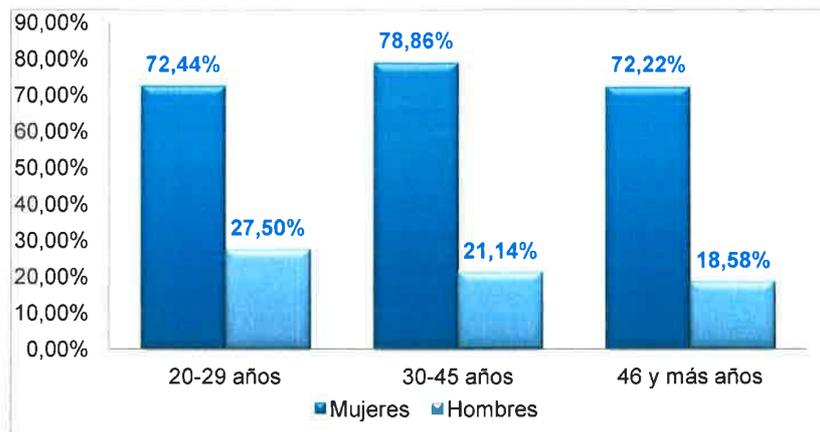
Los datos muestran que la edad media de los/as trabajadores/as (hombres y mujeres) de la entidad es de entre **30 a 45 años**, existiendo 127 trabajadores/as con años comprendidos en este intervalo de los cuales, **92 (72,44%) son mujeres y 33 (27,5%) son de sexo masculino**.

Seguidamente, la edad más común entre los/as trabajadores/as, es la que corresponde a mayores de **46 años**, de los que **97 (78,86%) son mujeres y 26 (21,14%) son hombres**, siendo el intervalo de **20 a 29 años** la edad más escasa existente en la organización, **26 mujeres (72,22%) y 10 hombres (27,78%)**.

El intervalo donde menos diferencia de edad existe entre ambos sexos es el de 30-45 años que, precisamente es el intervalo más común en la Asociación aunque, aún así, hay un desequilibrio considerable entre el número hombres y mujeres con dichas edades, siendo similar (los porcentajes lo muestran) la presencia de hombres y mujeres en los otros dos intervalos (20-29 años / 46 años y más).

En una plantilla con una edad media joven es más probable que exista una menor incidencia de estereotipos y roles de género por lo que, el intervalo preponderante en nuestro caso (30-45 años), engloba plantilla joven y de mediana edad.

La edad media de personal masculino en cada uno de los intervalos mencionados es significativamente menor que la edad media de las trabajadoras, lo que podría ser indicio de una incorporación más reciente de los hombres en la entidad, seguramente porque este género ha sido menos propenso a solicitar trabajo en esta entidad (prueba de ello es la recepción de currículum de varones inferior al de mujeres) por causas que habría que indagar y que podrían estar relacionadas con la asimilación de nuevas tendencias del mercado de trabajo, un cambio en la política de contratación, los roles estereotipados, etc.



De manera independiente, en el género femenino predominan las trabajadoras de más de 46 años y en el masculino los trabajadores de 30 a 45 años.

❖ **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS:**

Unas de las cuestiones clave a analizar en las condiciones laborales de mujeres y hombres en la empresa son las características de los contratos laborales.

El análisis en esta materia se diferencia en varios casos:

➤ Personal temporal:

- A tiempo completo.
- A tiempo parcial.

➤ Personal indefinido:

- A tiempo completo.
- A tiempo parcial.
- Fijos-discontinuos.

El tipo de contrato que más abunda en la Asociación "San José" es el de indefinido a tiempo completo, siendo un dato beneficioso para la entidad y su plantilla, pues hay mucho personal con



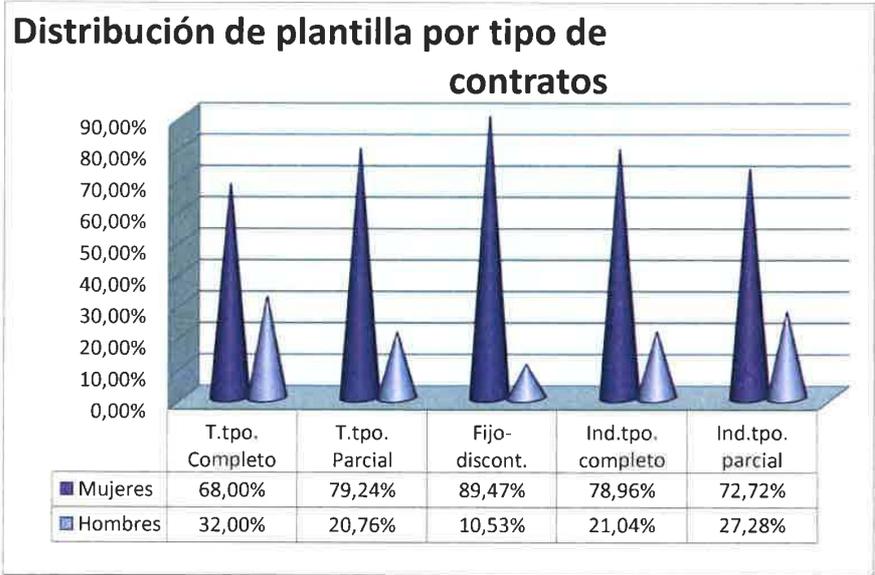
contrato indefinido que goza de una jornada completa, 164 de 287 son plantilla estable, de las cuales **129 son mujeres (78,96%) y 35 hombres (21,04%)**.

La siguiente forma de contrato que prioriza en la entidad son los contratos temporales, casi igualándose en supuestos los de tiempo completo y parcial, participando el primero de 50 personas y el segundo de 53. De los/as 50 trabajadores/as casi dos terceras partes lo conforman mujeres, **34 trabajadoras (68%)** frente a **16 hombres (32%)** y de los/as 53 trabajadores/as temporales a tiempo parcial la mayoría son mujeres, **42 (79,24%)** frente al **20,76% que constituyen los hombres**.

En último lugar se encuentran los/as fijos-discontinuos/as y los/as indefinidos/as a tiempo parcial, con 19 y 11 trabajadores respectivamente. Las mujeres con contrato fijo-discontinuo constituyen casi la totalidad del personal con esta modalidad, suponiendo **17 trabajadoras (89,47%)** frente a tan sólo **2 hombres (10,53%)**; igualmente la proporción es muy a favor del género femenino en los indefinidos a tiempo parcial, constituyendo el **72,72%, 8 trabajadoras**, frente al **27,28% que forman los 3 trabajadores**.

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

Si nos fijamos en cada género por separado, la modalidad de contrato que predomina tanto para las mujeres como para los hombres es el de Indefinido a tiempo completo.





❖ DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD:

Para analizar la plantilla de la entidad en cuanto a su antigüedad, se ha tomado como fecha límite diciembre de 2017.

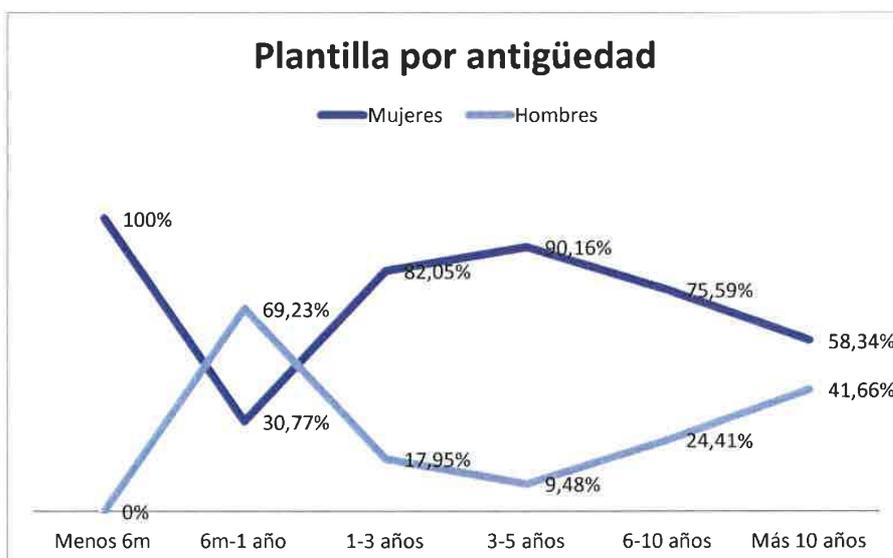
La mayor parte de la plantilla de la Asociación "San José" tiene una antigüedad de **6 a 10 años**, ascendiendo a 127 trabajadores de los cuales, **96 (75,59%) son mujeres y 31 (24,41%) son hombres**; seguidamente, el intervalo de antigüedad más común es el de **3 a 5 años** con un total de 61 trabajadores, siendo la gran mayoría **mujeres, 55 (90,16%)** frente a los **hombres que son sólo 6 (9,48%)**.

El tercer intervalo con más trabajadores es el correspondiente a **1 a 3 años** con 39 trabajadores/as, siendo también bastante amplia la diferencia entre sexo femenino y masculino, **32 mujeres (82,05%) frente a 7 hombres (17,95%)**.

El intervalo de trabajadores más veteranos es el que forma el personal que lleva en la entidad **más de 10 años**, siendo 36 los trabajadores con esta antigüedad, siendo más igualitaria la presencia de ambos sexos en este intervalo, pues **21 son mujeres (58,34%) y 15 hombres (41,66%)**.

Los dos últimos baremos de antigüedad son los que engloban menos tiempo efectivo en la Asociación y donde menos trabajadores hay, son los correspondientes a **menos de 6 meses** y de **6 meses a 1 año**, comprendiendo el primero de estos intervalos **11 trabajadoras, todas mujeres** y 13 trabajadores el segundo intervalo, con **4 mujeres (30,77%) y 9 hombres (69,23%)**, lo que demuestra que en las últimas incorporaciones hay tendencia a la incorporación de más hombres, lo cual es un dato positivo teniendo en cuenta la mayoría de trabajadores de sexo femenino en esta entidad.

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981





Si se observa la gráfica, se aprecia claramente que la parábola del sexo masculino sobrepasa al femenino solamente en el intervalo de antigüedad de 6 meses a 1 año y que se van acercando ambos sexos a partir de los 3 años de antigüedad a los más de 10, siendo escasa la diferencia entre ambos géneros en la mayor antigüedad.

Tomando cada género individualmente, se percibe que la mayor parte de mujeres y hombres coinciden en antigüedad de 6 a 10 años, siendo la menor antigüedad en las mujeres la de 6 meses a 1 año y de 3 a 5 años en los hombres.

❖ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES:

Analizar la distribución de las mujeres y de los hombres en los grupos profesionales es necesario para identificar el peso de ambos géneros en los diferentes niveles jerárquicos y la posible incidencia de segregación vertical en la empresa.

La plantilla de la Asociación "San José" cuenta, en el momento de la realización de este diagnóstico previo, con 36 categorías profesionales, siendo la más multitudinaria la de **cuidador y cuidadora**, con un total de 83 trabajadores/as de los **que 61 son mujeres (73,49%) y 22 hombres (26,5%)**, seguida de la categoría de **limpiador o limpiadora**, donde el 100% de la plantilla son **mujeres**, ascendiendo a un total de **43** destacando, también, la categoría de **auxiliar de clínica** con 32 trabajadores/as siendo la presencia femenina muy por encima a la masculina, **29 (90,62%) mujeres frente a 3 (9,38%) hombres**.

El resto de categorías profesionales cuenta con un menor número de trabajadores/as que las categorías previamente citadas, compuestas todas con 10 ó menos trabajadores.

Teniendo en cuenta que esta entidad está formada por un número muy por encima de trabajadoras que de trabajadores, cabría destacar en qué categorías los hombres sí sobrepasan a las mujeres (una tercera parte de las categorías profesionales, 11 de 36) y son las siguientes:

- **Gerente:** 1 hombre frente a ninguna mujer.
- **Monitor o monitora:** 7 hombres frente a 4 mujeres.
- **Gobernante:** 4 hombres y una mujer.
- **Profesor/a de taller:** 6 hombres frente a 2 mujeres.
- **Conductor/a:** 2 hombres frente a ninguna mujer.
- **Personal con titulación de Grado Superior:** 4 hombres frente a 2 mujeres.

Analizando este último dato, se aprecia que las categorías donde los hombres superan en número a las mujeres, en su mayoría no son categorías de atención directa sino trabajo de oficina, atención a clientes externos o de mantenimiento dentro de la propia Asociación.

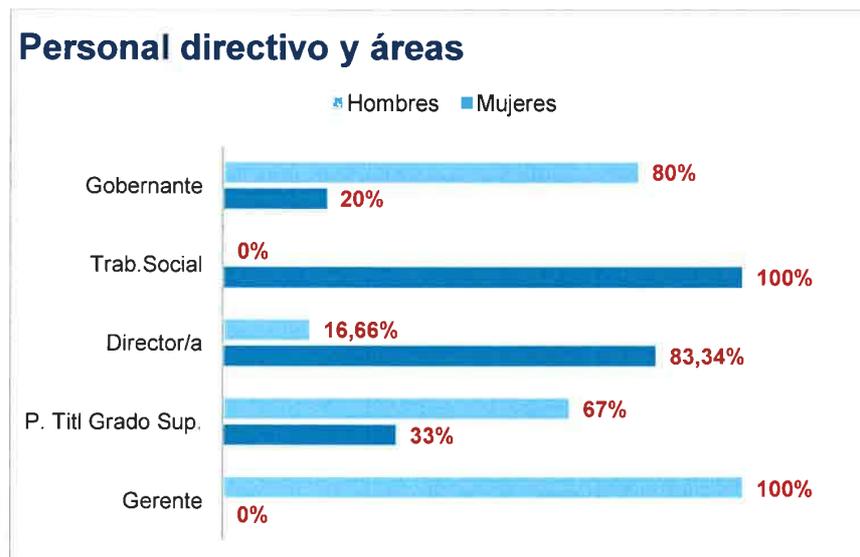


Además se observa que hay muchas categorías profesionales compuestas al **100% por mujeres** y son las siguientes:

- Médico: (1).
- DUE: (3).
- Telefonista: (1).
- Oficial 1ª administrativo: (1).
- Jefe 1º administración: (1).
- Psicóloga: (10)
- Trabajadora social: (1).
- Musicoterapeuta (1).
- Cocinera: (9).
- Limpiadora: (43).
- Psicopedagoga: (2).

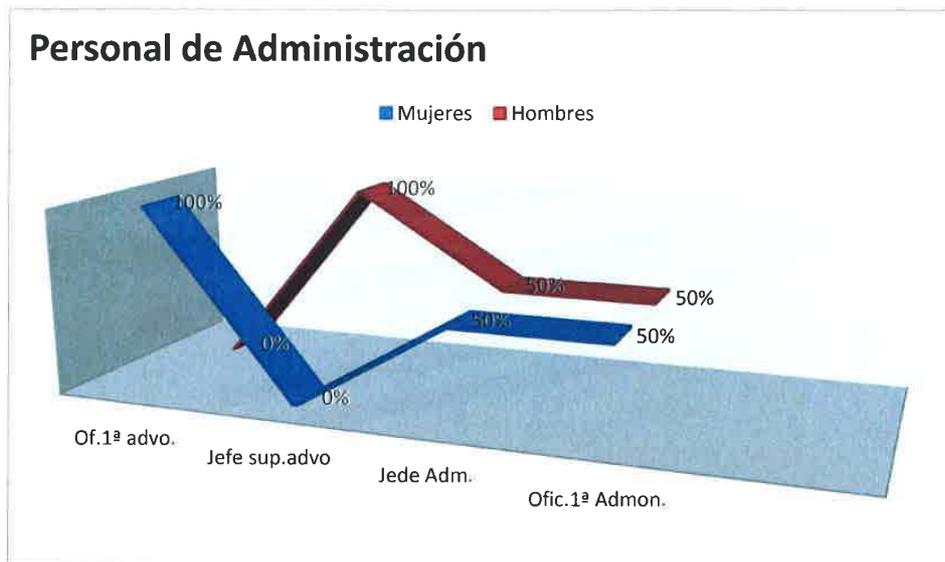
Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

La presencia mayoritaria de mujeres en puestos de responsabilidad puede llevar a reflexionar sobre la existencia de posibles obstáculos para el acceso de los hombres a tales puestos, en el caso de esta entidad, la menor presencia de hombres en la plantilla o la escasa existencia de hombres con la formación necesaria para cubrir dichos puestos.





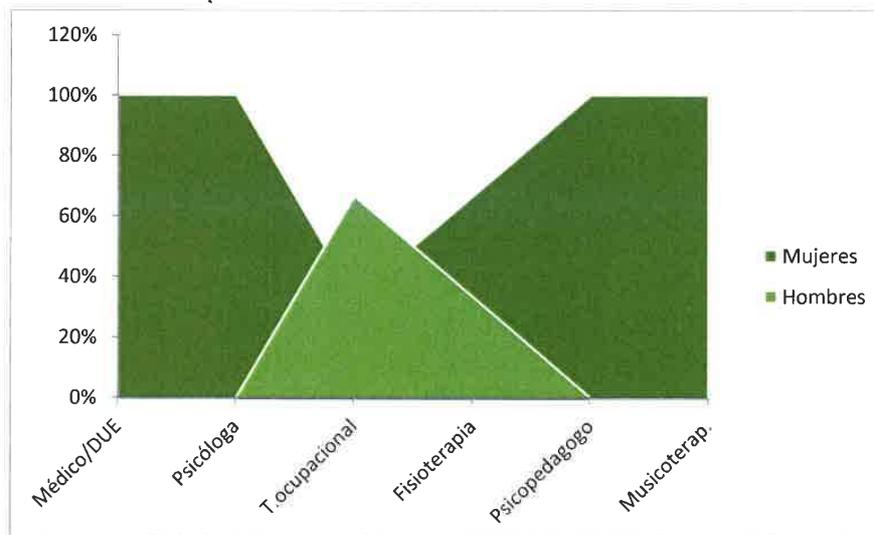
En esta gráfica se han incluido personal de referencia como la Gerencia, Directores/as de los distintos centros, Gobernantes y Trabajo social.



Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

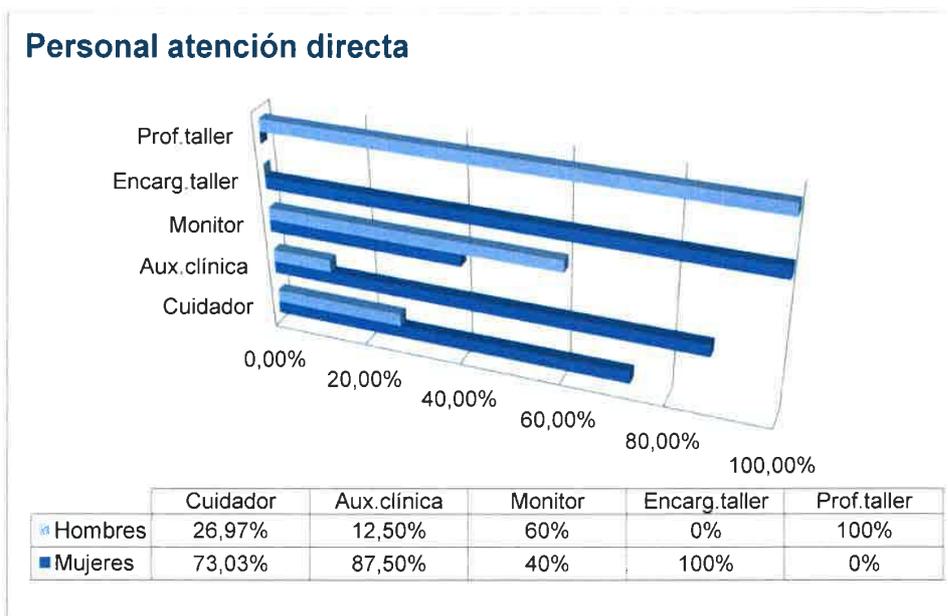
Este gráfico del personal administrativo muestra el equilibrio que, en este sector, existe entre hombres y mujeres, existiendo 4 hombres y 4 mujeres con categorías relacionadas con la administración.

