



DIPUTACIÓN
PROVINCIAL
DE HUELVA

Boletín Oficial DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Publicación de Lunes a Viernes, excepto festivos

Nº de Reg. 1567/76 - Dep. Legal H-1-1958

Miércoles, 24 de Febrero de 2021

Número 37

Edita: Excmo. Diputación Provincial
Administración: Diputación de Huelva. Avda. Martín Alonso Pinzón, 9 21003 Huelva.
Información al público de 9 a 13h. Tlf. 959 49 47 04 - Fax: 959 494 700
Edición digital: www.diphuelva.es
TARIFA VIGENTE PUBLICADA EN EL B.O.P.

* LOS ANUNCIOS QUE HAYAN DE INSERTARSE EN ESTE B.O.P. DE HUELVA SE DIRIGIRÁN AL ÍLTMO. SR. PRESIDENTE DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL A TRAVÉS DEL REGISTRO GENERAL DE LA CORPORACIÓN, DEBIENDO ACOMPAÑARSE DE RESGUARDO DE ABONO DE LA CORRESPONDIENTE TASA OBTENIDA MEDIANTE AUTOLIQUIDACIÓN PROVINCIAL O INDICANDO LA DISPOSICIÓN CON RANGO DE LEY QUE LE EXIMA*

S u m a r i o

ADMINISTRACIÓN LOCAL

- Excmo. Diputación Provincial de Huelva
Resolución de levantamiento de la suspensión de la realización de las primeras pruebas de la fase de oposición de varios procesos de la O.P.E. 2017 1482
- Ayuntamiento de Ayamonte
Aprobación definitiva del Reglamento del Mercado Municipal de Abastos, 1484
- Ayuntamiento de Gibraleón
Aprobación de la modificación del acuerdo relativo a las retribuciones, indemnizaciones y asistencias de la Concejalía Delegada de las Áreas de Juventud y Desarrollo Local 1497
- Ayuntamiento de Niebla
Aprobación definitiva de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por uso del Coto Municipal de Caza "Baldíos de Niebla" 1498
Aprobación definitiva del presupuesto municipal para el ejercicio 2021 1499
- Ayuntamiento de Villanueva de las Cruces
Puesta al cobro en periodo voluntario de los recibos por los conceptos de ocupación de la vía pública con garajes, cuadras, etc. y otros 1502

JUNTA DE ANDALUCÍA

- Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresa y Universidad en Huelva
Resolución de registro y depósito del acuerdo del calendario laboral para el año 2021 del Convenio Colectivo para las industrias de la construcción y obras públicas de la Provincia de Huelva 1339

Continúa.....



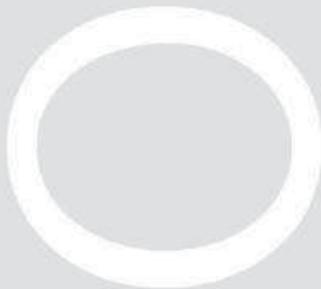
Diputación Provincial de Huelva

Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 24/02/2021 a las 00:02:43

Autenticidad verificable mediante Código Seguro de Verificación **DPHxsFky3UFVwUIPxFUHm4IPjzg==** en <https://verifirma.diphuelva.es>



DIPUTACIÓN
PROVINCIAL
DE HUELVA



Resolución de registro y depósito del Plan de Igualdad de la Empresa Instalaciones Eléctricas Cerreñas, S.L.	1341
Resolución de registro y depósito del Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la empresa grupo Cartuja S.C.A.	1390
Resolución de registro y depósito del Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la empresa La Cartuja del Rocío S.L. ...	1437
Información pública de la admisión definitiva de la solicitud del permiso de investigación "La Romanera" n.º 15.029, en los TT.MM. de Puebla de Guzmán y Paymogo	1482

ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

– Jefatura Provincial de Tráfico de Huelva Resolución por la que se asume la competencia para sancionar las infracciones a normas de circulación cometidas en las vías urbanas del Ayuntamiento de Linares de la Sierra	1503
--	------

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

– Juzgados de lo Social	
Huelva número uno - Autos n.º 563/2018	1503
Huelva número uno - Autos n.º 1034/2020	1505
Huelva número dos - Autos n.º 247/2016	1506
Huelva número dos - Autos n.º 91/2020	1507
Huelva número dos - Autos n.º 155/2020	1507
Ferrol número dos - Autos n.º 000029/2020	1508



JUNTA DE ANDALUCIA**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN HUELVA**

Convenio o Acuerdo: INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Expediente: 21/01/0013/2021

Fecha: 01/02/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21000205011982.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del ACUERDO DEL CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2021 DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del ACUERDO DEL CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2021 DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 21 de enero de 2021 entre las representaciones de la Asociación de Empresarios de la Construcción de Huelva AECO y de las centrales sindicales CCOO de Construcción y Servicios de Huelva y FÍCA-UGT Huelva, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del acuerdo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ



Convenio o Acuerdo: INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L.

Expediente: 21/11/0004/2021 Fecha: 01/02/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21100242112021.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L.

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L., que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 2020 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el art. 2.1 f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del plan de igualdad mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

INDICE

- 1 INTRODUCCIÓN
- 2 ESTRUCTURA DEL PLAN
- 3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN
- 4 AGENTES IMPLICADOS
- 5 CONCEPTOS BÁSICOS
- 6 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN
- 7 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
- 8 ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 9 TEMPORALIDAD
- 10 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
- 11 OBJETIVOS Y ÁREAS DE TRABAJO
- 12 ACTUACIONES
- 13 CRONOGRAMA



14 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

15 ANEXOS

- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- ACTA DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD
- ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD
- ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
- NOMBRAMIENTO PARA EL REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD
- GRÁFICOS DE DIAGNÓSTICO
- RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS TRABAJADORES

1 INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad (2021 - 2024) entre Mujeres y Hombres de la empresa INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L., es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la empresa. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad y a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo para las “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. se establece 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además de por imperativo legal, teniendo en cuenta que la organización cuenta con una plantilla de alrededor de 300 personas, la Dirección, junto con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundan en el incremento de la productividad en la empresa.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la empresa no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, se presenta una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la empresa con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

2 ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.



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

3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Transversal. Integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal.
- Activo y preventivo. Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- Colectivo e integrador. Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- Negociado. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la empresa y conjunto de la plantilla.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

4 AGENTES IMPLICADOS

- Dirección:
- Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Personas trabajadoras.
- Grupos de interés.
- Organismos Públicos.
- Gestión de RRHH.

5 CONCEPTOS BÁSICOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la empresa, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad menciona las acciones positivas de la siguiente manera:

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

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.



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.

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

BARRERAS DE GÉNERO:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CONCILIACIÓN:

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD:

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN:

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.



DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DOBLE JORNADA LABORAL:

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

ESTEREOTIPO:

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

GÉNERO:

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contra-



restar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

MACHISMO:

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

INDICADORES DE GÉNERO:

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE TRATO:

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

MICROMACHISMO:

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

ROLES DE GÉNERO:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN VERTICAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive



las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

6 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

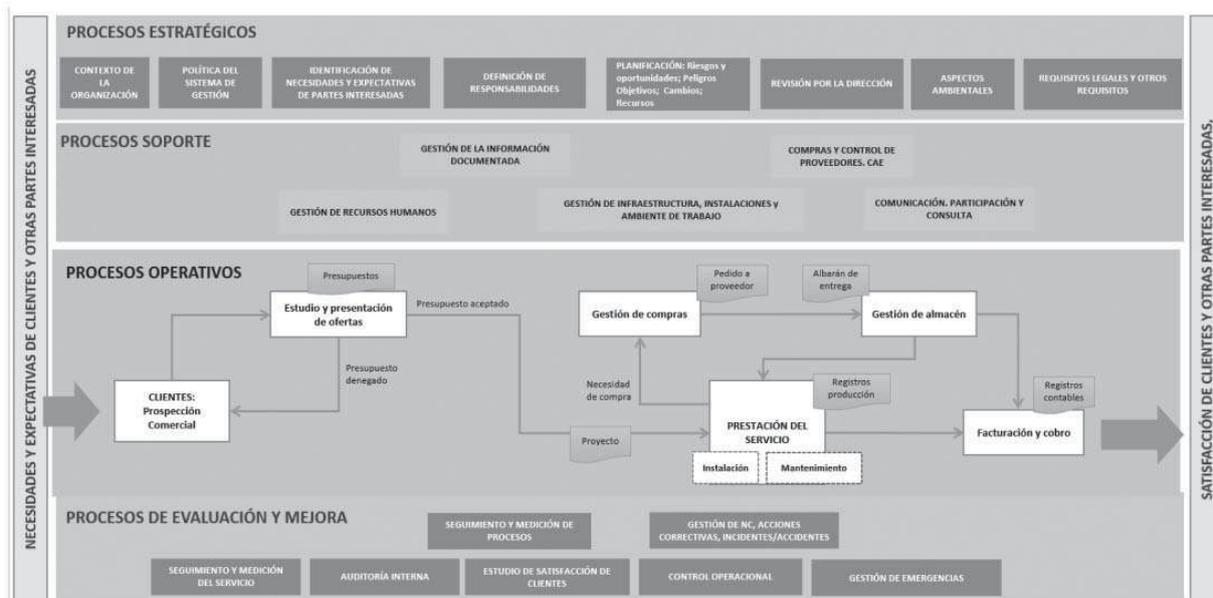
DATOS GENERALES

Denominación social:	INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L.
Denominación comercial:	INELCE
Forma jurídica:	SOCIEDAD LIMITADA
CIF:	B21542477
Representante legal:	Alonso Jesús González Moreno
Dirección fiscal:	C/ Arrabal 29, 21320, El Cerro de Andévalo, Huelva
Centros de trabajo:	P.I. La Carrasca, Nave 21, 21320, El Cerro de Andévalo, Huelva
Teléfono:	959078807
E-mail:	administracion@inelce.es / direccionfacultativa@inelce.es
Página web:	https://inelce.es/
Sector:	CONSTRUCCIÓN, INSTALACIONES Y MANTENIMIENTO
Actividad:	Instalación y mantenimiento de sistemas eléctricos
CNAE:	432 Instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción
Convenio laboral de aplicación:	CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE MONTAJES DE LA PROVINCIA DE HUELVA

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Y LAS INSTALECIONES

INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. dedica su actividad a la Gestión integral de montaje y mantenimiento eléctrico en minas e industrias.

Se dispone de una nave taller con ubicación en P.I. La Carrasca, El Cerro de Andévalo, Huelva, donde se ubica la oficina técnica y de administración. Si bien, la prestación del servicio se realiza en la ubicación del cliente. Estas actividades quedan definidas en los diagramas que a continuación se presentan:



COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

El compromiso de la Dirección en materia de igualdad y la decisión de elaborar el Plan fue plasmada por la Dirección el 22 de septiembre de 2020 y comunicada a toda la plantilla días más tarde a través de los tabloneros de anuncio de la empresa.

En el apartado "Anexos" se adjunta COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se constituyó e inició las negociaciones destinadas a acordar el Plan de Igualdad el pasado 11 de noviembre de 2020.

En el apartado "Anexos" se adjunta ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Esta Comisión está formada paritariamente por dos representantes de la Dirección de INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. y por otros dos representantes de las personas trabajadoras que constituyen la plantilla.

La representación de los trabajadores se realizó por asamblea general y selección mediante votación entre los trabajadores el pasado 11 de noviembre de 2020.

En el apartado "Anexos" se adjunta ACTA DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES.

7 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres prevé en su título IV capítulo 1 artículo 45 la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Este conjunto de medidas se debe negociar y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Más allá del estricto cumplimiento normativo que imponen los preceptos legales, INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. proclama como principios la no discriminación y la igualdad de oportunidades y se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que sugiera conductas o prácticas de acoso laboral (mobbing), sexual o por razón de sexo.

En INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. nos comprometemos a actuar estableciendo y desarrollando políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsando y fomentando medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

En el apartado "Anexos" se adjunta documento de COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

8 ÁMBITO DE APLICACIÓN

ÁMBITO TERRITORIAL

Este Plan de Igualdad es de aplicación a todo el territorio español para INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

ÁMBITO PERSONAL

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección o el personal que pueda contratarse por empresa temporal de trabajo e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.



9 TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. para cuatro años (2021-2024), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso de la Dirección	Septiembre de 2020
2.	Constitución Comité de Igualdad	Noviembre de 2020
3.	Diagnóstico de situación	Noviembre - Diciembre de 2020
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Noviembre - Diciembre de 2020
5.	Aprobación del Plan de Igualdad	Diciembre de 2020
6.	Registro Plan de Igualdad	Diciembre de 2020 - Enero 2021
7.	Comunicación de aprobación del Plan de Igualdad a todas las partes interesadas	Enero 2021 – Febrero 2021
8.	Desarrollo y ejecución	Enero 2021 - Diciembre 2024
9.	Evaluación final	Diciembre 2024 - Enero 2025

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se llevarán a cabo las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación del siguiente plan, en su caso.

La temporalidad de las medidas o actuaciones propuestas se reflejan en el cronograma resumen incluido en el apartado correspondiente del plan.

10 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

OBJETIVO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre la empresa INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L., la cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. ha combinado varios tipos de fuentes recabando datos desagregados por sexo, distribuyendo cuestionarios anónimos cuyos resultados y sugerencias determinaron en buena medida las acciones positivas incluidas en este plan.

En cada una de las materias estudiadas, se disponen de tres posibles fuentes de información:

- Documentación previa aportada por la empresa. Se relaciona en los anexos a este plan.
- Información elaborada por la empresa. Los datos tratados en el diagnóstico han sido recopilados y facilitados por INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. para la obtención de resultados.
- Encuesta a los trabajadores. Se citan los resultados en el diagnóstico, si bien, se aporta la totalidad de resultados obtenidos en los anexos a este plan.

RESULTADOS

Como punto de partida se analiza el sentir básico de la plantilla sobre los temas relacionados con la igualdad. Los resultados de encuestas se adjuntan en el anexo al plan.

Para ello, se ha hecho uso de encuestas a los trabajadores, las cuales reportan diferentes conclusiones sobre este aspecto.



Estas encuestas se han hecho llegar a la totalidad de los trabajadores de INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. mediante un enlace a Google Drive o impresas en papel.

Como resultado se ha recibido un total de 52 encuestas cumplimentadas, las cuales suponen el 55% de la plantilla aproximadamente.

La cumplimentación de dichas encuestas ha sido voluntaria y se ha realizado de manera anónima mediante la aplicación Google Drive, facilitando un enlace de acceso a todos los trabajadores mediante el grupo laboral de la empresa en la app WhatsApp.

Respecto a los datos generales de los trabajadores encuestados se obtienen los siguientes datos:

¿Cuál dirías que es tu posición laboral?	HOMBRES	MUJERES
Puesto directivo	2,04%	0,00%
Mando intermedio	14,29%	66,67%
Miembro del resto de la plantilla	83,67%	33,33%

¿Cuántos años llevas trabajando en la empresa?	HOMBRES	MUJERES
Menos de 1 años	12,24%	0,00%
Entre 1 y 3 años	44,90%	33,33%
Entre 3 y 5 años	24,49%	66,67%
Más de 5 años	18,37%	0,00%

¿Cuánto cobras en NETO en todo un año?	HOMBRES	MUJERES
Menos de 12.000 €	0,00%	0,00%
Entre 12.000 y 18.000 €	24,49%	66,67%
Entre 18.000 y 30.000 €	59,18%	33,33%
Más de 30.000 €	0,00%	0,00%

Situación familiar	HOMBRES	MUJERES
Somos familia monoparental (la familia depende básicamente de mí, no comparto responsabilidades con otra persona)	25,00%	0,00%
Hijos menores de tres años: 1	18,18%	66,67%
Hijos menores de tres años: 2	4,55%	0,00%
Hijos entre tres y dieciocho años: 1	18,18%	0,00%
Hijos entre tres y dieciocho años: 2	11,36%	33,33%
Hijos entre tres y dieciocho años: más de 2	2,27%	0,00%
Tengo algún hijo mayor de 18 años	4,55%	0,00%
Tengo alguna persona adulta con dependencia o discapacidad a mi cargo	9,09%	0,00%
Otro:	0,00%	0,00%

Sobre la principal DIFICULTAD que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral las respuestas de la plantilla se resumen de la siguiente manera:

Tanto en España como en tu comunidad, los datos indican una peor situación laboral de mujeres respecto a hombres. ¿Cuál de estas circunstancias te parece que es más RELEVANTE para dificultar el acceso o la permanencia de las mujeres en el mercado laboral?	HOMBRES	MUJERES
La maternidad	51,02%	100,00%
Las responsabilidades domésticas en general	4,08%	0,00%
Mal ambiente ante la presencia de mujeres en ciertos puestos	0,00%	0,00%
Rechazo de las mujeres a desempeñar ciertos trabajos	18,37%	0,00%
La opinión del empresariado respecto al trabajo que pueden desempeñar las mujeres	26,53%	0,00%



Sobre la solución a la situación, también se aportan las siguientes ideas:

Para ti, ¿cuál de estas sería una solución mejor para mejorar esta situación?	HOMBRES	MUJERES
Mejores leyes sobre igualdad	22,45%	33,33%
Mejor educación en igualdad en la escuela	34,69%	0,00%
Facilitando el acceso laboral de mujeres a todas las profesiones	40,82%	66,67%
Mejor reparto de las responsabilidades domésticas	2,04%	0,00%

Respecto a la colaboración de INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, prácticamente el 100% de la plantilla, tanto hombres como mujeres, piensa que la empresa puede colaborar en la mejora de esta situación. Tan sólo un 8% de hombres piensa que no tiene nada que ver con la empresa.

¿Es misión de la empresa colaborar en la igualdad de oportunidades?	HOMBRES	MUJERES
Sí	91,84%	100,00%
No, este tema no tiene nada que ver con las empresas	8,16%	0,00%

De ellos, las medidas posibles más valoradas son las siguientes:

Si has respondido que "Sí" a la pregunta anterior, ¿cuál o cuáles de estas medidas crees que ayudarían a mejorar la situación de desigualdad?	HOMBRES	MUJERES
Facilitando el acceso laboral a la empresa en condiciones de absoluta igualdad	59,18%	66,67%
Facilitando la conciliación de vida laboral y familiar / personal	20,41%	33,33%
Conociendo mejor las necesidades de las personas de la plantilla para cada puesto	24,49%	66,67%
Participar en programas específicos	0,00%	0,00%
Otro:	0,00%	0,00%

Los resultados obtenidos a partir de la información aportada por la empresa se han representado a través de tabla y gráficos. Los gráficos se adjuntan en el anexo a este plan.

A continuación, se analizan los resultados obtenidos para los diferentes aspectos estudiados.

A. PROCESO DE SELECCIÓN CONTRATACIÓN

De la documentación previa aportada por la empresa y las entrevistas realizadas con Gerencia y la persona responsable de RRHH, se extrae que no existe una sistemática definida de publicación de ofertas de empleo y proceso de selección.

Los candidatos seleccionados acceden a su puesto por la confianza y el conocimiento previo que de su experiencia o CV se tiene y se valora positivamente su rendimiento mediante un periodo de prueba.

En base a la información elaborada por la empresa podemos extraer los siguientes datos:



INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO POR CATEGORÍA				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Dirección	0	0	0	0
Encargado	0	0	0	0
Ayudante eléctrico	0	0	0	0
Ayudante mecánico	0	1	1	11
Técnico PRL	0	1	1	11
Auxiliar administrativo	0	0	0	0
Ingeniero Técnico	0	0	0	0
Ingeniero de Minas	0	1	1	11
Limpiadora	0	0	0	0
Oficial de 1ª Eléctrico	0	0	0	0
Oficial de 2ª Eléctrico	0	0	0	0
Oficial de 3ª Eléctrico	0	2	2	22
Oficial de 1ª Mecatrónico	0	0	0	0
Oficial de 2ª Mecatrónico	0	0	0	0
Oficial de 3ª Mecatrónico	0	2	2	22
Oficial de 1ª Mecánico	0	0	0	0
Oficial de 2ª Mecánico	0	0	0	0
Oficial de 3ª Mecánico	0	2	2	22
Oficial de 1ª Administración	0	0	0	0
Oficial de 2ª Administración	0	0	0	0
Oficial de 3ª Administración	0	0	0	0
Oficial de 1ª Soldador	0	0	0	0
Oficial de 2ª Soldador	0	0	0	0
Oficial de 3ª Soldador	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	0	9	9	
PORCENTAJE POR SEXO	0	100		

Durante el año de estudio se han realizado 9 nuevas incorporaciones (100% hombres).

Los puestos de trabajo que se amplían son básicamente operarios eléctricos, mecánicos y mecánicos (oficiales de 3ª con un 22% en todas las categorías) dado el aumento de carga de trabajo y la sustitución por no superar el periodo de prueba.

Así mismo y debido al aumento de carga de trabajo, también se han incorporado un ayudante mecánico, un técnico de PRL y un ingeniero de minas, alcanzando en todas estas categorías un 11%

Los datos obtenidos son predecibles dadas la actividad que se desarrolla. Al tratarse de un área de actividad normalmente masculinizada.

Respecto al tipo de contratación, el 100% de las incorporaciones se han realizado mediante contratación temporal y a jornada completa.

INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO POR TIPO DE CONTRATO				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Indefinido a Tiempo Completo	0	0	0	0
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0	0	0
Indefinido Discontinuo a Tiempo Completo	0	0	0	0
Indefinido Discontinuo a Tiempo Parcial	0	0	0	0
Temporal a Tiempo Completo	0	9	9	100
Temporal a Tiempo Parcial	0	0	0	0
Prácticas	0	0	0	
TOTAL POR SEXO	0	9	9	
PORCENTAJE POR SEXO	0	100		



La encuesta a los trabajadores nos indica que un 78% de hombres y un 100% de mujeres trabajadoras opinan que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en esta empresa, ya que sólo se tienen en cuenta las capacidades profesionales. Tan sólo un 24% de los hombres opina que no, mayoritariamente porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por hombres y otros por mujeres.

Esta y otras opiniones se resumen en la siguiente tabla:

En los procesos de selección de esta empresa, ¿crees que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en todos los puestos?	HOMBRES	MUJERES
SÍ, porque se tienen en cuenta solo las capacidades profesionales	55,10%	66,67%
SÍ, porque las selecciones se realizan con pruebas objetivas	24,49%	33,33%
NO, porque las responsabilidades familiares pesan en contra de las mujeres	2,04%	0,00%
NO, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por hombres y otros por mujeres	20,41%	0,00%
NO, porque las mujeres no suelen tener preparación adecuada para el tipo de puestos de esta empresa	2,04%	0,00%
Otro:	0,00%	0,00%
Sí, no he percibido lo contrario	0,00%	0,00%

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Como documentación previa aportada por la empresa, se puede extraer el organigrama de la misma que se incluye en un apartado anterior.

Para simplificar la jerarquización y distribución de la plantilla se plantea una distribución de puestos en base a las categorías profesionales, tal como se aprecia en las conclusiones a continuación extraídas de la información elaborada por la empresa y a la que corresponden las siguientes informaciones.

La plantilla está compuesta por 7 mujeres (7%) y 87 hombres (93%).

Las categorías profesionales que aglutinan mayor porcentaje de la plantilla son los oficiales de 2ª y 3ª en la rama de electricidad (24% y 23%), oficiales de 3ª mecánicos (15%) y los oficiales de 1ª en la rama de electricidad (12%). El resto de categorías se encuentran por debajo del 10%.

En todas estas categorías el 100% son hombres. Las mujeres ocupan puestos de dirección, administración, ingeniería y limpieza.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Dirección	1	1	2	2
Encargado	0	2	2	2
Ayudante eléctrico	0	2	2	2
Ayudante mecánico	0	3	3	3
Técnico PRL	0	1	1	1
Auxiliar administrativo	2	0	2	2
Ingeniero Técnico	1	0	1	1
Ingeniero de Minas	0	3	3	3
Limpiadora	1	0	1	1
Oficial de 1ª Eléctrico	0	11	11	12
Oficial de 2ª Eléctrico	0	23	23	24
Oficial de 3ª Eléctrico	0	22	22	23



Oficial de 1ª Mecatrónico	0	0	0	0
Oficial de 2ª Mecatrónico	0	1	1	1
Oficial de 3ª Mecatrónico	0	14	14	15
Oficial de 1ª Mecánico	0	0	0	0
Oficial de 2ª Mecánico	0	0	0	0
Oficial de 3ª Mecánico	0	4	4	4
Oficial de 1ª Administración	0	0	0	0
Oficial de 2ª Administración	1	0	1	1
Oficial de 3ª Administración	0	0	0	0
Oficial de 1ª Soldador	0	0	0	0
Oficial de 2ª Soldador	0	0	0	0
Oficial de 3ª Soldador	0	1	1	1
TOTAL POR SEXO	7	87	94	
PORCENTAJE POR SEXO	7	93		

Respecto a la edad de la plantilla, los rangos de edad que engloban mayores porcentajes de personal son de 30 a 39 años (45%), de 20 a 29 años (27%) y de 40 a 49 años (21%). El resto de rangos no alcanza el 10%.

Tanto hombres, como mujeres se encuentran mayoritariamente en la franja entre 20 y 39 años.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES				
	Mujeres	Hombres	Total	%
< 20 años	0	0	0	0
20-29 años	4	21	25	27
30-39 años	3	39	42	45
40-49 años	0	20	20	21
≥ 50 años	0	7	7	7
TOTAL POR SEXO	7	87	94	
PORCENTAJE POR SEXO	7	93		

Respecto a la estabilidad en la contratación, la mayoría de la plantilla (tanto hombres como mujeres) dispone de una antigüedad entre 1 año y 3 años (64%), periodo en el que la empresa comienza a crecer. El 19% (en su mayoría hombres) dispone de una antigüedad entre 3 años y 5 años. El resto de rangos no alcanza el 10%.

La plantilla con mayor antigüedad es en su mayoría masculina, tan sólo 2 mujeres disponen de una antigüedad superior a 3 años.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD				
	Mujeres	Hombres	Total	%
< 1 año	0	7	7	7
1-3 años	5	55	60	64
3-5 años	1	17	18	19
> 5 años	1	8	9	10
TOTAL POR SEXO	7	87	94	
PORCENTAJE POR SEXO	7	93		

De la información aportada por la empresa se extrae que no existe una guía donde se especifiquen las directrices de contratación de personal en cada uno de los puestos.



C. FORMACIÓN

En la documentación previa aportada por la empresa podemos observar las actividades de formación desarrolladas por la empresa en el último año:

FORMACIÓN IMPARTIDA 2020				
CURSO	HOMBRES		MUJERES	
PRL BÁSICO CONSTRUCCIÓN-METAL	14	93%	1	7%
RESPIRACIÓN AUTÓNOMA (ERA) Y ESPACIOS CONFINADOS	32	97	1	3%
USO Y MANEJO DE EXTINTORES	16	100%	0	0%
ITC. FORMACIÓN PREVENTIVA PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO DE OPERADOR DE MANTENIMIENTO MECÁNICO Y/O ELÉCTRICO EN ACTIVIDADES EXTRACTIVAS DE EXTERIOR	47	87%	6	13%

Teniendo en cuenta el Plan de Formación de INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. y en relación al porcentaje de hombres y mujeres que acuden a las sesiones formativas, se observa que la mayoría de asistentes son hombres.

Es un resultado esperado, ya que existe una desigual distribución de sexos en la empresa.

En relación a la formación en igualdad, se observa que no existe formación al respecto en ambos sexos.

La encuesta a los trabajadores nos trasmite los siguientes resultados:

Hombres y mujeres, ¿tienen las mismas posibilidades de formación en esta empresa?	HOMBRES	MUJERES
SÍ, porque a la empresa le interesa que todo el mundo se forme.	69,39%	33,33%
SÍ, porque se atienden por igual todas las peticiones	38,78%	66,67%
NO, porque se realizan habitualmente fuera del horario laboral	10,20%	33,33%
NO, porque la formación suele ser en puestos ocupados mayoritariamente por hombres	2,04%	0,00%
NO, porque la formación suele ser en puestos ocupados mayoritariamente por mujeres	0,00%	0,00%

Los mayores porcentajes indican que la plantilla piensa que a la empresa le interesa que todo el mundo se forme y se atienden por igual todas las peticiones. Si bien, un 10% de los hombres y un 33% de las mujeres indica que no, porque la formación se realiza fuera del horario laboral. Tan sólo un 2% de los hombres piensan que la formación suele ser en puestos ocupados mayoritariamente por hombres.

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

De la documentación previa aportada por la empresa y de la Información elaborada por la empresa se concluye que la empresa opta en primer lugar por la promoción interna. No obstante, no existe ningún procedimiento donde se establezca la sistemática para comunicar dichas vacantes, ni ningún procedimiento donde se establezca la sistemática para que la plantilla pueda expresar su voluntad de promoción interna ante un nuevo puesto o vacante.

En el último año se han producido 34 promociones internas: 2 mujeres (6%) y 31 hombres (94%).

Estas promociones se han llevado a cabo principalmente en las categorías de oficiales de 1ª y 2ª (100% hombres) y el resto se han realizado en los puestos de oficiales de inferior rango y encargado. Las mujeres promocionadas ocupan puestos de administración e ingeniería.

Así mismo, los puestos de mandos intermedios son ocupados al 100% por hombres. Este hecho se refleja en las respuestas de los encuestados, el 33% de las mujeres y el 6% de hombres piensa que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.