Personal técnico





Existe una clara desproporción entre el personal técnico de la Asociación "San José", pues frente a 22 mujeres hay sólo un hombre en la categoría profesional de Terapeuta Ocupacional y otro como Fisioterapeuta, estando el resto de categorías técnicas formadas exclusivamente por mujeres.



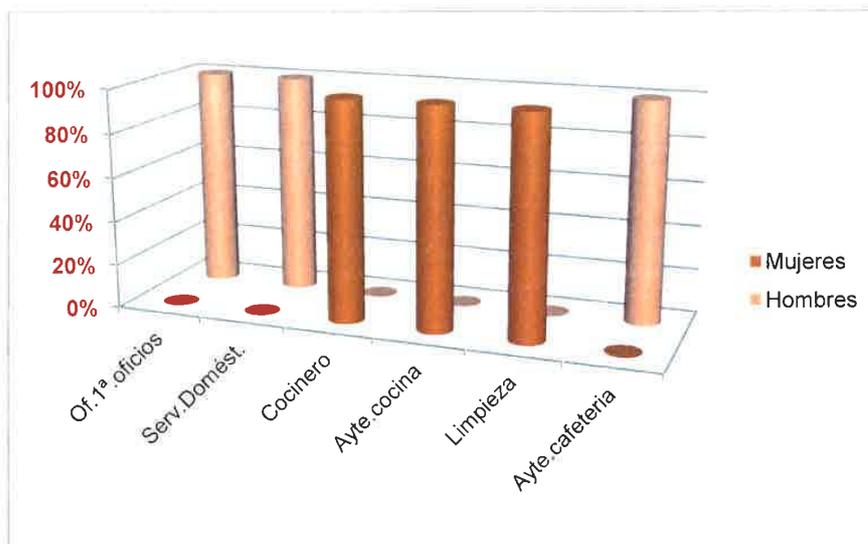
Declarado de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

En esta comparativa se ha incluido al personal que trabaja en la atención directa de las Personas con Discapacidad Intelectual usuarias de la Asociación "San José".

Existen 98 mujeres y 36 hombres, siendo superior la presencia femenina a la masculina en la mayoría de las categorías profesionales de este grupo, excepto en dos donde el sexo masculino supera al femenino, y son las de Monitor y Profesor de taller.



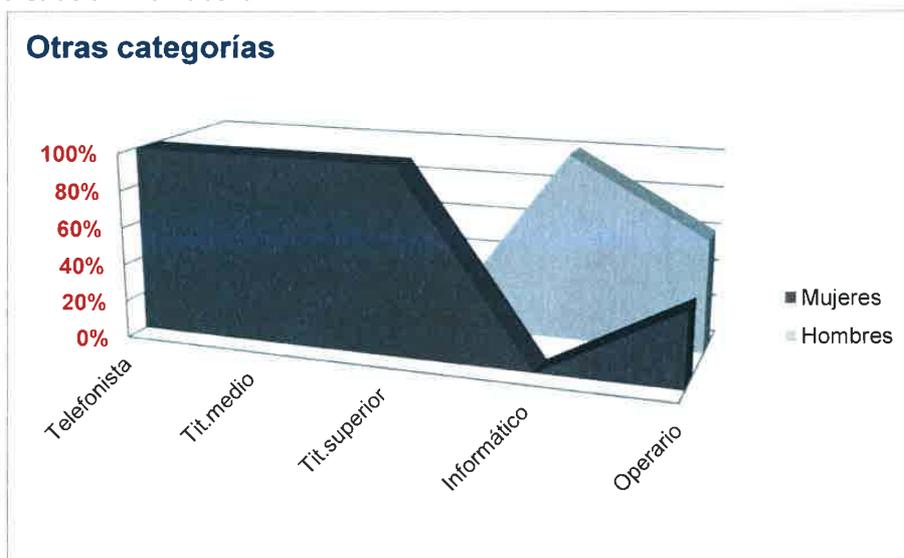
Personal de servicios



Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

A pesar de que en el gráfico se observa igualdad en cuanto a porcentajes entre ambos géneros, la realidad es distinta si entramos a analizar el número exacto de cada sexo en las distintas categorías profesionales, pues existen 68 mujeres frente a 4 hombres, si bien similitud que en la gráfica se observa es debido a que cada una de estas categorías está integrada exclusivamente por trabajadores de un mismo sexo.

Otras categorías





En este grupo se han incluido otros profesionales que prestan servicios distintos a los incluidos en grupos anteriores, con 9 trabajadoras y 4 trabajadores.

Tres de las categorías profesionales están integradas exclusivamente por mujeres, otra donde formada sólo por un hombre y la última que está comprendida por trabajadores de ambos sexos, que es la de operario.

De las 33 categorías profesionales, sólo 8 están formadas por personal de ambos sexos y de esas 8 categorías, solamente en 3 de ellas la presencia de los hombres supera al de las mujeres.

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

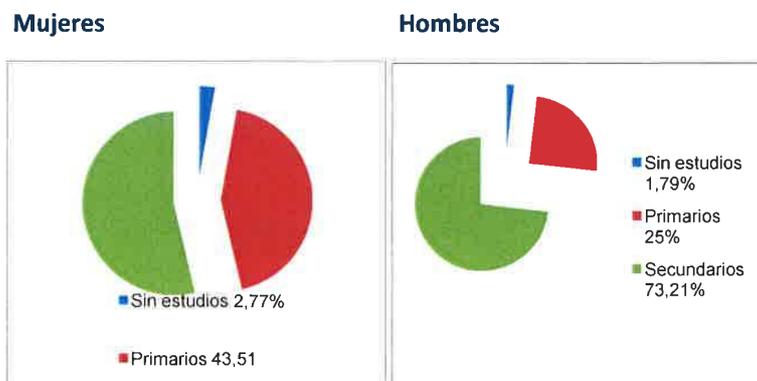
❖ **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y ESTUDIOS:**

La información relativa al nivel de estudios formales alcanzados por los trabajadores y las trabajadoras, representa otro punto de interés para implantar la igualdad de oportunidades en la entidad. El hecho de poner en relación el nivel de formación de hombres y mujeres con su posición en la empresa, permite conocer el potencial humano con el que cuenta la organización con el fin de poder impulsarlo en procesos de promoción.

De las 216 mujeres que componen el personal femenino de la Asociación, solo **6 no disponen de estudios, 94 poseen estudios primarios y 116 estudios secundarios**, que se corresponden con Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.; es decir, la mayoría de las mujeres poseen estudios secundarios.

Del total de 71 hombres de la entidad, **1 carece de estudios, 19 poseen estudios primarios y 51 secundarios**, por lo que también la mayor parte del personal masculino posee estos estudios.

De todos estos datos se desprende que de los 287 trabajadores de la Asociación "San José", **167 poseen estudios secundarios, es decir, el 58,18%** del total del personal tiene una formación superior a los estudios primarios.





De las 33 categorías profesionales, 21 exigen un nivel de estudios cuyo personal, evidentemente, posee para desarrollar su puesto de trabajo y se corresponde con estudios secundarios:

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL DE ESTUDIOS / TITULACIÓN
GERENTE (1)	LICENCIADO EN DERECHO
ASESOR JURÍDICO (1)	LICENCIADO EN DERECHO
MÉDICO (1)	LDO. EN MEDICINA
DUE (1)	DIPLOMADO EN ENFERMERÍA
AUXILIAR DE CLÍNICA (1)	AUXILIAR DE ENFERMERÍA
TITULADO GRADO MEDIO (5)	DIPLOMADA AUDICIÓN Y LENGUAJE DIPLOMADA EN RELACIONES LABORALES DIPLOMADA BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN DIPLOMADA ARQUITECTO TÉCNICO DIPLOMADA MAGISTERIO
TITULADO GRADO SUPERIOR (1)	LDA. EN PEDAGOGÍA
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO (1)	BACHILLER
JEFE SUPERIOR ADMINISTRATIVO (2)	BACHILLER FPII ADMINISTRATIVO
JEFE DE ADMINISTRACIÓN (2)	FPII ADMINISTRATIVO FPII ADMINISTRATIVO
JEFE 1º ADMINISTRATIVO (1)	LICENCIADA EN DERECHO
PSICÓLOGO (8)	LDO. EN PSICOLOGÍA
DIRECTOR (6)	DIPLOMADAS EN TRABAJO SOCIAL LDAS. EN PSICOLOGÍA DIPLOMADO EN TERAPIA OCUPACIONAL FPI ADVO / FPII INFORMÁTICA
TRABAJO SOCIAL (1)	DIPLOMADA EN TRABAJO SOCIAL
TERAPEUTA OCUPACIONAL (3)	DIPLOMADO EN TERAPIA OCUPACIONAL
INFORMÁTICO (1)	DIPLOMADO EN INFORMÁTICA
MUSICOTERAPEUTA (1)	DIPLOMADA EN MAGISTERIO
TÉC.GESTIÓN ADMINISTRATIVA (2)	FPII ADMINISTRATIVO LDO. LADE
FISIOTERAPEUTA (4)	DIPLOMADO EN FISIOTERAPIA
PSICOPEDAGOGA(1)	LDA. EN PSICOPEDAGOGÍA
PROFESOR/A TALLER (2)	FP

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

En las restantes 12 categorías, hay personal con diversidad de estudios en general y dentro de cada categoría. En su análisis vamos a distinguir entre:

- Categorías integradas por un único trabajador o trabajadora.
- Categorías con más de un/a trabajador/a.

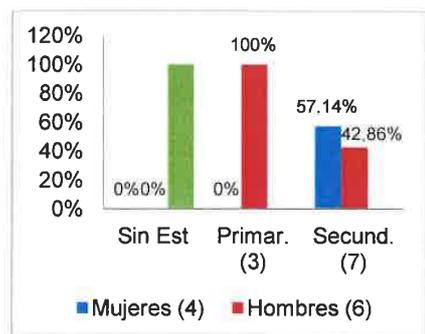


• **Categorías con único/a trabajador o trabajadora:**

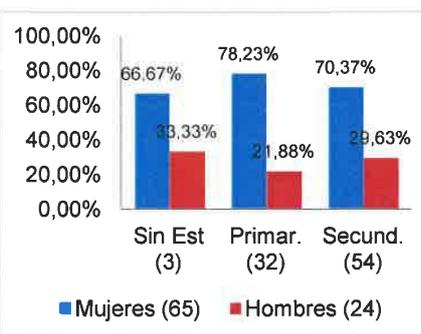
 <p>CATEGORÍA</p> <ul style="list-style-type: none"> * Telefonista * Oficial 1ª de oficios * P. Servicios domésticos * Encargado taller 	 <p>SEXO</p> <ul style="list-style-type: none"> * Mujer * Hombre * Hombre * Mujer 	 <p>FORMACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> * Graduado escolar * FPI Electricidad * Graduado escolar * Diplomada magisterio
---	---	---

• **Categorías con más de un/a trabajador/a:**

Monitor/a



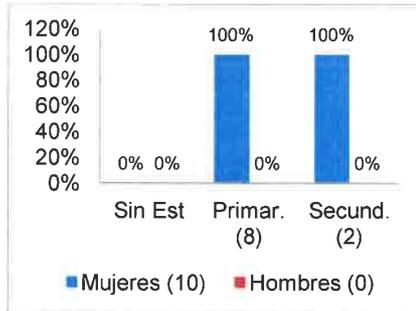
Cuidador/a



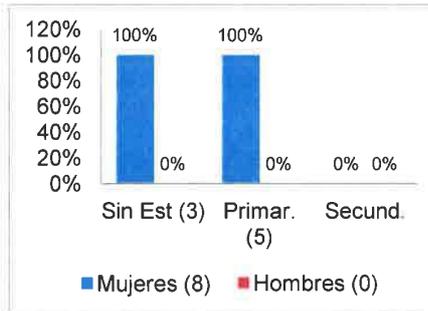
Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981



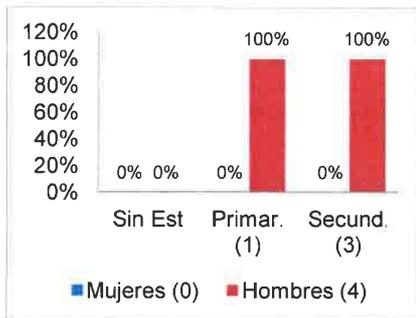
Cocina



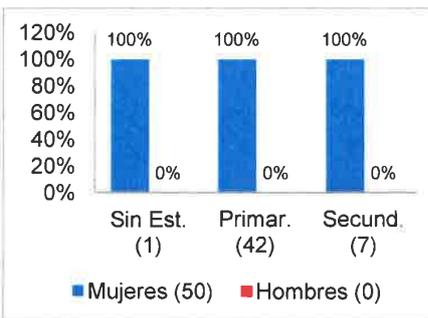
Ayudante de cocina



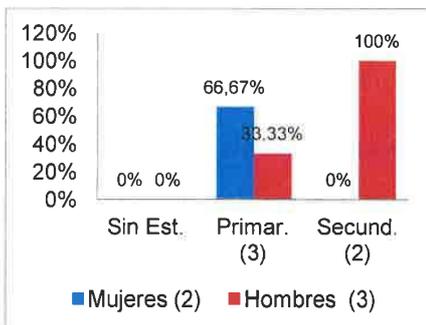
Gobernante



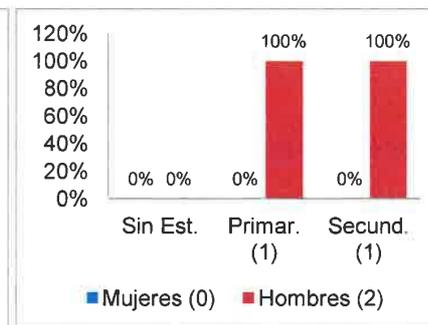
Limpieza



Operario/a



Ayudante cafetería



Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981



De todas estas categorías formadas por más de un/a trabajador/a, sea cual fuere el sexo, se analiza a continuación cuántos/as trabajadores/as poseen una titulación superior a la requerida en su puesto de trabajo y que le permitiría promocionar, produciéndose, en estos casos, una sobrecualificación de dicho personal.

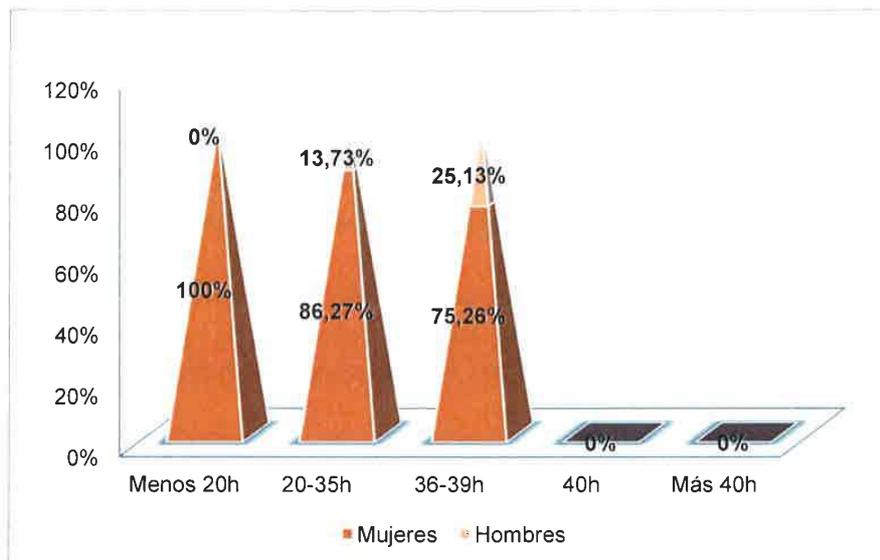
- ✓ **MONITOR/A:** De los/as 10 monitores/as (4 mujeres y 6 hombres), 3 mujeres disponen de una diplomatura en magisterio, titulación que se requiere para trabajar en su puesto de trabajo (Unidad de estancia diurna), habiendo promocionado dos de ellas como educadoras infantiles en Septiembre 2.014.
- ✓ **CUIDADOR/A:** 12 de los/as cuidadores/as poseen titulación universitaria, 8 son mujeres y 4 hombres.
- ✓ **COCINA:** De las 10 cocineras, una posee un FPPII que le permitiría trabajar en la administración.
- ✓ **AYUDANTE DE COCINA:** De las 8 trabajadoras, ninguna posee una titulación superior que le permitiera promocionar en la entidad.
- ✓ **GOBERNANTE:** Son 4 los hombres que ocupan este puesto, de los cuales uno es licenciado, otro posee un FPPII, y los otros dos bachiller/ESO.
- ✓ **LIMPIEZA:** Son 50 trabajadoras las que llevan a cabo estos servicios, ninguna posee una titulación superior.
- ✓ **OPERARIO:** De los 5 trabajadores, uno de ellos dispone de un título de FPI.
- ✓ **AYUDANTE DE CAFETERÍA:** De los dos hombres, uno de ellos es licenciado.

La mayoría de las mujeres y de los hombres que forman la plantilla de la entidad, poseen estudios secundarios, ascendiendo a un total del 60,15%.

❖ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO:

Del total de la plantilla de la Asociación "San José" (287 trabajadores), 17 trabajadores tienen una jornada de menos de 20h/semanales, siendo el 100% mujeres, 54 trabajan semanalmente de 20 a 35 horas (49 mujeres y 5 hombres), trabajando de 36 a 39h/semanales 216 personas, de los que 156 (72,22%) son mujeres y 59 (25,13%) hombres.

De estos datos, se desprende que el **75,26% del total de trabajadores/as tienen jornadas superiores a 35 horas e inferiores a 40 horas semanales**, lo cual es un dato muy positivo que beneficia a muchos trabajadores/as y a la entidad.



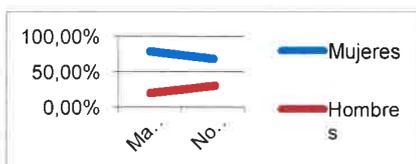
El 71,22% de las mujeres poseen jornadas de 36 a 39h/semanales, siendo el 87,5% de los hombres el que disfruta de este mismo intervalo de jornada. La jornada de menos de 20h/semanales pertenece exclusivamente a mujeres.

❖ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TURNOS DE TRABAJO:

De los/as 261 trabajadores/as, la gran mayoría, en concreto **248**, tiene turnos de trabajo de **mañana/tarde** en jornada partida o bien sólo de mañana o tarde pudiendo ser variable según necesidades de la empresa. Una mínima parte tiene turno de noche, 13 trabajadores/as, de los/as cuales 9 son mujeres frente a 4 hombres.

Por tanto, el **95,02% de trabajadores tienen jornada de mañana/tarde y el 4,98% trabaja de noche.**

- De las mujeres, el 95,61% tiene el turno de mañana / tarde y el 4,39% turno de noche.
- En cuanto a los hombres, el 92,86% trabaja en mañana / tarde y el 7,14% en la noche.



La proporción de hombres que trabaja en el turno de noche es mayor que la de hombres que trabaja en mañana / tarde.

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981



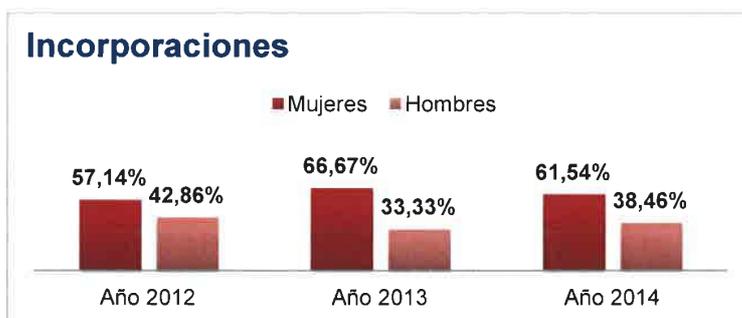
❖ **INCORPORACIONES:**

Para analizar los movimientos de personal en la Asociación "San José", se ha tomado en cuenta el período comprendido desde enero 2017 hasta diciembre de 2017, plazo durante el que se han llevado a cabo **36 nuevas incorporaciones**, de las cuales **22 han sido de mujeres y 14 de hombres**, es decir, el 61,12% mujeres y 38,88% hombres.

Existe una tendencia favorable en la contratación de personal de sexo masculino, sobre todo analizando cada uno de los tres años antedichos, pues en el año 2.014 de 7 personas contratadas, 3 fueron hombres, en el año 2.015, 1 de 3 personas incorporadas fue hombre y en el año en curso, 2.016, 10 han sido hombres de 26 incorporaciones.

Es relevante destacar que todas estas incorporaciones se han llevado a cabo en base a unos protocolos internos de la Asociación "San José" sobre selección y acogida a trabajadores/as y mediante el estudio y preselección de los currículum que llegan a la entidad, tanto de hombres como de mujeres, bien entregados en mano al departamento de Recursos Humanos, recibidos por correo ordinario y llegados a los correos electrónicos de la entidad. Algunos procesos de selección han tenido publicidad tanto en la radio como en facebook y ninguno de los requisitos para participar en estos procesos aludía al sexo de los participantes.

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981



Hay una tendencia positiva en la contratación de personal de sexo masculino, llegando casi a la mitad del total de contrataciones desde el año 2.012.

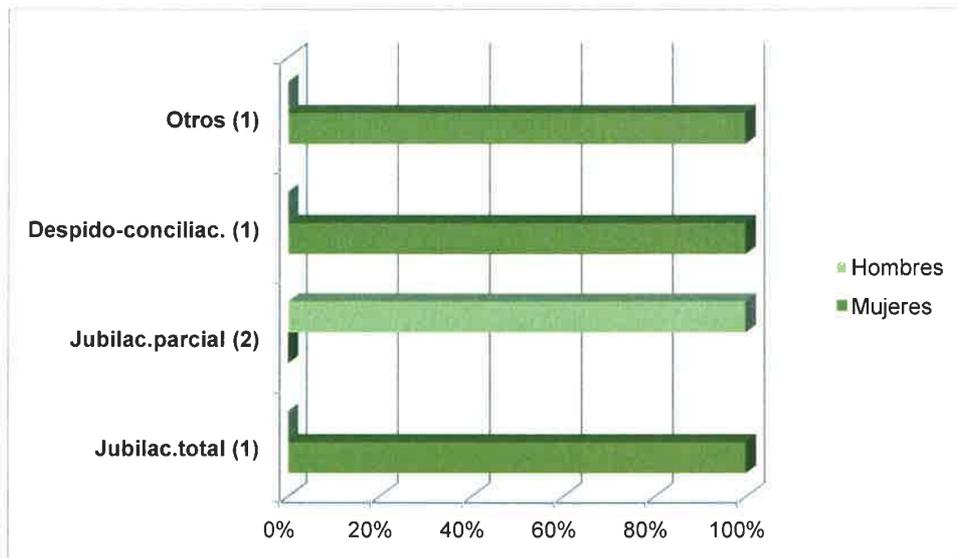
❖ **BAJAS DEFINITIVAS ÚLTIMO AÑO (2.017-Sept.2.018):**

En este epígrafe se incluyen las bajas de personal por razones distintas a la finalización de contrato porque este motivo es difícil de analizar ya que existen trabajadores/as que finalizaron contrato y han vuelto, posteriormente, a prestar sus servicios en la Asociación "San José".



Han ocurrido **5 bajas definitivas** de las que **3 corresponden a mujeres (60%)** y **2 a hombres (40%)**, siendo los motivos los siguientes:

- Jubilación total.
- Jubilación parcial.
- Despido, en este caso con conciliación.
- Otros (muerte, incapacidad, etc).



El sexo masculino solamente aparece en una de las causas de baja analizadas (jubilación parcial), siendo el resto de las causas exclusivamente provocadas por mujeres.

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981



❖ **BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS (2.017-Sept.2.018):**

Han sido **187 incidencias** de esta modalidad (bajas temporales, permisos, excedencias), las que han ocurrido en el periodo señalado, correspondiendo **150 (80,21%) a mujeres y 37 (19,79%) a hombres.**



Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981





Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

La duración de estas incidencias se ha basado en lo establecido en el Convenio Colectivo general de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad, siendo tres de las incidencias exclusivamente generadas por uno solo de los sexos, y son el riesgo durante el embarazo, la maternidad y la paternidad.

❖ **RESPONSABILIDADES FAMILIARES: N° DE HIJOS/AS:**

La suma de hijos/as de todos/as los/as trabajadores/as de la Asociación "San José" asciende a **269**, de los/as cuales **213 (79,18%)** son hijos/as de personal femenino y **56 (20,82%)** de personal masculino.

Para valorar las cargas familiares, resulta necesario evaluar intervalos de n° de hijos/as por trabajadores/as, resultando lo siguiente:

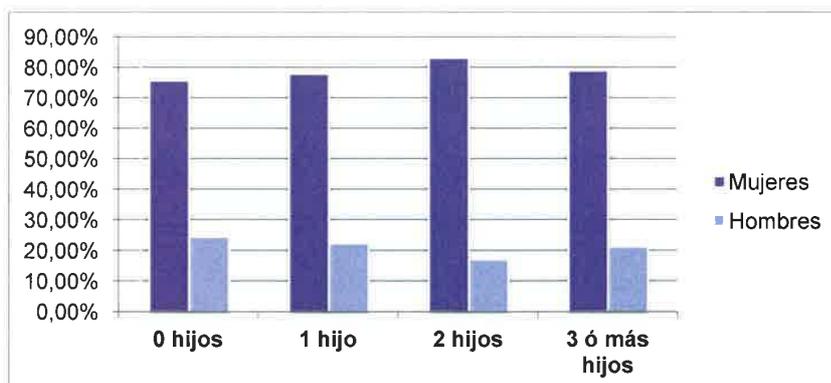


<p>0 hijos/as: 62 mujeres / 20 hombres 1 hijo/a: 42 mujeres / 12 hombres 2 hijos/as: 873 mujeres / 17 hombres 3 ó más hijos/as: 26 mujeres / 7 hombres</p>

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

El mayor número de mujeres trabajadoras de la entidad con descendientes tienen 2 hijos/as, seguidas de las mujeres que carecen de hijos/as; en cuanto a los hombres, la mayoría no tiene descendientes seguidos del personal masculino con dos hijos/as. En ambos sexos, el número de hijos/as menos común es el de 3 ó más.

Sumando ambos géneros, el número de hijos/as por trabajador/a con descendientes más común es el de 2, sumando 100 trabajadores/as con esta circunstancia, seguidos del personal que no tiene hijos/as, que son 82 trabajadores/as, los de 1 hijo/a, que ascienden a 54 y finalmente los de 3 hijos/as, que son 33 trabajadores/as.



El 30,24% del total de mujeres de la Asociación "San José" no tiene cargas en cuanto a descendientes, siendo el 35,71% de los hombres los que no tienen hijos. El 20,48% de las mujeres tienen 1 hijo, siendo el porcentaje para los hombres del 21,43%. El 40,49% del personal femenino tiene 2 hijos, 30,36% para los hombres. Finalmente el 12,68% de las trabajadoras tienen 3 ó más hijos, siendo el 12,5% para los hombres trabajadores.



❖ **RESPONSABILIDADES FAMILIARES: EDAD DE HIJOS/AS:**

La edad de los hijos/as que se toma como base para analizar esta cuestión es la de 25 años, pues para valorar la carga familiar por hijos/as hay que fijar una fecha límite hasta la cual se considera que existe responsabilidad por descendientes a cargo.

Del total de trabajadores/as de la Asociación "San José" con hijos/as menores de 25 años, 53 tienen 2 descendientes menores de dicha edad, de los que **38 (71,70%) son mujeres y 15 (28,30%) hombres.**

Con un **único/a hijo/a** menor de 25 años hay un total de 44 trabajadores/as, **36 mujeres (81,81%) y 8 (18,19%) hombres.**

Son menos los trabajadores/as que tienen **3 ó más hijos/as** menores de dicha edad, se corresponden con **5 (71,43%) mujeres y 2 hombres (28,57%).**

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981





La mayoría de las mujeres con descendientes menores de 25 años tiene entre 1 y 2 hijos/as con esta circunstancia, casi en igualdad, siendo muy inferior las que tienen 3 hijos/as o más. En cuanto a los hombres, no hay paridad en cuanto al nº de hijos/as menores de dicha edad, siendo lo más común los que tienen 2 hijos/as y el menos común los de un/a descendiente.

❖ PROMOCIONES ÚLTIMO AÑO:

El número de trabajadores/as que han promocionado en el último año asciende a un total de 16, de los que **12 son mujeres y 4 hombres**, suponiendo un **5,85% de las mujeres** y un **7,14% de los hombres**, siendo, por tanto, casi equiparable la promoción de hombres y mujeres en relación al total de personal existente en la entidad de uno y otro sexo.

Se han dado diversas modalidades de promociones y de reconocimientos a través de cambio de categoría profesional.

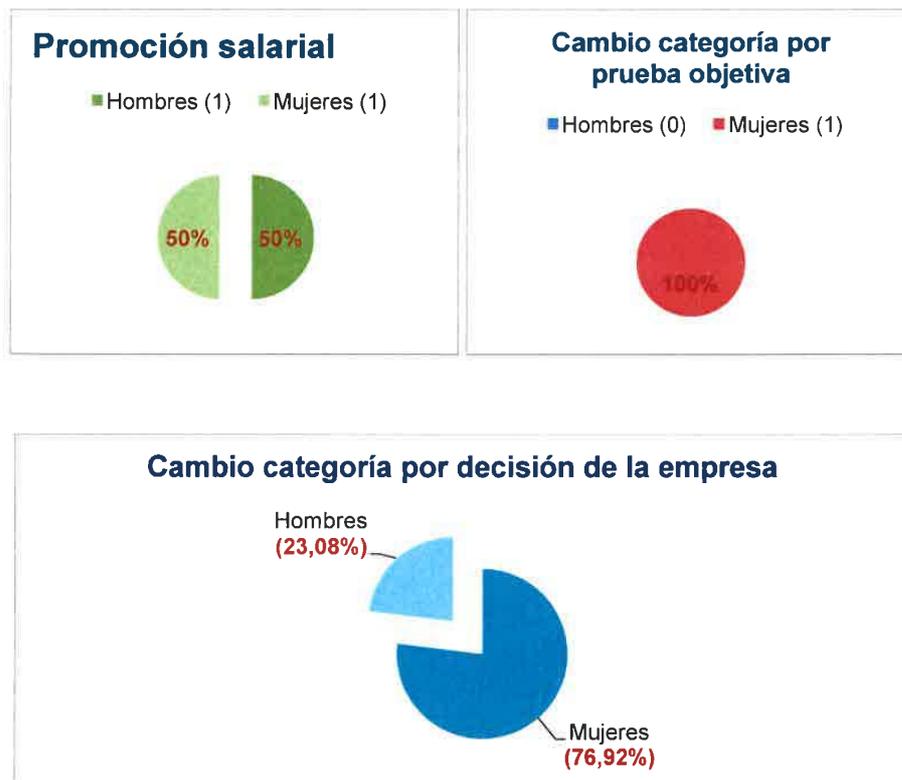
- Las promociones que se han llevado a cabo han sido las siguientes:
 - Promoción salarial.
 - Cambio de categoría por prueba objetiva.
 - Cambio de categoría decidido por la entidad.



De las 16 promociones ocurridas en el último año, dos han sido promociones salariales, una por cambio de categoría tras prueba objetiva y las trece restantes por cambio de categoría decidido por la empresa.

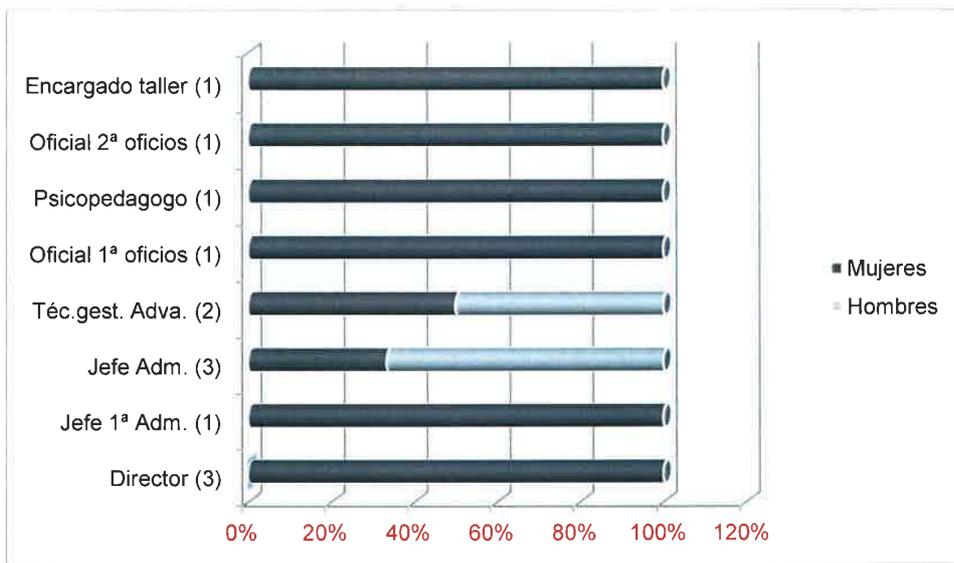
Los cambios de categoría que han supuesto una promoción y reconocimiento de ciertos/as trabajadores/as de la Asociación "San José" son los correspondientes a Directora, al que han promocionado tres trabajadoras, Jefe de Administración, accediendo a este puesto dos trabajadores hombres, Jefe 1ª administración, siendo una trabajadora la promocionada, Técnico gestión administrativa, con ascenso de un trabajador de cada sexo, Oficial 1ª de oficios con una trabajadora, Psicopedagoga con una mujer y Oficial 2ª de oficios con otra trabajadora.

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981





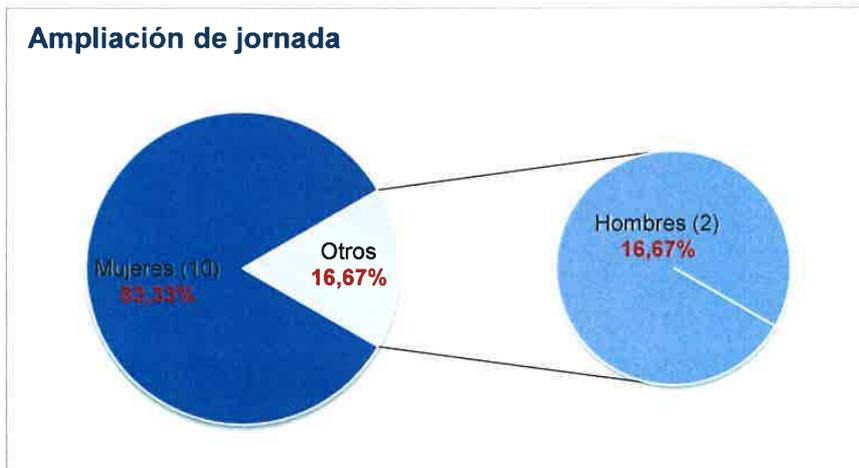
Promoción por categorías



Otra manera con que la Asociación "San José" ha reconocido a sus trabajadores/as es mediante la **ampliación de jornada laboral**, suponiendo una forma de promoción distinta a las otras vistas anteriormente. El personal beneficiado con esta medida **asciende a 12, de los que 10 son mujeres y 2 hombres.**

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

Ampliación de jornada





De todas las promociones, el 12,5% se corresponde con promoción salarial, el 6,25% es promoción por cambio de categoría tras prueba objetiva, habiendo sido la mayoría, el 81,25% cambio de categoría por decisión de la empresa. El 4,87% del total de mujeres de la entidad ha ampliado la jornada laboral, siendo el 3,57% del total de los hombres los que han recibido esta medida.

Conclusiones del análisis de la plantilla

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

<p>Del total de la plantilla de la Asociación San José, el 78,54% son mujeres y el 21,46% son hombres, sobrepasando la presencia de mujeres en un 18% para poder hablar de un equilibrio entre ambos géneros.</p>
<p>Del total de trabajadores fijos o indefinidos, la proporción de mujeres y de hombres con esta condición es casi idéntica a la proporción entre ambos géneros en cuanto al total de la plantilla (estables más temporales). [78,54% de mujeres estables, frente 21,56% de hombres].</p>
<p>La edad media de la plantilla de la entidad es de 30-45 años, siendo en este intervalo donde hay menor diferencia en cuanto al nº de trabajadoras y trabajadores, demostrando una plantilla joven y de mediana edad con tendencia a introducir gente joven y de sexo masculino, pues en el género femenino predominan trabajadoras de 46 y más años mientras que en el masculino los de 30 a 45 años.</p>
<p>El tipo de contrato que predomina en la entidad es el indefinido a tiempo completo, siendo mujeres el 72,36% y hombres el 25,64%.</p>
<p>La mayor parte de la plantilla tiene una antigüedad de 6 a 10 años, siendo el 80,37% mujeres y hombres el 19,63%. Los más veteranos son los que tiene una antigüedad de más de 10 años y es donde hay menor diferencia entre nº de mujeres (58,34%) y de hombres (41,66%). Los de antigüedad de 6 meses a 1 año demuestra la tendencia de la entidad a contratar a más personal masculino, pues el 30,77% son mujeres y el 69,23% son hombres.</p>
<p>En las categorías profesionales más numerosas (cuidador, limpieza, aux. de clínica), las mujeres superan bastante la presencia de los hombres. De las 33 categorías existentes, el nº de trabajadores de género masculino supera al femenino en 11 de ellas, es decir, en una tercera parte, siendo categorías profesionales integradas por pocos trabajadores. Existe una presencia mayoritaria de mujeres en puestos de responsabilidad.</p>
<p>La mayoría de hombres y mujeres trabajadores de la Asociación disponen de estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP), ascendiendo a un total de 60,15%.</p>
<p>Las horas semanales de trabajo que predominan son las de 36 a 39h, correspondiendo el 74,87% a mujeres y el 25,13% a hombres. La jornada de menos de 20h/semanales la conforman sólo mujeres.</p>
<p>El turno de trabajo que desarrolla la mayoría de trabajadores/as de la entidad es el de mañana/tarde, suponiendo el 95,02% del personal frente al 4,98% que desarrollan sus funciones en el turno de noche.</p>
<p>Desde enero 2.012 a septiembre 2.014 se han llevado a cabo 36 nuevas incorporaciones, perteneciendo el 61,12% a mujeres y el 38,88% a hombres (22 mujeres frente a 14 hombres).</p>
<p>Hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras de la entidad, reciben igual salario en igualdad de condiciones en base a lo establecido en el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.</p>
<p>Las bajas definitivas ocurridas por motivos distintos a finalización de contrato (jubilación, despido, muerte, incapacidad...) desde 2.013 a septiembre 2.014 ascienden a 5, correspondiendo el 60% a</p>



mujeres y 40% a hombres.
Las incidencias temporales ocasionadas desde 2.013 a septiembre 2.014 (bajas temporales, permisos, excedencias) suman 187, de las que el 80,21% corresponde al género femenino y el 19,79% al masculino.
Las responsabilidades familiares , en cuanto al nº de hijos , es un dato que no siempre exacto porque depende que la información dada por el trabajador sea correcta y actualizada. El 30,24% del total de mujeres de la Asociación "San José" no tiene cargas en cuanto a descendientes, siendo el 35,71% de los hombres los que no tienen hijos. El 20,48% de las mujeres tienen 1 hijo, siendo el porcentaje para los hombres del 21,43%. El 40,49% del personal femenino tiene 2 hijos, 30,36% para los hombres. Finalmente el 12,68% de las trabajadoras tienen 3 ó más hijos, siendo el 12,5% para los hombres trabajadores.
En cuanto a la edad de los hijos, 38 (71,70%) mujeres con hijos tienen 2 descendientes menores de 25 años frente a 15 hombres (28,30%). Son 36 mujeres (81,81%) las que tienen un único hijo menor de 25 años frente a 8 hombres (18,19%). Son 5 mujeres (71,43%) las que tiene hijos con menos de la citada edad siendo 2 los hombres (28,57%).
Las promociones ocurridas en la entidad durante el último año son equiparables entre hombres y mujeres con relación al nº de trabajadores total de uno y otro sexo, pues son 5,85% de mujeres las que ha promocionado y 7,14% los hombres promocionados.
Formación

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

3.1.3.II. Análisis de los datos de la plantilla

Cuestionario a la plantilla

En primer lugar se pasó un cuestionario a la totalidad de la plantilla, que han respondido de forma anónima y voluntaria.