PROMOCIONES INTERNAS DEL ÚLTIMO AÑO POR CATEGORÍAS PROFESIONALES				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Dirección	0	0	0	0
Encargado	0	1	1	3
Ayudante eléctrico	0	0	0	0
Ayudante mecánico	0	0	0	0
Técnico PRL	0	0	0	0
Auxiliar administrativo	0	0	0	0
Ingeniero Técnico	1	0	1	3
Ingeniero de Minas	0	0	0	0
Limpiadora	0	0	0	0
Oficial de 1ª Eléctrico	0	10	10	29
Oficial de 2ª Eléctrico	0	19	19	56
Oficial de 3ª Eléctrico	0	1	1	3
Oficial de 1ª Mecatrónico	0	0	0	0
Oficial de 2ª Mecatrónico	0	1	1	3
Oficial de 3ª Mecatrónico	0	0	0	0
Oficial de 1ª Mecánico	0	0	0	0
Oficial de 2ª Mecánico	0	0	0	0
Oficial de 3ª Mecánico	0	0	0	0
Oficial de 1ª Administración	0	0	0	0
Oficial de 2ª Administración	1	0	1	3
Oficial de 3ª Administración	0	0	0	0
Oficial de 1ª Soldador	0	0	0	0
Oficial de 2ª Soldador	0	0	0	0
Oficial de 3ª Soldador	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	2	32	34	
PORCENTAJE POR SEXO	6	94		

La encuesta a los trabajadores nos trasmite los siguientes resultados:

Hombres y mujeres, ¿promocionan por igual en esta empresa?	HOMBRES	MUJERES
SÍ, porque se tienen en cuenta solo las capacidades profesionales	63,27%	33,33%
SÍ, porque se motiva tanto a mujeres como a hombres	44,90%	33,33%
NO, porque las mujeres parecen tener menos disponibilidad	0,00%	0,00%
NO, porque se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad	6,12%	33,33%
NO, porque las mujeres suelen tener el menos interés	0,00%	0,00%
Otro:	0,00%	0,00%
No lo sé	0,00%	0,00%
Desconozco esto porque no he estado el tiempo suficiente en la empresa como para ver promociones internas	0,00%	0,00%

Casi el 100% de los hombres piensan que promocionan por igual hombres y mujeres en esta empresa y tan solo el 6% piensa que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.

El 66% de las mujeres piensa que promocionan por igual hombres y mujeres en esta empresa y que se motiva a ambos sexos, si bien, el 33% de las mujeres piensa que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.



¿Cuántas veces consideras que has promocionado en la empresa?	HOMBRES	MUJERES
Nunca	44,90%	0,00%
Entre 1 y 3 veces	40,82%	66,67%
Entre 3 y 5 veces	11,36%	33,33%
Más de 5 veces	4,08%	0,00%

El 45% de los hombres nunca ha promocionado en esta empresa y el 55% ha promocionado al menos una vez. Respecto a las mujeres, 100% de ellas ha promocionado alguna vez.

E. CONDICIONES DE TRABAJO

La información elaborada por la empresa permite concluir que el 82% de la plantilla dispone de contratación temporal a tiempo completo, mientras que el 14% son indefinidos a tiempo completo. Tan sólo hay 2 autónomos (dirección), una mujer en prácticas y una mujer temporal a tiempo parcial.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Autónomos	1	1	2	2
Indefinido a Tiempo Completo	3	10	13	14
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0	0	0
Indefinido Discontinuo a Tiempo Completo	0	0	0	0
Indefinido Discontinuo a Tiempo Parcial	0	0	0	0
Temporal a Tiempo Completo	1	76	77	82
Temporal a Tiempo Parcial	1	0	1	1
Prácticas	1	0	1	
TOTAL POR SEXO	7	87	94	
PORCENTAJE POR SEXO	7	93		

Respecto a horario y duración de la jornada, en la encuesta a los trabajadores se pueden observar las siguientes respuestas:

¿Crees que en esta empresa se valora más el tiempo que se pasa en el trabajo que en el rendimiento del mismo?	HOMBRES	MUJERES
NO, la empresa valora sobre todo el rendimiento	38,78%	66,67%
SÍ, hay casos de control intenso sobre el horario	28,57%	0,00%
SÍ, conozco casos que se quedan en el puesto sin estar rindiendo... para cumplir el horario	32,65%	33,33%
Otro:	0,00%	0,00%
Trabajo y rendimiento	0,00%	0,00%
Si, en esta y en todas o la gran mayoría en España y especialmente en Galicia	0,00%	0,00%
Se valora el rendimiento y al mismo tiempo el cumplimiento horario	0,00%	0,00%

Respecto a los hombres, un tercio de la plantilla considera que la empresa valora sobre todo el rendimiento, mientras que otros dos tercios considera que la empresa valora más el tiempo que se pasa en el trabajo que el rendimiento debido al control intenso del horario y el cumplimiento del mismo.

En el caso de las mujeres el 67% considera que la empresa valora sobre todo el rendimiento y tan sólo el 33% considera que la empresa valora más el tiempo que se pasa en el trabajo que el rendimiento debido al cumplimiento del mismo



F. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONA, FAMILIAR Y LABORAL

De la documentación previa aportada por la empresa no se obtiene mucha más información aparte del estricto cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de aplicación y la legislación vigente en temas de igualdad.

No obstante, en base a la información elaborada por la empresa se puede observar que los únicos porcentajes de bajas temporales se producen son por incapacidad temporal normalmente debido a enfermedad con un 76% (mayoritariamente hombres) y por maternidad/paternidad en un 18% (mayoritariamente hombres).

Durante 2020 el número de bajas por enfermedad ha aumentado debido a contagios por COVID-19, llegando a registrarse 26 bajas (tan sólo 2 de mujeres).

BAJAS TEMPORALES Y PERMISOS DEL ÚLTIMO AÑO				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Incapacidad Temporal por Accidente	0	1	1	3
Incapacidad Temporal por Enfermedad	2	24	26	76
Maternidad /Paternidad	1	5	6	18
Adopción o acogimiento	0	0	0	0
Riesgo durante el embarazo	0	0	0	0
Reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijos	1	0	1	3
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0	0	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0	0	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijoso familiar	0	0	0	0
Excedencia voluntaria	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	4	30	34	
PORCENTAJE POR SEXO	12	88		

Así mismo se observa que el 49% de la plantilla no tiene hijos, el 26% tiene 2 hijos, el 24% tiene 1 hijo y tan sólo el 1% tiene 3 hijos. Por lo que es coherente que no se identifique un alto número de bajas temporales relacionadas con la maternidad o paternidad (tan sólo 6 en un año) o por lactancia o cuidado de hijos (tan sólo 1 en un año).

Nº HIJOS DE LA PLANTILLA				
	Mujeres	Hombres	Total	%
No tiene hijos	5	41	46	49
1 hijo	1	22	23	24
2 hijos	1	23	24	26
3 hijos	0	1	1	1
4 hijos	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	7	87	94	
PORCENTAJE POR SEXO	7	93		

Respecto a las bajas definitivas, el 100% de las bajas definitivas se han producido por finalización de contrato temporal de hombres.



BAJAS DEFINITIVAS DEL ÚLTIMO AÑO				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Jubilación	0	0	0	0
Despido	0	0	0	0
Finalización del contrato temporal	0	13	13	100
Cese voluntario	0	0	0	0
Cese por personas a cargo	0	0	0	0
No superar el periodo de prueba	0	0	0	0
Cese por incapacidad permanente	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	0	13	13	
PORCENTAJE POR SEXO	0	100		

A este respecto, la encuesta a los trabajadores traduce como principales problemas de conciliación los que se observan a continuación:

¿Qué dificultades concretas tienes para conciliar tu vida laboral con la personal y familiar?	HOMBRES	MUJERES
Ninguna	40,82%	66,67%
Falta de flexibilidad	24,49%	0,00%
Falta de teletrabajo	4,08%	33,33%
Horarios rígidos	8,16%	0,00%
Vacaciones impuestas	22,45%	0,00%
Falta de organización	28,57%	0,00%
Viajes habituales	0,00%	0,00%
Dificultades propias	6,12%	0,00%
Otro:	0,00%	0,00%

El 41% de hombres y el 67% de mujeres indica que no tiene ninguna dificultad.

Los hombres indican como principales problemas de conciliación la falta de flexibilidad, vacaciones impuestas y la falta de organización y en menor porcentaje la falta de teletrabajo, los horarios rígidos y dificultades propias. Las mujeres tan solo indican como principal problema la falta de teletrabajo (33%).

G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

De la información elaborada por la empresa se puede concluir, que la plantilla de INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. está compuesta mayoritariamente por hombres. En concreto, por 7 mujeres y 87 hombres (7% mujeres y 93% hombres).

De mayor a menor porcentaje, los hombres que componen la plantilla ocupan principalmente los puestos de oficial de 2ª y 3ª de electricidad, oficial de 3ª mecatrónico y oficial de 1ª de electricidad. Estos puestos están ocupados al 100% por hombres.

Las mujeres y en igual orden ocupan los puestos de administración, dirección, ingeniería y limpieza. A excepción de administración y limpieza, el resto de puestos también lo ocupan hombres.

Así mismo, los mandos intermedios son exclusivamente hombres. Así mismo, los puestos de mandos intermedios son ocupados al 100% por hombres. Este hecho se refleja en las respuestas de los encuestados, el 33% de las mujeres y el 6% de hombres piensa que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Dirección	1	1	2	2
Encargado	0	2	2	2
Ayudante eléctrico	0	2	2	2
Ayudante mecánico	0	3	3	3
Técnico PRL	1	0	1	1
Auxiliar administrativo	2	0	2	2
Ingeniero Técnico	1	0	1	1
Ingeniero de Minas	0	3	3	3
Limpiadora	1	0	1	1
Oficial de 1ª Eléctrico	0	11	11	12
Oficial de 2ª Eléctrico	0	23	23	24
Oficial de 3ª Eléctrico	0	22	22	23
Oficial de 1ª Mecatrónico	0	0	0	0
Oficial de 2ª Mecatrónico	0	1	1	1
Oficial de 3ª Mecatrónico	0	14	14	15
Oficial de 1ª Mecánico	0	0	0	0
Oficial de 2ª Mecánico	0	0	0	0
Oficial de 3ª Mecánico	0	4	4	4
Oficial de 1ª Administración	0	0	0	0
Oficial de 2ª Administración	1	0	1	1
Oficial de 3ª Administración	0	0	0	0
Oficial de 1ª Soldador	0	0	0	0
Oficial de 2ª Soldador	0	0	0	0
Oficial de 3ª Soldador	0	1	1	1
TOTAL POR SEXO	7	87	94	
PORCENTAJE POR SEXO	7	93		

H. RETRIBUCIONES

A partir de la documentación previa aportada por la empresa y de la información elaborada por la empresa se analiza la retribución salarial por intervalos generales, así como por nivel jerárquico.

Se observa:

- Que el 91% de la plantilla se encuentra en el rango entre 24000 y 50000 euros al año.
- Que las retribuciones aumentan conforme aumenta el nivel jerárquico dentro de la empresa, observándose ligeramente inferior en mujeres debido a que ocupan categorías de menor cualificación y experiencia en la mayoría de los casos.
- Que los hombres tienen una retribución ligeramente superior en especialistas y baja cualificación debido a que ocupan puestos que requieren mayor formación específica y experiencia.
- Que los mandos intermedios son exclusivamente hombres.
- Que los hombres directivos tienen una retribución superior a las mujeres directivas debido a que el directivo es administrador único de la entidad.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES (SALARIO BRUTO ANUAL)				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Menos de 12000	1	0	1	1
Entre 12000 y 18000	1	0	1	1
Entre 18000 y 24000	2	3	5	5



Entre 24000 y 50000	3	83	86	91
Más de 50000	0	1	1	1
TOTAL POR SEXO	7	87	94	
PORCENTAJE POR SEXO	7	93		

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES (SALARIO BRUTO ANUAL) Y NIVEL JERÁRQUICO				
	Dirección		Mandos intermedios	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 12000 euros	0	0	0	0
Entre 12000 y 18000 euros	0	0	0	0
Entre 18000 y 24000 euros	0	0	0	0
Entre 24000 y 50000 euros	1	0	0	5
Más de 50000 euros	0	1	0	0
TOTAL POR SEXO	1	1	0	5
PORCENTAJE POR SEXO	50	50	0	100
	Especialistas		Baja cualificación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de 12000 euros	0	0	1	0
Entre 12000 y 18000 euros	0	0	1	0
Entre 18000 y 24000 euros	1	0	1	3
Entre 24000 y 50000 euros	1	36	1	42
Más de 50000 euros	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	2	36	4	45
PORCENTAJE POR SEXO	5	95	8	92

Con respecto a las encuestas a los trabajadores se pueden observar las siguientes opiniones:

¿Piensas que en esta empresa los hombres y las mujeres cobran lo mismo para puestos de trabajo iguales?	HOMBRES	MUJERES
SÍ, solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales	77,55%	66,67%
NO, las mujeres están en general menos valoradas	4,08%	33,33%
NO, las mujeres no son tan competentes	0,00%	0,00%
NO, los hombres no son tan competentes	0,00%	0,00%
NO LO SÉ, no hay suficiente transparencia salarial	18,37%	0,00%

El 76% de los hombres y el 67% de las mujeres piensan que solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales en la asignación de salario, mientras que el 4% de hombres y el 33% de las mujeres piensan que las mujeres están en general menos valoradas. El 18% de los hombres opina que no existe suficiente transparencia salarial para poder valorar.

La empresa no dispone de una Política de retribuciones ni criterios establecidos para el cálculo de retribuciones más allá de lo establecido en el convenio de referencia.

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN SEXO

A este respecto, de la documentación previa aportada por la empresa se puede observar que la empresa no dispone de Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.



Respecto a comunicaciones, la empresa traslada las iniciativas e información de interés respecto a igualdad y acoso mediante email, grupos laborales de WhatsApp, tabloneros de anuncio y a través de los responsables de cada área. La empresa no dispone de un Plan de comunicación y difusión interna.

En la encuesta a los trabajadores se expresan ante la posible situación de acoso las siguientes opiniones.

En caso de sufrir algún tipo de acoso, ¿sabrías a quién dirigirte para denunciarlo y solucionar la situación?	HOMBRES	MUJERES
Sí, de alguna manera sabría cómo hacerlo	55,10%	33,33%
Sí, porque hay un protocolo establecido para ello	16,33%	33,33%
No, nunca me han informado	28,57%	33,33%

J. OTROS ASPECTOS Y CONSIDERACIONES

Respecto al uso de lenguaje sexista por parte de la empresa, no se observa nada relevante que destacar del estudio de la documentación previa aportada por la empresa.

En la encuesta a los trabajadores se expresan las siguientes opiniones:

¿Crees que esta empresa utiliza a veces lenguaje sexista (web, anuncios, comunicados...)?	HOMBRES	MUJERES
Sí	12,24%	66,67%
No	59,18%	33,33%
No sé	26,53%	0,00%

Sobre iniciativas generales que se consideran que ayudarían a la igualdad en la empresa, las personas trabajadoras encuestadas citan las siguientes:

- Formación dentro de horario laboral, motivar al trabajador, ofrecer teletrabajo, mejor gestión de las vacaciones y gestión general de la empresa.
- Promover la formación a nivel local mediante cursos, para dar a conocer las labores de la empresa y contactar con centros de formación profesional para realizar prácticas.
- Equilibrar hombres y mujeres. Igualdad laboral entre sexos
- Mejorar la igualdad retributiva y mejorar la conciliación.
- Horario más flexible
- Unificar tipos de contrato entre hombres contratados para distintas áreas de trabajo.
- Motivación laboral con mejoras por rendimiento o antigüedad

11 OBJETIVOS Y ÁREAS DE TRABAJO

OBJETOS GENERALES

- Elaborar el I Plan de empresa para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación de la empresa, durante el periodo 2021-2024.

Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa.

- Promover la igualdad en todas las áreas de la entidad, así como en lo concerniente a retribuciones, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, formación, clasificación profesional y promociones de todas las personas trabajadoras.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones por razones de sexo.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual en pro de ambos sexos, así como la utilización de un lenguaje no sexista.



- Eliminar cualquier barrera de acceso por razón de sexo a puestos laborales en los que las mujeres estén infrarrepresentadas.

ÁREAS DE TRABAJO

Para cada área de trabajo, además del análisis realizado se listan a continuación los objetivos específicos que se consideran. Así mismo, se indica la referencia de las actuaciones que permitirán la consecución de dichos objetivos.

Las actuaciones serán debidamente descritas en capítulo específico, así como su cronograma.

A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CONSIDERACIONES

A razón de los resultados obtenidos en el diagnóstico en esta área, durante el último año han formado parte de la plantilla 94 personas, concretamente, 7 mujeres (7%) y 87 hombres (93%).

En el último año se han producido 9 incorporaciones (100% hombres) dado el crecimiento de la empresa y la elevada tasa de trabajo proporcionada por el cliente principal MATSA (Mina de Aguas Teñidas).

Es por ello que los puestos que se amplían son principalmente de operarios: oficiales eléctricos, mecatrónicos y mecánicos, todos hombres.

Así mismo y debido a este aumento de carga de trabajo, también se ha incorporado un ayudante mecánico, un técnico de PRL y un ingeniero de minas, todos hombres.

Se observa una clara masculinización dada la actividad que se desarrolla. Si bien, no se observan diferencias en el tipo de contratación; Predomina la contratación temporal a tiempo completo.

Para mejorar los resultados obtenidos, INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. debe trabajar, por un lado, en las ofertas de trabajo y, por otro, en los procesos de selección, estableciendo medidas para intentar incorporar a mujeres y hombres en aquellas categorías donde se encuentran infrarrepresentados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO A1:	Realizar procesos transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
OBJETIVO A2:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
OBJETIVO A3:	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.
ACTUACIÓN 001	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.
ACTUACIÓN 003	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
ACTUACIÓN 007	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
ACTUACIÓN 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad



B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CONSIDERACIONES

En base a los resultados del diagnóstico y al igual que para las nuevas incorporaciones y promociones, se observa que las categorías que aglutinan mayor porcentaje de la plantilla son los operarios, especialmente oficiales de 1ª, 2ª y 3ª en la rama de electricidad y oficiales de 3ª mecánicos. En todas estas categorías el 100% son hombres.

Las mujeres ocupan puestos de oficina principalmente: administración, dirección (responsable de administración), ingeniero técnico (incluido en el departamento de administración) y limpieza. A excepción de administración y limpieza, el resto de puestos también lo ocupan hombres.

Así mismo, los puestos de mandos intermedios son ocupados al 100% por hombres. Este hecho se refleja en las respuestas de los encuestados, el 33% de las mujeres y el 6% de hombres piensa que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.

Es evidente que predomina un género sobre otro en las distintas categorías debido a roles y estereotipos de género que han sido asumidos en la sociedad para determinados puestos y en la escasez de mujeres con experiencia o disposición para ocupar determinados puestos.

Respecto a la edad, tanto hombres, como mujeres se encuentran mayoritariamente en la franja entre 20 y 39 años.

Respecto a la estabilidad en la contratación, la mayoría de la plantilla (tanto hombres como mujeres) dispone de una antigüedad entre 1 año y 3 años (64%). El 19% (en su mayoría hombres) dispone de una antigüedad entre 3 años y 5 años y el resto son incorporaciones recientes debido a la sobrecarga de trabajo o forman parte de dirección o mandos intermedios.

Estos datos son predecibles debido a la fecha de creación de la empresa y al periodo en el que la empresa comienza a crecer, si bien, la plantilla con mayor antigüedad es en su mayoría masculina, tan sólo 2 mujeres disponen de una antigüedad superior a 3 años.

Se presupone que la baja antigüedad de las mujeres se debe a su tardía incorporación al mercado laboral en la zona donde se ubica la empresa. La edad de las mismas apoya este supuesto.

Se detecta de nuevo la necesidad de establecer medidas para disminuir la infrarrepresentación de mujeres y hombres en determinados puestos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO B1:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
OBJETIVO B2:	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.
ACTUACIÓN 007	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
ACTUACIÓN 013	Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo.
ACTUACIÓN 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad
ACTUACIÓN 076	Equiparación del número de hombres y mujeres en los órganos de representación del personal



C. FORMACIÓN

CONSIDERACIONES

La formación suele ser obligatoria porque va ligada a una necesidad de la empresa y al acceso a obra. La formación que se imparte va ligada a las tareas y responsabilidades que desempeña la plantilla, por lo que el personal es convocado en función de este criterio.

Teniendo en cuenta la desigual distribución de sexos en la empresa y la infrarrepresentación femenina, la mayoría de asistentes a las sesiones formativas son hombres.

Importante mención es la realizada en las encuestas por los trabajadores/as, donde se refleja que la asistencia a la formación se realiza fuera de horario laboral por lo que se dificulta que todas las personas trabajadoras tengan acceso a las acciones formativas.

En relación a la formación en igualdad, se observa que no existe formación al respecto en ambos sexos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO C1:	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
OBJETIVO C2:	Garantizar la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas según los puestos ocupados.
OBJETIVO C3:	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran infrarrepresentadas.
ACTUACION 005	Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.
ACTUACION 010	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
ACTUACIÓN 011	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral si es presencial
ACTUACION 013	Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo.

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

CONSIDERACIONES

No se identifica ningún protocolo o procedimiento escrito en INSTALACIONES ELÉCTRICAS CERREÑAS, S.L. donde se establezca la sistemática para que el empleado puede expresar la voluntad de acceder a puestos de mayor jerarquía, ni las directrices a seguir para la promoción de empleados. Directamente la Dirección propone la promoción de trabajadores mediante reuniones con mandos intermedios o el trabajador lo comunica al Responsable de RRHH o a Dirección como mejora de condiciones.

En el último año se han producido 34 promociones internas (94% hombres y 6% mujeres). Estos resultados son consecuencia del crecimiento de la empresa y la elevada tasa de trabajo proporcionada por su cliente principal MATSA (Mina de Aguas Teñidas), al igual que las nuevas incorporaciones.

Las promociones se han llevado a cabo principalmente en las categorías de oficiales de 1ª y 2ª y el resto se han realizado en los puestos de oficiales de inferior rango y encargado. Las mujeres promocionadas ocupan puestos de administración e ingeniería.



Así mismo, los puestos de mandos intermedios son ocupados al 100% por hombres. Este hecho se refleja en las respuestas de los encuestados, el 33% de las mujeres y el 6% de hombres piensa que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.

Estos resultados refuerzan la conclusión anteriormente citada relativa a la masculinización dada la actividad que se desarrolla.

Se detecta de nuevo la necesidad de establecer medidas para disminuir la infrarrepresentación de mujeres y hombres en determinados puestos. Por tanto, este es uno de los puntos donde hay que enfocar las medidas para garantizar la igualdad de promoción interna en puestos para mujeres y hombres.

Para ello, se plantean una serie de objetivos pensados en dicha posibilidad dentro del alcance temporal del plan.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO D1:	Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
OBJETIVO D2:	Garantizar que la información relativa a los procesos de selección, plazas vacantes, alcance a todo el personal, mujeres y hombres.
ACTUACIÓN 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad

E. CONDICIONES DE TRABAJO

CONSIDERACIONES

Del diagnóstico se deriva que la mayoría de la plantilla dispone de contratación temporal a tiempo completo, mientras que el 14% son indefinidos a tiempo completo. Tan sólo hay 2 autónomos (dirección), una mujer en prácticas y una mujer temporal a tiempo parcial.

En este caso no existen diferencias entre sexos y la conversión de contratos temporales a indefinidos se realiza en base a la antigüedad y experiencia que va adquiriendo la plantilla. por lo que no son necesarios abordar objetivos que promuevan la igualdad, sino la mejora.

Respecto a los resultados de encuestas a la plantilla, se observa cierto malestar relacionado con el rendimiento y el horario laboral, manifestado sobre todo por hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO E1:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.
OBJETIVO E2:	Favorecer la retención del talento.
OBJETIVO E3:	Garantizar la igualdad de salario entre mujeres y hombres a igualdad de condiciones.
ACTUACIÓN 007	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
ACTUACIÓN 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad
ACTUACIÓN 065	Estudiar la posibilidad de flexibilizar el horario y compensar las horas de más y de menos cuando sea posible priorizando el rendimiento y la finalización de tareas



F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONA, FAMILIAR Y LABORAL

CONSIDERACIONES

Se puede observar que los únicos porcentajes de bajas temporales que se producen son por incapacidad temporal normalmente debido a enfermedad y por maternidad/paternidad, en ambos casos mayoritariamente en hombres.

Durante 2020 el número de bajas por enfermedad ha aumentado debido a contagios por COVID-19, llegando a registrarse 26 bajas (tan sólo 2 de mujeres).

Así mismo se observa que el 49% de la plantilla no tiene hijos, el 26% tiene 2 hijos, el 24% tiene 1 hijo y tan sólo el 1% tiene 3 hijos. Como se ha descrito con anterioridad, más del 90% de la plantilla son hombres por lo que es coherente que no se identifique un alto número de bajas temporales por maternidad, lactancia o cuidado de hijos en mujeres (tan sólo 1 en un año). Tan sólo se detectan 6 bajas de hombres relacionadas con la paternidad.

Respecto a las bajas definitivas, se han producido 13 bajas y el 100% de ellas se ha producido en hombres por finalización de contrato temporal.

No obstante, el resultado de encuestas muestra cierto malestar de hombres respecto a determinados problemas de conciliación: falta de flexibilidad, vacaciones impuestas y la falta de organización y en menor porcentaje la falta de teletrabajo, los horarios rígidos y dificultades propias. Las mujeres tan solo indican como principal problema la falta de teletrabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO F1:	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
OBJETIVO F2:	Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
OBJETIVO F3:	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.
ACTUACIÓN 011	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral si es presencial
ACTUACIÓN 027	Posibilidad de poder unir las vacaciones con el permiso de paternidad para animar a que los hombres opten por solicitar estos permisos y no solo las mujeres.
ACTUACIÓN 065	Estudiar la posibilidad de flexibilizar el horario y compensar las horas de más y de menos cuando sea posible priorizando el rendimiento y la finalización de tareas

G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

CONSIDERACIONES

Tal y como se ha descrito en apartados anteriores, se observa que hay categorías profesionales donde predomina un género sobre el otro.

Se observa que las categorías que aglutinan mayor porcentaje de la plantilla son los operarios, especialmente oficiales de 1ª, 2ª y 3ª en la rama de electricidad y oficiales de 3ª mecánicos. En todas estas categorías el 100% son hombres.

Las mujeres ocupan puestos de oficina principalmente: administración, dirección (responsable de administración), ingeniero técnico (incluido en el departamento de administración) y limpieza. A excepción de administración y limpieza, el resto de puestos también lo ocupan hombres.

Así mismo, los puestos de mandos intermedios son ocupados al 100% por hombres. Este hecho se refleja en las respuestas de los encuestados, el 33% de las mujeres y el 6% de hombres piensa que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.



Esto está basado en mayor medida en la experiencia y en los roles y estereotipos de género que han sido asumidos en la sociedad y por la dureza de determinados puestos y la necesidad de determinada condición física. Si bien, la empresa no hace distinción de género en la selección de personal.

En este caso si es posible implantar medidas para disminuir la infrarrepresentación femenina o masculina en determinados puestos, aunque estarán condicionadas por la predisposición de las mujeres a ocupar estos puestos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO G1:	Promover la integración desde la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales.
ACTUACION 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad

H. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

CONSIDERACIONES

De forma general se observa que las retribuciones aumentan conforme aumenta el nivel jerárquico dentro de la empresa, observándose ligeramente inferior en mujeres debido a que ocupan categorías de menor cualificación y experiencia en la mayoría de los casos.

Como apoyo a esta conclusión, se observa que los hombres tienen una retribución ligeramente superior en especialistas (oficiales de 1ª y 2ª, ingeniero, técnico de PRL) y baja cualificación- debido a que ocupan puestos que requieren mayor formación específica y experiencia.

Respecto a las respuestas de los encuestados, el 4% de hombres y el 33% de las mujeres piensa que las mujeres están en general menos valoradas.

La empresa no dispone de una Política de retribuciones ni criterios establecidos para el cálculo de retribuciones más allá de lo establecido en el convenio de referencia

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO H1:	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
OBJETIVO H2:	Incluir la auditoría salarial entre mujeres y hombres. Para que unas y otros, en los mismos puestos y mismo desempeño, tengan el mismo sueldo.
OBJETIVO H3:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.
OBJETIVO H4:	Favorecer la retención del talento.
ACTUACION 079	En caso de detectarse desigualdades de retribución por sexos en el Registro de Retribuciones Salariales de la entidad que no sean justificables, se realizará un plan específico que contenga medidas correctoras, asignando en un plazo no superior a cinco años el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CONSIDERACIONES

Las cuestiones de salud laboral, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo están reflejadas en el diagnóstico. El protocolo para la prevención e intervención ante conductas de acoso laboral se encuentra en proceso de redacción en la fecha de redacción de este Plan.



Será necesario, por tanto, ampliar información en esta materia y trasladarla a la plantilla para que conozcan los canales establecidos y la sistemática a seguir.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO I1:	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de la plantilla
OBJETIVO I2:	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVO I3:	Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.
ACTUACION 080	Difusión especial del protocolo de prevención de acoso de la empresa con constancia de que llega a todas las personas trabajadoras

J. COMUNICACIÓN

CONSIDERACIONES

La empresa proporciona información importante de la organización que pueda afectar en algún aspecto a la plantilla a través de distintos medios: reuniones, superiores inmediatos, grupos laborales de la app WhatsApp, tableros de anuncio, email.

Así mismo, las comunicaciones del trabajador a la empresa se realizan directamente a través de los superiores o encargados o a través del Responsable de RRHH.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO J1:	Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
OBJETIVO J2:	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
OBJETIVO J3:	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
ACTUACIÓN 001	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.
ACTUACIÓN 003	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
ACTUACION 005	Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.
ACTUACIÓN 010	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
ACTUACIÓN 043	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tableros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.

K. OTRAS MEDIDAS PARA DAR CUMPLIMIENTO A REQUISITOS LEGALES

Para dar cumplimiento al Estatuto de los Trabajadores, la legislación de aplicación o el Convenio Colectivo podrán establecerse otra serie de medidas como las que se indican a continuación. Estas medidas no son objeto del Plan, ya que el objetivo del mismo es mejorar las condiciones o actuaciones ya establecidas y de obligado cumplimiento.