El cuestionario estaba compuesto de las siguientes preguntas:

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
CENTRO DE TRABAJO:
Fecha de realización: ___/___/___
<p>Con objeto de optimizar la gestión del personal a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad para mejorar su gestión, promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras.</p> <p>Vuestras opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, te agradeceríamos que contestaras a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad.</p> <p>Gracias por tu colaboración.</p>



Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

Considera usted que en esta empresa:	Si	No	No sé	A veces
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Has recibido en el último año formación en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Existen procedimientos de promoción o selección interna que garanticen la no discriminación por razones de paternidad/maternidad o cuidado de mayores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral? (Por ejemplo: excedencias, reducciones de jornada, cambios de centro, peticiones personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se difunden a través de la comunicación interna las medidas de conciliación familiar existentes en la organización?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Los directivos de la empresa son sensibles a las necesidades de los empleados con personas a su cargo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Considera que es necesario un Plan de Igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Un Plan de Igualdad en tu empresa, crees que tiene que contener medidas que favorezcan la igualdad en los siguientes temas (Señala un máximo de 3 respuestas)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acceso al empleo. 2. Conciliación de la vida familiar y laboral. 3. Flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo. 4. Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño del puesto. 5. Ascenso y promoción. 6. Formación. 7. Igualdad en órganos de representación (Comités, sindicatos, etc.) 8. Igualdad salarial. 9. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 10. Imagen y lenguaje no sexista 				
<p>¿Cuáles podrían ser las medidas básicas a adoptar en las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? (Señala un máximo de 3 medidas)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medidas que faciliten la contratación de mujeres en las empresas. 				



2. Medidas que faciliten el ascenso de mujeres en las empresas.
3. Medidas de formación en temas de igualdad.
4. Medidas que favorezcan la igualdad salarial.
5. Incorporar un lenguaje no sexista.
6. Medidas para prevenir que no se produzcan situaciones de acoso sexual.
7. Medidas que ayuden a conciliar la vida familiar y laboral.
8. Medidas que mejoren las condiciones de trabajo de las mujeres.
9. Ninguna, porque estas medidas no tienen que ver con las empresas.

Enumere sus sugerencias con relación a:

¿Qué necesidades identifica en tu centro para la conciliación de la vida laboral y familiar?	<ul style="list-style-type: none"> • • • • •
Otras sugerencias	<ul style="list-style-type: none"> • • • •

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

CLASIFICACIÓN

SEXO	
Hombre	<input type="checkbox"/>
Mujer	<input type="checkbox"/>

EDAD	
Menos de 25 años	<input type="checkbox"/>
De 25 a 34 años	<input type="checkbox"/>
De 35 a 44 años	<input type="checkbox"/>
Más de 45 años	<input type="checkbox"/>

¿Qué tipo de contrato tienes?	
Fijo/Indefinido	<input type="checkbox"/>
Temporal	<input type="checkbox"/>
Fijo discontinuo	<input type="checkbox"/>

¿Trabajas a tiempo completo o a tiempo parcial?	
Tiempo completo	<input type="checkbox"/>
Tiempo parcial	<input type="checkbox"/>

¿Cómo es tu jornada de trabajo?
--

Indica tu antigüedad en la empresa	
Menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Entre 1 y 5 años	<input type="checkbox"/>
Entre 6 y 10 años	<input type="checkbox"/>
Más de 10 años	<input type="checkbox"/>



Continua	
Partida	
Turnos rotativos	

Informe del cuestionario a la plantilla

FECHA DE REALIZACIÓN: 26/05/16.

FECHA DE DIAGNÓSTICO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS: 28/09/16.

ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS:

Todo el personal de los diversos centros que componen la Asociación han sido informados del compromiso de la Asociación "San José" en relación a la implantación de un Plan de Igualdad en la entidad. Con motivo de hacerlo efectivo, es imprescindible realizar un diagnóstico que determine las medidas a implantar en materia de igualdad, teniendo en consideración la opinión y las necesidades del personal. Para ello se les ha facilitado a todos/as los/las trabajadores/as un cuestionario que nos permite detectar sus necesidades y/u opiniones al respecto.

Previamente al detalle de los resultados obtenidos, ponemos en relieve que la Asociación "San José" cuenta con un total de **311 trabajadores/as** (datos sujetos al año 2015), de los cuales 73 son hombres y 238 mujeres, es decir, **23% hombres y 77% mujeres**. Estas cifras corroboran la *feminización del sector servicios, reflejo de los roles y/o estereotipos que socialmente asumen las mujeres y hombres en los puestos de trabajo, la cual ha de verse mermada introduciendo las medidas oportunas.*

De otro lado, considerando el total de trabajadoras en las empresa y ateniéndonos al Título VII de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, destinada a la "Igualdad en la responsabilidad social de las empresas", que establece como una medida de responsabilidad social empresarial la incorporación de mujeres en los Consejos de Administración con la finalidad de *alcanzar en estos la presencia equilibrada de mujeres y hombres, que se refiere a la situación en donde la composición por sexo de un Consejo de Administración, no represente más del 60% ni menos del 40%, podemos confirmar que la empresa ha de establecer medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres, lo que repercute en las políticas de reclutamiento y selección del personal.*

Respecto a la totalidad de la plantilla sólo hemos obtenido **respuesta de 188**, es decir, **60% sobre el total**. Entre este 60%, cabe citar que el número de **mujeres encuestadas** ha sido de 136, es decir el **72%** y el número de **hombres** 52, equivalente al **28%**. No podemos obviar que no hemos obtenido respuesta alguna del 20% de las mujeres que componen la plantilla, así como del 29% de los hombres.

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo = 1981



Estas cifras denotan la baja implicación del personal en el proceso y que, por tanto, pueden no ser totalmente representativas, lo que hace que debamos *implantar otros canales que favorezcan su implicación en el proceso*, porque el compromiso de igualdad en la empresa es de todos/as y cada uno/a de los trabajadores/as que la conformamos.

Continuando con el análisis de los datos obtenidos desagregados por sexo, respecto al número total de encuestados/as explicitamos en relación a diversas variables lo siguiente:

- Edad: Menores de 25 años responden un total de 2 hombres y 1 mujer; de 25 a 34 años responden 10 hombres y 24 mujeres, de 35 a 44 años un total de 22 hombres y 38 mujeres y más de 45 años, 18 hombres y 47 mujeres.
- Tipo de Contrato: fijo indefinido 32 hombres y 74 mujeres, temporales 16 temporales y 41 mujeres y fijo discontinuo, 4 hombres y 18 mujeres.
- Tiempo de trabajo: a tiempo completo se encuentran 45 hombres y 90 mujeres, y a tiempo parcial 9 hombres y 32 mujeres.
- Jornada de trabajo: continua un total de 26 hombres y 59 mujeres, partida 25 hombres y 49 mujeres y turnos rotativos o hombres y 23 mujeres.
- Antigüedad en la empresa: menos de un año 2 hombres y 3 mujeres, entre uno y cinco años 12 hombres y 23 mujeres, entre seis y diez años, 7 hombres y 36 mujeres y 28 hombres y 73 mujeres.

Destacamos en relación a la **variable edad**, que más del 50% de la plantilla encuestada es **mayor de 35 años**, concretamente el **63% mujeres** (35% más de 45 años y entre 35-44 años el 28%) y **77% hombres** (35% más de 45 años y entre 35-44 años el 42%), se abstiene sólo en responder el 19% de las mujeres. Prima que la mayoría del personal encuestado tiene **contrato fijo indefinido, 54% de mujeres** frente al **62% de hombres**, ocupando el segundo lugar los contratos temporales con el 30% de las mujeres y el 31% de los hombres, se abstiene en responder el 2% de las mujeres. De otro lado obtenemos que el **66% de las mujeres** y el **83% de los hombres** encuestados, trabajan a **tiempo completo**.

Este rango de edad y el tiempo de trabajo, denotan que hemos de *prestar especial atención a que la mayoría tienen que conciliar la vida laboral y familiar (hijos o personas dependientes a cargo, etc.), las posibilidades de formación y en consecuencia promoción, la salud laboral (medidas durante el embarazo, etc.)*.



La variable **jornada de trabajo** nos indica que el 43% de las mujeres disponen de jornada continua y el 36% partida, tan sólo el 17% dispone de turnos rotativos, se abstiene en responder el 4%, frente al 2% de los hombres, quienes disponen de jornada continua un 50% y un 48% partida.

Por último, analizando la variable **antigüedad en la empresa**, ponemos en relieve que el **54% de las mujeres** llevan más de 10 años en la empresa, y el **54% de los hombres** también, se abstienen en responder 6% de los hombres y el 1% de las mujeres. En segundo lugar apuntamos que un 26% de las mujeres entre 6-10 años y 23% de los hombres entre 1-5 años. En este sentido, cabe citar que la *estabilidad laboral de las personas encuestadas es prácticamente equitativa entre hombres y mujeres, lo que denota que ambos están en igualdad de condiciones, lo que afecta a diversos aspectos como es la posibilidad de desarrollo profesional.*

A continuación, analizamos las consideraciones del personal encuestado en relación a la política y medidas de igualdad en la empresa en base a varias cuestiones:

1. **El 77% de los hombres (40) y el 97% de mujeres (95) sostiene que SI se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.** El 6% (3) de hombres y 7% (10) de las mujeres refiere que NO, que NO LO SABEN el 10% tanto hombres (5) como mujeres (13); A VECES el 8% (4) de los hombres y el 7% (10) de mujeres, sólo el 6%(8) de mujeres se abstienen en responder a esta cuestión, frente al 0% de los hombres.
2. **El 71% de los hombres (37) y el 60% de mujeres (81) sostiene que SI tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.** El 10% (5) de hombres y 8% (10) de las mujeres refiere que NO, que NO LO SABEN el 12% (6) de hombres y el 18% (25) de mujeres; A VECES el 8%(4) de los hombres y el 9% (12) de mujeres, sólo el 5%(7) de mujeres se abstienen en responder a esta cuestión, frente al 0% de los hombres.
3. **El 67% de los hombres (35) y el 49% de mujeres (67) sostiene que SI han recibido en el último año formación en la empresa.** El 29% (15) de hombres y 40% (55) de las mujeres refiere que NO, que NO LO SABEN el 2% (1) de hombres y el 1% (2) de mujeres; A VECES el 2%(1) de los hombres y el 4% (6) de mujeres, sólo el 4%(6) de mujeres se abstienen en responder a esta cuestión, frente al 0% de los hombres.
4. **El 90% de los hombres (47) y el 85% de mujeres (115) sostiene que SI acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa.** El 2% (1) de hombres y 5% (7) de las mujeres refiere que NO, que NO LO SABEN el 8% (4) de hombres y el 6% (8) de mujeres; A VECES el 0% de los hombres y el 3% (4) de mujeres, sólo el 1%(2) de mujeres se abstienen en responder a esta cuestión, frente al 0% de los hombres.



5. **El 65% de los hombres (34) y el 61% de mujeres (83) sostiene que SI promocionan trabajadoras y trabajadores por igual.** El 8% (4) de hombres y 5% (7) de las mujeres refiere que NO, que NO LO SABEN el 13% (7) de hombres y el 21% (29) de mujeres; A VECES el 12% (6) de los hombres y el 9% (12) de mujeres, se abstienen en responder a esta cuestión el 2%(1) de hombres y el 4% (5) de las mujeres.
6. **El 44% de los hombres (23) y el 40% de mujeres (55) sostienen que NO SABEN que existen procedimientos de promoción o selección interna que garanticen la no discriminación por razones de paternidad/maternidad o cuidado de mayores.** Podemos decir, por tanto *que hay un desconocimiento de la plantilla en relación a estos procedimientos y/o que se deben articular las medidas oportunas para favorecerlos.*
7. **El 52% de los hombres (27) y el 44% de mujeres (60) sostiene que SI se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral (por ejemplo excedencias, reducciones de jornada, cambios de centro, peticiones personales, etc.).** En segundo lugar, opinan que **NO SABEN el 27% (14) de hombres frente al 25% (34) mujeres que sostienen que A VECES.** En tercer lugar, el 12% (6) de los hombres han manifestado A VECES, frente al 11% (15) de las mujeres que dicen que NO SABEN y en último lugar, opinan que NO tanto el 10% (5) de los hombres como el 10%(13) de las mujeres, se abstienen en responder a esta cuestión el 10%(14) de mujeres frente al 0% de los hombres. Destacamos, por tanto *que sólo el 50% de la plantilla sostiene que Sí se favorecen las medidas, el resto refiere que NO, NO LO SABE o que A VECES se aplican, lo que pone a relucir que se deben analizar los procedimientos de comunicación a la plantilla en relación a las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar afectando esta cuestión en mayor medida a las mujeres por los porcentajes obtenidos en comparación con los hombres.*
8. **El 38% de los hombres (20) y el 30% de mujeres valora que SI se difunden a través de la comunicación interna las medidas de conciliación familiar existentes en la organización.** **El 33%(45) de mujeres y el 29%(15) de los hombres opina que NO LO SABE;** que NO, el 26 %(36) de mujeres y el 23 %(12) de hombres y **A VECES 10%(13) de mujeres frente al 8%(4) de los hombres.** En síntesis, que sólo un bajo porcentaje, tanto de trabajadores como de trabajadoras, sobre el total de la plantilla, *conoce las medidas en este ámbito, un claro indicador de que se deben de difundir a través de los medios de comunicación que se estimen oportunos.*
9. **El 56% de los hombres (29) y el 46% de mujeres (62) sostiene que los directivos de la empresa SI son sensibles a las necesidades de los empleados con personas a su cargo.** El



22%(30) de las mujeres opinan que A VECES, NO el 13%(18) y NO SABEN el 11% (15), a diferencia del 13% (7) de los hombres respectivamente. Se abstienen en responder a esta cuestión, 8%(11) mujeres frente al 4% (2) de los hombres. Esta necesidad es patente, debido a los porcentajes obtenidos, por lo que una vez más podemos confirmar que se *desconocen los procedimientos respecto a las medidas que dan respuesta a esta necesidad y/o que se deben articular otras o mejorar las existentes, a diferencia de los hombres que en su mayoría consideran que sí se aplican.*

10. **El 69% de los hombres (36) y el 76% de mujeres (103) sostiene que SI sabrían que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo.** El 15% (8) de hombres y 7% (9) de las mujeres refiere que NO, que NO LO SABEN el 8%(4) de los hombres y el 3%(4) de las mujeres, A VECES el 0% de los hombres y el 1% (1) de mujeres; el 14%(19) de mujeres se abstienen en responder a esta cuestión, frente al 8%(4) de los hombres. *A pesar de que sostienen que si saben o conocen como actuar ante estos casos, es necesario elaborar, implantar y difundir un protocolo de actuación sobre el acoso sexual en el trabajo, puesto que no existe en la empresa.*

11. **El 26% de los hombres (35) y el 68% de mujeres (92) sostiene que SI consideran necesario un Plan de Igualdad en la empresa.** El 23% (12) de hombres y 23% (31) de las mujeres refiere que NO, que NO LO SABEN el 4%(2) de los hombres y el 6%(8) de las mujeres, A VECES el 4%(2) de los hombres y el 4% (5) de mujeres; respecto a esta cuestión destacamos que todas las mujeres responden, frente al 2 %(1) de los hombres. *Somos una organización con la obligatoriedad de implantar un plan de igualdad, y de hecho la mayor parte de la plantilla lo estima pertinente, pero no podemos obviar la sensibilización respecto a las medidas y procedimientos en materia de igualdad de la que toda la plantilla debe ser responsable y participe, teniendo en cuenta que en segundo lugar lo ocupa la visión de que no es necesario.*

Al margen del juicio de valor que la plantilla encuestada pone de manifiesto en relación a estas cuestiones y medidas en materia de igualdad llevadas a cabo en la empresa, estima que un Plan de Igualdad tiene que contener aquellas medidas que favorezcan la igualdad en los siguientes temas:

Por un lado, **los HOMBRES** creen que:

11. Conciliación de la vida familiar y laboral el 54% (28).
12. Formación el 42% (22).
13. Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño del puesto el 40% (21).
14. Flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo el 31% (16).



15. Acceso al empleo, así como el Ascenso y promoción el 21% (11), respectivamente.
16. Igualdad salarial el 19% (10).
17. Acoso sexual y acoso por razón de sexo e Imagen y lenguaje no sexista el 13% (7), respectivamente.
18. Igualdad en órganos de representación (Comités, sindicatos, etc.) el 8% (4).

De otro lado, **las MUJERES** piensan que:

1. Conciliación de la vida familiar y laboral el 50% (68).
2. Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño del puesto el 44% (60).
3. Formación el 40% (55).
4. Flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo el 38% (51).
5. Acceso al empleo el 28% (38).
6. Igualdad salarial el 22% (30).
7. Ascenso y promoción el 21% (29).
8. Igualdad en órganos de representación (Comités, sindicatos, etc.) el 14% (19).
9. Imagen y lenguaje no sexista el 7% (9).
10. Acoso sexual y acoso por razón de sexo el 4% (6).

Estos datos reflejan que el orden de prioridad, entre hombres y mujeres está bastante equiparado, respecto a los temas que consideran pertinentes en las medidas que favorezcan la igualdad contenidas en el Plan de Igualdad de la empresa.

Concretamente, *por unanimidad, el primer lugar lo ocupa la conciliación de la vida familiar y laboral y aunque la formación los hombres la posicionan en segundo lugar y las mujeres en el tercero, así como el que se conozcan las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño del puesto toma el segundo lugar en el caso de las mujeres a diferencia de los hombres que la establecen en el tercero, hemos de hacer hincapié en que los porcentajes entre hombres y mujeres son muy similares en los tres casos.*

Para más inri, contrastando los primeros datos obtenidos, con estos últimos podemos reafirmar que:

- La plantilla además de priorizar en primer lugar la medida de la conciliación de la vida familiar y laboral en los temas a contener en el Plan de Igualdad en la empresa, la valora como una necesidad propia, recordemos que SÓLO el 52% de los hombres y el 44% de mujeres sostienen que SI se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la empresa (por ejemplo excedencias, reducciones de jornada, cambios de centro, peticiones personales, etc.).



- Renombremos que SÓLO el 56% de los hombres y el 46% de mujeres sostiene que los directivos de la empresa SI son sensibles a las necesidades de los empleados con personas a su cargo, lo que también resalta que la plantilla establece como una prioridad y una necesidad el que la empresa conozca las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño del puesto.

No obviamos, que la edad y el tiempo de trabajo de la mayoría de la plantilla, son factores que condicionan las necesidades que la plantilla presenta para que puedan *conciliar la vida laboral y familiar (hijos o personas dependientes a cargo, etc. y las posibilidades de formación.*

- En cuanto a la formación en la empresa, hemos citado que SÓLO el 67% de los hombres y el 49% de mujeres sostiene que SI han recibido en el último año, lo que por último, también concluye que es una necesidad y una prioridad de la plantilla en las medidas que se contemplen en el Plan de Igualdad.

A continuación, analizamos los datos extraídos sobre la opinión de la plantilla sobre cuáles podrían ser las medidas básicas a adoptar en las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres:

Por un lado, **los HOMBRES** creen que:

1. **Medidas que ayuden a conciliar la vida familiar y laboral el 63% (33) .**
2. **Medidas de formación en temas de igualdad el 44% (23) .**
3. **Medidas que faciliten la contratación de mujeres en las empresas el 25% (13).**
4. Medidas que favorezcan la igualdad salarial el 21% (11)
5. Incorporar un lenguaje no sexista el 15% (8).
6. Medidas para prevenir que no se produzcan situaciones de acoso sexual el 12% (6).
7. Medidas que faciliten el ascenso de mujeres en las empresas y Medidas que mejoren las condiciones de trabajo de las mujeres el 10% (5), respectivamente.
8. Ninguna, porque estas medidas no tienen que ver con las empresas el 2% (1).

De otro lado, **las MUJERES** piensan que:

1. **Medidas que ayuden a conciliar la vida familiar y laboral el 70% (95).**
2. **Medidas de formación en temas de igualdad el 43% (59).**
3. **Incorporar un lenguaje no sexista el 24% (32) .**
4. Medidas que favorezcan la igualdad salarial el 21% (29) .
5. Medidas que mejoren las condiciones de trabajo de las mujeres el 19% (26).



6. Medidas que faciliten la contratación de mujeres en las empresas el 17% (23).
7. Medidas para prevenir que no se produzcan situaciones de acoso sexual el 14% (19).
8. Medidas que faciliten el ascenso de mujeres en las empresas el 10% (14).
9. Ninguna, porque estas medidas no tienen que ver con las empresas el 3% (4).

Estos datos también reflejan que el orden de prioridad, entre hombres y mujeres está bastante equiparado, respecto a cuáles podrían ser las medidas básicas a adoptar en las empresas para promover la igualdad de oportunidades. Una vez más, vuelve a ponerse en valor, por unanimidad de la plantilla, en primer lugar las medidas que ayuden a conciliar la vida familiar y laboral. En esta ocasión ambos sexos, refieren en segundo lugar las medidas de formación en temas de igualdad y en el tercer puesto, destacamos dado que la mayoría del personal lo conforman las mujeres, la incorporación de un lenguaje no sexista (que los hombres posicionan en quinto lugar).

Las necesidades que los/las trabajadores/as identifican para la conciliación de la vida laboral y familiar, son las siguientes, algunas de las cuales observamos que se solapan con las sugerencias que realizan, no obstante hacemos la distinción entre las mismas:

Por un lado, **los HOMBRES** plantean las siguientes necesidades:

1. **Flexibilidad general/horaria el 6% (3).**
2. **Mismas posibilidades para hombres y mujeres el 6% (3).**
3. **Vacaciones en familia/conciliación familiar el 4% (2).**
4. Formación el 2% (1).
5. Descansar festivos el 2% (1).
6. Jornada partida el 2% (1).
7. Facilidad para ir a médicos el 2% (1).
8. Jornadas intensivas el 2% (1).
9. Reducción jornada, excedencias el 2% (1).
10. Sistema horario el 2% (1).
11. Permisos recuperables para eventos con hijos el 2% (1).

Y sugerencias:

1. **Facilitar los cambios de turno el 6% (3).**
2. **Información de promoción y en general el 4% (2).**
3. Ampliación de jornada por antigüedad el 2% (1).



De otro lado, las **MUJERES** plantean que:

1. **Flexibilidad general/horaria el 11% (15).**
2. **Días de asuntos propios el 4% (6).**
3. **Elección de horario el 4% (5).**
4. **Facilidad para ir a médicos el 4% (5).**
5. Formación% el 2% (3).
6. Valorar interés y necesidad personal el 2% (3).
7. Facilitar acceso a servicios de canguro, convenios para este fin,... el 2% (3).
8. Realizar trabajos desde casa puntualmente el 2% (3).
9. Jornadas intensivas el 2% (3).
10. Mismas posibilidades para hombres y mujeres el 2% (2).
11. Desconocimiento del procedimiento de conciliación y en general el 2% (2).
12. Facilidad en los días de descanso el 2% (2).
13. Confianza en el trabajador el 1% (1).
14. Valorar riesgos de salud en embarazadas 1% (1).
15. Valorar la antigüedad el 1% (1).
16. Igualdad en las jornadas el 1% (1).
17. No programar reuniones en los tiempos de descanso el 1% (1).
18. Vacaciones extras con renuncia de sueldo 1% (1).
19. Disposición de tardes libres puntualmente acumulando horas en otra 1% (1).
20. Criterios objetivos en la valoración del trabajador 1% (1).
21. Facilidades para madres que trabajen 1% (1).
22. Adaptación de horarios a ritmos cotidianos, escuela,... el 1% (1).
23. Subida salarial el 3% (4).
24. Reducción jornada, excedencias el 2% (3).
25. Vacaciones en familia/conciliación familiar el 7% (9).
26. Vacaciones /Vacaciones J-A-S el 7% (9).

Y sugerencias:

1. **Facilitar los cambios de turno el 21% (28).**
2. Igualdad de trato para hombres y mujeres el 1% (2).
3. Existencia convenio colectivo y representante de los trabajadores el 1% (2).
4. Información de promoción y en general el 1% (1).
5. Para directivos, hacer horarios rotativos para disponer de una mañana libre en el trabajo el 1% (1).



En base a estas últimas cifras, destacamos de forma significativa que *hombres y mujeres, establecen como necesidad prioritaria la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, proponiendo como medidas que den respuesta a ello:*

1. *Facilitar los cambios de turno el 21% de las mujeres y el 6% de los hombres.*
2. *Flexibilidad general/horaria el 11% de las mujeres y un 6% de los hombres.*
3. *Mismas posibilidades para hombres y mujeres el 6% de los hombres.*
4. *Vacaciones en familia/conciliación familiar el 4%.*
5. *Días de asuntos propios el 4% de las mujeres.*
6. *Elección de horario el 4% de las mujeres.*
7. *Facilidad para ir a médicos el 4% de las mujeres.*
8. *Información de promoción y en general el 4% de los hombres.*

Tengamos presente, en el análisis de estas necesidades que repercutirán en las medidas a establecer para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la edad (a la que hemos alusión con anterioridad), el tiempo de trabajo así como la jornada de trabajo de la mayoría de la plantilla. Así pues, retomando las cifras, recordemos que el **66% de las mujeres** y el **83% de los hombres** encuestados trabajan a **tiempo completo** y respecto a la **jornada de trabajo** que el 43% de las mujeres disponen de jornada continua, el 36% partida y el 17% turnos rotativos, a diferencia de los hombres quienes trabajan a jornada continua un total del 50% y un 48% a jornada partida.

Este rango de edad y el tiempo de trabajo, denotan que hemos de *prestar especial atención a que la mayoría tienen que conciliar la vida laboral y familiar (hijos o personas dependientes a cargo, etc.), las posibilidades de formación y en consecuencia promoción, la salud laboral (medidas durante el embarazo, etc.).*



CONCLUSIONES GENERALES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD:

1. Ateniéndonos al Título VII de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, destinada a la "Igualdad en la responsabilidad social de las empresas", que establece como una medida de responsabilidad social empresarial la incorporación de mujeres en los Consejos de Administración con la finalidad de alcanzar en estos la presencia equilibrada de mujeres y hombres, que se refiere a la situación en donde la composición por sexo de un Consejo de Administración, no represente más del 60% ni menos del 40%, podemos confirmar que la empresa ha de establecer medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres, lo que repercute en las políticas de políticas de reclutamiento y selección del personal.
2. La baja implicación del personal en mostrar su opinión mediante la cumplimentación de los cuestionarios denota que, los resultados pueden no ser totalmente representativos, lo que hace que debamos implantar otros canales que favorezcan su implicación en el proceso, máxime en nuestra intención de dar respuesta a las necesidades y sugerencias que se plantean. Además, hemos de poner en valor, que somos una organización con la obligatoriedad de implantar un plan de igualdad, y de hecho la mayor parte de la plantilla lo estima pertinente, pero no podemos obviar la sensibilización respecto a las medidas y procedimientos en materia de igualdad de la que toda la plantilla debe ser responsable y partícipe, teniendo en cuenta que en segundo lugar indican que no lo estiman necesario.
3. Las variables edad y el tiempo de trabajo de la plantilla, denotan que hemos de prestar especial atención a que la mayoría tienen que conciliar la vida laboral y familiar (hijos o personas dependientes a cargo, etc.), las posibilidades de formación y en consecuencia promoción, la salud laboral (medidas durante el embarazo, etc.). La plantilla lo establece como una prioridad y una necesidad el que la empresa conozca las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño del puesto.
4. La estabilidad laboral de las personas encuestadas es prácticamente equitativa entre hombres y mujeres, lo que denota que ambos están en igualdad de condiciones, lo que afecta a diversos aspectos como es la posibilidad de desarrollo profesional.
5. Podemos decir, que hay un desconocimiento de la plantilla en relación a los procedimientos de promoción o selección interna que garanticen la no discriminación por razones de paternidad/maternidad o cuidado de mayores en la empresa, y/o que se deben articular las medidas oportunas para favorecerla.



6. Se deben analizar los procedimientos de comunicación a la plantilla en relación a las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar afectando esta cuestión en mayor medida a las mujeres por los porcentajes obtenidos en comparación con los hombres. De hecho, a diferencia de las mujeres, que constituyen la mayor parte de la plantilla, los hombres consideran que los directivos de la empresa SI son sensibles a las necesidades de los empleados con personas a su cargo.
7. Sólo un bajo porcentaje, tanto de trabajadores como de trabajadoras, sobre el total de la plantilla, conoce las medidas de conciliación familiar existentes en la organización, un claro indicador de que se deben difundir a través de los medios de comunicación interna que se estimen oportunos.
8. A pesar de que los y las trabajadores/as sostienen que SI sabrían que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo, es necesario elaborar, implantar y difundir un protocolo de actuación sobre el acoso sexual en el trabajo, puesto que no existe en la empresa.
9. El personal valora que un Plan de Igualdad tiene que contener aquellas medidas que favorezcan la igualdad en tres temas en primer lugar, la conciliación de la vida familiar y laboral, conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño del puesto y la, formación, aunque esta última los hombres la posicionan en segundo lugar a diferencia de las mujeres. La plantilla además de priorizar en primer lugar la medida de la conciliación de la vida familiar y laboral en los temas a contener en el Plan de Igualdad en la empresa, la valora como una necesidad propia.
10. En cuanto a la formación que se le proporciona a los/las trabajadores/as, hemos citado que SÓLO el 67% de los hombres y el 49% de mujeres sostiene que SI han recibido en el último año, lo que por último, también concluye que es una necesidad y una prioridad de la plantilla en las medidas que se contemplen en el Plan de Igualdad.
11. Los datos también reflejan que el orden de prioridad, entre hombres y mujeres está bastante equiparado, respecto a cuáles podrían ser las medidas básicas a adoptar en las empresas para promover la igualdad de oportunidades. Una vez más, volvemos a poner en valor, por unanimidad de la plantilla, en primer lugar las medidas que ayuden a conciliar la vida familiar y laboral. En esta ocasión ambos sexos, refieren en segundo lugar las medidas de formación en temas de igualdad y en el tercer puesto, destacamos dado que la mayoría del personal lo



conforman las mujeres, la incorporación de un lenguaje no sexista (que los hombres posicionan en quinto lugar).

12. Por último, de acuerdo a las necesidades y sugerencias que los/las trabajadores/as identifican para la conciliación de la vida laboral y familiar, destaca la Flexibilidad general/horaria y facilitar los cambios de turno, aunque identifican otras medidas también.

3.1.4. PROPUESTAS DE MEJORA

3.1.4.1. Objetivos generales

El Plan de Igualdad de la Asociación en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual "San José" tiene entre sus objetivos principales:

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.



- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y, de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.
- Promover procesos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- Actualizar el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual a lo establecido en la LOIEMH en esta materia.
- Establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla masculina y femenina para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad.



Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

3.1.4.II. Propuestas y área de intervención	
Propuesta	Área de intervención
Compromiso a la hora de la selección y el reclutamiento de personal.	Selección y acceso al empleo
Igualdad en el Protocolo de Acogida del nuevo personal.	
Revisión de las ofertas de empleo desde la igualdad.	
Posibilitar que el personal se ausente del puesto de trabajo por un tiempo determinado en base a causas justificadas.	Conciliación de la vida familiar
Acercar a la plantilla el conocimiento de los criterios de promoción y evaluación del desempeño.	Promoción
Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna: a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.	
Eliminación del lenguaje sexista en comunicaciones internas y externas	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Actualizar y adaptar los sistemas informáticos, de forma que sea posible disponer de información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad.	
Creación de nuevos puntos de información de interés para la plantilla en materia de igualdad.	
Revisión y modificación de las hojas de datos de la plantilla, eliminando datos como estado civil, fecha de matrimonio, estatura y peso...	
Fomento de una política que potencie una mayor diversificación profesional.	Condiciones de trabajo



Revisión y modificación del Protocolo de Prevención y Actuación del Acoso Sexual por razón de sexo.	Riesgos laborales y salud laboral
Permiso de lactancia acumulado: ampliación proporcional del período pactado en el Convenio Colectivo por cada hijo/a más en caso de parto múltiple.	Ordenación del tiempo de trabajo



3.2.- Objetivos del Plan

a) Objetivos a largo plazo

El Plan de Igualdad de la Asociación en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual "San José" tiene entre sus objetivos principales a largo plazo:

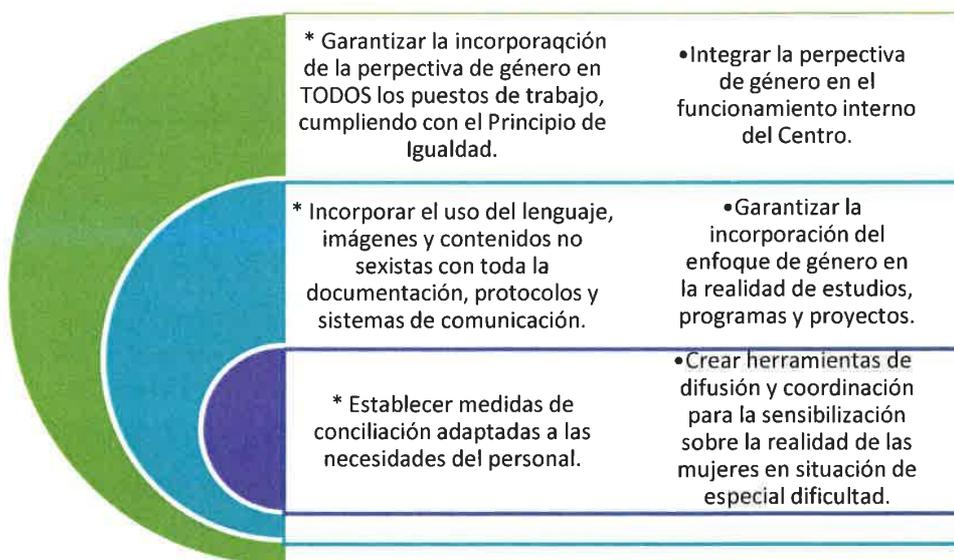
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.



- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y, de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.
- Promover procesos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- Actualizar el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual de acuerdo a lo establecido en la LOIEMH en esta materia.
- Establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla masculina y femenina para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad.

b) **Objetivos a corto plazo**

Los **objetivos a corto plazo** que la entidad pretende alcanzar con el plan de igualdad son los que a continuación se detallan:





3.3.- ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

a) Acciones implantadas

Área de intervención	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Selección y acceso al empleo	1	Compromiso a la hora de la selección y el reclutamiento de personal.	02/05/2016
Conciliación de la vida familiar	2	Posibilitar que el personal se ausente del puesto de trabajo por un tiempo determinado en base a causas justificadas.	01/01/2017
Promoción	3	Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna: a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.	01/04/2017
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	4	Revisión y modificación de las hojas de datos de la plantilla, eliminando datos como estado civil, fecha de matrimonio, estatura y peso...	01/06/2018

b) Acciones a implantar

b.1) Enumeración de las Áreas de actuación y acciones

Área de intervención	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Selección y acceso al empleo	1	Igualdad en el Protocolo de Acogida del nuevo personal.	01/06/2018
	2	Revisión de las ofertas de empleo desde la igualdad.	01/07/2018
Promoción	3	Acercar a la plantilla el conocimiento de los criterios de promoción y evaluación del desempeño.	01/03/2018 (en proceso)
Formación	4	Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	01/09/2018
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	5	Eliminación del lenguaje sexista en comunicaciones internas y externas.	01/09/2018
	6	Actualizar y adaptar los sistemas informáticos, de forma que sea posible disponer de información necesaria para el desarrollo del	01/10/2018



		Plan de Igualdad.	
	7	Creación de nuevos puntos de información de interés para la plantilla en materia de igualdad.	02/05/2018 (en proceso)
Condiciones de trabajo	8	Fomento de una política que potencie una mayor diversificación profesional.	01/04/2018 (en proceso)
Riesgos laborales y salud laboral	9	Elaboración del Protocolo de prevención y procedimientos de actuación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.	31/10/2018
Ordenación del tiempo de trabajo	10	Permiso de lactancia acumulado: ampliación proporcional del período pactado en el Convenio Colectivo por cada hijo/a más en caso de parto múltiple.	01/01/2018 (en proceso)

b.2) Descripción detallada de cada acción

ACCIÓN 1

IGUALDAD EN EL PROTOCOLO DE ACOGIDA DEL NUEVO PERSONAL

ÁREA: Área de Selección y acceso al empleo.

OBJETIVOS:

- Transmitir al nuevo trabajador o la nueva trabajadora la importancia que la entidad, de forma global y en particular en cada uno de sus centros, concede a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Exponer las tareas a realizar sin distinción de sexo.

DESCRIPCIÓN: El compromiso de la entidad hacia la igualdad de trato y de oportunidades debe incluirse en todo el protocolo de acogida al nuevo trabajador, es decir, debe aparecer en el power point que se presenta a la nueva incorporación donde se refleja la misión, visión y valores de la entidad, sus fines y objetivos y la de cada uno de sus centros, igualmente en los dossier de bienvenida de la Asociación y del centro que se le entrega en papel, así como en el cuestionario que al nuevo trabajador se le entrega sobre satisfacción con el proceso de acogida recibido.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

- 1) Tras la realización de cada protocolo de acogida, se confirmará que toda la documentación entregada al nuevo trabajador o la nueva trabajadora y el power point presentado han contenido la mención al compromiso de la entidad hacia la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
 - **INDICADOR:** Que el 100% de la documentación tenga incorporada la mención.
- 2) Mejorar el cuestionario que se entrega a las nuevas incorporaciones sobre grado de satisfacción en cuanto a la acogida recibida, introduciendo ítems relativos a la promoción de



la igualdad en la entidad.

- INDICADOR: Que el 90% de las nuevos trabajadores cumplimenten y devuelvan el cuestionario.
- 3) Realizar un informe basado en los resultados de los dos seguimientos antedichos.
- INDICADOR: Que el 100% de los procesos de acogida cuenten con un informe final sobre el cumplimiento del objetivo de esta acción.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: A todos los trabajadores de nueva incorporación.

PERSONAL RESPONSABLE: Departamento de Política de Personas.

PERSONAL PARTICIPANTE:

- Departamento de Política de Personas.
- Departamento de Informática.
- Departamento de Comunicación.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- Ordenador para la actualización de la documentación integrante del protocolo de acogida y cuestionario de satisfacción.
- Ordenador para la actualización del power point.
- Medios personales de los departamentos participantes.

Se revisará periódicamente el equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación equilibrada de mujeres y de hombres en todos los puestos y categorías profesionales con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir esas desigualdades.

Se trata de evaluar de manera periódica la tendencia de la entidad hacia una mayor visibilidad del género masculino, sea cual fuere el ritmo en que ello se lleve a cabo; lo importante es ir consiguiendo reducir la diferencia, no solamente dando igualdad de oportunidades a los hombres, que ya se venía haciendo, sino hacer atractivo para este género el trabajo en nuestra entidad y diluir la visión ancestral de ciertos estereotipos de trabajos destinados preferentemente a mujeres.

ACCIÓN 2

REVISIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO DESDE LA IGUALDAD

ÁREA: Selección y acceso al empleo.

➤ y de las prácticas de comunicación existentes, así como el lenguaje utilizado en dichas ofertas de empleo:

- Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, tabloneros de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.