- Realizar una formación básica en materia de igualdad y género dirigida a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/desarrollar.



- Realización de auditorías salariales anuales por sexo, con el fin de identificar posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios
- Fijar el disfrute y fraccionamiento de los periodos vacacionales por acuerdo entre la empresa y la persona afectada
- Permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas
- Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.
- Crear y difundir un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo
- Otorgar penalización en los casos de acoso sexual o por razón de sexo, adaptando infracciones y sanciones disciplinarias para el personal de la empresa que incurra en este tipo de actuaciones.
- En el caso de darse la situación, facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de tal situación.
- En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
- Realizar seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales, garantizando que se valoran los factores vinculados a mujeres y hombres.
- Incorporación de las perspectivas de género en las practicas preventivas.

12 ACTUACIONES

Se listan a continuación las diferentes actuaciones asignadas a la consecución de objetivos, indicado su temporalización de ejecución, indicadores de seguimiento asociados, persona responsable de su ejecución y personas destinatarias.

Los diferentes responsables serán los encargados de llevar a cabo cada actuación dentro del plazo indicado. Para ello, deberán solicitar al Agente de Igualdad de la empresa, o bien directamente a gerencia o dirección, los recursos necesarios para ello.

Así mismo, los responsables de cada actuación deberán informar al Agente de Igualdad de la empresa sobre el avance de la implantación de cada actuación de manera periódica y, específicamente, antes de que se produzca una evaluación general de la implantación del Plan de Igualdad.

ACTUACIÓN Nº001:	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en enero de 2021 y continúa durante la vigencia del plan.
INDICADORES	% Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo (Nº de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo*100) / (Nº total de ofertas de empleo publicadas)
RESPONSABLE	Gerencia
DESTINATARIOS/AS	Plantilla y nuevas incorporaciones.

ACTUACIÓN Nº003:	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en enero de 2021 y continúa durante la vigencia del plan.
INDICADORES	Publicación del compromiso en tablones de empresa, medios digitales
RESPONSABLE	Gerencia
DESTINATARIOS/AS	Todas las partes interesadas (plantilla, nuevas incorporaciones, administraciones públicas, proveedores, clientes y otros)
ACTUACIÓN Nº005:	Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.



TEMPORALIZACIÓN	Durante 2021, preferiblemente en el primer trimestre de 2021.
INDICADORES	% personas encargadas de selección/preselección que han recibido formación en materia de igualdad (Nº personas encargadas de selección/preselección que han recibido formación en materia de igualdad*100/Total de personas encargadas de selección/preselección). % cursos en materia de igualdad realizados/año (Nº cursos en materia de igualdad realizados*100/Nº total de cursos en materia de igualdad planificados).
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Personas encargadas de selección/preselección (Dirección)

ACTUACIÓN Nº007:	Mantener una descripción de puestos actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en el año 2021 y durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES	Actualización de descripción de puestos
RESPONSABLE	Gerencia
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla.

ACTUACIÓN Nº010:	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
TEMPORALIZACIÓN	Durante 2021, preferiblemente en el primer trimestre de 2021.
INDICADORES	% personas encargadas de RRHH que han recibido formación en materia de igualdad (Nº personas encargadas de RRHH que han recibido formación en materia de igualdad*100/Total de personas encargadas de RRHH). % cursos en materia de igualdad realizados/año (Nº cursos en materia de igualdad realizados*100/Nº total de cursos en materia de igualdad planificados).
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Personas encargadas de RRHH

ACTUACIÓN Nº011:	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral si es presencial
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en enero de 2021 y continúa durante la vigencia del plan.
INDICADORES	% cursos impartidos en horario laboral (Nº de cursos impartidos durante la jornada laboral*100) / Nº de cursos impartidos totales)
RESPONSABLE	Gerencia
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla.

ACTUACIÓN Nº013:	Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo.
TEMPORALIZACIÓN	Durante el año 2022



INDICADORES	Existencia del Plan de Formación.
	% mujeres asistentes a actividades formativas/año (Nº mujeres asistentes a actividades formativas*100/ total asistentes a actividades formativas).
	% hombres asistentes a actividades formativas/año (Nº hombres asistentes a actividades formativas*100/ total asistentes a actividades formativas).
	% hombres con formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan/año (Nº hombres que tengan la formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan*100/total de hombres).
	% mujeres con formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan/año (Nº mujeres que tengan la formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan*100/total de mujeres).
RESPONSABLE	Gerencia y RRHH.
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla

ACTUACIÓN Nº027:	Posibilidad de poder unir las vacaciones con el permiso de paternidad para animar a que los hombres opten por solicitar estos permisos y no solo las mujeres.
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en 2022 y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
INDICADORES	% permisos concedidos/año (Nº permisos concedidos*100/total permisos solicitados).
RESPONSABLE	Gerencia y Responsable de área o departamento
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla

ACTUACIÓN Nº030:	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en 2021 y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
INDICADORES	% mujeres contratadas en puestos con infrarrepresentación (Nº de mujeres contratadas en puestos donde hay mayor infrarrepresentación*100) / (Nº total de contrataciones)
	% hombres contratados en puestos con infrarrepresentación (Nº de hombres contratados en puestos donde hay mayor infrarrepresentación*100) / (Nº total de contrataciones)
RESPONSABLE	Gerencia
DESTINATARIOS/AS	Plantilla y nuevas incorporaciones.

ACTUACIÓN Nº043:	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en 2022 y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
INDICADORES	Nº de incidencias detectadas por imágenes o lenguaje no inclusivo/año
	% correcciones realizadas del total de incidencias detectadas (Nº correcciones realizadas*100/total de incidencias detectadas)
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla



ACTUACIÓN Nº065:	Estudiar la posibilidad de flexibilizar el horario y compensar las horas de más y de menos cuando sea posible priorizando el rendimiento y la finalización de tareas
TEMPORALIZACIÓN	Durante el año 2023
INDICADORES	Realización de comunicación e información a toda la plantilla
RESPONSABLE	Gerencia
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla

ACTUACIÓN Nº076:	Equiparación del número de hombres y mujeres en los órganos de representación del personal
TEMPORALIZACIÓN	Durante el año 2023
INDICADORES	Existencia de paridad en la representación de personas trabajadoras
RESPONSABLE	Representantes de personas trabajadoras
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla

ACTUACIÓN Nº079:	En caso de detectarse desigualdades de retribución por sexos en el Registro de Retribuciones Salariales de la entidad que no sean justificables, se realizará un plan específico que contenga medidas correctoras, asignando en un plazo no superior a cinco años el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor
TEMPORALIZACIÓN	Durante el año 2023
INDICADORES	Existencia de Plan de medidas correctoras
RESPONSABLE	Comisión Negociadora de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla

ACTUACIÓN Nº080:	Difusión especial del protocolo de prevención de acoso de la empresa con constancia de que llega a todas las personas trabajadoras
TEMPORALIZACIÓN	Durante 2021, preferiblemente en el primer trimestre de 2021, y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
INDICADORES	%personas informadas sobre el Protocolo (Nº de personas trabajadoras informadas del protocolo*100) / Nº de personas trabajadoras totales
RESPONSABLE	Agente de igualdad
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla

13 CRONOGRAMA

NOTA: La temporalización de las actuaciones hace referencia al periodo de inicio o puesta en marcha de la actuación o medida. Su consecución será continua durante toda la vigencia del plan en aquellos casos que proceda.

Nº	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN			
			2021	2022	2023	2024
001	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.	Gerencia
003	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	Gerencia
005	Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.	Agente de Igualdad	.			



Nº	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN			
			2021	2022	2023	2024
007	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.	Gerencia
010	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Agente de igualdad	.			
011	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral si es presencial	Gerencia
013	Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo.	Gerencia y RRHH		.		
027	Posibilidad de poder unir las vacaciones con el permiso de paternidad para animar a que los hombres opten por solicitar estos permisos y no solo las mujeres.	Gerencia y Responsable de área
030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de ambos sexos siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad	Gerencia
043	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.	Comisión Negociadora de Igualdad
065	Estudiar la posibilidad de flexibilizar el horario y compensar las horas de más y de menos cuando sea posible priorizando el rendimiento y la finalización de tareas	Gerencia			.	
076	Equiparación del número de hombres y mujeres en los órganos de representación del personal	Representantes de personas trabajadoras		.	.	
079	En caso de detectarse desigualdades de retribución por sexos en el Registro de Retribuciones Salariales de la entidad que no sean justificables, se realizará un plan específico que contenga medidas correctoras, asignando en un plazo no superior a cinco años el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor	Comisión Negociadora de Igualdad				
080	Difusión especial del protocolo de prevención de acoso de la empresa con constancia de que llega a todas las personas trabajadoras	Agente de igualdad				



14 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y se realizará anualmente. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Con el sistema de evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Medir el impacto de las actuaciones mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- Determinar la idoneidad de las actuaciones desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- Visibilizar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Durante el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de evaluación, para cada una de las acciones llevadas a cabo dentro del mismo:

- Intermedia: Será realizada durante el desarrollo del plan, con periodicidad anual desde el momento de la implantación. Medirá la eficacia, pertinencia y el impacto real de las actuaciones y contribuirá a aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias.
- Final: Será realizada una sola vez, al finalizar la vigencia del plan. Medirá el impacto a largo plazo y la durabilidad y contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

El personal implicado en la evaluación intermedia y final serán los componentes de la comisión de igualdad.

Para cada acción puesta en marcha se evaluarán los resultados de los indicadores elegidos para el seguimiento y medición de cada actuación.

Si se estima necesario, podrán establecerse valores de referencia y/o valores esperados a dichos indicadores que permitirán comparar los datos obtenidos de indicadores con dicho valor esperado y así medir la consecución de las actuaciones y el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos durante el seguimiento.

Para completar esta fase, se redactará un informe anual de evaluación que presente las conclusiones obtenidas para cada área.

INDICADORES

Los indicadores de realización permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como:

- ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas? ¿En qué grado?
- ¿Se ha alcanzado a las Personas trabajadoras previstos/as?
- Los recursos empleados, ¿han sido suficientes?

Los indicadores de resultados miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

Los indicadores de impacto nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.



Para cada una de las actuaciones se han definido indicadores específicos, si bien, en el caso de que resulte necesario se sustituirán o se utilizarán nuevos indicadores que aporten más información sobre el desarrollo de las actuaciones.

En la siguiente tabla se indica cómo se podrán establecer nuevos indicadores para cada tipología de acciones:

ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
Sensibilización	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. % Personas trabajadoras	Toma de conciencia. Cambio de actitud
Difusión	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. % Personas trabajadoras	Mejora y extensión del conocimiento.
Formación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación.	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
Participación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas/ agentes implicados	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
Actos	Nº actos realizadas	Personas alcanzadas/agentes implicados	Satisfacción percibida
Coordinación de estructuras	Nº actuaciones coordinadas		
% actuaciones desarrolladas	Mejora de la eficacia y eficiencia de las actuaciones	Visibilidad	
Incorporación de la coordinación de forma sistemática			
Concursos, exposiciones, talleres	Nº de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (%)	Visibilizarían de la aportación de las mujeres
Planes y protocolos	Planes / Protocolos elaborados	Implementación de planes/ protocolos	Mejora de la situación objeto del plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...)
Estudios	Nº estudios realizados	Incorporación de conclusiones o actuaciones	Mejora de las situaciones/carencias detectadas en los estudios

15 ANEXOS

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ACTA DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

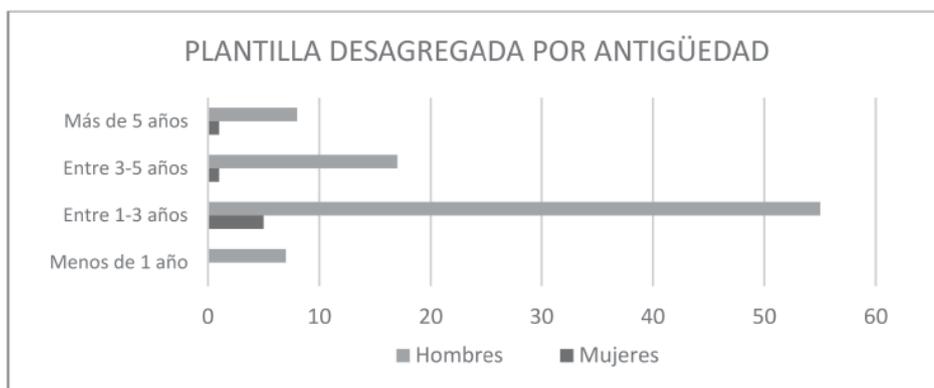
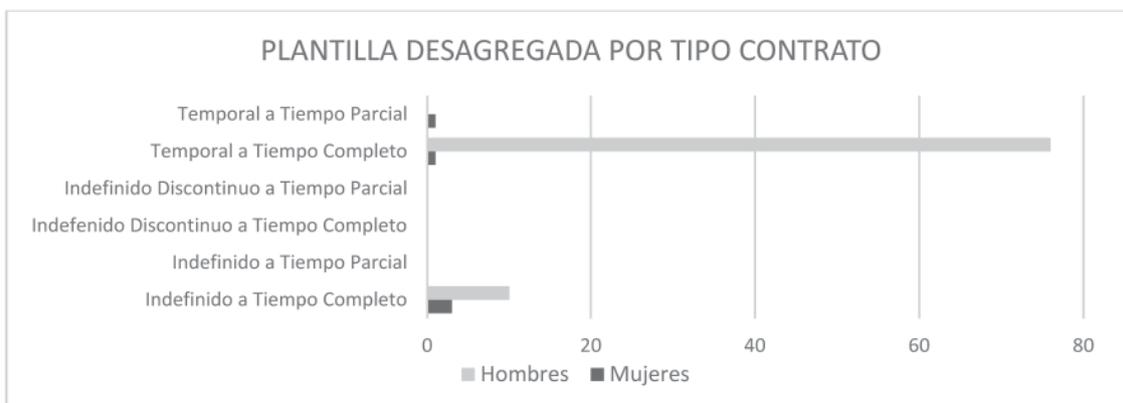
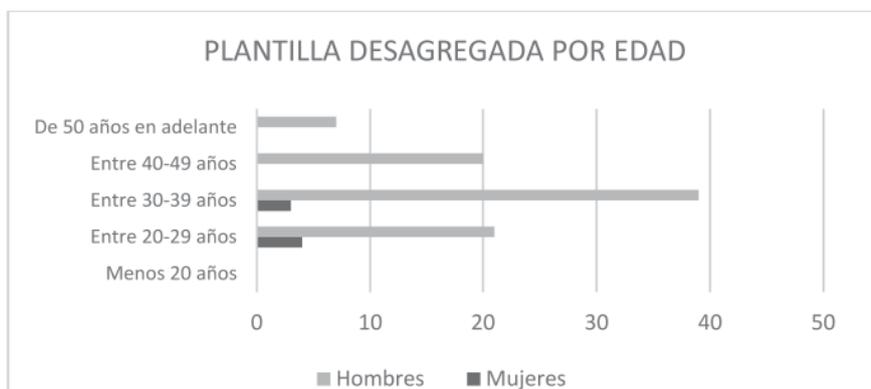
ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

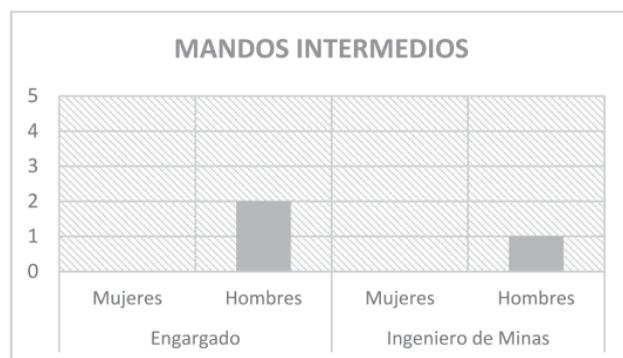
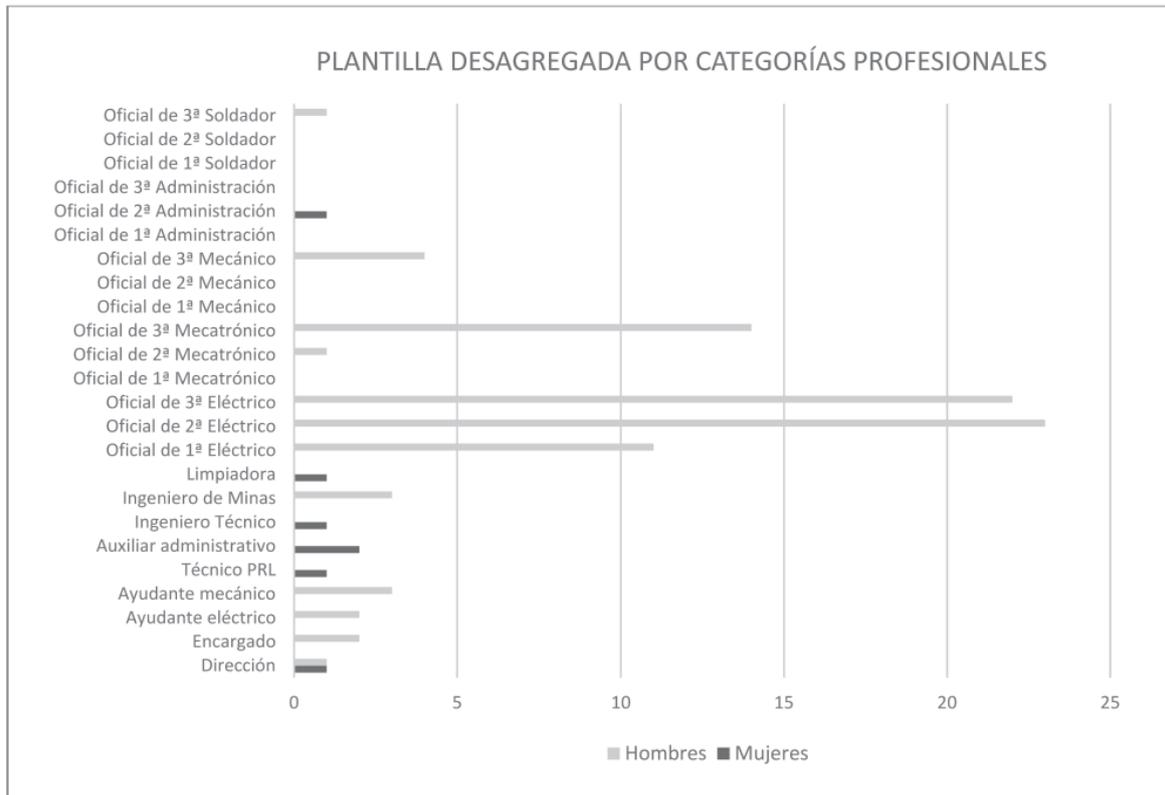
ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

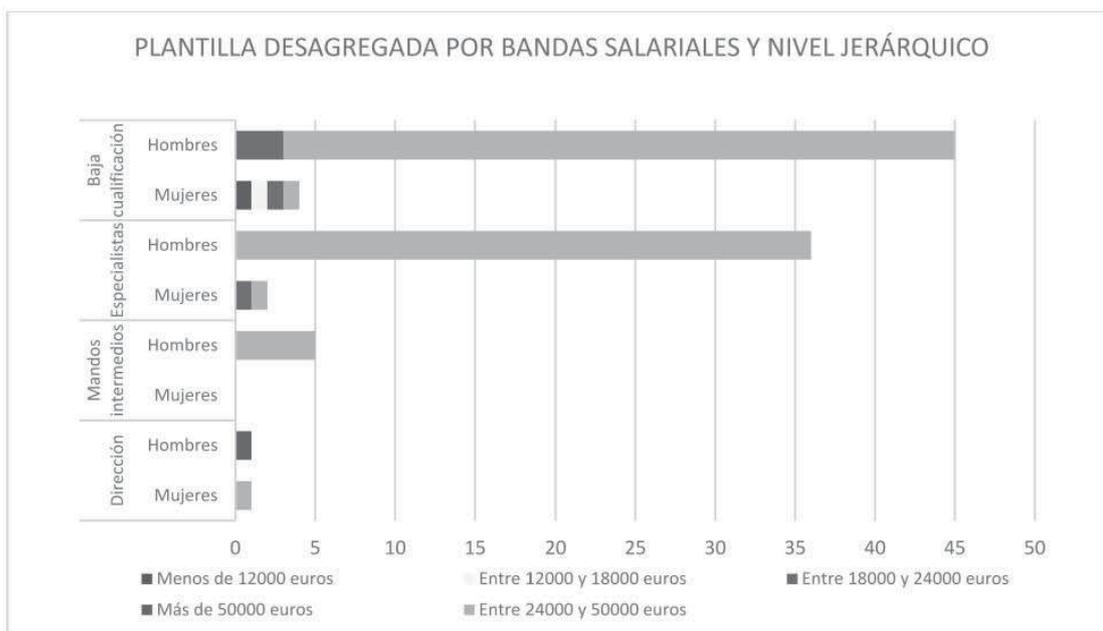
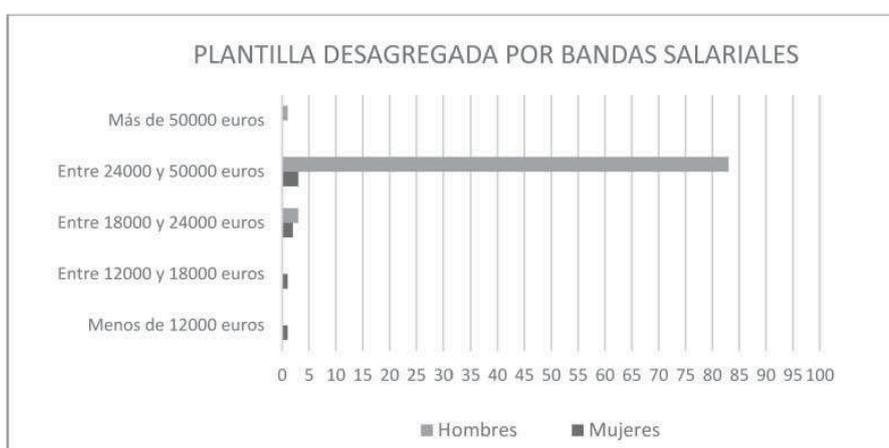
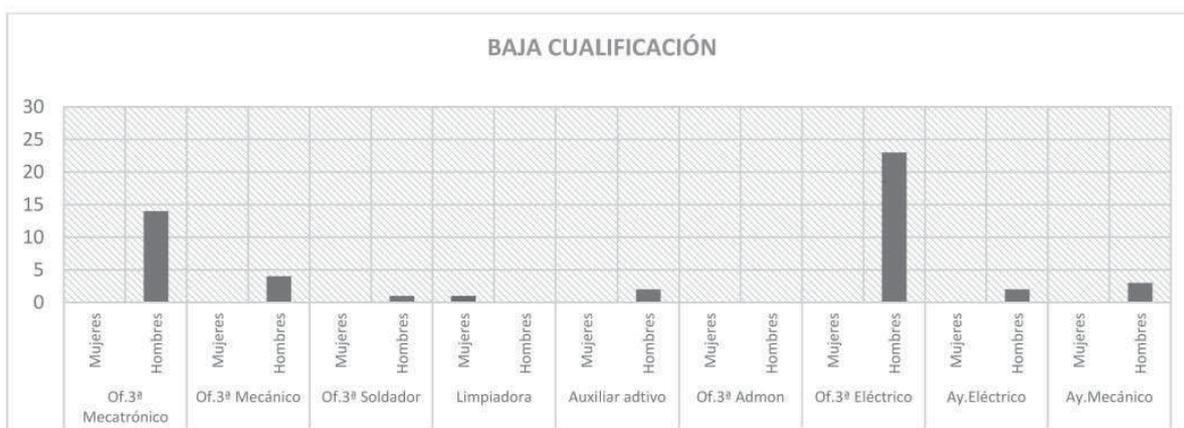
NOMBRAMIENTO PARA EL REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

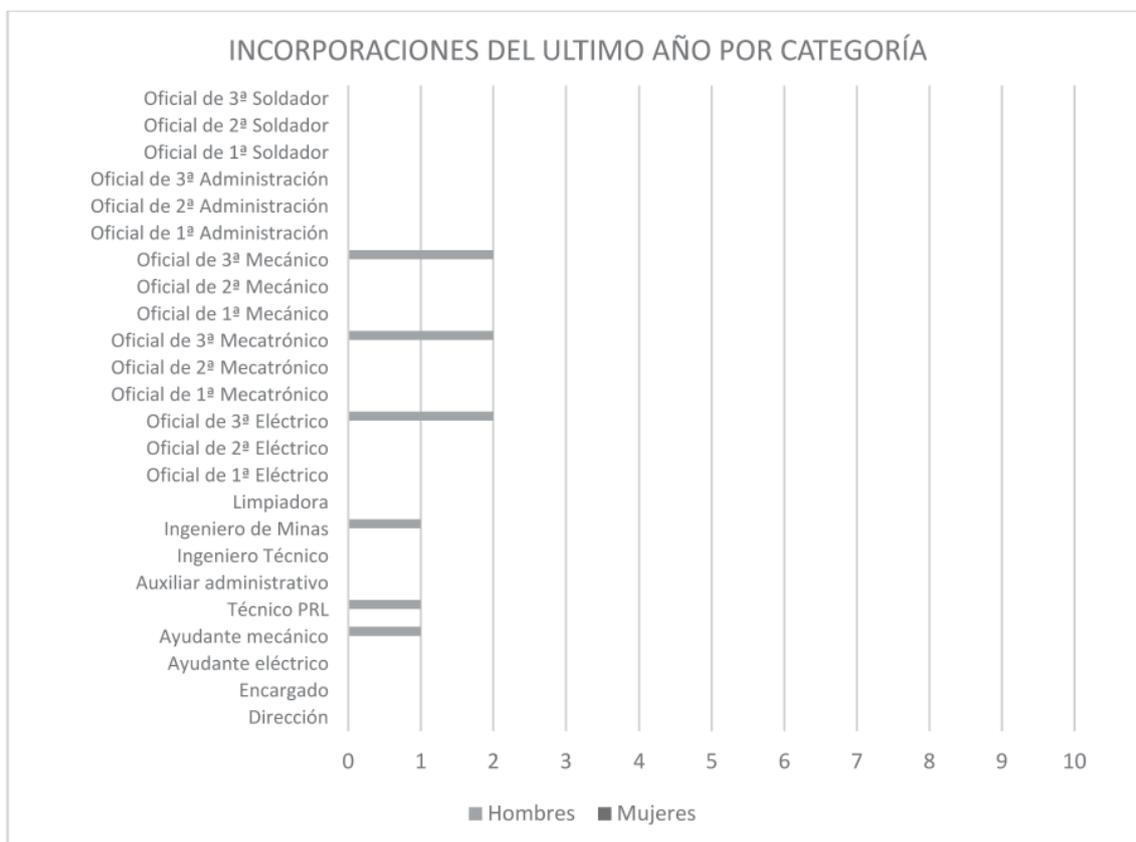
GRÁFICOS DE DIAGNÓSTICO

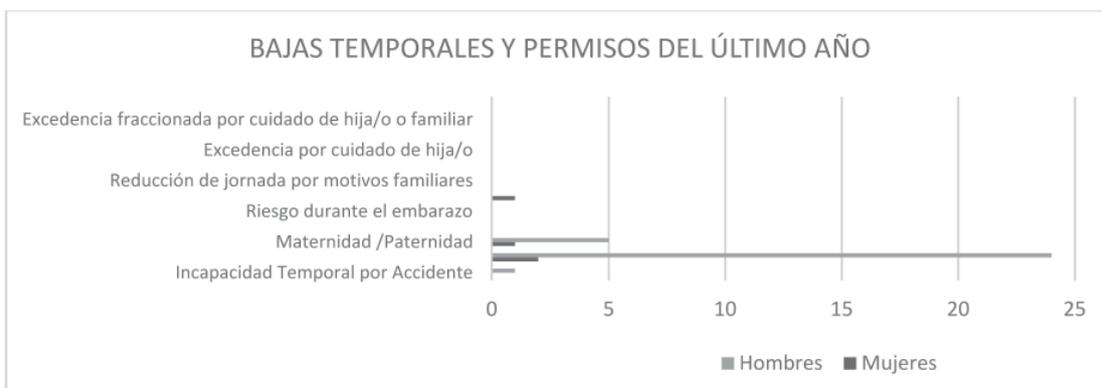
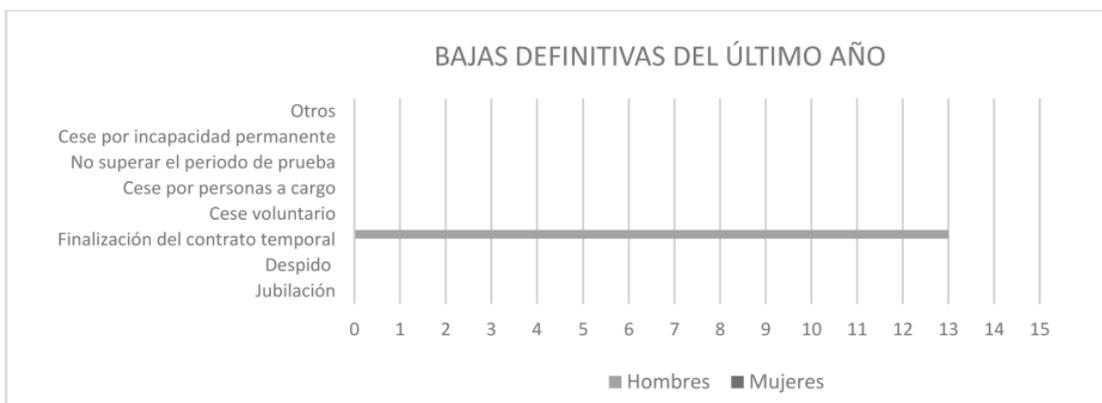
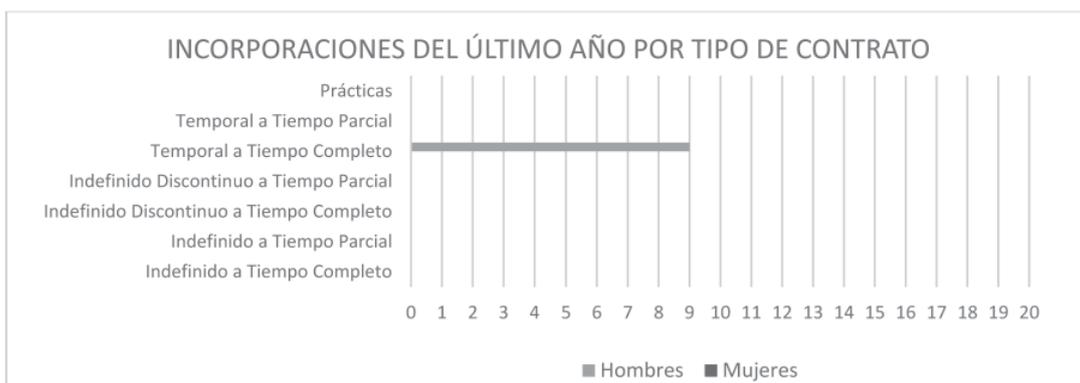










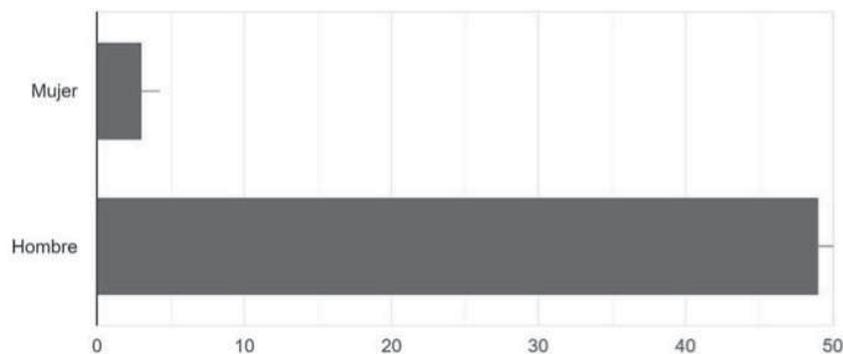


RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS REALIZADAS A TRABAJADORES

A. DATOS PREVIOS

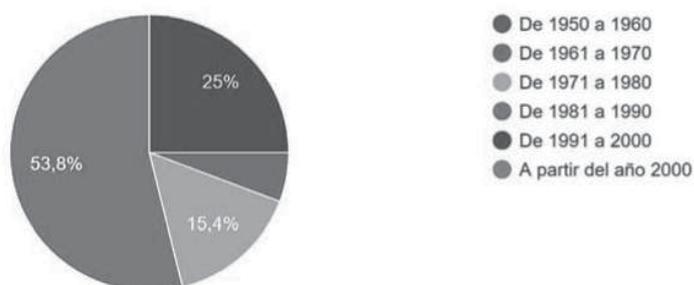
¿Eres hombre o mujer?