- Se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.
- La empresa cuidará que las ofertas de empleo no resulten "sexistas" y que no respondan a estereotipos de uno u otro género, para ello no se utilizará un lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado a la prensa, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Se revisará la utilización del lenguaje en la denominación y la descripción de los puestos a cubrir, empleando términos no sexistas.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: A todos los candidatos/as destinados a optar por un puesto en la entidad o a formar parte de la bolsa de trabajo.

PERSONAL RESPONSABLE: Departamento de Política de Personas.

PERSONAL PARTICIPANTE:

- Departamento de Política de Personas.
- Departamento de Informática.
- Departamento de Comunicación.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- Convocatoria sobre la apertura de procesos de selección donde aparecerá la referencia a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Documento que sirve de convocatoria de los/as candidatos/as a ser entrevistados/as, donde consta sus nombres y apellidos, nº de teléfono, lugar, fecha y hora de entrevista así como el tribunal participante.
- Informe de desarrollo de la entrevista, donde se valoran las competencias que el candidato o la candidata ha demostrado en la entrevista, así como la valoración de sus fortalezas y debilidades. En este informe se establece una puntuación final donde se clasifica a los/as candidatos/as por orden de mayor a menor puntuación, siendo el seleccionado/a quien mayor puntuación obtenga.



ACCIÓN 3

ACERCAR A LA PLANTILLA EL CONOCIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

ÁREA: Promoción.

OBJETIVO: Facilitar a los trabajadores y las trabajadoras cuáles son los criterios seguidos por la empresa a la hora de promocionar y de realizar la evaluación de desempeño.

DESCRIPCIÓN: Cuando un/a trabajador/a conoce con exactitud qué se espera de él o ella en el desempeño de su trabajo, resulta más fácil poder acceder a puestos de mayor estatus, además de realizar con mayor eficacia la labor que se le encomienda

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

- 1) El Área de Política de Personas, en colaboración con del Departamento de Comunicación, procederá a elaborar un documento en el que se plasme cuáles son los criterios para promocionar y se le hará llegar a toda la plantilla mediante los mecanismos internos de que dispone la entidad para tal fin
INDICADOR: Conseguir que el 100% de los/as trabajadores/as de la entidad conozcan los criterios tenidos en cuenta a la hora de promocionar.
- 2) El Departamento de Política de Personas, junto con los/as directores/as de cada centro, informarán al trabajador o la trabajadora de cuáles son los ítems seguidos a la hora de realizar su evaluación de desempeño
INDICADOR: Que el 100% de los/as trabajadores/as conozcan los criterios seguidos para realizar su evaluación de desempeño.
- 3) Realizar una consulta semestralmente a toda la plantilla en la que, de forma anónima, expresen el conocimiento que poseen referido a criterios de promoción y de evaluación de desempeño.
INDICADOR: Que el 95% de la plantilla conteste a la consulta realizada.
- 4) Evaluar anualmente el impacto de esta medida mediante cuestionarios entregados a los/as trabajadores/as donde ellos y ellas manifiesten el conocimiento que tienen de cada uno de los criterios seguidos por la empresa en promoción interna y evaluación del desempeño.
INDICADOR: Que, al menos, un 80% de los/as trabajadores/as sean conocedores/as de los mencionados criterios.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Toda la plantilla.

PERSONAL RESPONSABLE: Dirección del Centro y Departamento de Política de Personas.

PERSONAL PARTICIPANTE:

- Dirección del Centro.
- Departamento de Política de Personas.
- Departamento de Comunicación.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

**ACCIÓN 4****FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

ÁREA: Formación.

OBJETIVO: Garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.

DESCRIPCIÓN: Ofrecer cursos para la formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar las posibilidades de promoción.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):

- 1) El Área de Política de Personas, en colaboración con del Departamento de Comunicación, procederá a elaborar un documento en el que se plasme cuáles son los criterios para promocionar y se le hará llegar a toda la plantilla mediante los mecanismos internos de que dispone la entidad para tal fin
INDICADOR: Conseguir que el 100% de los/as trabajadores/as de la entidad conozcan los criterios tenidos en cuenta a la hora de promocionar.
- 2) El Departamento de Política de Personas, junto con los/as directores/as de cada centro, informarán al trabajador o la trabajadora de cuáles son los ítems seguidos a la hora de realizar su evaluación de desempeño
INDICADOR: Que el 100% de los/as trabajadores/as conozcan los criterios seguidos para realizar su evaluación de desempeño.
- 3) Realizar una consulta semestralmente a toda la plantilla en la que, de forma anónima, expresen el conocimiento que poseen referido a criterios de promoción y de evaluación de desempeño.
INDICADOR: Que el 95% de la plantilla conteste a la consulta realizada.
- 4) Evaluar anualmente el impacto de esta medida mediante cuestionarios entregados a los/as trabajadores/as donde ellos y ellas manifiesten el conocimiento que tienen de cada uno de los criterios seguidos por la empresa en promoción interna y evaluación del desempeño.
INDICADOR: Que, al menos, un 80% de los/as trabajadores/as sean conocedores/as de los mencionados criterios.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN: Toda la plantilla.

PERSONAL RESPONSABLE: Dirección del Centro y Departamento de Política de Personas.

PERSONAL PARTICIPANTE:

- Dirección del Centro.
- Departamento de Política de Personas.
- Departamento de Comunicación.

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

**ACCIÓN 5****Revisión de los documentos utilizados en los procesos de selección.****Objetivo**

Eliminar del todo el lenguaje sexista en la definición de los puestos de trabajo y la exclusión de las cuestiones que van más allá de las curriculares en los documentos de selección.

Acciones

Revisión y modificación de las Hojas de Datos de los/as trabajadores/as y Formulario de Solicitud, eliminando preguntas y/o requisitos sobre el estado civil, nº de hijos/as, fecha de matrimonio, estatura y peso, datos familiares y de la empresa anterior. En concreto, las revisiones y modificaciones que se efectuarán son las siguientes:

• Hoja de datos:

- Se eliminarán las siguientes preguntas: Estado Civil y Nº de Hijos
- Se modificará el siguiente apartado: Indique con una (x) el tipo de contrato/jornada que le interesa, quedando de la siguiente manera:
Para todos los días
Para sólo mañanas
Para sólo tardes
Para los fines de semana
Para compatibilizar con estudios u otras actividades.

Los datos que puedan facilitar el proceso de selección para acercar las aptitudes y deseos de la persona solicitante a los puestos de la Empresa sin que sean estrictamente necesarios figurarán con la reseña "opcional".

- En el proceso de selección se utilizará el Formulario de Solicitud como Guión de Entrevistas.



Otras medidas:

➤ Fomento de una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional

▪ **Objetivo**

Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección; eliminar la segregación horizontal en determinadas ocupaciones, áreas de trabajo y grupos profesionales; ampliación de las fuentes de reclutamiento y el establecimiento de acuerdos con entidades locales y de las Comunidades Autónomas para fomentar la contratación de mujeres, especialmente para aquellas áreas donde estén menos representadas.

▪ **Acciones**

- Fomento de una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Establecer el objetivo de diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres tanto en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.
- Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia).
Para ello:
Se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.
- En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya candidatos/as y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos de forma equilibrada, para los distintos grupos y departamentos del centro para el que se realiza la selección.
- Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción (personas con competencias en la demanda de personal: encargados/as del reclutamiento, selección de personal y entrevistadores y entrevistadoras) con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; para



que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo.

- Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación.
Para ello:
Se prestará especial atención al establecimiento de convenios de colaboración con los ayuntamientos donde se ubiquen los nuevos centros de la empresa para que, a través de centros de la mujer y/o centros públicos de empleo, se pongan en marcha actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas para ocupar los puestos de la empresa tradicionalmente ocupados por hombres.
- Se establecerán Convenios de Colaboración con los organismos públicos con el fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de la violencia de género.
- Se utilizarán canales de comunicación que faciliten el reclutamiento de mujeres, publicitando las ofertas en centros de formación/asociaciones/escuelas profesionales y, estableciendo los contactos y convenios de colaboración precisos con entidades especializadas para la contratación de mujeres.

➤ **Actualización periódica de las estadísticas desagregada por sexos**

▪ **Acciones**

- a) Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desagregada por sexos.

- La empresa informará, semestralmente a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres que superan el proceso de selección para las ofertas realizadas durante el mismo periodo.

- La Comisión vigilará el equilibrio en la composición de la plantilla.

- La Comisión de Seguimiento podrá recabar información para verificar en su caso la falta de candidatos del otro sexo.

- Las acciones tendentes a introducir en la política de selección, medidas de acción positiva (apartado tres de las acciones) se pondrán en marcha de manera inmediata a la aprobación del Plan.

- b) Adaptar las aplicaciones informáticas.



- Selección según clasificación profesional
- Contratación: personal contratado con tipo de contrato, tipo de jornada y centro de trabajo.
 - Ascensos distribuidos por sexo a todos los grupos profesionales.
 - Traslados: movimiento de personal
 - Tipos de jornada por grupos profesionales
 - Formación inicial y evolución formativa de la plantilla.
 - Excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, etc.
 - Situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.

➤ **Promoción interna**

▪ **Objetivo:**

Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos; eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres; fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (coordinadores y mandos) teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos dos grupos.

▪ **Acciones:**

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.
- Participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad; Compromiso de participación del 40-60% de las mujeres en los mismos.
- Formación específica ligada a funciones de responsabilidad que contenga, entre otras, las siguientes materias: gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades.
- Definición e implantación de un sistema de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos estructurados, baremados, públicos y transparentes.



➤ **Utilizar una mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar la oferta de cursos de formación y las vacantes en los mismos**

▪ **Objetivo.-**

Acercar el conocimiento de las acciones formativas a los trabajadores y trasladar los criterios que se exigen para la promoción profesional existente en la empresa a la plantilla de cada centro.

▪ **Acciones:**

- Creación de suficientes Puntos de Información de interés para la plantilla -tablones de anuncios situados en un lugar visible, cuya información deberá estar actualizada.
- Boletines y circulares (con la oferta formativa, número de promociones realizadas y plazas de nueva creación, a nivel de centro de trabajo) que se colocarán en tablones, en la intranet y que también podrá solicitar el trabajador/a al Departamento de Personal o superior jerárquico.
- Acceso a la intranet para todo el personal de plantilla en la que se publiquen los boletines, circulares, cursos disponibles en cada centro de trabajo, etc., de manera que todos los trabajadores y trabajadoras tengan posibilidad de consultarlas.
- Acercar a la plantilla el conocimiento de los criterios de promoción y de evaluación del desempeño

➤ **Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades**

▪ **Objetivo.-**

Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal con responsabilidad, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

▪ **Acciones.-**

- Sensibilización e información- Campaña de Comunicación Interna sobre el Plan de Igualdad; sobre las materias laborales de la normativa laboral (LOIEMH y E.T.).



- Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a Directivos, Mandos y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras.

➤ **Sensibilización de trabajadores y trabajadoras para compartir las responsabilidades familiares**

▪ **Objetivo.-**

Concienciar al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y dar información para propiciar el disfrute de los derechos de conciliación por el personal masculino.

▪ **Acciones.-**

- En el marco de la Campaña de Comunicación Interna se incluirá un apartado al respecto, en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad, se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para con el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.
- Igualmente en el marco de la campaña de Comunicación Interna se incluirá un apartado en el que se expliquen todos los permisos de la LOIEMH y el Convenio Colectivo relacionados con la maternidad/paternidad visibilizando la posibilidad de su disfrute por los padres.
- Se realizarán jornadas explicativas, que impliquen a los trabajadores como sujetos activos en la igualdad de oportunidades.
- Se realizará una campaña de sensibilización, información y formación, dirigida a los trabajadores en las que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación de la LOIEMH, y sobre todo, que se explique que pueden ser disfrutados tanto por hombres como mujeres.



➤ **Mejorar y ampliar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

▪ **Objetivo.-**

Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación puedan disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos, y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras; mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, teniendo en cuenta que la conciliación no es un tema sólo de mujeres; introducir nuevas medidas relacionadas con la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo en los términos legalmente establecidos.

▪ **Acciones.-**

- Difundir mediante un folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobados en la Ley 3/2007, y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.
- La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción.
- Las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.
- Permiso de lactancia acumulado: ampliación proporcional del período pactado en el Convenio Colectivo por cada hijo más en los casos de partos múltiples.
- Permiso no retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Jornadas concertadas para trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas entre 3 y 10 años: los trabajadores/as con hijos/as entre 3 y 10 años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida



con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de 15 días podrán dejar sin efectos el acuerdo.

- Ampliación del permiso por nacimiento de hijos/as a cinco días, siendo de aplicación en los casos de adopción y acogimiento, siempre y cuando el permiso de maternidad sea compartido por el hombre, como mínimo durante dos semanas.

➤ **Análisis de los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos**

▪ **Objetivo.-**

Revisar la estructura salarial existente en la empresa, garantizando la transparencia de la misma, de forma que puedan conocerse y comprobarse los criterios retributivos y su respeto a los principios del Plan, y a continuación, en su caso, estudiar medidas para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

▪ **Acciones.-**

Realización de un análisis de la estructura salarial con desglose de los orígenes de las cuantías que integran todos los conceptos retributivos y, en particular, la realización de un análisis del actual complemento personal, desglosando cada uno de los factores o situaciones que lo integran e indicando los orígenes y cuantías de cada uno de ellos, para adecuar las características y criterios de las diferentes partidas que integran el Complemento Personal, que deberán ser, transparentes, profesionales y carentes de cualquier requisito o efecto discriminatorio.

➤ **Actualización del protocolo de prevención y actuación del acoso**

▪ **Objetivo**

Actualizar el "Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para la Asociación San José" (El Protocolo) para adecuarlo a las definiciones y contenidos establecidos en los artículos 7 y 48 de la LOIEMH e incorporar el Acoso por Razon de Sexo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

▪ **Acciones**

Revisión y modificación del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo.



3.4.- Sistema de evaluación

El **Comité de Igualdad** será el encargado de hacer el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad una vez esté implantado y velará por dicha implantación con carácter homogéneo para ambos sexos.

La Empresa pondrá en conocimiento del Comité de Igualdad los criterios que vaya marcando sobre uniformidad en los distintos departamentos o áreas.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad marcarán 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 marcados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos marcados, es independiente a la obligación prevista para el empresario en *el artículo 47* de la mencionada norma y *el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores* en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras 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.

El **Comité de Igualdad** tendrá las siguientes condiciones:

a) **Composición**

El Comité de Igualdad de la Asociación "San José" estará compuesto con carácter paritario por representantes de la Entidad y representantes de las de los trabajadores.

b) **Funciones**

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual, en el que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Asociación, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.



c) Atribuciones

c.1.- Atribuciones generales:

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su aplicación.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención del Comité, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- El Comité se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

c.2.- Atribuciones específicas:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

d) Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas al Comité de Igualdad y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.



Evaluación de Resultados. Indicadores

Se han establecido criterios de seguimiento y evaluación para cada acción propuesta:

1.- REVISIÓN DE LOS DOCUMENTOS UTILIZADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

OBJETIVO.- Eliminar el lenguaje sexista en la definición de los puestos de trabajo y la exclusión de las cuestiones que van más allá de las curriculares en los documentos de selección.

ACCIONES.-

Revisión y modificación de la Hoja de datos y Formulario de Solicitud, eliminando preguntas y/o requisitos sobre el estado civil, nº de hijos, fecha de matrimonio, estatura y peso, datos familiares y de la empresa anterior. En concreto, las revisiones y modificaciones que se efectuarán son las siguientes:

- Hoja de datos:
 - ✓ Se eliminarán las siguientes preguntas: Estado Civil y Nº de Hijos
 - ✓ Se modificará el siguiente apartado: **INDIQUE CON UNA (X) EL TIPO DE CONTRATO/JORNADA QUE LE INTERESA**, quedando de la siguiente manera:
 - Para todos los días
 - Para sólo mañanas
 - Para sólo tardes
 - Para los fines de semana
 - Para compatibilizar con estudios u otras actividades.
 - ✓ Los datos que puedan facilitar el proceso de selección para acercar las aptitudes y deseos de la persona solicitante a los puestos de la Empresa sin que sean estrictamente necesarios figurarán con la reseña "opcional".
- En el proceso de selección se utilizará el Formulario de Solicitud como Guión de Entrevistas.
- Revisión de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes, así como el lenguaje utilizado en dichas ofertas de empleo:
 - ✓ Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, tableros de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.
 - ✓ Se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la



Empresa, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.

- ✓ La empresa cuidará que las ofertas de empleo no resulten "sexistas" y que no respondan a estereotipos de uno u otro género, para ello no se utilizará un lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado a la prensa, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- ✓ Se revisará la utilización del lenguaje en la denominación y la descripción de los puestos a cubrir, empleando términos no sexistas.

2.- FOMENTO DE UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN QUE POTENCIE UNA MAYOR DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO.-

Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección; eliminar la segregación horizontal en determinadas ocupaciones, áreas de trabajo y grupos profesionales; ampliación de las fuentes de reclutamiento y, el establecimiento de acuerdos con entidades locales y de las Comunidades Autónomas para fomentar la contratación de mujeres, especialmente para aquellas áreas donde estén subrepresentadas.

ACCIONES.-

- Fomento de una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Establecer el objetivo de diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres tanto en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.
- Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia). Para ello:



- ✓ Se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.

- En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya candidatos y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos de forma equilibrada, para los distintos grupos y departamentos del centro para el que se realiza la selección.

- Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción (personas con competencias en la demanda de personal: encargados/as del reclutamiento, selección de personal y entrevistadores y entrevistadoras) con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo.

- Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación.

Para ello:

- ✓ Se prestará especial atención al establecimiento de convenios de colaboración con los ayuntamientos donde se ubiquen los nuevos centros de la empresa para que, a través de centros de la mujer y/o centros públicos de empleo, se pongan en marcha actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas para ocupar los puestos de la empresa tradicionalmente ocupados por hombres.
- ✓ Se establecerán Convenios de Colaboración con los organismos públicos con el fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de la violencia de género.
- ✓ Se utilizarán canales de comunicación que faciliten el reclutamiento de mujeres, publicitando las ofertas en centros de formación/asociaciones/escuelas profesionales y, estableciendo los contactos y convenios de colaboración precisos con entidades especializadas para la contratación de mujeres.



3.- DISPONER DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DESAGREGADA POR SEXOS OBJETIVO

ACCIONES.-

Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desagregada por sexos.

- La empresa informará, semestralmente a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres que superan el proceso de selección para las ofertas realizadas durante el mismo periodo.

- La Comisión vigilará el equilibrio en la composición de la plantilla.

- La Comisión de Seguimiento podrá recabar información para verificar en su caso la falta de candidatos del otro sexo.

- Las acciones tendentes a introducir en la política de selección, medidas de acción positiva (apartado tres de las acciones) se pondrán en marcha de manera inmediata a la aprobación del Plan.

- Adaptar las aplicaciones informáticas.
 - ✓ Selección según clasificación profesional
 - ✓ Contratación: personal contratado con tipo de contrato, tipo de jornada y centro de trabajo.
 - ✓ Ascensos distribuidos por sexo a todos los grupos profesionales.
 - ✓ Traslados: movimiento de personal.
 - ✓ Tipos de jornada por grupos profesionales
 - ✓ Formación inicial y evolución formativa de la plantilla.
 - ✓ Excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, etc.
 - ✓ Situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.



4.- PROMOCIÓN

OBJETIVO:

Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos; eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres; fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (coordinadores y mandos) teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos dos grupos.

ACCIONES:

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.
- Participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad; Compromiso de participación del 40-60% de las mujeres en los mismos.
- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar las posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.
- Formación específica ligada a funciones de responsabilidad que contenga, entre otras, las siguientes materias: gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades.
- Definición e implantación de un sistema de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos estructurados, baremados, públicos y transparentes.

5.- UTILIZAR UNA MAYOR VARIEDAD DE CANALES DE COMUNICACIÓN PARA HACER LLEGAR LA OFERTA DE CURSOS DE FORMACIÓN Y LAS VACANTES EN LOS MISMOS

OBJETIVO.- Acercar el conocimiento de las acciones formativas a los trabajadores y trasladar los criterios que se exigen para la promoción profesional existente en la empresa a la plantilla de cada centro.



ACCIONES:

- Creación de Puntos de Información de interés para la plantilla -tablones de anuncios situados en un lugar visible, cuya información deberá estar actualizada.
- Boletines y circulares (con la oferta formativa, número de promociones realizadas y plazas de nueva creación, a nivel de centro de trabajo) que se colocarán en tablones, en la intranet y que también podrá solicitar el trabajador/a al Departamento de Personal o superior jerárquico.
- Acceso a la intranet para todo el personal de plantilla en la que se publiquen los boletines, circulares, cursos disponibles en cada centro de trabajo, etc., de manera que todos los trabajadores y trabajadoras tengan posibilidad de consultarlas.
- Acercar a la plantilla el conocimiento de los criterios de promoción y de evaluación del desempeño.

6.- FORMAR Y SENSIBILIZAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBJETIVO.-

Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; Política de Personas, personal con responsabilidad, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

ACCIONES.-

- Sensibilización e información- Campaña de Comunicación Interna sobre el Plan de Igualdad; sobre las materias laborales de la normativa laboral (LOIEMH y E.T.).
- Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a Directivos, Mandos y responsables de Política de Personas que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras.



7.- SENSIBILIZAR A UN MAYOR NÚMERO DE TRABAJADORES PARA COMPARTIR CON LAS TRABAJADORAS LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

OBJETIVO.-

Concienciar al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y dar información para propiciar el disfrute de los derechos de conciliación por el personal masculino.

ACCIONES.-

- En el marco de la Campaña de Comunicación Interna se incluirá un apartado al respecto, en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad, se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para con el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.
- Igualmente en el marco de la campaña de Comunicación Interna se incluirá un apartado en el que se expliquen todos los permisos de la LOIEMH y el Convenio Colectivo relacionados con la maternidad/paternidad visibilizando la posibilidad de su disfrute por los padres.
- Se realizarán jornadas explicativas, que impliquen a los trabajadores como sujetos activos en la igualdad de oportunidades.

Se realizará una campaña de sensibilización, información y formación, dirigida a los trabajadores en las que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación de la LOIEMH, y sobre todo, que se explique que pueden ser disfrutados tanto por hombres como mujeres.

8.- MEJORAR Y AMPLIAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO.-

Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación puedan disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos, y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras; mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, teniendo en cuenta que la conciliación no es un tema sólo de mujeres; introducir nuevas medidas relacionadas con la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo en los términos legalmente establecidos.



ACCIONES:

- Difundir mediante un folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobados en la Ley 3/2007, y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.
- La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción.
- Las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.
- Permiso de lactancia acumulado: ampliación proporcional del período pactado en el Convenio Colectivo por cada hijo más en los casos de partos múltiples.
- Permiso no retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Jornadas concertadas para trabajadores con hijos entre 8 y 10 años: los trabajadores con hijos entre 8 y 10 años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de 15 días podrán dejar sin efectos el acuerdo.
- Ampliación del permiso por nacimiento de hijos a cinco días, siendo de aplicación en los casos de adopción y acogimiento, siempre y cuando el permiso de maternidad sea compartido por el hombre, como mínimo durante dos semanas.



9.- ANALIZAR LOS COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS EN FUNCIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE TRABAJO Y LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS

OBJETIVO:

Revisar la estructura salarial existente en la empresa, garantizando la transparencia de la misma, de forma que puedan conocerse y comprobarse los criterios retributivos y su respeto a los principios del Plan, y a continuación, en su caso, estudiar medidas para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

ACCIONES:

- Realización de un análisis de la estructura salarial con desglose de los orígenes de las cuantías que integran todos los conceptos retributivos y, en particular, la realización de un análisis del actual complemento personal, desglosando cada uno de los factores o situaciones que lo integran e indicando los orígenes y cuantías de cada uno de ellos, para adecuar las características y criterios de las diferentes partidas que integran el Complemento Personal, que deberán ser, transparentes, profesionales y carentes de cualquier requisito o efecto discriminatorio.

10.- ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO

OBJETIVO:

Actualizar el "Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para la Asociación San José" (El Protocolo) para adecuarlo a las definiciones y contenidos establecidos en los artículos 7 y 48 de la LOIEMH e incorporar el Acoso por Razón de Sexo establecido en el artículo 48 del ET.

ACCIONES:

- Revisión y modificación del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo.



3.5.- Calendario

ACCIONES PREVISTAS	Períodos							
	Año 1 (sept. 2018 a sept. 2019)				Año 2 (oct. 2019-oct.2020)			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Igualdad en el Protocolo de Acogida del nuevo personal.			X					
Revisión de las ofertas de empleo desde la igualdad.			X					
Acercar a la plantilla el conocimiento de los criterios de promoción y evaluación del desempeño.					X			
Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna: a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.						X		
Eliminación del lenguaje sexista en comunicaciones internas y externas		X						
Actualizar y adaptar los sistemas informáticos, de forma que sea posible disponer de información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad.				X				
Creación de nuevos puntos de información de interés para la plantilla en materia de igualdad.			X					
Fomento de una política que potencie una mayor diversificación profesional.		X						
Revisión y modificación del Protocolo de Prevención y Actuación del Acoso Sexual por razón de sexo.			X					
Permiso de lactancia acumulado: ampliación proporcional del período pactado en el Convenio Colectivo por cada hijo/a más en caso de parto múltiple.							X	

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981



3.6.- Presupuesto

a) Detalle del presupuesto previsto para la realización del Plan

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Formación (personal docente, desplazamientos, material, etc.)	2100 €
Publicaciones y/o publicidad (dípticos, trípticos, tablón de anuncios, cartelería...)	500 €
Coste de los Recursos Humanos (personal implicado y tiempo empleado)	2000 €
Adaptación de Sistemas Informáticos (programas, aplicación, etc.)	1500 €

b) ¿Se ha solicitado algún tipo de subvención para la puesta en marcha del Plan?

No

3.7.- Participación de la Representación Legal de los y las trabajadoras

La Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras de la entidad participarán de forma voluntaria asistiendo a las reuniones que el Comité de Igualdad celebre, para lo cual serán informadas las siguientes personas, representantes de los distintos centros que conforman la entidad:

Representante Legal	Centro
Mª Carmen Ruz Poyatos	Residencia de Adultos "Beato Medina Olmos"
Manuel Velasco Burgos	Centro de Día con Terapia Ocupacional "Acci"
Ana Verónica Franco Ruiz	Residencia de gravemente afectados "Santo Ángel"
Rosario Olivares Martínez	Residencia de mayores gravemente afectados "Miguel Ángel Carmona"
José Miguel Reyes Salamanca	Residencia Escolar "San José"
Juan Antonio Fernández Jiménez	Colegio Psicopedagógico "Ntra. Sra. de la Esperanza"
Ana Isabel Hernández García	Residencia de Adultos "Acci"
Laura Pérez López	Centro de Educación Infantil "Ruiz del Peral"

De forma permanente, la Representante Legal **Laura Pérez López**, asistirá a todas las reuniones del Comité de Igualdad y participará activamente en el desarrollo, implantación y evaluación del Plan de Igualdad.

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981



3.8.- Composición del Comité Permanente de Igualdad

NOMBRE	CARGO	DEPARTAMENTO
Sonia Luzón Campos	Miembro del Dpto. de Política de Personas	Política de Personas
M ^a Jesús de la Fuente Vidal	Trabajadora Social	Trabajo Social
Juan Requena Gómez	Responsable de Central de Compras	Administración
M ^a Natividad Hernández Cruz	Monitora del Taller de Textil	Unidad de Estancia Diurna con Terapia Ocupacional "Acci"
Diego Romero Fuentes	Usuario de la Residencia de Adultos "Acci"	Área de Apoyo a la Vida Independiente
Rafael Cabrera Pérez	Presidente de la Asociación	Junta Directiva
M ^a Dolores Regalado Fernández	Directora Pedagógica del C.E.I. "Ruiz del Peral"	Dirección

3.9.- Asignación de una persona responsable del Plan

Nombre	M ^a Dolores Regalado Fernández
Cargo	Directora Pedagógica
Departamento	Dirección



3. MEDIDAS TRANSVERSALES

a) Comunicación

La comunicación se ha realizado antes de la puesta en marcha, a través de circulares informativas expuestas en los tabloneros de anuncios de los centros que componen la Asociación y de cuestionarios entregados en mano a todo el personal; durante la ejecución, mediante una guía elaborada para la utilización del lenguaje no sexista; en su implementación, asegurándonos que la información llega a toda la plantilla.

A continuación se incluye la Guía para la utilización de un lenguaje no sexista, que se ha distribuido en todos los centros, y que pretende apoyar al personal responsable de transmitir información. Su contenido es el siguiente:

GUÍA PARA LA UTILIZACIÓN DE UN SISTEMA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Este documento pretende ser un instrumento útil y práctico que facilite al personal de la Asociación "San José", una serie de pautas que le ayudarán a utilizar en su día a día un **lenguaje, unas imágenes, unos iconos... NO Sexistas** y, por tanto, incluyentes.

Es compromiso de todos y de todas promover la Igualdad y con ello logramos:

- Mostar una imagen coherente con el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades.
- Visibilizar la presencia y participación de las mujeres en la empresa.
- Sensibilizar en igualdad, tanto en la empresa como hacia el exterior.
- Promover la reflexión, sirviendo como modelo de expresión oral y escrita.
- Contribuir al desarrollo de la sociedad como parte de la Responsabilidad Social Empresarial.



Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo de 1981

CLAVES BÁSICAS	PODEMOS UTILIZAR Y DECIR...
Evitar el uso del masculino genérico.	En lugar de <i>los trabajadores</i> , podemos usar <i>la plantilla, el personal (docente)</i> , etc.
	En lugar de <i>jefes, profesores, usuarios</i> , utilizar <i>la jefatura, el profesorado, las personas con diversidad funcional, alumnado, miembros de la familia...</i>
	En lugar de <i>directores, coordinadores</i> , podemos decir <i>la coordinación, la dirección...</i>
	En lugar de <i>todos los trabajadores pueden solicitar</i> , se puede utilizar <i>todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres, pueden...</i> o, en su lugar, <i>de uno y otro sexo...</i>
	En lugar de <i>podrán optar al puesto los profesionales con experiencia...</i> , usaremos <i>optarán al puesto profesionales con experiencia</i> (se omiten artículos determinantes).
	En lugar de <i>todos los miembros del grupo</i> usaremos <i>cada miembro, responsable del grupo...</i>
	En lugar de <i>el director decidirá</i> o <i>él enviará</i> podemos usar <i>se decidirá, se enviará...</i>
	En lugar de <i>los trabajadores pueden participar</i> usaremos <i>podemos participar, usted puede participar...</i>
	En lugar de <i>a la celebración acudieron los trabajadores y familiares de éstos</i> a la celebración acudieron el personal y sus familiares...
	En lugar de si el monitor trabaja adecuadamente: trabajando adecuadamente, utilizando herramientas...
En lugar de el que llegue antes que lea el parte: quien llegue antes, quien lea el parte...	
Fórmulas de tratamiento	<i>D/Dª-Dª/D</i> o utilizando epígrafes como "Nombre y apellidos" o "firmado" ...
Personalizar el mensaje cuando se sabe a quien va dirigido.	Alicia es quien convocará al personal a la reunión.
Nombrar el cargo o profesión en vez de la persona.	La gerente de la Asociación San José...
Usar con moderación los desdoblamientos y barras (a/o) y arrobas.	<ul style="list-style-type: none"> • Las trabajadoras y los trabajadores, las socias y los socios. • Las y los usuarios. • Educador/a, monitor/a. • El uso del arroba (@) puede ser válido para un lenguaje informal, especialmente dirigido a la juventud.
Nombrar de forma alternativa a mujeres y hombres y cambiar el orden de precedencia.	Las educadoras y educadores del centro...
Hablar de la empresa, del sitio...en lugar de hablar de nosotros, todos...	En lugar de <i>nosotros iremos a la asamblea</i> , diremos <i>la Asociación San José irá a la asamblea</i> .



<p>Modificar la síntesis de la oración cuando el sujeto es un masculino genérico. Tú, usted... en lugar de vosotros.</p>	<p>En lugar de vosotros salís al descanso: ustedes salen al descanso.</p>
<p>Hacer referencia a "las mujeres" no a "la mujer". Hay que tener en cuenta que no hay una sola mujer, ni un modelo de mujer.</p>	<p>En lugar de <i>la mujer es la que...</i> usar <i>las mujeres son las que...</i></p>
<p>Representar de forma equilibrada a mujeres y hombres en las imágenes.</p>	<p>Fomentar la igualdad en las imágenes que representan a hombres y mujeres.</p>
<p>Incluir imágenes, iconos, símbolos o logotipos que contribuyan a romper los estereotipos de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visibilizar a las mujeres, evitando el uso de la figura masculina como genérico. • Visibilizar a mujeres y hombres en espacios públicos y privados (sociales, familiares, actividades, etc.).

En definitiva, para un lenguaje inclusivo...

1. **Piensa antes de hablar:** esta es la más sencilla y, a su vez, la más complicada de las pautas. La educación recibida durante la mayor parte de nuestras vidas no hacía reparo en conseguir la igualdad en el discurso; por este motivo está llena de frases hechas, estereotipos... que salen apenas sin darnos cuenta.
2. **Dale la vuelta a la frase, lo masculino por femenino y viceversa:** "Los ministros del gobierno y sus mujeres..." podría parecer correcta; sin embargo, ¿qué ocurre con la frase "Las ministras del gobierno y sus hombres..."? Quizá sólo el hecho de plantear la frase del revés nos haga caer en la necesidad de sustituir la frase por otras del estilo "El equipo de gobierno y sus cónyuges...".
3. **Verifica un trato igualitario a hombres y mujeres:** no es difícil encontrar frases del estilo "El Sr. Márquez y la Señorita Rosarito...", en la que podemos encontrar varias asimetrías.
4. **Haz uso de términos colectivos abstractos:** esta es una fórmula simple de evitar tediosos discursos plagados de términos que se repiten una y otra vez en masculino y femenino. ¿Por qué hablar de *ciudadanos* cuando podemos decir *ciudadanía*?, ¿por qué hablar de *alumnos* y *alumnas* cuando podemos decir *alumnado*? Podrás comprobar que hay más términos en esta línea de los que imaginabas.

Lugar y fecha

En Guadix, a 18 de septiembre de 2018



Sonia Luzón

Fdo. D^a Sonia Luzón Campos

Jesús de la Fuente Vidal

Fdo. D^a M^a Jesús de la Fuente Vidal

Juan Requena Gómez

Fdo. D. Juan Requena Gómez

Rafael Cabrera Pérez

Fdo. D. Rafael Cabrera Pérez

Laura Pérez López

Fdo. D^a Laura Pérez López

Diego Romero Fuentes

Fdo. D. Diego Romero Fuentes

Natividad Hernández Cruz

Fdo. D^a M^a Natividad Hernández Cruz

Dolores Regalado Fernández

Fdo. D^a M^a Dolores Regalado Fernández

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981


 ASOCIACIÓN EN FAVOR DE LAS PERSONAS
 CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SAN JOSÉ
 Avda. Colmenar, s/nº
 C.I.F. G-18018853
 18300 GUADIX (Granada)

NÚMERO 3.052

AYUNTAMIENTO DE CÁDIAR (Granada)

Aprobación inicial modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por ocupación de terrenos de uso público con puestos, barracas, mesas, sillas y otros análogos

EDICTO

Acuerdo del Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz por el que se aprueba inicialmente la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por ocupación de terrenos de uso público con puestos, barracas, mesas, sillas y otros análogos.

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de junio de 2020 acordó la aprobación inicial de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por ocupación de terrenos de uso público con puestos, barracas, mesas, sillas y otros análogos.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://cadiar.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Cádiz a 16 de julio de 2020.-El Alcalde, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

NÚMERO 3.069

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA
SECCIÓN DE TRIBUTOS

Periodo voluntario de cobro tasa por prestación de servicios de mercados 2020

EDICTO

CONCEPTO: TASA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE MERCADOS AL POR MENOR Y DETALLE. EJERCICIO 2020

Mediante resolución de la Titular del Órgano de Gestión Tributaria, en expediente 6694/2020 de la Sección

de Tributos, se ha aprobado la modificación del período voluntario de cobro de la tasa.

Se pone en conocimiento de los contribuyentes por este concepto que los recibos estarán al cobro en período voluntario de cobranza en la red de sucursales, en los horarios establecidos al efecto, de las siguientes entidades: Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA), Banco Santander, S.A., Bankia, Caja Rural de Granada, La Caixa (Servicaixa 24 horas), Bankia y Banco Sabadell mediante el juego de impresos facilitado a este efecto, de lunes a viernes en horario de oficina. El período voluntario de cobranza comienza el día 19 de agosto y finaliza el día 19 de octubre de 2020.

Igualmente, podrá hacerse el pago de recibos por vía electrónica entrando en la página web del Ayuntamiento de Granada: www.granada.org, en la ventana [sedelectronica/tramitacion/pagar recibos](https://sedelectronica.granada.org/3webc/inicio-Webc.do?opcion=cargar) o bien introduciendo en su navegador el siguiente enlace: <https://sedelectronica.granada.org/3webc/inicio-Webc.do?opcion=cargar>

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.3 de la Ordenanza fiscal nº 19, Los contribuyentes que domicilien sus recibos abonarán su importe en cinco periodos, en concreto los días 27 de agosto, 24 de septiembre, 28 de octubre y 26 de noviembre y 29 de diciembre de 2020.

Transcurrido dicho plazo, los recibos que no hayan sido pagados, pasarán al procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, con los recargos, intereses de demora y costas reglamentarias que procedan.

Los contribuyentes que por cualquier motivo no recibieran en su domicilio los impresos dentro del plazo voluntario, podrán solicitar un duplicado de los mismos, en la Oficina de Respuesta Rápida al contribuyente: Complejo Administrativo Los Mondragones, Edificio C, Planta Baja, o en cualquiera de las siguientes Oficinas de Información y Registro de las Juntas Municipales de Distrito.

Centro. Pz. del Carmen s/nº
Beiro. Avda. de las Fuerzas Armadas s/nº, Complejo Administrativo Los Mondragones, Edif. C, planta baja
Albaycín. Pz. Aliatar 1
Chana. Ctra. de Málaga, 100.
Zaidín. C/ Andrés Segovia nº 60.
Genil. Avda. Cervantes, 29
Norte. Pza. Jesús Escudero García, 2.
Ronda I: C/ Julio Verne nº 1
Ronda II: C/ Marqués de Mondéjar, 3.

Lo que se hace público para general conocimiento de los contribuyentes de este término municipal.

Granada, 28 de julio de 2020.-La Titular del Órgano de Gestión, María Carmen Cabrera Miranda.

NÚMERO 3.044

AYUNTAMIENTO DE JETE (Granada)

Expediente de creación de Mesa de Contratación Permanente y designación de sus miembros para el ejercicio 2020

EDICTO

RESOLUCIÓN de Alcaldía nº 2020-0005 del Ayuntamiento de Jete por la que se aprueba definitivamente expediente de Creación de Mesa de Contratación Permanente y Designación de sus Miembros para el Ejercicio 2020.

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de Creación de Mesa de Contratación Permanente y Designación de sus Miembros se publica el mismo para su general conocimiento, igualmente podrán consultar en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Jete (<https://jete.sedelectronica.es/info.0>), en Urbanismo, por un período de 30 días naturales y en Carpeta de Transparencia, en Contratación, con carácter permanente; dando cumplimiento del artículo 21.4 del Real Decreto 817/2009, de 8 de mayo, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

“Extracto del Acuerdo en el que se designan los Miembros de la Mesa de Contratación Permanente del Ayuntamiento de Jete:

ACUERDO

PRIMERO. Crear una Mesa de Contratación Permanente como órgano de asistencia al órgano de contratación y designar a los miembros de la misma:

PRIMERO. Crear una Mesa de Contratación Permanente del ejercicio 2020, como órgano de asistencia al órgano de contratación y designar a los miembros de la misma:

- D. Plácido Jerónimo Fernández. (Alcalde del Ayuntamiento de Jete), que actuará como Presidente de la Mesa.