52 respuestas



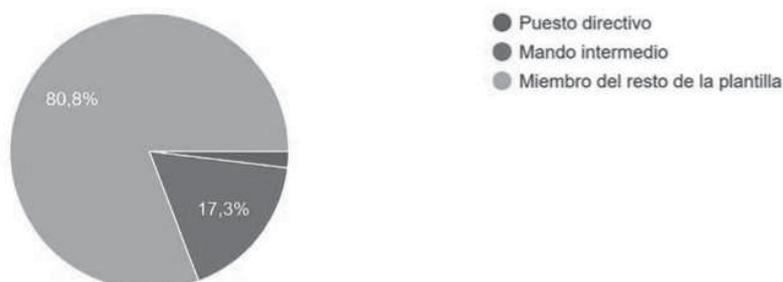
Año de nacimiento:

52 respuestas



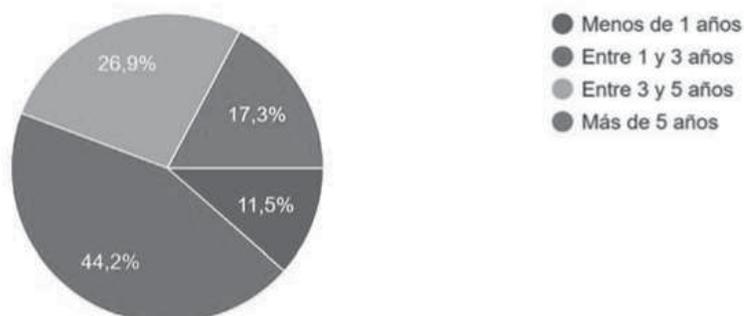
¿Cuál dirías tu que es tu posición laboral?

52 respuestas



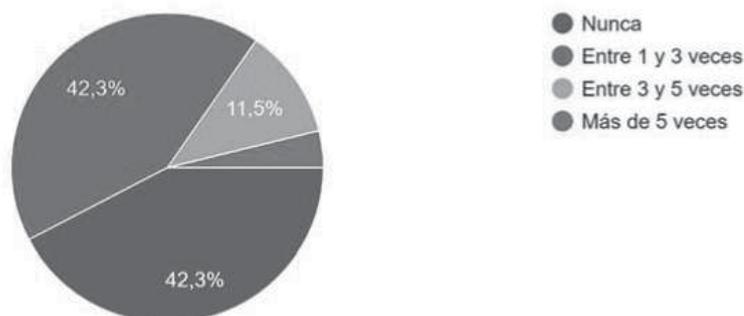
¿Cuántos años llevas trabajando en la empresa?

52 respuestas



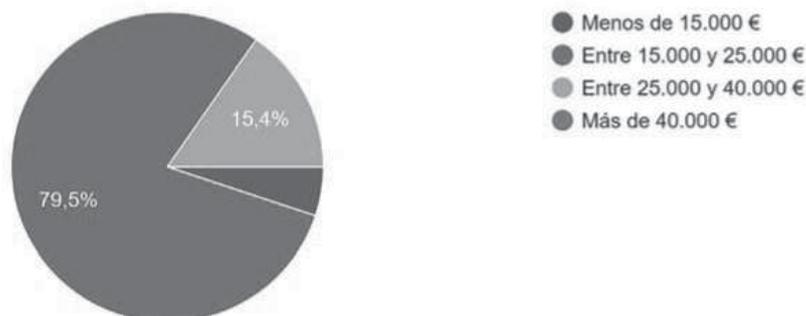
¿Cuántas veces consideras que has promocionado en la empresa?

52 respuestas



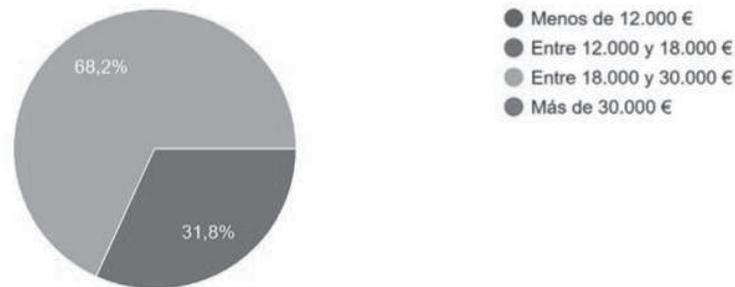
¿Cuál es tu remuneración BRUTA actual?

39 respuestas



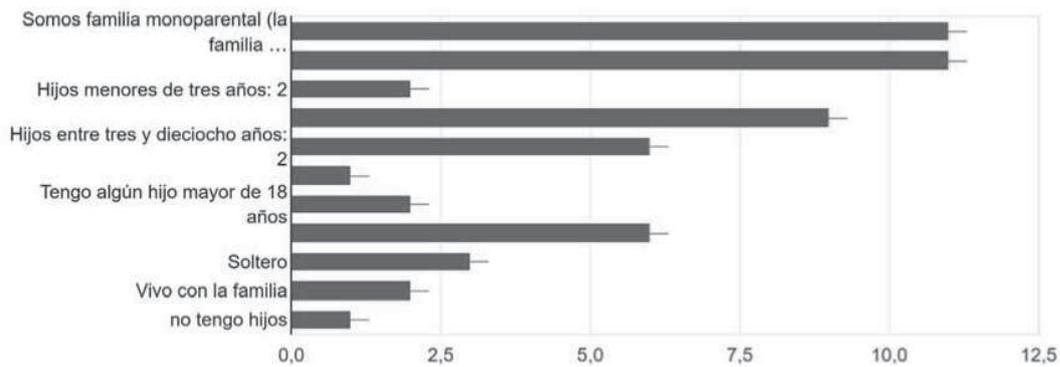
Si no tienes seguridad sobre la pregunta anterior, contesta mejor esta: ¿cuánto cobras en NETO en todo un año?

44 respuestas



Situación familiar

48 respuestas



B. TU OPINIÓN SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL FEMENINA

Tanto en España como en tu comunidad, los datos indican una peor situación laboral de mujeres respecto a hombres. ¿Cuál de estas circunstancias...ermanencia de las mujeres en el mercado laboral?

52 respuestas



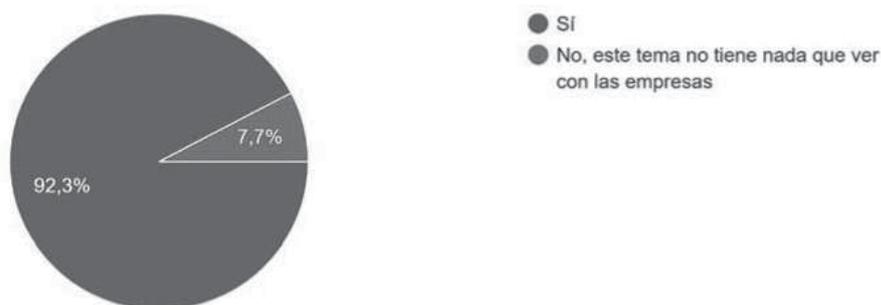
Para ti, ¿cuál de estas sería una solución mejor para mejorar esta situación?

52 respuestas



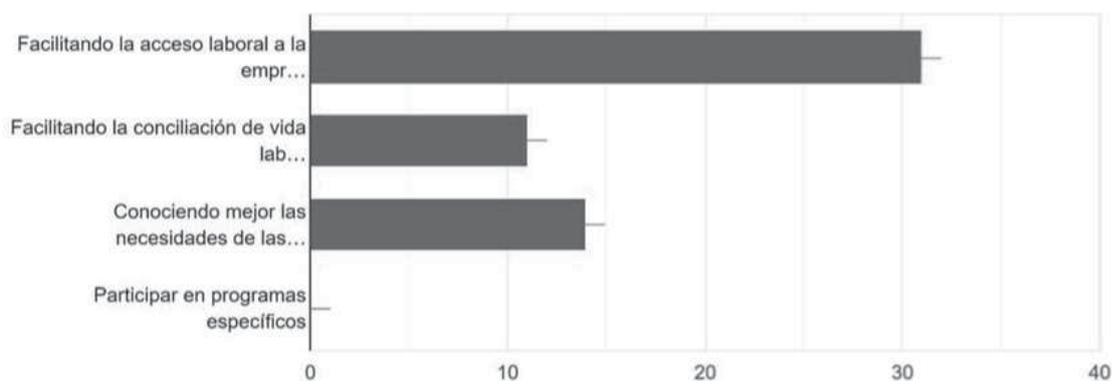
¿Es misión de la empresa colaborar en la igualdad de oportunidades?

52 respuestas



Si has respondido que "Sí" a la pregunta anterior, ¿cuál o cuáles de estas medidas crees que ayudarían a mejorar la situación de desigualdad?

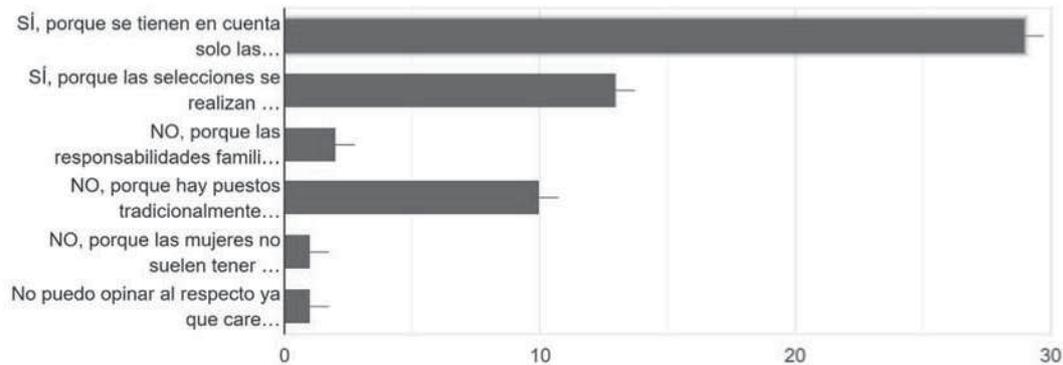
49 respuestas



C. SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN ESTA EMPRESA

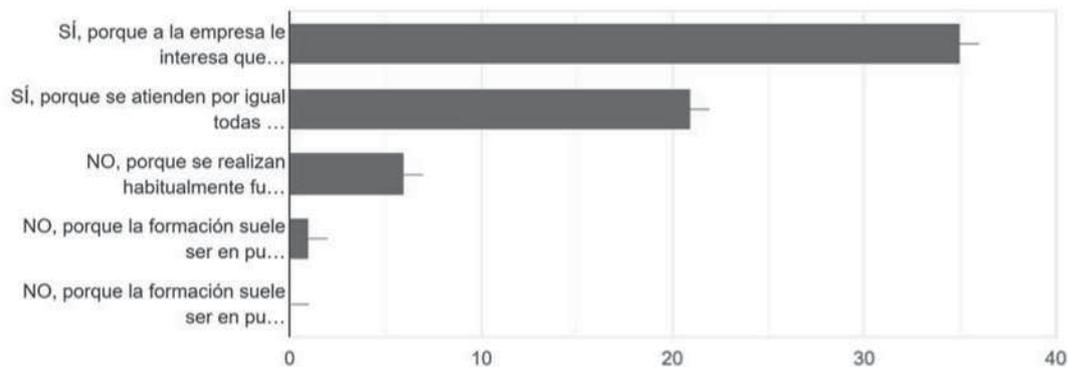
En los procesos de selección de esta empresa, ¿crees que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de ACCESO en todos los puestos?

52 respuestas



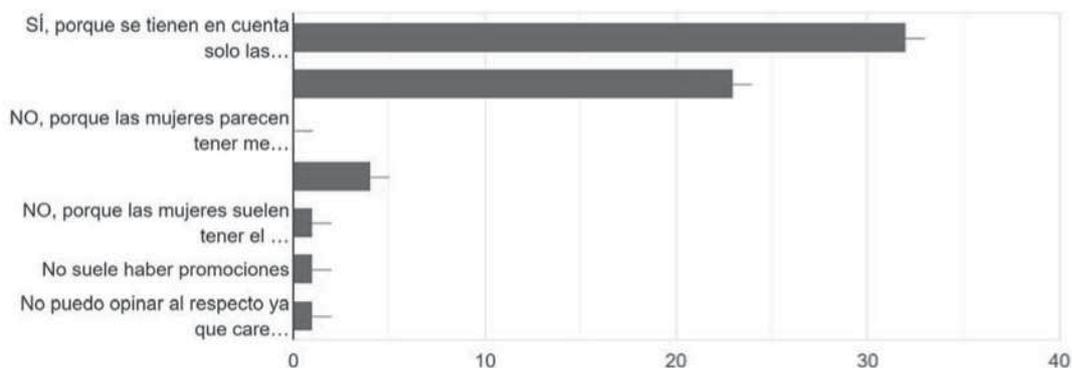
Hombres y mujeres, ¿tienen las mismas posibilidades de FORMACIÓN en esta empresa?

52 respuestas



Hombres y mujeres, ¿PROMOCIONAN por igual en esta empresa?

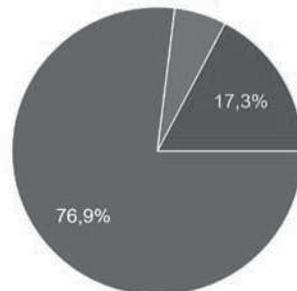
52 respuestas



D. CONDICIONES DE TRABAJO EN ESTA EMPRESA

¿Piensas que en esta empresa los hombres y las mujeres cobran lo mismo para puestos de trabajo iguales?

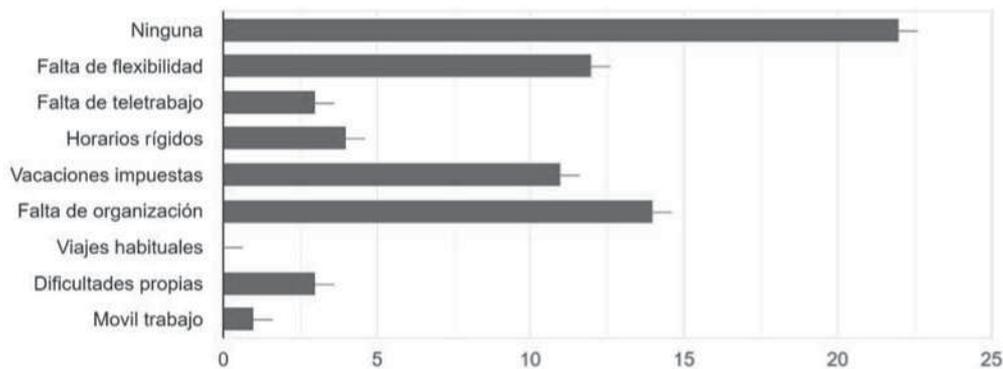
52 respuestas



- Sí, solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales
- NO, las mujeres están en general menos valoradas
- NO, las mujeres no son tan competentes
- NO, los hombres no son tan competentes
- NO LO SÉ, no hay suficiente transparencia salarial

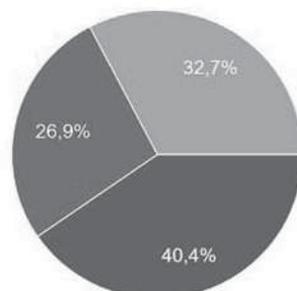
¿Qué dificultades concretas tienes para conciliar tu vida laboral con la personal y familiar?

52 respuestas



¿Crees que en esta empresa se valora más el tiempo que se pasa en el trabajo que en el rendimiento del mismo?

52 respuestas



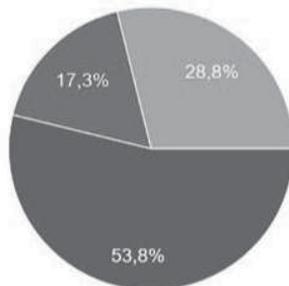
- NO, la empresa valora sobre todo el rendimiento
- Sí, hay casos de control intenso sobre el horario
- Sí, conozco casos que se quedan en el puesto sin estar rindiendo... para cumplir el horario



E. PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

En caso de sufrir algún tipo de acoso, ¿sabrías a quién dirigirte para denunciarlo y solucionar la situación?

52 respuestas

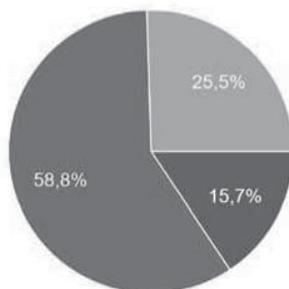


- Sí, de alguna manera sabría cómo hacerlo
- Sí, porque hay un protocolo establecido para ello
- No, nunca me han informado

F. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

¿Crees que esta empresa utiliza a veces lenguaje sexista (web, anuncios, comunicados...)?

51 respuestas



- Sí
- No
- No sé

G. POSIBILIDADES DE MEJORA EN LA EMPRESA

Describe cuantas iniciativas consideres serían interesantes para mejorar la situación de igualdad, si cabe, en esta empresa

18 respuestas

Unificar tipos de contrato no de mujeres y hombres sino entre hombres contratados para distintas áreas de trabajo.

Equilibrar hombres y mujeres

Formación en horario laboral
Motivación laboral con mejoras por rendimiento o antigüedad

Horario mas flexible

Pagar adecuadamente a las mujeres de la empresa y mejorar la conciliación.

Promover la formación a nivel local mediante cursos, para dar a conocer las labores de la empresa y contactar con centros de formación profesional para realizar prácticas.



1. Formación dentro de horario laboral.
2. Motivar al trabajador.
3. No apagar fuego con más fuego.
4. Ofrecer teletrabajo.
5. Mejor gestión de las vacaciones.
6. Mejorar la gestión general de la empresa.

Motivación al trabajador

Ninguna

Igualdad laborar entre sexos

Todas las citadas anteriormente

Convenio o Acuerdo: GRUPO CARTUJA, S.C.A,

Expediente: 21/11/0001/2021

Fecha: 01/02/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21100262112021.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA EMPRESA GRUPO CARTUJA, S.C.A.

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA EMPRESA GRUPO CARTUJA, S.C.A., que fue suscrito con fecha 24 de noviembre de 2020 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre; en el art. 2.1 f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito,

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del plan de igualdad mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

0 INDICE

1 INTRODUCCIÓN

2 ESTRUCTURA DEL PLAN

3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

4 AGENTES IMPLICADOS

5 CONCEPTOS BÁSICOS

6 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

7 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

8 ÁMBITO DE APLICACIÓN

9 TEMPORALIDAD

10 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

11 OBJETIVOS Y ÁREAS DE TRABAJO

12 ACTUACIONES

13 CRONOGRAMA

14 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

15 ANEXOS

- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- ACTA DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD
- ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD
- ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
- NOMBRAMIENTO PARA EL REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD
- GRÁFICOS DE DIAGNÓSTICO
- RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS TRABAJADORES

1 INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad (2021 - 2024) entre Mujeres y Hombres de la empresa GRUPO CARTUJA, S.C.A., es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la empresa. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad y a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo para las “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. se establece 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.



Además de por imperativo legal, teniendo en cuenta que la organización cuenta con una plantilla de alrededor de 300 personas, la Dirección, junto con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundará en el incremento de la productividad en la empresa.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la empresa no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas.

Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, se presenta una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la empresa con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

2 ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de GRUPO CARTUJA, S.C.A. se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- Programa de Actuación. Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Transversal. Integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal.
- Activo y preventivo. Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- Colectivo e integrador. Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- Negociado. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la empresa y conjunto de la plantilla.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.





4 AGENTES IMPLICADOS

5 CONCEPTOS BÁSICOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la empresa, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad menciona las acciones positivas de la siguiente manera:

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

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.



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.

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

BARRERAS DE GÉNERO:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CONCILIACIÓN:

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD:

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN:

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.



DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DOBLE JORNADA LABORAL:

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

ESTEREOTIPO:

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

GÉNERO:

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

MACHISMO:

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

INDICADORES DE GÉNERO:

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE TRATO:

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

MICROMACHISMO:

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

ROLES DE GÉNERO:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN VERTICAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarías, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).



6 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

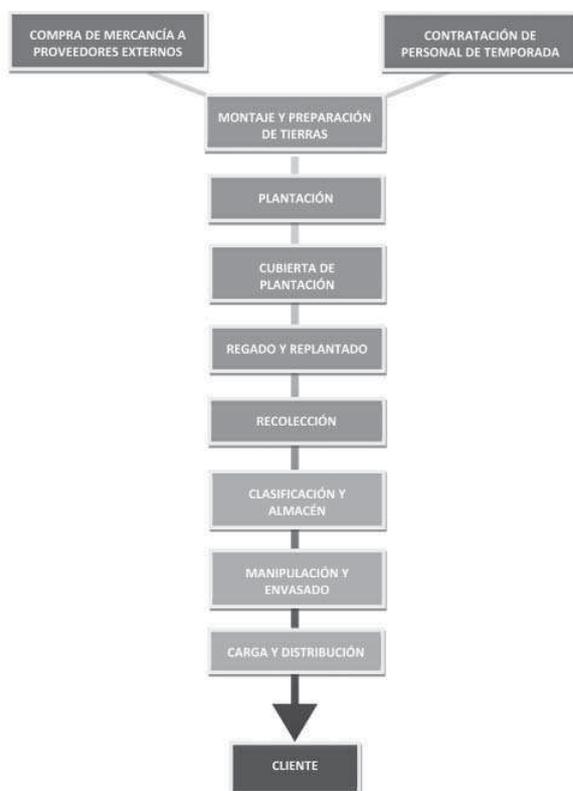
DATOS GENERALES

Denominación social:	GRUPO CARTUJA, S.C.A.
Denominación comercial:	GRUPO CARTUJA
Forma jurídica:	Sociedad Cooperativa Andaluza
CIF:	F21536974
Representante legal:	Manuel Moreno Gallinato
Dirección fiscal:	Calle Rábida, 6, 21800 Moguer (Huelva)
Centros de trabajo:	Finca La Rocina Ctra,483 El Rocío- Matalascañas Km 28,5, Almonte –Huelva.
Teléfono:	959370247
E-mail:	info@lacartujagrupo.com; rrrh@lacartujagrupo.com
Página web:	-
Sector:	-
Actividad:	Cultivo de otros árboles y arbustos frutales y frutos secos
CNAE:	0125 - Cultivo de otros árboles y arbustos frutales y frutos secos
Convenio laboral de aplicación:	CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES DEL CAMPO EN LA PROVINCIA DE HUELVA

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

GRUPO CARTUJA, S.C.A. dedica su actividad al cultivo, recolección, envasado y carga para su distribución de frutas y frutos, fresas y arándanos principalmente.

Estas actividades quedan definidas en el diagrama que a continuación se presenta:

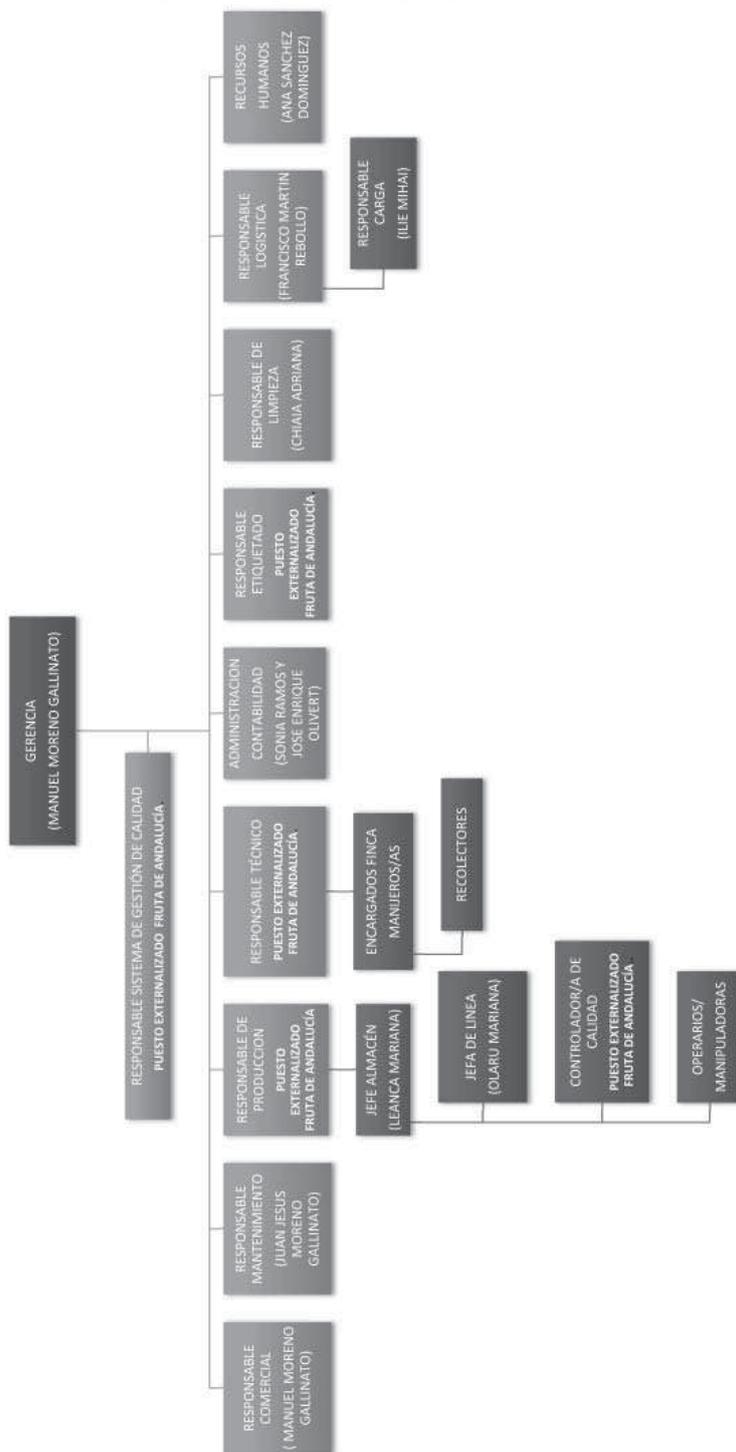


ORGANIGRAMA

El equipo humano está constituido aproximadamente por 750 personas (733 personas durante la redacción del presente Plan).

La plantilla está ampliamente cualificada y pone a la disposición del servicio toda su experiencia ofreciendo un servicio serio, centrado en la calidad, plazo y coste del producto, adaptándose a las necesidades del cliente y desarrollando constantemente nuevas soluciones para anticiparse a las necesidades del mercado.

La organización se desarrolla según el siguiente organigrama:



COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

El compromiso de la Dirección en materia de igualdad y la decisión de elaborar el Plan fue plasmada por la Dirección el 15 de junio de 2020 y comunicada a toda la plantilla días más tarde a través de los tablones de anuncio de la empresa.

En el apartado "Anexos" se adjunta COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se constituyó e inició las negociaciones destinadas a acordar el Plan de Igualdad el pasado 30 de julio de 2020.

En el apartado "Anexos" se adjunta ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Esta Comisión está formada paritariamente por dos representantes de la Dirección de GRUPO CARTUJA, S.C.A. y por otros dos representantes de las personas trabajadoras que constituyen la plantilla.

La representación de los trabajadores se realizó por asamblea general y selección mediante votación entre los trabajadores el pasado 30 de julio de 2020.

En el apartado "Anexos" se adjunta ACTA DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES.

7 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres prevé en su título IV capítulo 1 artículo 45 la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Este conjunto de medidas se debe negociar y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Más allá del estricto cumplimiento normativo que imponen los preceptos legales, GRUPO CARTUJA, S.C.A. proclama como principios la no discriminación y la igualdad de oportunidades y se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que sugiera conductas o prácticas de acoso laboral (mobbing), sexual o por razón de sexo.

En GRUPO CARTUJA, S.C.A. nos comprometemos a actuar estableciendo y desarrollando políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsando y fomentando medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

En el apartado "Anexos" se adjunta documento de COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

8 ÁMBITO DE APLICACIÓN

ÁMBITO TERRITORIAL

Este Plan de Igualdad es de aplicación a todo el territorio español para GRUPO CARTUJA, S.C.A.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que GRUPO CARTUJA, S.C.A. pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

ÁMBITO PERSONAL

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección o el personal que pueda contratarse por empresa temporal de trabajo e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.



9 TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de GRUPO CARTUJA, S.C.A. para cuatro años (2021-2024), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso de la Dirección	Junio de 2020
2.	Constitución Comité de Igualdad	Julio de 2020
3.	Diagnóstico de situación	Agosto - Septiembre de 2020
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Septiembre - Noviembre de 2020
5.	Aprobación del Plan de Igualdad	Noviembre-Diciembre de 2020
6.	Registro Plan de Igualdad	Diciembre de 2020 - Enero 2021
7.	Comunicación de aprobación del Plan de Igualdad a todas las partes interesadas	Enero 2021 – Febrero 2021
8.	Desarrollo y ejecución	Enero 2021 - Diciembre 2024
9.	Evaluación final	Diciembre 2024 - Enero 2025

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se llevarán a cabo las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación del siguiente plan, en su caso.

La temporalidad de las medidas o actuaciones propuestas se reflejan en el cronograma resumen incluido en el apartado correspondiente del plan.

10 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

OBJETIVO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre la empresa GRUPO CARTUJA, S.C.A., la cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en GRUPO CARTUJA, S.C.A. ha combinado varios tipos de fuentes recabando datos desagregados por sexo, distribuyendo cuestionarios anónimos cuyos resultados y sugerencias determinaron en buena medida las acciones positivas incluidas en este plan.

En cada una de las materias estudiadas, se disponen de tres posibles fuentes de información:

- Documentación previa aportada por la empresa. Se relaciona en los anexos a este plan.
- Información elaborada por la empresa. Los datos tratados en el diagnóstico han sido recopilados y facilitados por GRUPO CARTUJA, S.C.A. para la obtención de resultados.
- Encuesta a los trabajadores. Se citan los resultados en el diagnóstico, si bien, se aporta la totalidad de resultados obtenidos en los anexos a este plan.

RESULTADOS

Como punto de partida se analiza el sentir básico de la plantilla sobre los temas relacionados con la igualdad. Para ello, se ha hecho uso de encuestas a los trabajadores, las cuales reportan diferentes conclusiones sobre este aspecto. Los resultados de encuestas se adjuntan en el anexo al plan.

Estas encuestas se han hecho llegar a la totalidad de los trabajadores de GRUPO CARTUJA, S.C.A. La cumplimentación de dichas encuestas ha sido voluntaria y se ha realizado de manera anónima mediante la aplicación Google Drive, facilitando un enlace de acceso a todos los trabajadores o impresas en papel.

Como resultado se ha recibido un total de 35 encuestas cumplimentadas, las cuales suponen el 5% de la plantilla aproximadamente.



Dado que la campaña de recolección ha terminado con anterioridad a la redacción del plan y muchas personas trabajadoras han retornado a su país de origen no ha sido posible obtener una mayor respuesta. No obstante, se presentan los datos obtenidos y se espera que en futuras actualizaciones del plan pueda obtenerse una muestra más representativa.

Respecto a los datos generales de los trabajadores encuestados se obtienen los siguientes datos:

¿Cuál dirías que es tu posición laboral?	HOMBRES	MUJERES
Puesto directivo	0,00%	0,00%
Mando intermedio	21,43%	23,81%
Miembro del resto de la plantilla	78,57%	76,19%
Edad (año de nacimiento)	HOMBRES	MUJERES
De 1950 a 1960	0,00%	0,00%
De 1961 a 1970	21,43%	19,05%
De 1971 a 1980	57,14%	61,90%
De 1981 a 1990	21,43%	4,76%
De 1991 a 2000	0,00%	14,29%
A partir del año 2000	0,00%	0,00%
¿Cuántos años llevas trabajando en la empresa?	HOMBRES	MUJERES
Menos de 1 años	14,29%	9,52%
Entre 1 y 3 años	85,71%	85,71%
Entre 3 y 5 años	0,00%	4,76%
Más de 5 años	0,00%	0,00%
¿Cuánto cobras en NETO en todo un año?	HOMBRES	MUJERES
Menos de 12.000 €	0,00%	0,00%
Entre 12.000 y 18.000 €	85,71%	76,19%
Entre 18.000 y 30.000 €	14,29%	23,81%
Más de 30.000 €	0,00%	0,00%
Situación familiar	HOMBRES	MUJERES
Somos familia monoparental (la familia depende básicamente de mí, no comparto responsabilidades con otra persona)	14,29%	23,81%
Hijos menores de tres años: 1	28,57%	19,05%
Hijos menores de tres años: 2	14,29%	14,29%
Hijos entre tres y dieciocho años: 1	28,57%	23,81%
Hijos entre tres y dieciocho años: 2	0,00%	4,76%
Hijos entre tres y dieciocho años: más de 2	0,00%	0,00%
Tengo algún hijo mayor de 18 años	7,14%	4,76%
Tengo alguna persona adulta con dependencia o discapacidad a mi cargo	0,00%	0,00%
Otro:	0,00%	0,00%

Sobre la principal DIFICULTAD que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral las respuestas de la plantilla se resumen de la siguiente manera:

Tanto en España como en tu comunidad, los datos indican una peor situación laboral de mujeres respecto a hombres. ¿Cuál de estas circunstancias te parece que es más RELEVANTE para dificultar el acceso o la permanencia de las mujeres en el mercado laboral?	HOMBRES	MUJERES
La maternidad	85,71%	80,95%
Las responsabilidades domésticas en general	14,29%	14,29%



Mal ambiente ante la presencia de mujeres en ciertos puestos	0,00%	0,00%
Rechazo de las mujeres a desempeñar ciertos trabajos	0,00%	4,76%
La opinión del empresariado respecto al trabajo que pueden desempeñar las mujeres	0,00%	0,00%

Sobre la solución a la situación, también se aportan las siguientes ideas:

Para ti, ¿cuál de estas sería una solución mejor para mejorar esta situación?	HOMBRES	MUJERES
Mejores leyes sobre igualdad	14,29%	4,76%
Mejor educación en igualdad en la escuela	7,14%	9,52%
Facilitando el acceso laboral de mujeres a todas las profesiones	71,43%	85,71%
Mejor reparto de las responsabilidades domésticas	7,14%	0,00%

Respecto a la colaboración de GRUPO CARTUJA, S.C.A. en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la mayoría de la plantilla, tanto hombres como mujeres, piensa que este tema no tiene nada que ver con las empresas.

¿Es misión de la empresa colaborar en la igualdad de oportunidades?	HOMBRES	MUJERES
Sí	21,43%	28,57%
No, este tema no tiene nada que ver con las empresas	78,57%	71,43%

El 21% de hombres y el 29% de mujeres sí piensa que es misión de la empresa colaborar en la igualdad de oportunidades. De ellos, las medidas posibles más valoradas son las siguientes:

Si has respondido que "Sí" a la pregunta anterior, ¿cuál o cuáles de estas medidas crees que ayudarían a mejorar la situación de desigualdad?	HOMBRES	MUJERES
Facilitando el acceso laboral a la empresa en condiciones de absoluta igualdad	50,00%	0,00%
Facilitando la conciliación de vida laboral y familiar / personal	25,00%	33,33%
Conociendo mejor las necesidades de las personas de la plantilla para cada puesto	25,00%	88,89%
Participar en programas específicos	0,00%	0,00%
Otro:	0,00%	0,00%

Los resultados obtenidos a partir de la información aportada por la empresa se han representado a través de tablas y gráficos. Los gráficos se adjuntan en el anexo a este plan.

A continuación, se analizan los resultados obtenidos para los diferentes aspectos estudiados.

A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

De la documentación previa aportada por la empresa y las entrevistas realizadas con Gerencia y la persona responsable de RRHH, se extrae que no existe una sistemática definida de publicación de ofertas de empleo y proceso de selección, ya que son los mismos temporeros/as los que solicitan empleo antes del inicio de la temporada de recogida y normalmente suelen ser las mismas personas todos los años.

Los candidatos seleccionados acceden a su puesto por la confianza y el conocimiento previo que de su experiencia o CV se tiene y se valora positivamente su rendimiento mediante un periodo de prueba.



En base a la información elaborada por la empresa podemos extraer los siguientes datos:

INCORPORACIONES DEL ÚLTIMO AÑO POR CATEGORÍA				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Dirección-Rble Comercial	0	0	0	0
Dirección-Rble. Administración	0	0	0	0
Dirección-Rble.Mantenimiento	0	0	0	0
Rble. RRHH	0	0	0	0
Técnico Administrativo	0	0	0	0
Rble. Logística	0	0	0	0
Rble. Carga	0	0	0	0
Rble. Limpieza	0	0	0	0
Encargado de finca-Manijero	0	0	0	0
Jefe de Línea	0	0	0	0
Jefe de Almacén	0	0	0	0
Manipuladores	1	0	1	2
Recolectores	26	31	57	95
Operarios (almacén, conductores, tractoristas, aplicadores fitosanitarios)	0	2	2	3
TOTAL POR SEXO	27	33	60	
PORCENTAJE POR SEXO	45	55		

Durante el año de estudio se han realizado 60 incorporaciones (27% mujeres y 33% hombres) de nuevos trabajadores. No se han contabilizado los trabajadores recurrentes de cada año.

Los puestos de trabajo que se amplían son básicamente puestos sin excesiva cualificación y como resultado de la temporalidad de la actividad: recolectores (95%) y en menor grado manipuladores y otros operarios (almaceneros, conductores, tractoristas y aplicadores de fitosanitarios).

Respecto a cada género y a la temporalidad, la empresa no hace distinción de género y predomina la contratación temporal a tiempo completo.

INCORPORACIONES DEL ÚLTIMO AÑO POR TIPO DE CONTRATO				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Indefinido a Tiempo Completo	0	0	0	0
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0	0	0
Indefinido Discontinuo a Tiempo Completo	0	0	0	0
Indefinido Discontinuo a Tiempo Parcial	0	0	0	0
Temporal a Tiempo Completo	27	33	60	100
Temporal a Tiempo Parcial	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	27	33	60	
PORCENTAJE POR SEXO	45	55		

La encuesta a los trabajadores nos indica que un 93% de hombres y un 86% de mujeres opinan que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en esta empresa, ya que sólo se tienen en cuenta las capacidades profesionales. Así mismo, un 10% de las mujeres opina que la selección se realiza con pruebas objetivas.

Tan sólo un 7% de los hombres y un 14% de las mujeres opina que no, mayoritariamente porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por hombres y otros por mujeres.

Esta y otras opiniones se resumen en la siguiente tabla:



En los procesos de selección de esta empresa, ¿crees que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en todos los puestos?	HOMBRES	MUJERES
SÍ, porque se tienen en cuenta solo las capacidades profesionales	92,86%	85,71%
SÍ, porque las selecciones se realizan con pruebas objetivas	0,00%	9,52%
NO, porque las responsabilidades familiares pesan en contra de las mujeres	0,00%	0,00%
NO, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por hombres y otros por mujeres	7,14%	14,29%
NO, porque las mujeres no suelen tener preparación adecuada para el tipo de puestos de esta empresa	0,00%	0,00%
Otro:	0,00%	0,00%
Sí, no he percibido lo contrario	0,00%	0,00%

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Como documentación previa aportada por la empresa, se puede extraer el organigrama de la misma que se incluye en un apartado anterior.

Para simplificar la jerarquización y distribución de la plantilla se plantea una distribución de puestos en base a las categorías profesionales, tal como se aprecia en las conclusiones a continuación extraídas de la información elaborada por la empresa y a la que corresponden las siguientes informaciones.

La plantilla está compuesta por 434 mujeres (59%) y 299 hombres (41%).

Las categorías profesionales que aglutinan mayor porcentaje de la plantilla son los/as recolectores/as (88%), los/as manipuladores/as (7%), los encargados de finca/manijeros (2%) y los técnicos/as administrativos/as (1%). El resto de categorías se encuentran por debajo del 1%. En todas las categorías predominan las mujeres frente a los hombres.

De mayor a menor porcentaje, los hombres que componen la plantilla ocupan principalmente los puestos de recolección, operarios (almaceneros, conductores, tractoristas y aplicadores de fitosanitarios) y manipulación. Se observa que determinados puestos como los operarios y responsables o mandos intermedios los ocupan hombres con exclusividad frente a mujeres.

Las mujeres y en igual orden ocupan principalmente los puestos de recolección, manipulación y encargadas de finca/manijeras. Se observa que determinados puestos de administración, limpieza y mandos intermedios de rango inferior los ocupan mujeres con exclusividad frente a hombres.

PLANTILLA DESAGREGADA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Dirección-Rble Comercial	0	1	1	0
Dirección-Rble. Administración	1	0	1	0
Dirección-Rble.Mantenimiento	0	1	1	0
Rble. RRHH	1	0	1	0
Técnico Administrativo	4	0	4	1
Rble. Logística	0	1	1	0
Rble. Carga	0	1	1	0
Rble. Limpieza	1	0	1	0
Encargado de finca-Manijero	11	0	11	2
Jefe de Línea	2	0	2	0
Jefe de Almacén	1	0	1	0
Manipuladores	47	1	48	7
Recolectores	366	277	643	88
Operarios (almacén, conductores, tractoristas, aplicadores fitosanitarios)	0	17	17	2
TOTAL POR SEXO	434	299	733	
PORCENTAJE POR SEXO	59	41		



Respecto a la edad de la plantilla, los rangos de edad que engloban mayores porcentajes de personal son de 31 a 40 años (32%), de 41 a 50 años (30%) y de 21 a 30 años (23%). El resto de rangos no alcanza el 10%.

Tanto hombres, como mujeres se encuentran mayoritariamente en la franja entre 21 y 50 años.

PLANTILLA DESAGREGADA POR EDAD				
	Mujeres	Hombres	Total	%
≤ 20 años	17	25	42	6
Entre 21-30 años	79	88	167	23
Entre 31-40 años	141	94	235	32
Entre 41-50 años	147	75	222	30
Entre 51-60 años	48	16	64	9
> 60 años	2	1	3	0
TOTAL POR SEXO	434	299	733	
PORCENTAJE POR SEXO	59	41		

Respecto a la estabilidad en la contratación y dada la temporalidad de la actividad agrícola, la mayoría de la plantilla (tanto hombres como mujeres) dispone de una antigüedad inferior a 1 año (casi el 100%). Si bien, suelen ser contratados todos los años.

El resto de la plantilla no supera una antigüedad de 5 años debido a la reciente creación de la empresa.

No existen diferencias notables entre hombres y mujeres respecto a su antigüedad.

PLANTILLA DESAGREGADA POR ANTIGÜEDAD				
	Mujeres	Hombres	Total	%
≤ 1 año	433	297	730	100
Entre 2-3 años	0	0	0	0
Entre 4-5 años	1	2	3	0
> 5 años	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	434	299	733	
PORCENTAJE POR SEXO	59	41		

De la información aportada por la empresa se extrae que no existe una guía donde se especifiquen las directrices de contratación de personal en cada uno de los puestos.

C. FORMACIÓN

En la documentación previa aportada por la empresa podemos observar que durante el año de estudio no se han impartido acciones formativas por lo que no es posible evaluar este aspecto.

En relación a la formación en igualdad, se observa que no existe formación al respecto en ambos sexos.

La encuesta a los trabajadores nos trasmite los siguientes resultados:

Hombres y mujeres, ¿tienen las mismas posibilidades de formación en esta empresa?	HOMBRES	MUJERES
SÍ, porque a la empresa le interesa que todo el mundo se forme.	100,00%	95,24%
SÍ, porque se atienden por igual todas las peticiones	7,14%	4,76%
NO, porque se realizan habitualmente fuera del horario laboral	0,00%	0,00%
NO, porque la formación suele ser en puestos ocupados mayoritariamente por hombres	0,00%	0,00%
NO, porque la formación suele ser en puestos ocupados mayoritariamente por mujeres	0,00%	0,00%



El 100% de la plantilla piensa que a la empresa le interesa que todo el mundo se forme y se atienden por igual todas las peticiones.

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

De la documentación previa aportada por la empresa y de la Información elaborada por la empresa se concluye que la empresa opta en primer lugar por la promoción interna.

Dichas vacantes se publican en el tablón de anuncios de la empresa. No obstante, no existe ningún procedimiento donde se establezca la sistemática para comunicar dichas vacantes y la postulación por parte de la plantilla.

En el último año se no se han producido promociones internas, debido a la temporalidad de la actividad y a que la mayoría de la plantilla es temporal.

La encuesta a los trabajadores nos trasmite los siguientes resultados:

Hombres y mujeres, ¿promocionan por igual en esta empresa?	HOMBRES	MUJERES
SÍ, porque se tienen en cuenta solo las capacidades profesionales	92,86%	85,71%
SÍ, porque se motiva tanto a mujeres como a hombres	14,29%	9,52%
NO, porque las mujeres parecen tener menos disponibilidad	0,00%	0,00%
NO, porque se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad	0,00%	4,76%
NO, porque las mujeres suelen tener el menos interés	0,00%	0,00%
Otro:	0,00%	0,00%

Casi el 100% de la plantilla piensan que promocionan por igual hombres y mujeres en esta empresa porque se tienen en cuenta solo las capacidades profesionales, el 14% de los hombres y el 10% de las mujeres piensa que se motiva tanto a hombres como a mujeres y tan solo el 5% de las mujeres piensa que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.

¿Cuántas veces consideras que has promocionado en la empresa?	HOMBRES	MUJERES
Nunca	42,86%	47,62%
Entre 1 y 3 veces	50,00%	52,38%
Entre 3 y 5 veces	7,14%	0,00%
Más de 5 veces	0,00%	0,00%

El 43% de los hombres y el 48% de las mujeres encuestadas nunca ha promocionado en esta empresa y el 50% de hombres y el 52% de mujeres encuestadas ha promocionado al menos una vez. Tan sólo el 7% de hombres ha promocionado más de 3 veces.

E. CONDICIONES DE TRABAJO

La información elaborada por la empresa permite concluir que el 96% de la plantilla dispone de contratación temporal a tiempo completo, sin hacer distinción por sexo.

El 3% de la plantilla es indefinida discontinua a tiempo completo (el 90% son mujeres) y menos del 1% son autónomos (dirección).

PLANTILLA DESAGREGADA POR TIPO DE CONTRATO				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Autónomos	1	2	3	0
Indefinido a Tiempo Completo	0	0	0	0
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0	0	0
Indefinido Discontinuo a Tiempo Completo	24	1	25	3
Indefinido Discontinuo a Tiempo Parcial	0	0	0	0



Temporal a Tiempo Completo	409	296	705	96
Temporal a Tiempo Parcial	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	434	299	733	
PORCENTAJE POR SEXO	59	41		

Respecto a horario y duración de la jornada, en la encuesta a los trabajadores se pueden observar las siguientes respuestas:

¿Crees que en esta empresa se valora más el tiempo que se pasa en el trabajo que en el rendimiento del mismo?	HOMBRES	MUJERES
NO, la empresa valora sobre todo el rendimiento	92,86%	61,90%
SÍ, hay casos de control intenso sobre el horario	7,14%	23,81%
SÍ, conozco casos que se quedan en el puesto sin estar rindiendo... para cumplir el horario	0,00%	14,29%
Otro:	0,00%	0,00%

La mayoría de la plantilla considera que la empresa valora sobre todo el rendimiento (93% hombres y 62% mujeres). Si bien, el 24% de mujeres y el 7% de hombres considera que hay control intenso sobre el horario.

Un 14% de mujeres considera que hay personas trabajadoras que se quedan en el puesto de trabajo sin estar rindiendo para cumplir el horario.

F. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONA, FAMILIAR Y LABORAL.

De la documentación previa aportada por la empresa no se obtiene mucha más información aparte del estricto cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de aplicación y la legislación vigente en temas de igualdad.

No obstante, en base a la información elaborada por la empresa se puede observar que los únicos porcentajes de bajas temporales se producen son por incapacidad temporal por enfermedad y accidente con un 50% en ambos casos y mayoritariamente mujeres. No obstante, el número de bajas totales respecto al número de trabajadores es mínimo (tan solo 8 bajas en 1 año con 733 trabajadores).

BAJAS TEMPORALES Y PERMISOS DEL ÚLTIMO AÑO				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Incapacidad Temporal por Accidente	3	1	4	50
Incapacidad Temporal por Enfermedad	3	1	4	50
Maternidad /Paternidad	0	0	0	0
Adopción o acogimiento	0	0	0	0
Riesgo durante el embarazo	0	0	0	0
Reducción de jornada por lactancia o cuidado de hijos	0	0	0	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0	0	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0	0	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijos o familiar	0	0	0	0
Excedencia voluntaria	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	6	2	8	
PORCENTAJE POR SEXO	75	25		

Así mismo se observa que el 29% de la plantilla no tiene hijos, el 52% tiene 1 hijo y el 17% tiene 2 hijos. Dada la temporalidad en la contratación es coherente que no se identifiquen bajas temporales relacionadas con la maternidad o paternidad.



PLANTILLA DESAGREGADA POR N.º DE HIJOS				
	Mujeres	Hombres	Total	%
No tiene hijos	148	68	216	29
1 hijo	190	190	380	52
2 hijos	85	43	128	17
3 hijos	4	5	9	1
4 hijos	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	427	306	733	
PORCENTAJE POR SEXO	58	42		

Respecto a las bajas definitivas, el 97% de las bajas definitivas se han producido por finalización de contrato temporal y el 3% por bajas de contratos indefinidos discontinuos por inactividad. En ambos casos no se hace distinción entre hombres y mujeres.

BAJAS DEFINITIVAS DEL ÚLTIMO AÑO				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Jubilación	0	0	0	0
Despido	0	0	0	0
Finalización del contrato temporal	405	296	701	97
Cese voluntario	0	0	0	0
Cese por personas a cargo	0	0	0	0
No superar el periodo de prueba	0	0	0	0
Cese por incapacidad permanente	0	0	0	0
Bajas de indefinidos discontinuos por inactividad	24	1	25	3
TOTAL POR SEXO	429	297	726	
PORCENTAJE POR SEXO	59	41		

A este respecto, la encuesta a los trabajadores traduce como principales problemas de conciliación los que se observan a continuación:

¿Qué dificultades concretas tienes para conciliar tu vida laboral con la personal y familiar?	HOMBRES	MUJERES
Ninguna	78,57%	52,38%
Falta de flexibilidad	0,00%	0,00%
Falta de teletrabajo	0,00%	4,76%
Horarios rígidos	7,14%	9,52%
Vacaciones impuestas	0,00%	4,76%
Falta de organización	0,00%	4,76%
Viajes habituales	0,00%	4,76%
Dificultades propias	14,29%	23,81%
Otro:	0,00%	0,00%

La mayoría de los hombres indica que no tiene ninguna dificultad (79%), si bien reflejan su malestar por horarios rígidos.

Respecto a mujeres el 52% indica que no tiene ninguna dificultad, pero se refleja el malestar por la falta de teletrabajo, horarios rígidos, vacaciones impuestas, falta de organización y viajes habituales (entre el 5 y el 10%). Al igual que en hombres, la mayor dificultad que se expresa es el horario rígido.



Así mismo también se reflejan dificultades propias, en mayor porcentaje de mujeres que en hombres, resultado que es lógico debido a que la plantilla se compone de mayor número de mujeres y muchas de ellas tienen hijos.

G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

De la información elaborada por la empresa se puede concluir, que en la plantilla de GRUPO CARTUJA, S.C.A. predominan las mujeres: mujeres (59%) y hombres (41%). En concreto, son 434 mujeres frente a 299 hombres.

De mayor a menor porcentaje, los hombres que componen la plantilla ocupan principalmente los puestos de recolección, operarios (almaceneros, conductores, tractoristas y aplicadores de fitosanitarios) y manipulación. Se observa que determinados puestos como los operarios y responsables o mandos intermedios los ocupan hombres con exclusividad frente a mujeres.

Las mujeres y en igual orden ocupan principalmente los puestos de recolección, manipulación y encargadas de finca/manijeras. Se observa que determinados puestos de administración, limpieza y mandos intermedios de rango inferior los ocupan mujeres con exclusividad frente a hombres.

PLANTILLA DESAGREGADA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Dirección-Rble Comercial	0	1	1	0
Dirección-Rble. Administración	1	0	1	0
Dirección-Rble.Mantenimiento	0	1	1	0
Rble. RRHH	1	0	1	0
Técnico Administrativo	4	0	4	1
Rble. Logística	0	1	1	0
Rble. Carga	0	1	1	0
Rble. Limpieza	1	0	1	0
Encargado de finca-Manijero	11	0	11	2
Jefe de Línea	2	0	2	0
Jefe de Almacén	1	0	1	0
Manipuladores	47	1	48	7
Recolectores	366	277	643	88
Operarios (almacén, conductores, tractoristas, aplicadores fitosanitarios)	0	17	17	2
TOTAL POR SEXO	434	299	733	
PORCENTAJE POR SEXO	59	41		

H. RETRIBUCIONES

A partir de la documentación previa aportada por la empresa y de la información elaborada por la empresa se analiza la retribución salarial por intervalos generales y por días trabajados (peonadas), así como por nivel jerárquico.

Se observa:

- Que el 66% de la plantilla se encuentra en el rango entre 60 y 70 euros la peonada, el 16% entre 50 y 60 euros la peonada, el 16% en más de 70 euros la peonada y el 3% entre 40 y 50 euros la peonada.
- Que las retribuciones aumentan conforme aumenta el nivel jerárquico dentro de la empresa para ambos sexos.
- Que los directivos disponen de un salario ligeramente inferior en hombres respecto a mujeres. Los datos recopilados no permiten extraer una conclusión aclaratoria.
- Que hay un porcentaje de mandos intermedios (técnicos administración, responsable de limpieza, responsable de logística, responsable de RRHH), que disponen de un salario ligeramente inferior en hombres respecto a mujeres. Si bien, esto se debe a que determinados puestos ocupados por mujeres requieren mayor formación académica.



- Que hay un porcentaje de trabajadores/as especialistas(jefe de almacén, encargados de finca-manijeros, responsable de carga, jefe de línea)que disponen de un salario ligeramente superior en hombres respecto a mujeres. Si bien, se debe a que muchas mujeres ocupan puestos de rango inferior como mando intermedio.
- Que existe diversidad de rangos retributivos en trabajadores/as de baja cualificación (manipuladores, recolectores y operarios). Los datos recopilados no permiten extraer una conclusión aclaratoria.

PLANTILLA DESAGREGADA POR BANDAS SALARIALES (SALARIO BRUTO/PEONADA)				
	Mujeres	Hombres	Total	%
< 30 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 30-40 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 40-50 euros/peonada	13	8	21	3
Entre 50-60 euros/peonada	63	51	114	16
Entre 60-70 euros/peonada	279	202	481	66
> 70 euros/peonada	79	38	117	16
TOTAL POR SEXO	434	299	733	
PORCENTAJE POR SEXO	59	41		
PLANTILLA DESAGREGADA POR BANDAS SALARIALES (SALARIO BRUTO/PEONADA) Y NIVEL JERÁRQUICO				
	Dirección		Mandos intermedios	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
< 30 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 30-40 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 40-50 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 50-60 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 60-70 euros/peonada	0	2	2	0
> 70 euros/peonada	1	0	4	1
TOTAL POR SEXO	1	2	6	1
PORCENTAJE POR SEXO	33	67	86	14
	Especialistas		Baja cualificación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
< 30 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 30-40 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 40-50 euros/peonada	3	0	10	8
Entre 50-60 euros/peonada	2	0	61	51
Entre 60-70 euros/peonada	3	0	274	200
> 70 euros/peonada	6	1	68	36
TOTAL POR SEXO	14	1	413	295
PORCENTAJE POR SEXO	93	7	58	42

Con respecto a las encuestas a los trabajadores se pueden observar las siguientes opiniones:

¿Piensas que en esta empresa los hombres y las mujeres cobran lo mismo para puestos de trabajo iguales?	HOMBRES	MUJERES
SÍ, solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales	100,00%	90,48%
NO, las mujeres están en general menos valoradas	0,00%	0,00%
NO, las mujeres no son tan competentes	0,00%	0,00%
NO, los hombres no son tan competentes	0,00%	0,00%
NO LO SÉ, no hay suficiente transparencia salarial	0,00%	9,52%



El 100% de los hombres y el 90% de las mujeres piensa que solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales en la asignación de salario, mientras que el 10% de las mujeres opina que no existe suficiente transparencia salarial para poder valorar.

La empresa no dispone de una Política de retribuciones ni criterios establecidos para el cálculo de retribuciones más allá de lo establecido en el convenio de referencia.

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A este respecto, de la documentación previa aportada por la empresa se puede observar que la empresa no dispone de Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Si bien, existe un Protocolo antiviolencia en varios idiomas donde la empresa declara los principios, objetivos y compromisos en este aspecto y una Política de Responsabilidad Social Corporativa.