- D^a María Aránzazu Rivera Fernández, Vocal (Secretaría Interventora de la Corporación), nombramiento en interinidad.

- D^a María Paz González Franco. (Administrativa Funcionaria del Ayuntamiento de Jete) Vocal.

- D^a María Aránzazu Rivera Fernández, actuará como Secretaria de la Mesa.

En el caso de ser necesario más miembros para la mesa de contratación, se podrán designar con carácter temporal para aquellos expedientes de contratación que así lo requiera, solicitando asistencia Municipal a la Diputación correspondiente, o al órgano que designe la Comunidad Autónoma si así se solicitase.”

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante el Órgano de Contratación de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedi-

miento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Jete a 23 de julio de 2020.-El Alcalde, fdo.: Plácido Jerónimo Fernández.

NÚMERO 3.065

AYUNTAMIENTO DE TORVIZCÓN (Granada)

Aprobación definitiva de la ordenanza nº 35, reguladora por prestación compensatoria por el uso de Suelo No Urbanizable

EDICTO

D. Juan David Moreno Salas, Alcalde del Ayuntamiento de Torvizcón (Granada),

HAGO SABER: Que habiéndose llevado a cabo la aprobación provisional en sesión extraordinaria del día 7 de mayo de 2020 de la Ordenanza nº 35 (reguladora por Prestación Compensatoria por el Uso de Suelo No Urbanizable), y superada la publicación, sin reclamaciones, en el B.O.P. del día 15 de mayo de 2020 (nº 78), a tenor de lo establecido en el artículo 17.3 del R.D.L. 2/2004 de 5 de marzo que aprueba el T.R. de la Ley de Haciendas locales, se eleva a definitivo el acuerdo inicial, procediéndose a la publicación de los artículos modificados de cada una de las Ordenanzas, de acuerdo con los artículos 70.2 de la Ley 7/85 y 17.4 de la citada Ley de Haciendas locales.

ORDENANZA FISCAL Nº 35 REGULADORA DE LA TASA POR PRESTACIÓN COMPENSATORIA POR EL USO DE SUELO NO URBANIZABLE.

FUNDAMENTO LEGAL.

Artículo 1º Concepto.

El Ayuntamiento de Torvizcón, en uso de las facultades conferidas por los artículos 4 y 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y de conformidad con los artículos 42.5.D.b) y 52.5 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, establece la Ordenanza reguladora de la prestación compensatoria por el uso y aprovechamiento en suelo no urbanizable.

OBLIGACIÓN DE CONTRIBUIR.**Artículo 2º****1. Hecho imponible.**

Constituye el hecho imponible de la tasa la prestación compensatoria en suelo no urbanizable y tiene por objeto gravar los actos de edificación, construcción, obras o instalaciones no vinculadas a la explotación agrícola, pecuaria, forestal o análoga, autorizadas por el planeamiento en suelos que tengan el régimen de no urbanizables.

La cuantía que se reciba por este concepto se destinará al Patrimonio Municipal del Suelo.

2. Obligación de contribuir.

La obligación de contribuir nace con los actos que se lleven a cabo en relación al uso para edificaciones, construcciones, obras o instalaciones no vinculadas a la explotación agrícola, pecuaria, forestal o análoga en suelo no urbanizable.

3. Sujeto pasivo.

Son sujetos pasivos de la tasa, en concepto de contribuyentes las personas físicas o jurídicas así como las entidades a que se refiere los artículos 35 y 36 de la Ley General Tributaria que promuevan actos de edificación, construcción, obras o instalaciones no vinculados a la explotación agrícola, ganadera, forestal o análoga, en suelos que tengan el régimen de no urbanizables.

Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo, las personas físicas y jurídicas a que se refiera la Ley General Tributaria.

Igualmente responderán subsidiariamente los administradores de las sociedades y los síndicos, interventores o liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y entidades en general, en los supuestos y con el alcance que señala la Ley General Tributaria.

BASE IMPONIBLE Y CUOTA TRIBUTARIA.

Artículo 3º La base imponible de la tasa se determinará en función de la naturaleza de la actuación que se lleve a cabo y del sector o finalidad a que destine la actividad. La cuota tributaria está determinada por la siguiente

TARIFA**SECTOR AGRÍCOLA-GANADERO.**

Comprende las actividades dedicadas a la elaboración, transformación, envasado, comercialización o almacenamiento de productos procedentes de explotaciones agrícolas o ganaderas. La prestación compensatoria se fija en el 2% de la inversión.

Actividades que guarden relación con el medio rural (sin corresponderse propiamente con un uso de explotación agrícola, pecuaria, forestal o análoga) o que requieran la declaración de núcleo zoológico, como es el caso de perreras o albergues de animales. La prestación compensatoria se fija en el 2% de la inversión.

SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

Comprende las actividades dedicadas a la extracción, fabricación, comercialización o almacenamiento de derivados de hormigón, productos asfálticos, áridos o piedras naturales. La prestación compensatoria se fija en el 4% de la inversión.

SECTOR INDUSTRIAL.

Comprende las actividades industriales que por su naturaleza, sea conveniente o esté justificado su emplazamiento en suelo no urbanizable. Se establece como

referencia las siguientes actividades encuadradas en este sector:

- Desguaces y almacenamiento de vehículos y chatarra.
- Almacenamiento, recuperación y tratamiento de residuos sólidos.
- Industrias molestas, nocivas o peligrosas.

La prestación compensatoria se fija en el 8% de la inversión.

SECTOR SERVICIOS.

Comprende las actividades dedicadas a la prestación de servicios cuyo emplazamiento en suelo no urbanizable se encuentra justificado. Se establece como referencia las siguientes actividades encuadradas en este sector:

- Tanatorios.
- Edificios sanitarios a asistenciales.
- Áreas o edificios aislados al servicio de carreteras.
- Establecimientos de hostelería o turismo rural.

La prestación compensatoria se fija en el 2% de la inversión.

Para el caso de actividades de interés público que por sus características no puedan encuadrarse en alguno de los sectores anteriores, la prestación compensatoria se fija en el 10% de la inversión.

EXENCIONES Y BONIFICACIONES.

Artículo 4º Estarán exentos de la prestación compensatoria en suelo no urbanizable los actos sujetos que realizan las Administraciones Públicas en ejercicio de sus competencias.

ADMINISTRACIÓN Y COBRANZA.**Artículo 5º**

1. La prestación compensatoria regulada en esta Ordenanza se devengará con el otorgamiento de la licencia correspondiente, naciendo en ese momento la obligación de contribuir.

2. Devengo. Dicha prestación deberá ser abonada con arreglo a los plazos establecidos en el Reglamento General de Recaudación.

3. Comprobación. Los interesados, junto con la licencia, presentarán el pago de la liquidación provisional de la prestación compensatoria. La Administración comprobará el ingreso efectuado con la valoración del proyecto realizada por los Servicios Técnicos Municipales.

4. Liquidación. Finalizado el acto en suelo no urbanizable, se presentará el proyecto y el coste del mismo, calculándose definitivamente el valor de la prestación y exigiendo al obligado el pago o reintegro de la cuantía correspondiente.

Artículo 6º Las cuantías ingresadas en concepto de prestación compensatoria, regulada en esta Ordenanza serán gestionadas por el municipio y se destinarán al Patrimonio Municipal del Suelo.

PARTIDAS FALLIDAS.

Artículo 7º Se considerarán partidas fallidas o créditos incobrables, aquellas cuotas que no hayan podido hacerse efectivas por el procedimiento de apremio, para cuya declaración se formalizará el oportuno expediente de acuerdo con lo previsto en el vigente Reglamento General de Recaudación.

APROBACIÓN Y VIGENCIA.**Disposición Final.**

1. La presente Ordenanza Fiscal entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el B.O.P. y comenzará

a aplicarse a partir de ese mismo día, permaneciendo en vigor hasta su derogación o modificación expresa.

2. La presente Ordenanza, que consta de siete artículos, fue aprobada por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 7 de mayo de 2020

Torvizcón, 6 de julio de 2020.-El Alcalde, fdo.: Juan David Moreno Salas.

NÚMERO 3.067

AYUNTAMIENTO DE TORVIZCÓN (Granada)

Aprobación definitiva de la ordenanza nº 5, reguladora de la tasa por otorgamiento de licencias y autorizaciones administrativas de auto-taxis y demás vehículos de alquiler

EDICTO

D. Juan David Moreno Salas, Alcalde del Ayuntamiento de Torvizcón (Granada),

HAGO SABER: Que habiéndose llevado a cabo la aprobación provisional en sesión extraordinaria del día 7 de mayo de 2020 de la Ordenanza nº 5 (reguladora de la Tasa por Otorgamiento de Licencias y Autorizaciones Administrativas de Auto-Taxis y demás Vehículos de Alquiler), y superada la publicación, sin reclamaciones, en el B.O.P. del día 20 de mayo de 2020 (nº 80), a tenor de lo establecido en el artículo 17.3 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el T.R. de la Ley de Haciendas Locales, se eleva a definitivo el acuerdo inicial, procediéndose a la publicación de los artículos modificados de cada una de las Ordenanzas, de acuerdo con los artículos 70.2 de la Ley 7/85, y 17.4 de la citada Ley de Haciendas locales.

ORDENANZA FISCAL Nº 5 REGULADORA DE LA TASA POR OTORGAMIENTO DE LICENCIAS Y AUTORIZACIONES ADMINISTRATIVAS DE AUTO-TAXIS Y DEMÁS VEHÍCULOS DE ALQUILER

FUNDAMENTO LEGAL.

Artículo 1º Concepto.

De conformidad con las competencias atribuidas por la Ley 5/2012 de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, Ley 35/2012, de 21 de febrero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Transporte Público de Viajeros y Viajeras de Automóviles de Turismo y demás legislación estatal aplicable en la materia de transportes y el artículo 20.4.c del Real Decreto Legislativo 2/2005, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se establece la tasa por otorgamiento de licencias y autorizaciones administrativas de auto-taxis y demás vehículos de alquiler. En lo no previsto en la presente Ordenanza, será de aplicación la Ley 2/2003, de 12 de mayo, de Ordenación de los Transportes Urbanos y Metropolitanos de Viajeros en Andalucía y supletoriamente el

Real Decreto 763/1979, de 16 de marzo, que aprueba el Reglamento Nacional de Servicios Urbanos e Interurbanos de Transporte en Automóviles Ligeros.

Artículo 2º Definiciones.

A los efectos de esta Ordenanza, se entiende por:

1) Servicio de taxi: Servicio de transporte público discrecional de viajeros en automóviles de turismo, prestado en actividad privada en vehículos de hasta nueve plazas, incluido el conductor.

2) Servicio urbano: El prestado dentro de la población.

3) Servicio interurbano: El prestado excediendo el ámbito municipal.

4) Licencia: La autorización municipal otorgada para la prestación de este servicio.

5) Autorización de transporte interurbano: Autorización otorgada por la Junta de Andalucía (Transportes), que habilita el servicio de taxi interurbano.

6) Titular: Persona autorizada por la prestación del servicio de taxi.

7) Taxi adaptado: Vehículo adaptado para el transporte de personas de movilidad reducida, cuando así conste en los datos técnicos del mismo.

8) Asalariado/a: Persona contratada por el titular de la licencia para realizar el servicio de taxi, con los requisitos que se determinen.

9) Persona autónoma colaboradora: Aquella autorizada para la conducción en el servicio de taxi, colaborando con el titular de la licencia, con los requisitos que se determinen.

10) Conductor/a: Persona que realiza el servicio, sea titular, asalariado o colaborador.

Artículo 3º Adjudicación de licencia.

1) Las licencias de taxis serán adjudicadas por el Ayuntamiento a las personas físicas que reúnan los requisitos, para la obtención mediante concurso, con las Bases que se establezcan.

2) Para la participación deberá presentarse, en el plazo y lugar que se indique, la siguiente documentación: D.N.I. o documentación similar que acredite la personalidad; Permiso de conducción suficiente expedido por el órgano competente; Certificación de aptitud profesional y documentación de la titularidad del vehículo a utilizar en el servicio, o compromiso de tenerlo, antes de obtener la licencia.

3) Tras la adjudicación habrá de acreditarse una serie de requisitos que avalen el cumplimiento de las obligaciones legales respecto de seguridad social, Hacienda, características del vehículo y aquellas que establezca la concesión de la licencia.

4) La licencia se otorgará por tiempo indefinido, pero su validez queda sujeta al cumplimiento continuada de las condiciones básicas para la titularidad y explotación de la misma.

5) La licencia podrá suspenderse por avería, accidente o enfermedad, dando cuenta al Ayuntamiento de la circunstancia que sea, para adoptar las medidas pertinentes.

Artículo 4º Transmisión de licencias.

Las licencias de taxi podrán ser transmitidas por actos "inter vivos" o "mortis causa" a herederos forzosos

o cónyuge viudo, previas autorización municipal y reuniendo los requisitos ya mencionados en el artículo anterior.

Artículo 5º Autorización de transporte interurbano.

El Ayuntamiento comunicará las adjudicaciones de licencias de taxi al órgano competente en materia de autorizaciones de transporte interurbano.

Artículo 6º Extinción de licencias.

La licencia de taxi puede extinguirse por:

- 1) Renuncia del titular.
- 2) Fallecimiento del titular sin herederos forzosos.
- 3) Caducidad.
- 4) Revocación.
- 5) Anulación del acto administrativo de su otorgamiento.

En cualquier caso, la extinción de la licencia una vez sea efectiva, deberá ser comunicada a la Consejería competente en materia de Transportes, en el plazo de un mes, a los efectos de la extinción también de la autorización de transporte interurbano.

OBLIGACIÓN DE CONTRIBUIR.

Artículo 7º

1. Hecho imponible. Constituye el hecho imponible de la tasa:

- 1) La concesión, expedición y registro de la licencia y autorización administrativa para el servicio de transporte en auto-taxis y vehículos del alquiler regulado en la legislación y normativa descrita en el artículo 1.
- 2) El uso y explotación de las licencias otorgadas.
- 3) La aplicación de la licencia ya otorgada a otro vehículo por sustitución del anterior.

2. Obligación de contribuir.

La obligación de contribuir nace y se devenga la tasa el momento y fecha en que se conceda y expida la correspondiente licencia o autorización.

3. Sujeto pasivo.

Son sujetos pasivos de la tasa, en concepto de contribuyentes, las personas físicas o jurídicas así como las entidades a que se refiere el artículo 33 de la Ley General Tributaria que soliciten o resulten beneficiarias o afectadas por el servicio o actividad prestado por la Entidad Local.

BASE IMPONIBLE Y CUOTA TRIBUTARIA.

Artículo 8º

1. La base imponible está constituida por la naturaleza del servicio o actividad

2. La cuota tributaria se determinará por aplicación de la siguiente

TARIFA

Concesión, expedición y registro de licencias.

Por cada licencia: Clase B "Auto-Turismos": 4.000,00 euros.

Uso y explotación de licencias.

Por cada licencia al año: Clase B "Auto-Turismos": 600,00 euros.

Sustitución de vehículos.

Por cada licencia: Clase B "Auto-Turismos": 2.000,00 euros.

Estas tasas se verán incrementadas anualmente con el I. P.C. que se establezca.

EXENCIONES Y BONIFICACIONES.

Artículo 9º No se concederá bonificación alguna de los importes de las cuotas señaladas en las tarifa.

ADMINISTRACIÓN Y COBRANZA.

Artículo 10º La autorización se otorgará a instancia de parte, y una vez concedida, se entenderá tácita y anualmente prorrogada en tanto su titular no renuncie de manera expresa a aquella.

Artículo 11º El pago de la cuota se efectuará previa liquidación para ingreso directo, una vez concedidas las licencias o autorizaciones de que se trate y realizados los servicios solicitados.

Artículo 12º Las liquidaciones de la tasa se notificarán a los sujetos pasivos con expresión de los requisitos previstos en el artículo 124 de la Ley General Tributaria, que seguidamente se indican:

a) De los elementos esenciales de aquellas. Cuando supongan un aumento de la base imponible respecto de la declarada por el interesado, la notificación deberá expresar de forma concreta los hechos y elementos que la motivan.

b) De los medios de impugnación que pueden ser ejercidos, con indicación de plazos y organismos en que habrán de ser interpuestos.

c) Del lugar, plazo y forma en que debe ser satisfecha la deuda tributaria.

Artículo 13º Las cuotas liquidadas y no satisfechas dentro del periodo voluntario se harán efectivas por vía de apremio, con arreglo a las normas del Reglamento general de Recaudación.

Artículo 14º Cuando por causas no imputables al sujeto pasivo, el servicio público o actividad administrativa no se preste, procederá la devolución correspondiente.

INFRACCIONES Y SANCIONES.

Artículo 15º En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos correspondientes de la Ley General Tributaria, conforme se ordena en el artículo 11 del Real Decreto Ley 2/2004, de 5 de marzo, reguladora de las Haciendas Locales.

PARTIDAS FALLIDAS.

Artículo 16º Se considerarán partidas fallidas o créditos incobrables, aquellas cuotas que no hayan podido hacerse efectivas por el procedimiento de apremio, para cuya declaración se formalizará el oportuno expediente de acuerdo con lo previsto en el vigente Reglamento General de Recaudación.

APROBACIÓN Y VIGENCIA.

Disposición Final.

1. La presente Ordenanza Fiscal entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.P. y comenzará a aplicarse a partir de ese mismo día, permaneciendo en vigor hasta su derogación o modificación expresa.

2. La presente Ordenanza, que consta de dieciséis artículos, fue aprobada por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 7 de mayo de 2020.

Torvizcón, 27 de julio de 2020.-El Alcalde, fdo.: Juan David Moreno Salas.

NÚMERO 3.053

AYUNTAMIENTO DE VEGAS DEL GENIL (Granada)*Cuenta general 2019***EDICTO**

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente dictaminada y con carácter favorable por la Comisión Especial de Cuentas en fecha 20/07/2020, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2019 por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <http://www.vegasdelgenil.es>

Vegas del Genil, 27 de julio de 2020.-El Alcalde Presidente, Leandro Martín López.

NUMERO 3.055

AYUNTAMIENTO DE VEGAS DEL GENIL (Granada)*Estudio de detalle por Junta de Compensación de la Unidad de Ejecución P-U.E.-2***EDICTO**

D. Leandro Martín López, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Vegas del Genil (Granada),

HACE SABER: Que ha sido aprobado por este Ayuntamiento en Pleno de fecha 23/07/2020 aprobar definiti-

vamente el estudio de detalle por la Junta de Compensación de la Unidad de Ejecución P-U.E.-2, representada por Miguel Ángel Fernández Aparicio, cuyo objeto es "Completar o adaptar las determinaciones recogidas en la ficha de la Unidad de Ejecución P-U.E.-2, fijando alineaciones y rasantes y ajustándose a las cesiones previstas en el planeamiento urbanístico vigente (PGOU, adaptación a la LOUA de las Normas Subsidiarias)" que afecta a dicho sector.

Por lo que, una vez se ha procedido a su depósito en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento con la referencia 6 /2020/ RIPCU, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 40.3, 41.1 y 2 de la ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer con carácter potestativo recurso de Reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el Boletín Oficina de la Provincia, ante el Pleno Municipal; o bien directamente recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo con Sede en Granada, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el BOP y pudiendo consultarse aquel en el Servicio de Urbanismo o en la página web municipal <https://vegasdelgenil.es> (Anuncios-Urbanismo).

En el caso de interponerse el recurso de reposición con carácter potestativo, no se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo, sino hasta la resolución expresa o presunta del mismo. No obstante, podrá interponerse cualquier otro recurso o medio de impugnación que se considere conveniente.

Vegas del Genil, 27 de julio de 2020.-El Alcalde, fdo.: Leandro Martín López. ■