En la encuesta a los trabajadores se expresan ante la posible situación de acoso las siguientes opiniones.

En caso de sufrir algún tipo de acoso, ¿sabrías a quién dirigirte para denunciarlo y solucionar la situación?	HOMBRES	MUJERES
Sí, de alguna manera sabría cómo hacerlo	14,29%	23,81%
Sí, porque hay un protocolo establecido para ello	85,71%	76,19%
No, nunca me han informado	0,00%	0,00%

J. OTROS ASPECTOS Y CONSIDERACIONES

Respecto a comunicaciones, no se dispone de un Plan de comunicación y difusión interna, si bien, la empresa traslada las iniciativas e información de interés mediante tablón de anuncios, email, grupos laborales de WhatsApp, tableros de anuncio y a través de los responsables de cada área

Así mismo, la plantilla tiene a su disposición un buzón de sugerencias donde pueden comunicar de forma anónima los problemas de seguridad, integridad, calidad y legalidad del producto.

Respecto al uso de lenguaje sexista por parte de la empresa, no se observa nada relevante que destacar del estudio de la documentación previa aportada por la empresa.

En la encuesta a los trabajadores se expresan las siguientes opiniones:

¿Crees que esta empresa utiliza a veces lenguaje sexista (web, anuncios, comunicados...)?	HOMBRES	MUJERES
Sí	0,00%	0,00%
No	100,00%	90,48%
No sé	0,00%	9,52%

Sobre iniciativas generales que se consideran que ayudarían a la igualdad en la empresa, las personas trabajadoras encuestadas citan las siguientes:

- Mejora de la gestión de la plantilla y de la jornada laboral

11 OBJETIVOS Y ÁREAS DE TRABAJO

OBJETIVOS GENERALES

- Elaborar el I Plan de empresa para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación de la empresa, durante el periodo 2021-2024.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la entidad, así como en lo concerniente a retribuciones, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, formación, clasificación profesional y promociones de todas las personas trabajadoras.



- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones por razones de sexo.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual en pro de ambos sexos, así como la utilización de un lenguaje no sexista.
- Eliminar cualquier barrera de acceso por razón de sexo a puestos laborales en los que las mujeres estén infrarrepresentadas.

ÁREAS DE TRABAJO

Para cada área de trabajo, además del análisis realizado se listan a continuación los objetivos específicos que se consideran. Así mismo, se indica la referencia de las actuaciones que permitirán la consecución de dichos objetivos.

Las actuaciones serán debidamente descritas en capítulo específico, así como su cronograma.

A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CONSIDERACIONES

A razón de los resultados obtenidos en el diagnóstico en esta área, durante el último año han formado parte de la plantilla 733 personas, concretamente, 434 mujeres (59%) y 299 hombres (41%).

En el último año se han producido 60 incorporaciones (27% mujeres y 33% hombres). No se han contabilizado los trabajadores recurrentes de cada año.

Los datos obtenidos son predecibles dado el crecimiento de la empresa y al aumento de demanda de personal en época de plantado, recolección, manipulación y envasado.

Es por ello que los puestos que se amplían son principalmente puestos sin excesiva cualificación y como resultado de la temporalidad de la actividad: recolectores y en menor grado manipuladores y otros operarios (almaceneros, conductores, tractoristas y aplicadores de fitosanitarios).

Si bien, se puede vislumbrar el predominio de un género sobre otro en los puestos de manipuladores (principalmente mujeres) y en puestos de operarios (exclusivamente hombres) debido a roles y estereotipos de género que han sido asumidos en la sociedad para determinados puestos y en la escasez de mujeres con experiencia o disposición para ocupar determinados puestos.

Respecto al tipo de contratación, la empresa no hace distinción de género y predomina la contratación temporal a tiempo completo.

Para mejorar los resultados obtenidos, GRUPO CARTUJA, S.C.A. debe trabajar, por un lado, en las ofertas de trabajo y, por otro, en los procesos de selección, estableciendo medidas para intentar incorporar a mujeres y hombres en aquellas categorías donde se encuentran infrarrepresentados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO A1:	Realizar procesos transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
OBJETIVO A2:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
OBJETIVO A3:	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.
ACTUACIÓN 001	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.



ACTUACIÓN 003	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
ACTUACIÓN 007	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
ACTUACIÓN 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CONSIDERACIONES

Respecto a la edad, tanto hombres, como mujeres se encuentran en la franja entre 21 y 50 años.

Respecto a la estabilidad en la contratación, y dada la temporalidad de la actividad agrícola, la mayoría de la plantilla (tanto hombres como mujeres) dispone de una antigüedad inferior a 1 año, si bien, suelen ser contratados todos los años. No existen diferencias notables entre hombres y mujeres respecto a su antigüedad.

En base a los resultados del diagnóstico, se observa que las categorías que aglutinan mayor porcentaje de la plantilla son los/as recolectores/as y los/as manipuladores/as y, en menor porcentaje, los encargados de finca/manijeros y los técnicos administrativos. En todas estas categorías predominan las mujeres.

Los hombres que componen la plantilla ocupan principalmente los puestos de recolección, operarios (almaceneros, conductores, tractoristas y aplicadores de fitosanitarios) y manipulación. Se observa que determinados puestos como los operarios y responsables o mandos intermedios los ocupan hombres con exclusividad frente a mujeres.

Las mujeres que componen la plantilla ocupan principalmente los puestos de recolección, manipulación y encargadas de finca/manijeras. Se observa que determinados puestos de administración, limpieza y mandos intermedios de rango inferior los ocupan mujeres con exclusividad frente a hombres.

Es evidente que predomina un género sobre otro en determinadas categorías debido a roles y estereotipos de género que han sido asumidos en la sociedad para determinados puestos y en la escasez de mujeres con competencia, experiencia o disposición para ocupar determinados puestos.

Se detecta de nuevo la necesidad de establecer objetivos y medidas de mejora.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO B1:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
OBJETIVO B2:	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.
ACTUACIÓN 007	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.



ACTUACIÓN 013	Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo.
ACTUACIÓN 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad

C. FORMACIÓN

CONSIDERACIONES

La formación suele ser obligatoria porque va ligada a una necesidad de la empresa. La formación que se imparte va ligada a las tareas y responsabilidades que desempeña la plantilla, por lo que el personal es convocado en función de este criterio.

Durante el año de estudio no se ha impartido formación, por lo que no se ha podido evaluar este aspecto.

El 100% de la plantilla piensa que a la empresa le interesa que todo el mundo se forme y se atienden por igual todas las peticiones.

En relación a la formación en igualdad, se observa que no existe formación al respecto en ambos sexos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO C1:	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
OBJETIVO C2:	Garantizar la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas según los puestos ocupados.
OBJETIVO C3:	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran infrarrepresentadas.
ACTUACION 005	Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.
ACTUACION 010	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
ACTUACION 013	Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo.

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

CONSIDERACIONES

No se identifica ningún protocolo o procedimiento escrito en GRUPO CARTUJA, S.C.A. donde se establezca la sistemática para que el empleado puede expresar la voluntad de acceder a puestos de mayor jerarquía, ni las directrices a seguir para la promoción de empleados. Directamente la Dirección propone la promoción de trabajadores mediante reuniones con mandos intermedios o el trabajador lo comunica al Responsable de RRHH o a Dirección como mejora de condiciones.



En el último año se no se han producido promociones internas, debido a la temporalidad de la actividad y a que la mayoría de la plantilla es temporal.

Respecto al resultado de encuestas, más de la mitad de la plantilla ha promocionado alguna vez, si bien, se detecta que sólo son hombres los que han promocionado más de tres veces. Se refleja también en las encuestas un porcentaje de mujeres que piensa que se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad.

Para ello, se plantean una serie de objetivos pensados en dicha posibilidad dentro del alcance temporal del plan.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO D1:	Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
OBJETIVO D2:	Garantizar que la información relativa a los procesos de selección, plazas vacantes, alcance a todo el personal, mujeres y hombres.
ACTUACIÓN 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad

E. CONDICIONES DE TRABAJO

CONSIDERACIONES

Del diagnóstico se deriva que la mayoría de la plantilla (96%) dispone de contratación temporal a tiempo completo, mientras que el 3% de la plantilla es indefinida discontinua a tiempo completo. En este caso no existen diferencias entre sexos.

En este caso no son necesarios abordar objetivos que promuevan la igualdad, sino la mejora.

Respecto a los resultados de encuestas a la plantilla, se observa cierto malestar relacionado con el control intenso del horario y la valoración del rendimiento, manifestado sobre todo por mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO E1:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.
OBJETIVO E2:	Favorecer la retención del talento.
OBJETIVO E3:	Garantizar la igualdad de salario entre mujeres y hombres a igualdad de condiciones.
ACTUACIÓN 007	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
ACTUACIÓN 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad
ACTUACIÓN 053	Analizar la viabilidad de la implantación de la modalidad del teletrabajo en determinados puestos y en función de las posibilidades organizativas de la Entidad y de las necesidades de los servicios ofertados
ACTUACIÓN 065	Estudiar la posibilidad de flexibilizar el horario y compensar las horas de más y de menos cuando sea posible priorizando el rendimiento y la finalización de tareas



F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONA, FAMILIAR Y LABORAL

CONSIDERACIONES

Respecto a las bajas definitivas, el 97% de las bajas definitivas se han producido por finalización de contrato temporal y el 3% por bajas de contratos indefinidos discontinuos por inactividad. En ambos casos no se hace distinción entre hombres y mujeres.

Se puede observar que los únicos porcentajes de bajas temporales que se producen son por incapacidad temporal normalmente debido a enfermedad accidente con un 50% en ambos casos y mayoritariamente en mujeres. No obstante, el número de bajas totales respecto al número de trabajadores es mínimo (tan solo 8 bajas en 1 año con 733 trabajadores).

Dada la temporalidad en la contratación es coherente que no se identifiquen bajas temporales relacionadas con la maternidad o paternidad. Si bien, un elevado porcentaje de la plantilla tiene hijos.

El resultado de encuestas muestra que la mayoría de los hombres y mujeres no tienen ninguna dificultad con la conciliación familiar, si bien, se observa cierto malestar respecto a determinados problemas de conciliación: falta de teletrabajo, horarios rígidos, vacaciones impuestas, falta de organización y viajes habituales.

Así mismo también se reflejan dificultades propias, en mayor porcentaje de mujeres que en hombres, resultado que es lógico debido a que la plantilla se compone de mayor número de mujeres y muchas de ellas tienen hijos.

Se plantean los siguientes objetivos y mejoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO F1:	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
OBJETIVO F2:	Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
OBJETIVO F3:	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.
ACTUACIÓN 053	Analizar la viabilidad de la implantación de la modalidad del teletrabajo en determinados puestos y en función de las posibilidades organizativas de la Entidad y de las necesidades de los servicios ofertados
ACTUACIÓN 065	Estudiar la posibilidad de flexibilizar el horario y compensar las horas de más y de menos cuando sea posible priorizando el rendimiento y la finalización de tareas

G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

CONSIDERACIONES

Tal y como se ha descrito en apartados anteriores, se observa que hay categorías profesionales donde predomina un género sobre el otro.

Las mujeres que componen la plantilla ocupan principalmente los puestos de recolección, manipulación y encargadas de finca/manijeras. Se observa que determinados puestos de administración, limpieza y mandos intermedios de rango inferior los ocupan mujeres con exclusividad frente a hombres.

Es evidente que predomina un género sobre otro en determinadas categorías debido a roles y estereotipos de género que han sido asumidos en la sociedad para determinados puestos y en la escasez de mujeres con competencia, experiencia o disposición para ocupar determinados puestos.

En este caso si es posible implantar medidas para disminuir la infrarrepresentación femenina o masculina en determinados puestos, aunque estarán condicionadas por la predisposición de las mujeres a ocupar estos puestos.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO G1:	Promover la integración desde la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales.
ACTUACION 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad

H. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL**CONSIDERACIONES**

De forma general se observa que las retribuciones aumentan conforme aumenta el nivel jerárquico dentro de la empresa. Si bien, se detectan estas circunstancias:

- Que los directivos disponen de un salario ligeramente inferior en hombres respecto a mujeres. Los datos recopilados no permiten extraer una conclusión aclaratoria.
- Que hay un porcentaje de mandos intermedios que disponen de un salario ligeramente inferior en hombres respecto a mujeres. Si bien, esto se debe a que determinados puestos ocupados por mujeres requieren mayor formación académica.
- Que hay un porcentaje de trabajadores/as especialistas que disponen de un salario ligeramente superior en hombres respecto a mujeres. Si bien, se debe a que muchas mujeres ocupan puestos de rango inferior como mando intermedio.
- Que existe diversidad de rangos retributivos en trabajadores/as de baja cualificación. Los datos recopilados no permiten extraer una conclusión aclaratoria.

Respecto a las respuestas de los encuestados, el 100% de los hombres y el 90% de las mujeres piensa que solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales en la asignación de salario.

La empresa no dispone de una Política de retribuciones ni criterios establecidos para el cálculo de retribuciones más allá de lo establecido en el convenio de referencia

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO H1:	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
OBJETIVO H2:	Incluir la auditoría salarial entre mujeres y hombres. Para que unas y otros, en los mismos puestos y mismo desempeño, tengan el mismo sueldo.
OBJETIVO H3:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.
OBJETIVO H4:	Favorecer la retención del talento.
ACTUACION 079	En caso de detectarse desigualdades de retribución por sexos en el Registro de Retribuciones Salariales de la entidad que no sean justificables, se realizará un plan específico que contenga medidas correctoras, asignando en un plazo no superior a cinco años el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**CONSIDERACIONES**

Las cuestiones de salud laboral, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo están reflejadas en el diagnóstico.



Existe un Protocolo antiviolencia en varios idiomas donde la empresa declara los principios, objetivos y compromisos en este aspecto y una Política de Responsabilidad Social Corporativa. El protocolo para la prevención e intervención ante conductas de acoso sexual o por razón de género o moralse encuentra en proceso de redacción en la fecha de redacción de este Plan.

La plantilla tiene conocimiento de la existencia del protocolo antiviolencia, si bien, será necesario ampliar información en esta materia y trasladarla a la plantilla para que conozcan los canales establecidos y la sistemática a seguir en caso de acoso.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO I1:	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de la plantilla
OBJETIVO I2:	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVO I3:	Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.
ACTUACION 080	Difusión especial del protocolo de prevención de acoso de la empresa con constancia de que llega a todas las personas trabajadoras

J. COMUNICACIÓN

CONSIDERACIONES

La empresa proporciona información importante de la organización que pueda afectar en algún aspecto a la plantilla a través de distintos medios: tablón de anuncios, email, grupos laborales de WhatsApp, tabloneros de anuncio y a través de los responsables de cada área.

Las comunicaciones del trabajador a la empresa se realizan directamente a través de los superiores o encargados o a través del Responsable de RRHH. Así mismo, la plantilla tiene a su disposición un buzón de sugerencias donde pueden comunicar de forma anónima los problemas de seguridad, integridad, calidad y legalidad del producto.

Respecto al uso de lenguaje sexista por parte de la empresa, no se observa nada relevante que destacar, no obstante, se proponen medidas que aseguren el control del lenguaje.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO J1:	Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
OBJETIVO J2:	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
OBJETIVO J3:	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
ACTUACIÓN 001	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.
ACTUACIÓN 003	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
ACTUACION 005	Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.
ACUACIÓN 010	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
ACTUACIÓN 043	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.



K. OTRAS MEDIDAS PARA DAR CUMPLIMIENTO A REQUISITOS LEGALES

Para dar cumplimiento al Estatuto de los Trabajadores, la legislación de aplicación o el Convenio Colectivo podrán establecerse otra serie de medidas como las que se indican a continuación. Estas medidas no son objeto del Plan, ya que el objetivo del mismo es mejorar las condiciones o actuaciones ya establecidas y de obligado cumplimiento.

- Realizar una formación básica en materia de igualdad y género dirigida a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/ desarrollar.
- Realización de auditorías salariales anuales por sexo, con el fin de identificar posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios
- Fijar el disfrute y fraccionamiento de los periodos vacacionales por acuerdo entre la empresa y la persona afectada
- Permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas
- Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.
- Crear y difundir un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo
- Otorgar penalización en los casos de acoso sexual o por razón de sexo, adaptando infracciones y sanciones disciplinarias para el personal de la empresa que incurra en este tipo de actuaciones.
- En el caso de darse la situación, facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de tal situación.
- En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
- Realizar seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales, garantizando que se valoran los factores vinculados a mujeres y hombres.
- Incorporación de las perspectivas de género en las practicas preventivas.

12 ACTUACIONES

Se listan a continuación las diferentes actuaciones asignadas a la consecución de objetivos, indicado su temporalización de ejecución, indicadores de seguimiento asociados, persona responsable de su ejecución y personas destinatarias.

Los diferentes responsables serán los encargados de llevar a cabo cada actuación dentro del plazo indicado. Para ello, deberán solicitar al Agente de Igualdad de la empresa, o bien directamente a gerencia o dirección, los recursos necesarios para ello.

Así mismo, los responsables de cada actuación deberán informar al Agente de Igualdad de la empresa sobre el avance de la implantación de cada actuación de manera periódica y, específicamente, antes de que se produzca una evaluación general de la implantación del Plan de Igualdad.

ACTUACIÓN Nº001:	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en enero de 2021 y continúa durante la vigencia del plan.
INDICADORES	% Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo (Nº de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo*100) / (Nº total de ofertas de empleo publicadas)
RESPONSABLE	Gerencia
DESTINATARIOS/AS	Plantilla y nuevas incorporaciones.



ACTUACIÓN Nº003:	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en enero de 2021 y continúa durante la vigencia del plan.
INDICADORES	Publicación del compromiso en tabloneros de empresa, medios digitales
RESPONSABLE	Gerencia
DESTINATARIOS/AS	Todas las partes interesadas (plantilla, nuevas incorporaciones, administraciones públicas, proveedores, clientes y otros)
ACTUACIÓN Nº005:	Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.
TEMPORALIZACIÓN	Durante 2021, preferiblemente en el primer trimestre de 2021.
INDICADORES	% personas encargadas de selección/preselección que han recibido formación en materia de igualdad (Nº personas encargadas de selección/preselección que han recibido formación en materia de igualdad*100/Total de personas encargadas de selección/preselección). % cursos en materia de igualdad realizados/año (Nº cursos en materia de igualdad realizados*100/Nº total de cursos en materia de igualdad planificados).
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Personas encargadas de selección/preselección (Dirección)
ACTUACIÓN Nº007:	Mantener una descripción de puestos actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en el año 2021 y durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES	Actualización de descripción de puestos
RESPONSABLE	Gerencia
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla.
ACTUACIÓN Nº010:	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
TEMPORALIZACIÓN	Durante 2021, preferiblemente en el primer trimestre de 2021.
INDICADORES	% personas encargadas de RRHH que han recibido formación en materia de igualdad (Nº personas encargadas de RRHH que han recibido formación en materia de igualdad*100/Total de personas encargadas de RRHH). % cursos en materia de igualdad realizados/año (Nº cursos en materia de igualdad realizados*100/Nº total de cursos en materia de igualdad planificados).
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Personas encargadas de RRHH
ACTUACIÓN Nº013:	Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo.
TEMPORALIZACIÓN	Durante el año 2022



INDICADORES	Existencia del Plan de Formación.
	% mujeres asistentes a actividades formativas/año (Nº mujeres asistentes a actividades formativas*100/ total asistentes a actividades formativas).
	% hombres asistentes a actividades formativas/año (Nº hombres asistentes a actividades formativas*100/ total asistentes a actividades formativas).
	% hombres con formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan/año (Nº hombres que tengan la formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan*100/total de hombres).
	% mujeres con formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan/año (Nº mujeres que tengan la formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan*100/total de mujeres).
RESPONSABLE	Gerencia y RRHH.
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla
ACTUACIÓN Nº030:	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en 2021 y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
INDICADORES	% mujeres contratadas en puestos con infrarrepresentación (Nº de mujeres contratadas en puestos donde hay mayor infrarrepresentación*100) / (Nº total de contrataciones)
	% hombres contratados en puestos con infrarrepresentación (Nº de hombres contratados en puestos donde hay mayor infrarrepresentación*100) / (Nº total de contrataciones)
RESPONSABLE	Gerencia
DESTINATARIOS/AS	Plantilla y nuevas incorporaciones.
ACTUACIÓN Nº043:	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en 2022 y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
INDICADORES	Nº de incidencias detectadas por imágenes o lenguaje no inclusivo/año
	% correcciones realizadas del total de incidencias detectadas (Nº correcciones realizadas*100/total de incidencias detectadas)
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla
ACTUACIÓN Nº053:	Analizar la viabilidad de la implantación de la modalidad del teletrabajo en determinados puestos y en función de las posibilidades organizativas de la Entidad y de las necesidades de los servicios ofertados
TEMPORALIZACIÓN	Durante el año 2021
INDICADORES	% puestos con posibilidad de teletrabajo (N.º puestos con posibilidad de teletrabajo*100/total de puestos)
RESPONSABLE	Gerencia
DESTINATARIOS/AS	Puestos de oficina y que no requieran asistencia presencial 100%
ACTUACIÓN Nº065:	Estudiar la posibilidad de flexibilizar el horario y compensar las horas de más y de menos cuando sea posible priorizando el rendimiento y la finalización de tareas
TEMPORALIZACIÓN	Durante el año 2023
INDICADORES	Realización de comunicación e información a toda la plantilla
RESPONSABLE	Gerencia
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla



ACTUACIÓN N°079:	En caso de detectarse desigualdades de retribución por sexos en el Registro de Retribuciones Salariales de la entidad que no sean justificables, se realizará un plan específico que contenga medidas correctoras, asignando en un plazo no superior a cinco años el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor
TEMPORALIZACIÓN	Durante el año 2023
INDICADORES	Existencia de Plan de medidas correctoras
RESPONSABLE	Comisión Negociadora de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla
ACTUACIÓN N°080:	Difusión especial del protocolo de prevención de acoso de la empresa con constancia de que llega a todas las personas trabajadoras
TEMPORALIZACIÓN	Durante 2021, preferiblemente en el primer trimestre de 2021, y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
INDICADORES	%personas informadas sobre el Protocolo (Nº de personas trabajadoras informadas del protocolo*100) / Nº de personas trabajadoras totales
RESPONSABLE	Agente de igualdad
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla
13	CRONOGRAMA

NOTA: La temporalización de las actuaciones hace referencia al periodo de inicio o puesta en marcha de la actuación o medida. Su consecución será continua durante toda la vigencia del plan en aquellos casos que proceda.

CALENDARIZACIÓN						
N.º	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
001	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.	Gerencia
003	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	Gerencia
005	Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.	Agente de Igualdad	.			
007	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.	Gerencia
010	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Agente de igualdad	.			
013	Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo.	Gerencia y RRHH		.		



030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de ambos sexos siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad	Gerencia
043	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.	Comisión Negociadora de Igualdad
053	Analizar la viabilidad de la implantación de la modalidad del teletrabajo en determinados puestos y en función de las posibilidades organizativas de la Entidad y de las necesidades de los servicios ofertados	Gerencia
065	Estudiar la posibilidad de flexibilizar el horario y compensar las horas de más y de menos cuando sea posible priorizando el rendimiento y la finalización de tareas	Gerencia
079	En caso de detectarse desigualdades de retribución por sexos en el Registro de Retribuciones Salariales de la entidad que no sean justificables, se realizará un plan específico que contenga medidas correctoras, asignando en un plazo no superior a cinco años el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor	Comisión Negociadora de Igualdad
080	Difusión especial del protocolo de prevención de acoso de la empresa con constancia de que llega a todas las personas trabajadoras	Agente de igualdad

14 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y se realizará anualmente. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Con el sistema de evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Medir el impacto de las actuaciones mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- Determinar la idoneidad de las actuaciones desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- Visibilizar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Durante el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de evaluación, para cada una de las acciones llevadas a cabo dentro del mismo:



- Intermedia: Será realizada durante el desarrollo del plan, con periodicidad anual desde el momento de la implantación. Medirá la eficacia, pertinencia y el impacto real de las actuaciones y contribuirá a aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias.
- Final: Será realizada una sola vez, al finalizar la vigencia del plan. Medirá el impacto a largo plazo y la durabilidad y contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

El personal implicado en la evaluación intermedia y final serán los componentes de la comisión de igualdad.

Para cada acción puesta en marcha se evaluarán los resultados de los indicadores elegidos para el seguimiento y medición de cada actuación.

Si se estima necesario, podrán establecerse valores de referencia y/o valores esperados a dichos indicadores que permitirán comparar los datos obtenidos de indicadores con dicho valor esperado y así medir la consecución de las actuaciones y el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos durante el seguimiento.

Para completar esta fase, se redactará un informe anual de evaluación que presente las conclusiones obtenidas para cada área.

INDICADORES

Los indicadores de realización permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como:

- ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas? ¿En qué grado?
- ¿Se ha alcanzado a las Personas trabajadoras previstos/as?
- Los recursos empleados, ¿han sido suficientes?

Los indicadores de resultados miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

Los indicadores de impacto nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

Para cada una de las actuaciones se han definido indicadores específicos, si bien, en el caso de que resulte necesario se sustituirán o se utilizarán nuevos indicadores que aporten más información sobre el desarrollo de las actuaciones.

En la siguiente tabla se indica cómo se podrán establecer nuevos indicadores para cada tipología de acciones:

ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
Sensibilización	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. % Personas trabajadoras	Toma de conciencia. Cambio de actitud
Difusión	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. % Personas trabajadoras	Mejora y extensión del conocimiento.
Formación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación.	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
Participación	Nº acciones realizadas	Personas alcanzadas/ agentes implicados	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
Actos	Nº actos realizadas	Personas alcanzadas/ agentes implicados	Satisfacción percibida
Coordinación de estructuras	Nº actuaciones coordinadas % actuaciones desarrolladas	Mejora de la eficacia y eficiencia de las actuaciones	Visibilidad Incorporación de la coordinación de forma sistemática
Concursos, exposiciones, talleres	Nº de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (%)	Visibilizarían de la aportación de las mujeres



Planes y protocolos	Planes / Protocolos elaborados	Implementación de planes/ protocolos	Mejora de la situación objeto del plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...)
Estudios	Nº estudios realizados	Incorporación de conclusiones o actuaciones	Mejora de las situaciones/ carencias detectadas en los estudios

15. ANEXOS

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

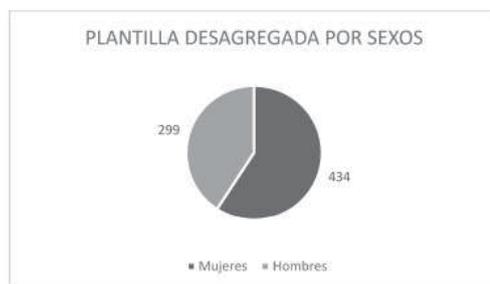
ACTA DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

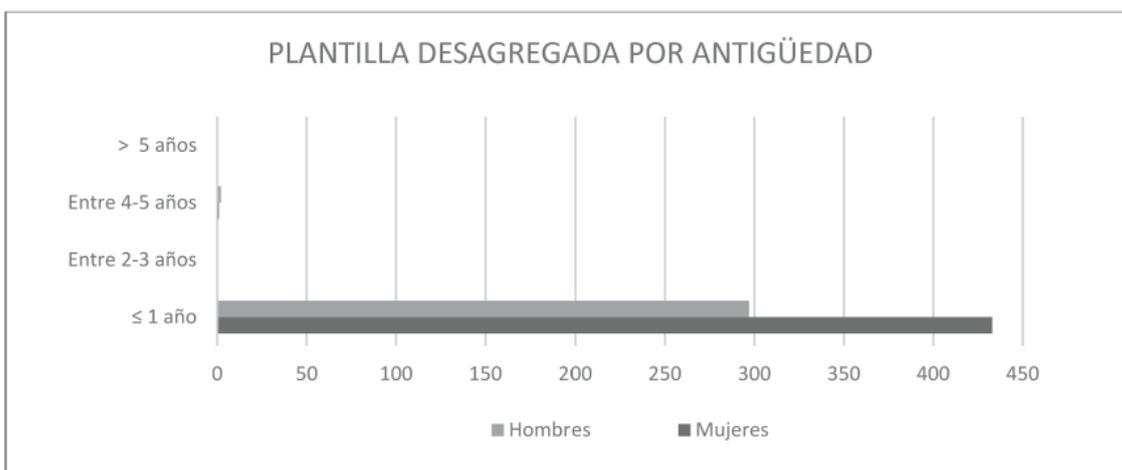
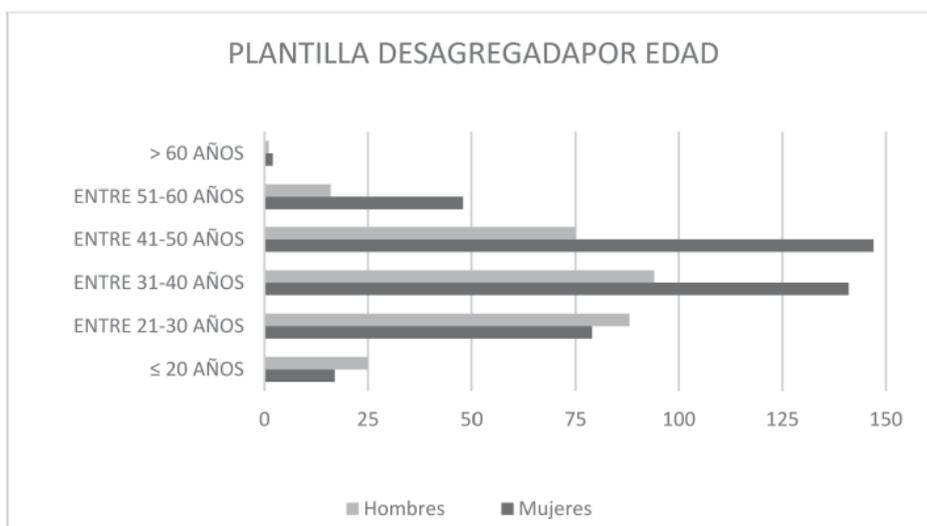
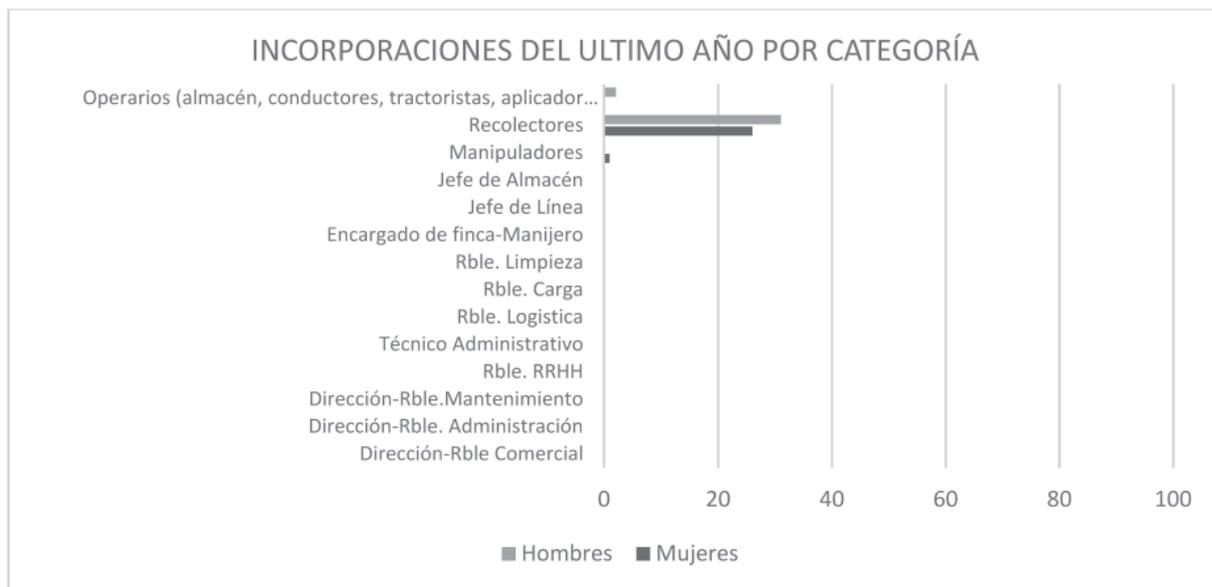
ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

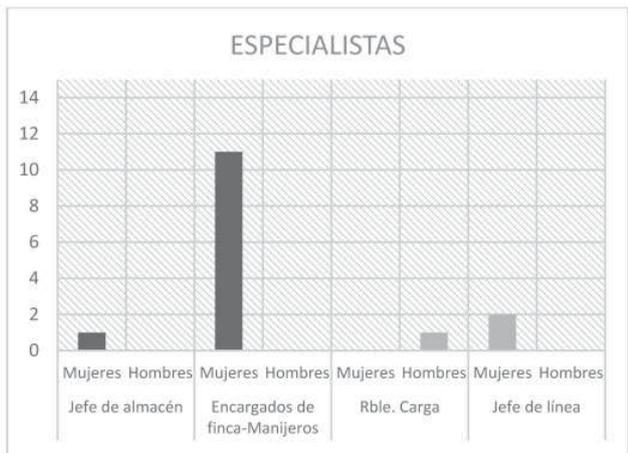
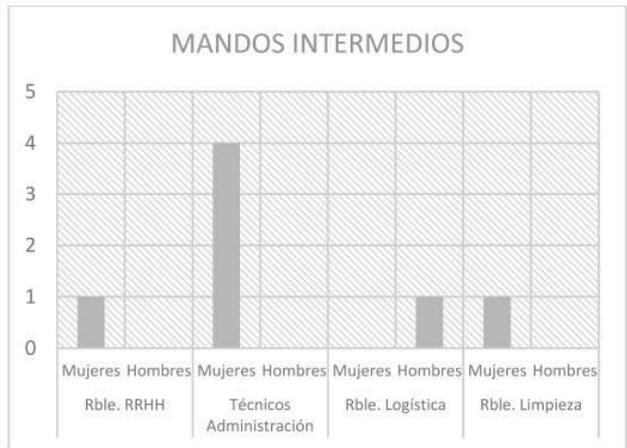
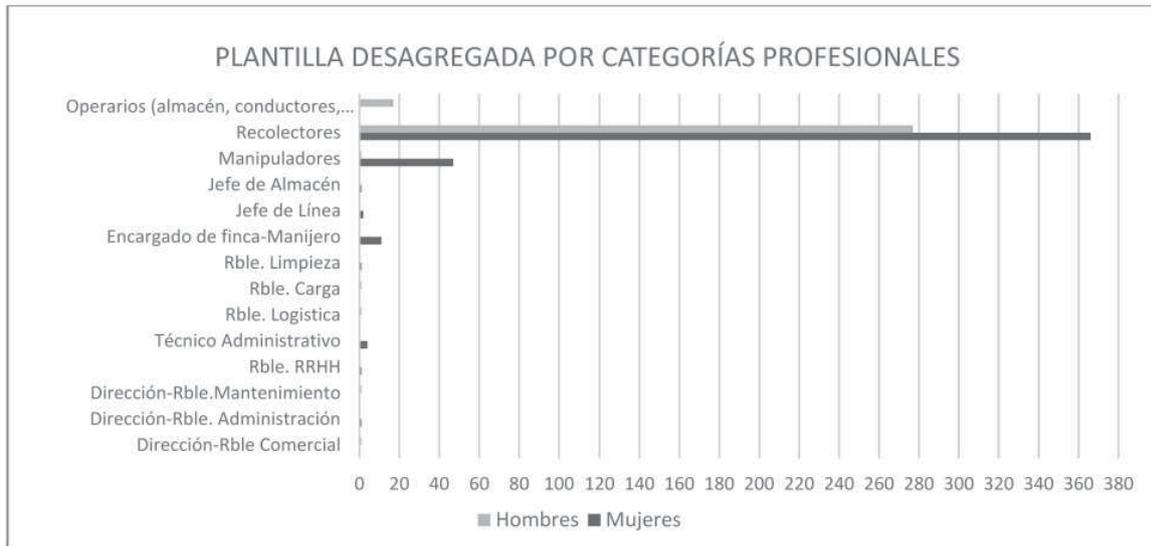
ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

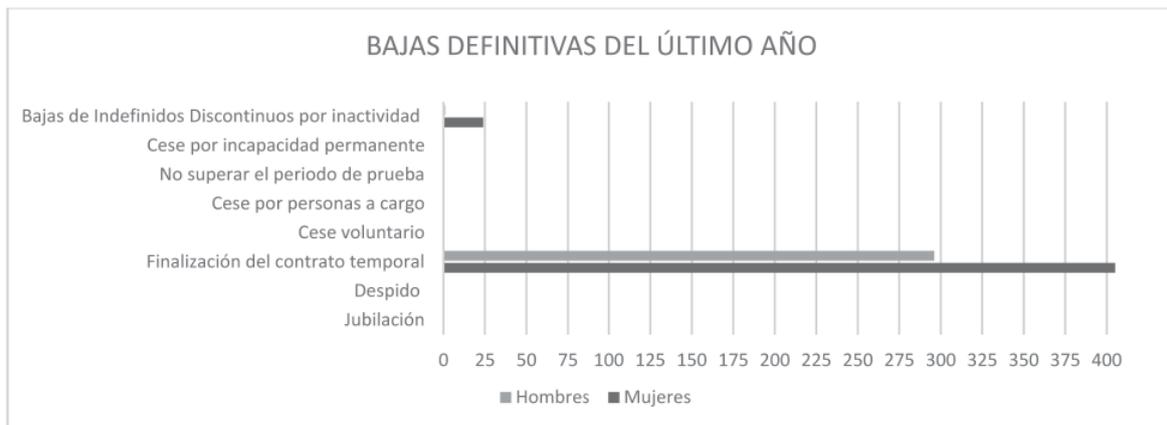
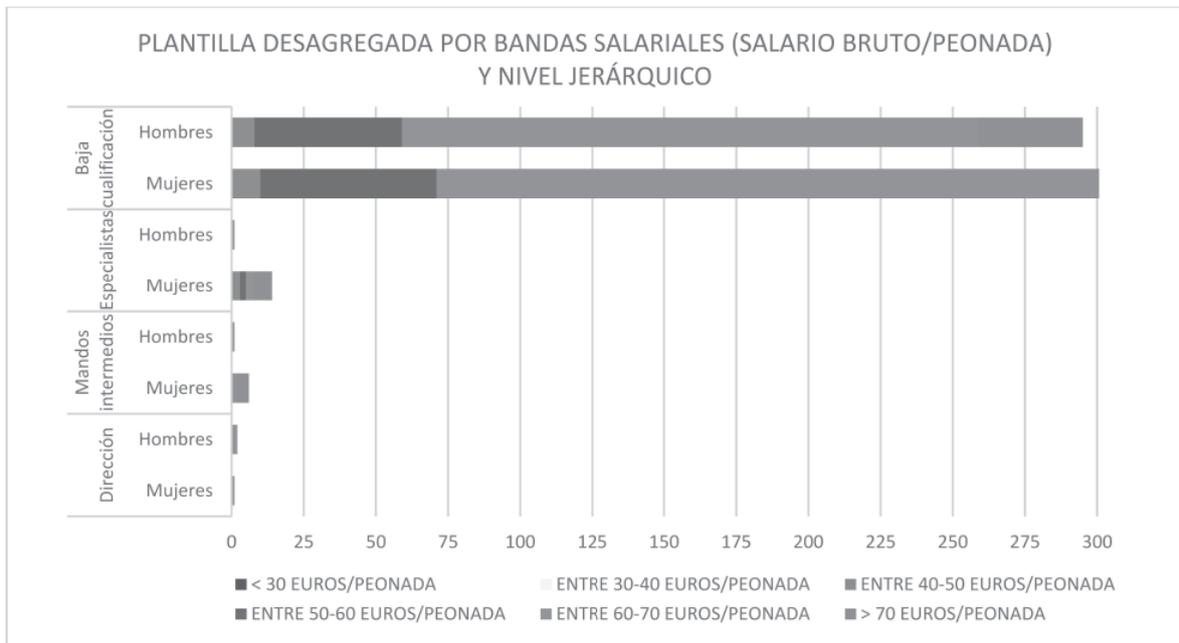
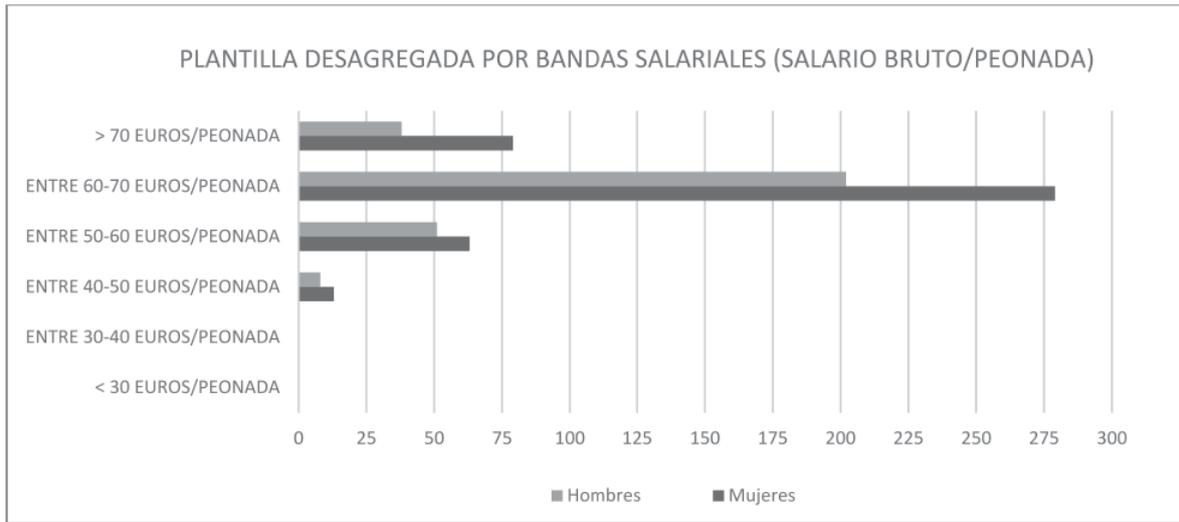
NOMBRAMIENTO PARA EL REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

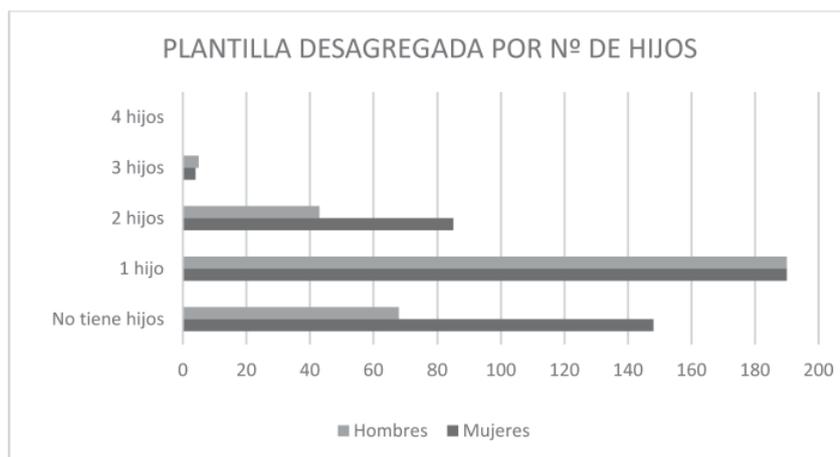
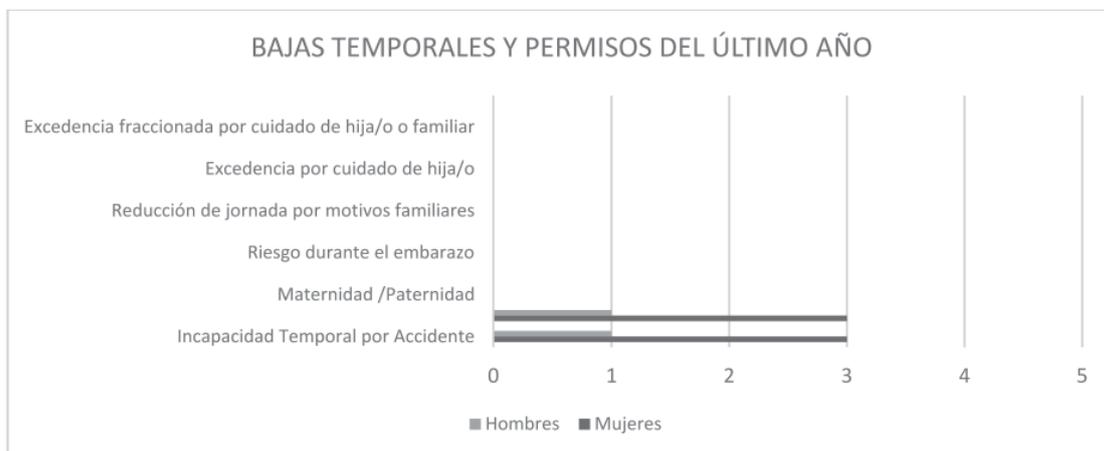
GRÁFICOS DE DIAGNÓSTICO







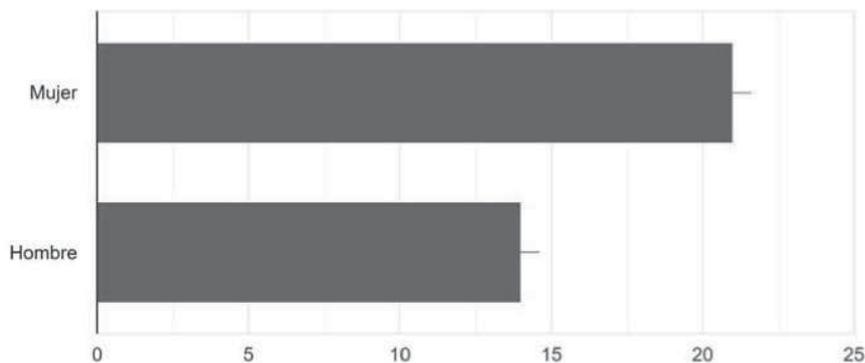




RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS REALIZADAS A TRABAJADORES**A. DATOS PREVIOS**

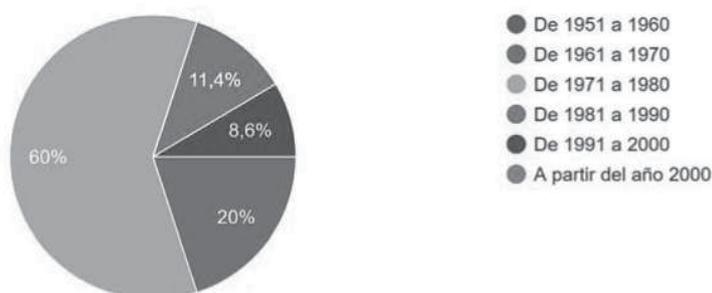
¿Eres hombre o mujer?

35 respuestas



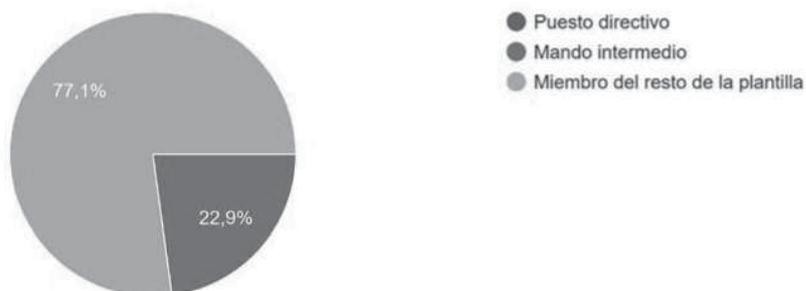
Año de nacimiento:

35 respuestas



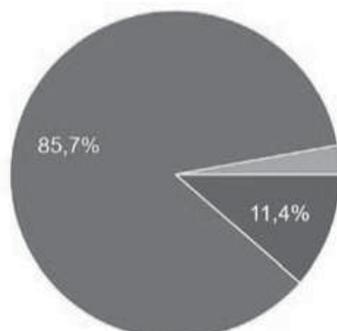
¿Cuál dirías tu que es tu posición laboral?

35 respuestas



¿Cuántos años llevas trabajando en la empresa?

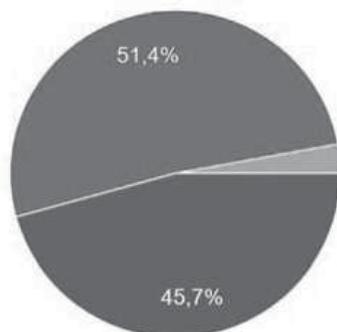
35 respuestas



- Menos de 1 años
- Entre 1 y 3 años
- Entre 3 y 5 años
- Más de 5 años

¿Cuántas veces consideras que has promocionado en la empresa?

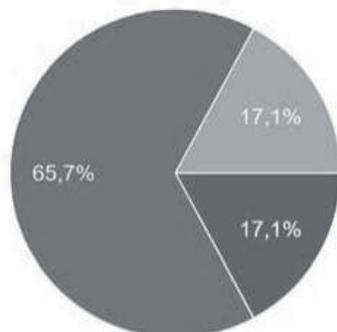
35 respuestas



- Nunca
- Entre 1 y 3 veces
- Entre 3 y 5 veces
- Más de 5 veces

¿Cuál es tu remuneración BRUTA actual?

35 respuestas

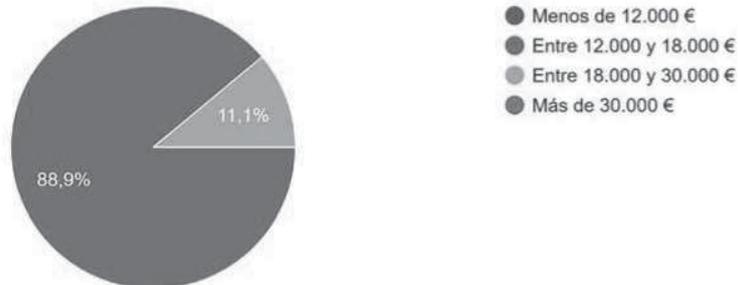


- Menos de 15.000 €
- Entre 15.000 y 25.000 €
- Entre 25.000 y 40.000 €
- Más de 40.000 €



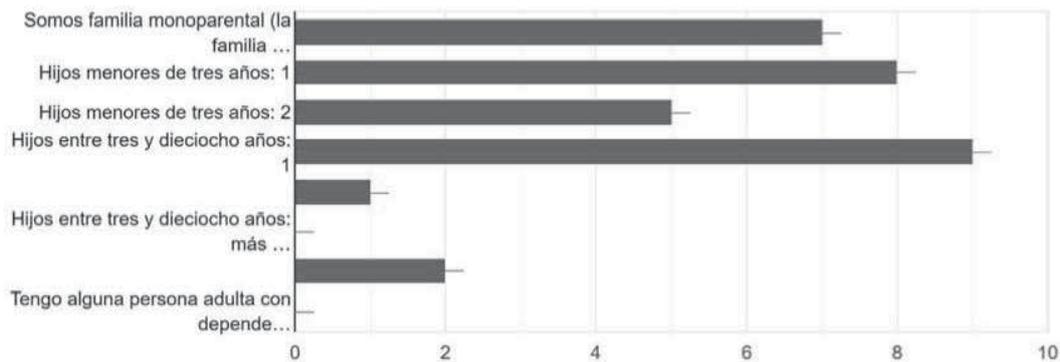
Si no tienes seguridad sobre la pregunta anterior, contesta mejor esta: ¿cuánto cobras en NETO en todo un año?

9 respuestas



Situación familiar

32 respuestas



B. TU OPINIÓN SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL FEMENINA

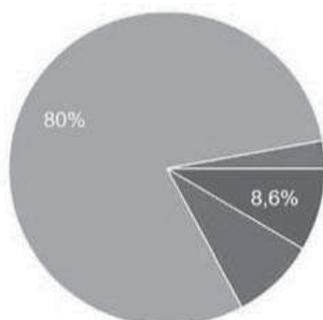
Tanto en España como en tu comunidad, los datos indican una peor situación laboral de mujeres respecto a hombres. ¿Cuál de estas circunstancias...ermanencia de las mujeres en el mercado laboral?

35 respuestas



Para ti, ¿cuál de estas sería una solución mejor para mejorar esta situación?

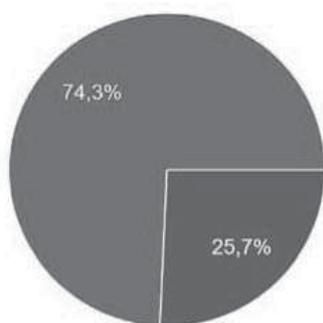
35 respuestas



- Mejores leyes sobre igualdad
- Mejor educación en igualdad en la escuela
- Facilitando el acceso laboral de mujeres a todas las profesiones
- Mejor reparto de las responsabilidades domésticas

¿Es misión de la empresa colaborar en la igualdad de oportunidades?

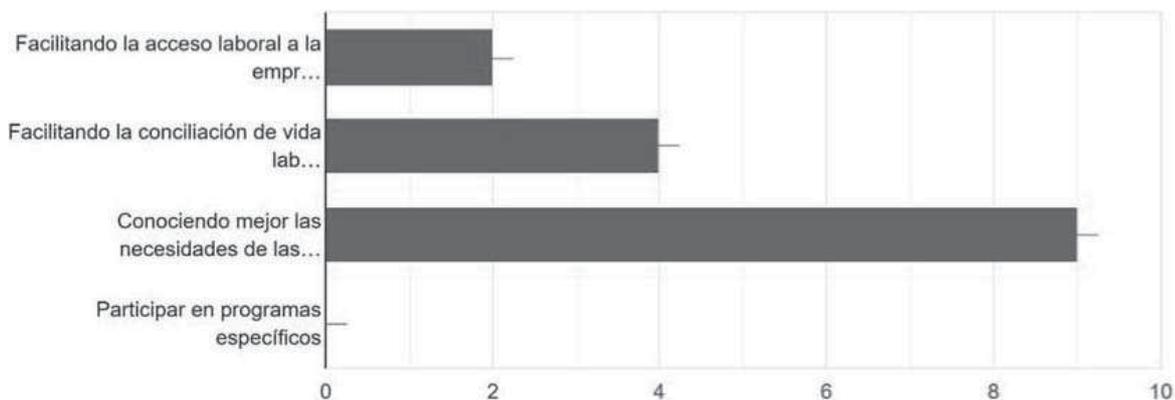
35 respuestas



- Sí
- No, este tema no tiene nada que ver con las empresas

Si has respondido que "Sí" a la pregunta anterior, ¿cuál o cuáles de estas medidas crees que ayudarían a mejorar la situación de desigualdad?

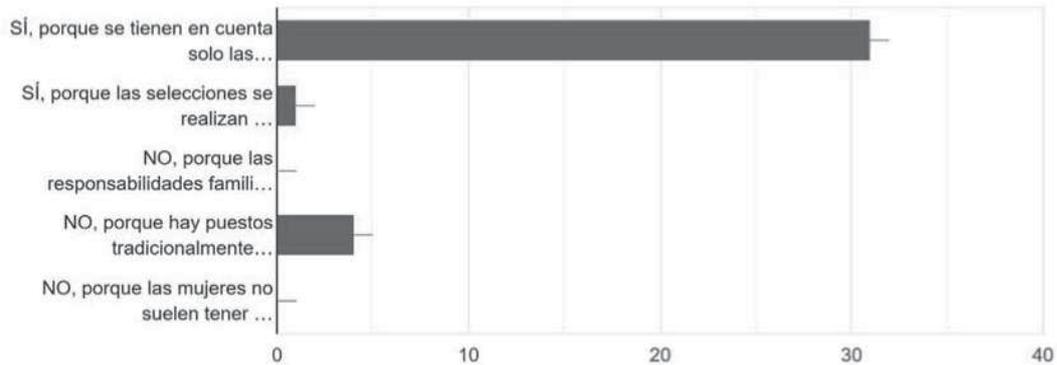
13 respuestas



C. SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN ESTA EMPRESA

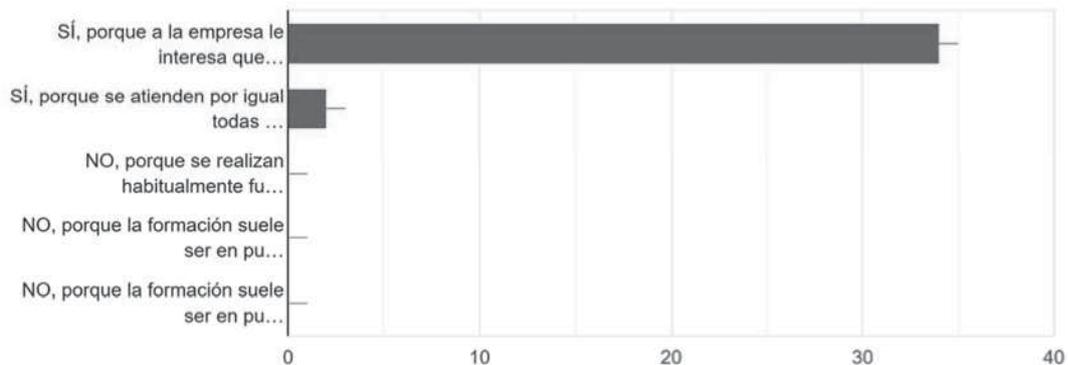
En los procesos de selección de esta empresa, ¿crees que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de ACCESO en todos los puestos?

35 respuestas



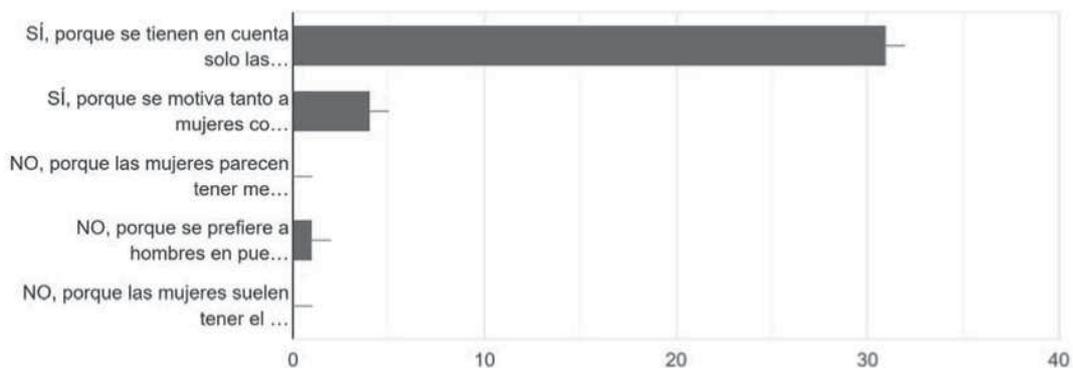
Hombres y mujeres, ¿tienen las mismas posibilidades de FORMACIÓN en esta empresa?

35 respuestas



Hombres y mujeres, ¿PROMOCIONAN por igual en esta empresa?

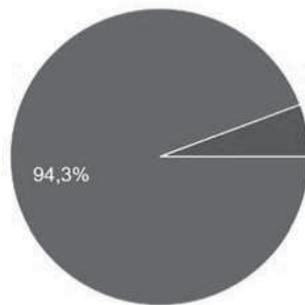
35 respuestas



D. CONDICIONES DE TRABAJO EN ESTA EMPRESA

¿Piensas que en esta empresa los hombres y las mujeres cobran lo mismo para puestos de trabajo iguales?

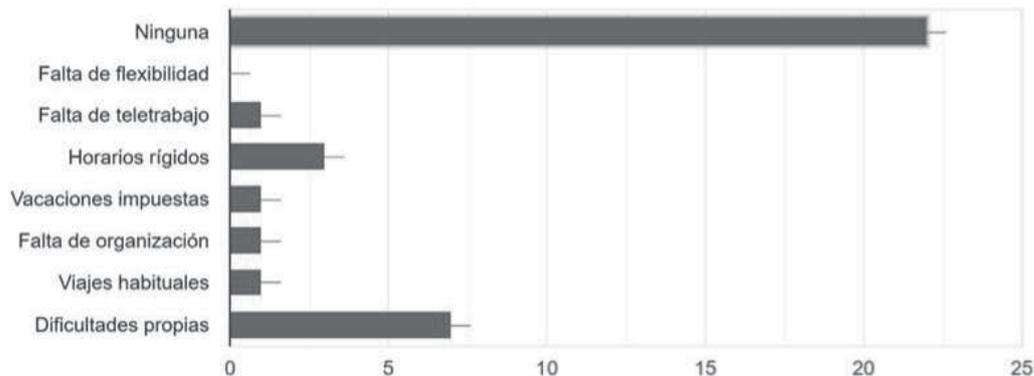
35 respuestas



- SÍ, solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales
- NO, las mujeres están en general menos valoradas
- NO, las mujeres no son tan competentes
- NO, los hombres no son tan competentes
- NO LO SÉ, no hay suficiente transparencia salarial

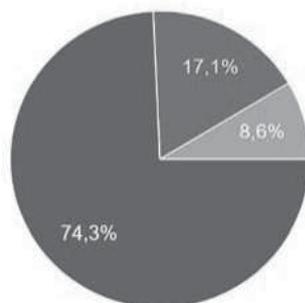
¿Qué dificultades concretas tienes para conciliar tu vida laboral con la personal y familiar?

35 respuestas



¿Crees que en esta empresa se valora más el tiempo que se pasa en el trabajo que en el rendimiento del mismo?

35 respuestas



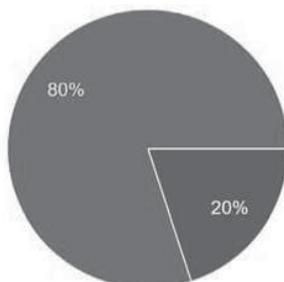
- NO, la empresa valora sobre todo el rendimiento
- SÍ, hay casos de control intenso sobre el horario
- SÍ, conozco casos que se quedan en el puesto sin estar rindiendo... para cumplir el horario



E. PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

En caso de sufrir algún tipo de acoso, ¿sabrías a quién dirigirte para denunciarlo y solucionar la situación?

35 respuestas

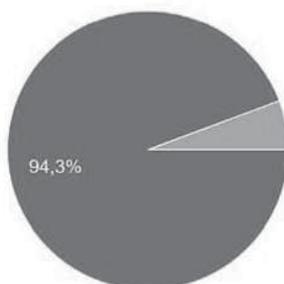


- Sí, de alguna manera sabría cómo hacerlo
- Sí, porque hay un protocolo establecido para ello
- No, nunca me han informado

F. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

¿Crees que esta empresa utiliza a veces lenguaje sexista (web, anuncios, comunicados...)?

35 respuestas



- Sí
- No
- No sé

G. POSIBILIDADES DE MEJORA EN LA EMPRESA

Describe cuantas iniciativas consideres serían interesantes para mejorar la situación de igualdad, si cabe, en esta empresa

2 respuestas

Ninguna

MEJORA DE LA GESTIÓN DE LA PLANTILLA
MEJORA DE LA JORNADA LABORAL



Convenio o Acuerdo: LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L,

Expediente: 21/11/0003/2021

Fecha: 01/02/2021

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21100252112021.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA EMPRESA LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L.

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA EMPRESA LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L., que fue suscrito con fecha 23 de noviembre de 2020 entre las representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre; en el art. 2.1 f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido plan de igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del plan de igualdad mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- 0 INDICE
- 1 INTRODUCCIÓN
- 2 ESTRUCTURA DEL PLAN
- 3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN
- 4 AGENTES IMPLICADOS
- 5 CONCEPTOS BÁSICOS
- 6 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN
- 7 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
- 8 ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 9 TEMPORALIDAD
- 10 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
- 11 OBJETIVOS Y ÁREAS DE TRABAJO
- 12 ACTUACIONES



13 CRONOGRAMA

14 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

15 ANEXOS

- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
- ACTA DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD
- ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD
- ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
- NOMBRAMIENTO PARA EL REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD
- GRÁFICOS DE DIAGNÓSTICO
- RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS TRABAJADORES

1 INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad (2021 - 2024) entre Mujeres y Hombres de la empresa LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L., es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la empresa. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad y a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo para las “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. se establece 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además de por imperativo legal, teniendo en cuenta que la organización cuenta con una plantilla de alrededor de 300 personas, la Dirección, junto con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundan en el incremento de la productividad en la empresa.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la empresa no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas.

Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, se presenta una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la empresa con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

2 ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.



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

3 PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Transversal. Integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal.
- Activo y preventivo. Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- Colectivo e integrador. Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- Negociado. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la empresa y conjunto de la plantilla.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

4 AGENTES IMPLICADOS



5 CONCEPTOS BÁSICOS

Existen una serie de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión de las actuaciones propuestas y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACCIONES POSITIVAS:

Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la empresa, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad menciona las acciones positivas de la siguiente manera:

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

ACOSO SEXUAL:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

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.

AGENTE PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Son profesionales de carácter técnico expertos/as en temática de género e igualdad, y que conocen las situaciones y circunstancias en materia de igualdad a todos los niveles, analistas de sus causas y consecuencias o efectos y motores de la búsqueda de posibles soluciones aplicables en pro de la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, convirtiéndose en elementos imprescindibles para supervisar y diseñar estrategias de igualdad de oportunidades, actuar como intermediarios entre las administraciones públicas, colectivos de mujeres y los Agentes Sociales, así como para la sensibilización y el asesoramiento en asuntos de toda índole referentes al colectivo femenino.

BARRERAS DE GÉNERO:

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CONCILIACIÓN:

Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD:

Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN:

Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños,



independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN:

Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN:

Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:

Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:

Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DOBLE JORNADA LABORAL:

Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO:

Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

FEMINISMO:

Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.



ESTEREOTIPO:

Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO:

Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

GÉNERO:

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL:

Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

MACHISMO:

Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

INDICADORES DE GÉNERO:

Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE TRATO:

La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

MICROMACHISMO:

Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO:

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.



PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

ROLES DE GÉNERO:

Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprendentodos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN VERTICAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

6 INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN**DATOS GENERALES**

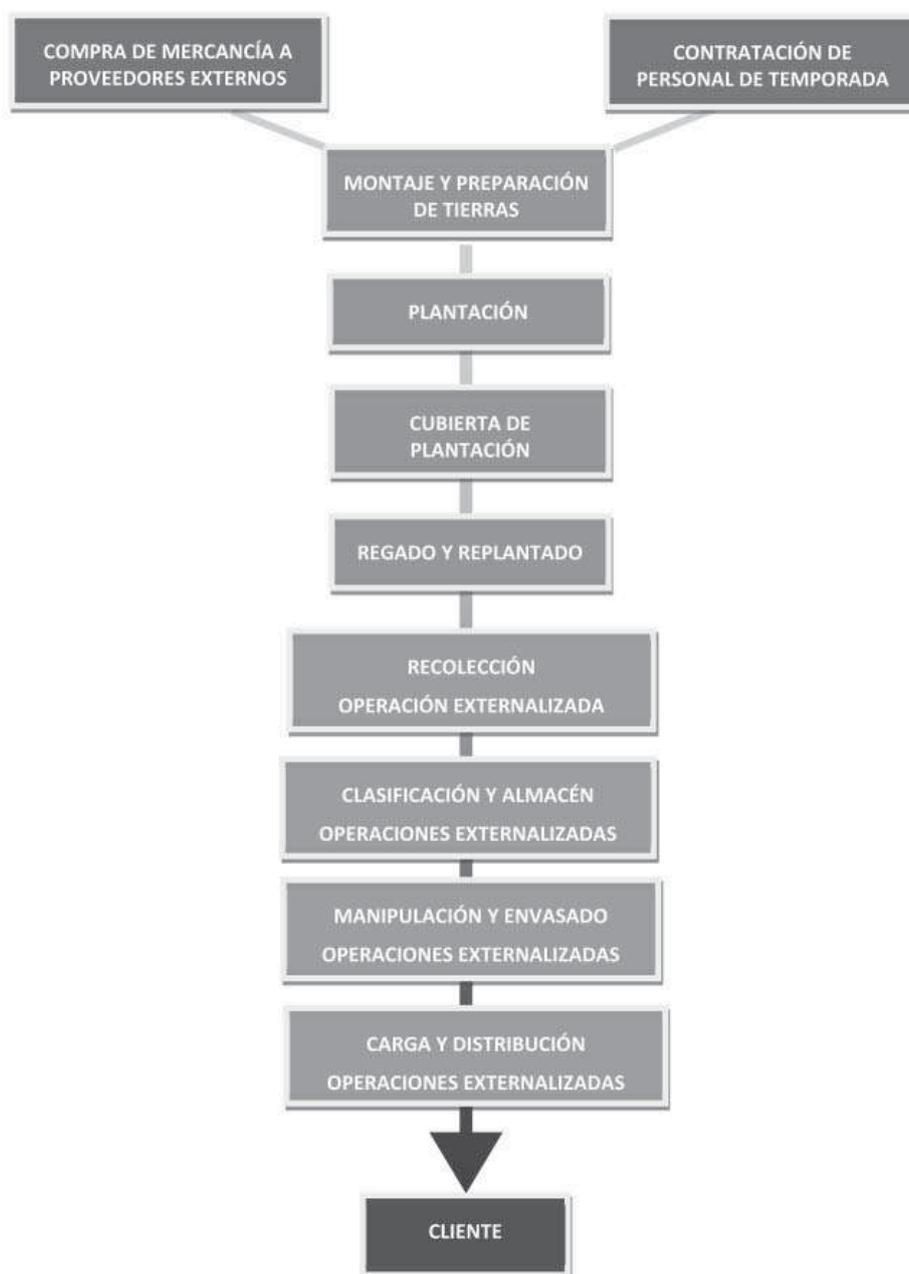
Denominación social:	LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L.
Denominación comercial:	LA CARTUJA DEL ROCÍO
Forma jurídica:	Sociedad Limitada
CIF:	B-21398946
Representante legal:	Manuel Moreno Gallinato
Dirección fiscal:	Calle Rábida, 6, 21800 Moguer (Huelva)
Centros de trabajo:	Finca La Rocina Ctra,483 El Rocío- Matalascañas Km 28,5, Almonte –Huelva.
Teléfono:	959370247
E-mail:	info@lacartujagrupo.com; rrhh@lacartujagrupo.com
Página web:	-
Sector:	-
Actividad:	Cultivo de otros árboles y arbustos frutales y frutos secos
CNAE:	0122-Cultivo de frutos tropicales y subtropicales
Convenio laboral de aplicación:	CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES DEL CAMPO EN LA PROVINCIA DE HUELVA

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L.dedica su actividad al cultivo de frutas y frutos, especialmente tropicales y subtropicales.

Estas actividades quedan definidas en el diagrama que a continuación se presenta:





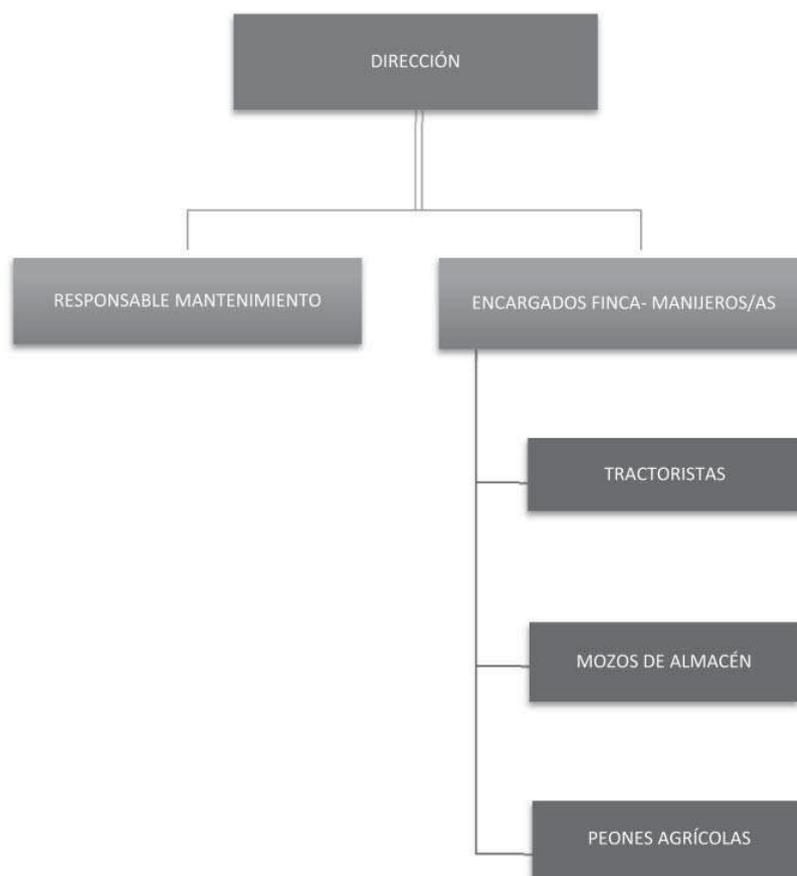
ORGANIGRAMA

El equipo humano está constituido aproximadamente por 50 personas (46 personas durante la redacción del presente Plan).

La plantilla está ampliamente cualificada y pone a disposición de la empresa y el cliente toda su experiencia ofreciendo un servicio serio, centrado en la calidad, plazo y coste del producto, adaptándose a las necesidades del cliente y desarrollando constantemente nuevas soluciones para anticiparse a las necesidades del mercado.

La organización se desarrolla según el siguiente organigrama:





COMSIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

El compromiso de la Dirección en materia de igualdad y la decisión de elaborar el Plan fue plasmada por la Dirección el 15 de junio de 2020 y comunicada a toda la plantilla días más tarde a través de los tablones de anuncio de la empresa.

En el apartado “Anexos” se adjunta COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se constituyó e inició las negociaciones destinadas a acordar el Plan de Igualdad el pasado 30 de julio de 2020.

En el apartado “Anexos” se adjunta ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Esta Comisión está formada paritariamente por dos representantes de la Dirección de LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. y por otros dos representantes de las personas trabajadoras que constituyen la plantilla.

La representación de los trabajadores se realizó por asamblea general y selección mediante votación entre los trabajadores el pasado 30 de julio de 2020.

En el apartado “Anexos” se adjunta ACTA DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES.

7 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres prevé en su título IV capítulo 1 artículo 45 la obligación de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Este conjunto de medidas se debe negociar y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.



Más allá del estricto cumplimiento normativo que imponen los preceptos legales, LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. proclama como principios la no discriminación y la igualdad de oportunidades y se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que sugiera conductas o prácticas de acoso laboral (mobbing), sexual o por razón de sexo.

En LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. nos comprometemos a actuar estableciendo y desarrollando políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsando y fomentando medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

En el apartado "Anexos" se adjunta documento de COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

8 ÁMBITO DE APLICACIÓN

ÁMBITO TERRITORIAL

Este Plan de Igualdad es de aplicación a todo el territorio español para LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

ÁMBITO PERSONAL

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección o el personal que pueda contratarse por empresa temporal de trabajo e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

9 TEMPORALIDAD

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. para cuatro años (2021-2024), a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso de la Dirección	Junio de 2020
2.	Constitución Comité de Igualdad	Julio de 2020
3.	Diagnóstico de situación	Agosto - Septiembre de 2020
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Septiembre - Noviembre de 2020
5.	Aprobación del Plan de Igualdad	Noviembre-Diciembre de 2020
6.	Registro Plan de Igualdad	Diciembre de 2020 - Enero 2021
7.	Comunicación de aprobación del Plan de Igualdad a todas las partes interesadas	Enero 2021 – Febrero 2021
8.	Desarrollo y ejecución	Enero 2021 - Diciembre 2024
9.	Evaluación final	Diciembre 2024 - Enero 2025

Durante el tiempo de vigencia del Plan de Igualdad de oportunidades se llevarán a cabo las acciones programadas, siendo prorrogadas hasta la aprobación del siguiente plan, en su caso.

La temporalidad de las medidas o actuaciones propuestas se reflejan en el cronograma resumen incluido en el apartado correspondiente del plan.



10 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

OBJETO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre la empresa LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L., la cual permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. ha combinado varios tipos de fuentes recabando datos desagregados por sexo, distribuyendo cuestionarios anónimos cuyos resultados y sugerencias determinaron en buena medida las acciones positivas incluidas en este plan.

En cada una de las materias estudiadas, se disponen de tres posibles fuentes de información:

- Documentación previa aportada por la empresa. Se relaciona en los anexos a este plan.
- Información elaborada por la empresa. Los datos tratados en el diagnóstico han sido recopilados y facilitados por LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. para la obtención de resultados.
- Encuesta a los trabajadores. Se citan los resultados en el diagnóstico, si bien, se aporta la totalidad de resultados obtenidos en los anexos a este plan.

RESULTADOS

Como punto de partida se analiza el sentir básico de la plantilla sobre los temas relacionados con la igualdad. Para ello, se ha hecho uso de encuestas a los trabajadores, las cuales reportan diferentes conclusiones sobre este aspecto. Los resultados de encuestas se adjuntan en el anexo al plan.

Estas encuestas se han hecho llegar a la totalidad de los trabajadores de LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. La cumplimentación de dichas encuestas ha sido voluntaria y se ha realizado de manera anónima mediante la aplicación Google Drive, facilitando un enlace de acceso a todos los trabajadores o impresas en papel.

Como resultado se ha recibido un total de 14 encuestas cumplimentadas, las cuales suponen el 31% de la plantilla aproximadamente.

Dado que la campaña de recolección ha terminado con anterioridad a la redacción del plan y muchas personas trabajadoras han retornado a su país de origen no ha sido posible obtener una mayor respuesta. No obstante, se presentan los datos obtenidos y se espera que en futuras actualizaciones del plan pueda obtenerse una muestra más representativa.

Respecto a los datos generales de los trabajadores encuestados se obtienen los siguientes datos:

¿Cuál dirías que es tu posición laboral?	HOMBRES	MUJERES
Puesto directivo	0,00%	0,00%
Mando intermedio	28,57%	28,57%
Miembro del resto de la plantilla	71,43%	71,43%
Edad (año de nacimiento)	HOMBRES	MUJERES
De 1951 a 1960	0,00%	0,00%
De 1961 a 1970	0,00%	0,00%
De 1971 a 1980	57,14%	28,57%
De 1981 a 1990	14,29%	57,14%
De 1991 a 2000	14,29%	0,00%
A partir del año 2000	14,29%	14,29%
¿Cuántos años llevas trabajando en la empresa?	HOMBRES	MUJERES
Menos de 1 años	14,29%	42,86%
Entre 1 y 3 años	57,14%	14,29%
Entre 3 y 5 años	14,29%	0,00%
Más de 5 años	14,29%	42,86%



¿Cuánto cobras en NETO en todo un año?	HOMBRES	MUJERES
Menos de 12.000 €	0,00%	0,00%
Entre 12.000 y 18.000 €	85,71%	71,43%
Entre 18.000 y 30.000 €	14,29%	28,57%
Más de 30.000 €	0,00%	0,00%
Situación familiar	HOMBRES	MUJERES
Somos familia monoparental (la familia depende básicamente de mí, no comparto responsabilidades con otra persona)	0,00%	28,57%
Hijos menores de tres años: 1	14,29%	0,00%
Hijos menores de tres años: 2	0,00%	0,00%
Hijos entre tres y dieciocho años: 1	42,86%	28,57%
Hijos entre tres y dieciocho años: 2	14,29%	0,00%
Hijos entre tres y dieciocho años: más de 2	14,29%	14,29%
Tengo algún hijo mayor de 18 años	14,29%	0,00%
Tengo alguna persona adulta con dependencia o discapacidad a mi cargo	0,00%	0,00%
Otro:	0,00%	0,00%

Sobre la principal DIFICULTAD que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral las respuestas de la plantilla se resumen de la siguiente manera:

Tanto en España como en tu comunidad, los datos indican una peor situación laboral de mujeres respecto a hombres. ¿Cuál de estas circunstancias te parece que es más RELEVANTE para dificultar el acceso o la permanencia de las mujeres en el mercado laboral?	HOMBRES	MUJERES
La maternidad	28,57%	71,43%
Las responsabilidades domésticas en general	71,43%	0,00%
Mal ambiente ante la presencia de mujeres en ciertos puestos	0,00%	14,29%
Rechazo de las mujeres a desempeñar ciertos trabajos	0,00%	0,00%
La opinión del empresariado respecto al trabajo que pueden desempeñar las mujeres	0,00%	14,29%

Sobre la solución a la situación, también se aportan las siguientes ideas:

Para ti, ¿cuál de estas sería una solución mejor para mejorar esta situación?	HOMBRES	MUJERES
Mejores leyes sobre igualdad	0,00%	28,57%
Mejor educación en igualdad en la escuela	0,00%	28,57%
Facilitando el acceso laboral de mujeres a todas las profesiones	14,29%	28,57%
Mejor reparto de las responsabilidades domésticas	85,71%	14,29%

Respecto a la colaboración de LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el 14% de hombres y el 29% de mujeres piensa que la igualdad de oportunidades no tiene nada que ver con la empresa.

¿Es misión de la empresa colaborar en la igualdad de oportunidades?	HOMBRES	MUJERES
Sí	85,71%	71,43%
No, este tema no tiene nada que ver con las empresas	14,29%	28,57%



Si bien, la mayoría de la plantilla, tanto hombres como mujeres, piensa que es misión de la empresa colaborar en este aspecto. De ellos, las medidas posibles más valoradas son las siguientes:

Si has respondido que "Sí" a la pregunta anterior, ¿cuál o cuáles de estas medidas crees que ayudarían a mejorar la situación de desigualdad?	HOMBRES	MUJERES
Facilitando el acceso laboral a la empresa en condiciones de absoluta igualdad	0,00%	40,00%
Facilitando la conciliación de vida laboral y familiar / personal	16,67%	80,00%
Conociendo mejor las necesidades de las personas de la plantilla para cada puesto	83,33%	40,00%
Participar en programas específicos	0,00%	0,00%
Otro:	0,00%	0,00%

Los resultados obtenidos a partir de la información aportada por la empresa se han representado a través de tablas y gráficos. Los gráficos se adjuntan como anexo a este plan.

A continuación, se analizan los resultados obtenidos para los diferentes aspectos estudiados.

A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

De la documentación previa aportada por la empresa y las entrevistas realizadas con Dirección, se extrae que no existe una sistemática definida de publicación de ofertas de empleo y proceso de selección, ya que son los mismos temporeros/as los que solicitan empleo antes del inicio de la temporada de recogida y normalmente suelen ser las mismas personas todos los años.

Los candidatos seleccionados acceden a su puesto por la confianza y el conocimiento previo que de su experiencia o CV se tiene y se valora positivamente su rendimiento mediante un periodo de prueba.

En base a la información elaborada por la empresa podemos extraer los siguientes datos:

INCORPORACIONES DEL ÚLTIMO AÑO POR CATEGORÍA				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Dirección	0	0	0	0
Encargado de finca-Manijero	0	0	0	0
Tractorista	0	0	0	0
Responsable de mantenimiento	0	0	0	0
Mozo de almacén	0	0	0	0
Peón agrícola	2	1	3	100
TOTAL POR SEXO	2	1	3	
PORCENTAJE POR SEXO	67	33		

Durante el año de estudio se han realizado 3 incorporaciones (67% mujeres y 33% hombres) de nuevos trabajadores. No se han contabilizado los trabajadores recurrentes de cada año.

Los puestos de trabajo que se amplían son peones agrícolas, como resultado de la temporalidad de la actividad.

Respecto al tipo de contratación y a la temporalidad, la empresa no hace distinción de género y las nuevas incorporaciones disponen de contratación temporal a tiempo completo.

INCORPORACIONES DEL ÚLTIMO AÑO POR TIPO DE CONTRATO				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Indefinido a Tiempo Completo	0	0	0	0
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0	0	0
Indefinido Discontinuo a Tiempo Completo	0	0	0	0



Indefinido Discontinuo a Tiempo Parcial	0	0	0	0
Temporal a Tiempo Completo	2	1	3	100
Temporal a Tiempo Parcial	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	2	1	3	
PORCENTAJE POR SEXO	67	33		

La encuesta a los trabajadores nos indica que la mayoría de la plantilla opina que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en esta empresa, ya que sólo se tienen en cuenta las capacidades profesionales y la selección se realiza mediante pruebas objetivas. Tan sólo un 14% de mujeres opina que no, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por hombres y otros por mujeres.

En los procesos de selección de esta empresa, ¿crees que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en todos los puestos?	HOMBRES	MUJERES
SÍ, porque se tienen en cuenta solo las capacidades profesionales	100,00%	71,43%
SÍ, porque las selecciones se realizan con pruebas objetivas	42,86%	28,57%
NO, porque las responsabilidades familiares pesan en contra de las mujeres	0,00%	0,00%
NO, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por hombres y otros por mujeres	0,00%	14,29%
NO, porque las mujeres no suelen tener preparación adecuada para el tipo de puestos de esta empresa	0,00%	0,00%
Otro:	0,00%	0,00%

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Como documentación previa aportada por la empresa, se puede extraer el organigrama de la misma que se incluye en un apartado anterior.

La plantilla está compuesta por 17 mujeres (37%) y 29 hombres (63%).

Las categorías profesionales que aglutinan mayor porcentaje de la plantilla son los/as peones agrícolas (85%) y tractoristas y dirección (4% en ambas categorías).

De mayor a menor porcentaje, los hombres que componen la plantilla ocupan principalmente el puesto de peón agrícola, dirección y tractoristas, responsable de mantenimiento y mozo de almacén. Todas las categorías citadas, excepto en peones agrícolas, son ocupadas por hombres con exclusividad.

Las mujeres y en igual orden ocupan sololos puestos de peones agrícolas y encargadas de finca/manijeras. En esta última categoría, las mujeres ocupan este puesto con exclusividad.

PLANTILLA DESAGREGADA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Dirección	0	2	2	4
Encargado de finca-Manijero	1	0	1	2
Tractorista	0	2	2	4
Responsable de mantenimiento	0	1	1	2
Mozo de almacén	0	1	1	2
Peón agrícola	16	23	39	85
TOTAL POR SEXO	17	29	46	
PORCENTAJE POR SEXO	37	63		



Respecto a la edad de la plantilla, los rangos de edad que engloban mayores porcentajes de personal son de 31 a 40 años (30%), de 21 a 30 años (24%) y de 41 a 50 años (24%), disminuyendo su presencia a edades más tempranas o edad mayor.

Tanto hombres, como mujeres se encuentran distribuidos en los rangos de edad de igual forma.

PLANTILLA DESAGREGADA POR EDAD				
	Mujeres	Hombres	Total	%
≤ 20 años	2	1	3	7
Entre 21-30 años	4	7	11	24
Entre 31-40 años	5	9	14	30
Entre 41-50 años	3	8	11	24
Entre 51-60 años	3	3	6	13
> 60 años	0	1	1	2
TOTAL POR SEXO	17	29	46	
PORCENTAJE POR SEXO	37	63		

Respecto a la estabilidad en la contratación y dada la temporalidad de la actividad agrícola, la mayoría de la plantilla (tanto hombres como mujeres) dispone de una antigüedad inferior a 1 año (96%). Si bien, suelen ser contratados todos los años.

El resto de la plantilla dispone de una antigüedad superior a 5 años (dirección).

No existen diferencias entre hombres y mujeres respecto a su antigüedad.

PLANTILLA DESAGREGADA POR ANTIGÜEDAD				
	Mujeres	Hombres	Total	%
≤ 1 año	17	27	44	96
Entre 2-3 años	0	0	0	0
Entre 4-5 años	0	0	0	0
> 5 años	0	2	2	4
TOTAL POR SEXO	17	29	46	
PORCENTAJE POR SEXO	37	63		

De la información aportada por la empresa se extrae que no existe una guía donde se especifiquen las directrices de contratación de personal en cada uno de los puestos.

C. FORMACIÓN

En la documentación previa aportada por la empresa podemos observar que durante el año de estudio no se han impartido acciones formativas por lo que no es posible evaluar este aspecto.

En relación a la formación en igualdad, se observa que no existe formación al respecto en ambos sexos.

La encuesta a los trabajadores nos trasmite que el 100% de la plantilla piensa que a la empresa le interesa que todo el mundo se forme y se atienden por igual todas las peticiones.

Hombres y mujeres, ¿tienen las mismas posibilidades de formación en esta empresa?	HOMBRES	MUJERES
SÍ, porque a la empresa le interesa que todo el mundo se forme.	100,00%	100,00%
SÍ, porque se atienden por igual todas las peticiones	57,14%	14,29%
NO, porque se realizan habitualmente fuera del horario laboral	0,00%	0,00%
NO, porque la formación suele ser en puestos ocupados mayoritariamente por hombres	0,00%	0,00%
NO, porque la formación suele ser en puestos ocupados mayoritariamente por mujeres	0,00%	0,00%



D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

De la documentación previa aportada por la empresa y de la Información elaborada por la empresa se concluye que la empresa opta en primer lugar por la promoción interna.

No obstante, no existe ningún procedimiento donde se establezca la sistemática para comunicar dichas vacantes y la postulación por parte de la plantilla. Directamente el trabajador lo comunica a Dirección o a su responsable inmediato como mejora de condiciones o la Dirección propone la promoción de trabajadores mediante reuniones con mandos intermedios o lo publica en el tablón de anuncios.

En el último año se no se han producido promociones internas, debido a la temporalidad de la actividad y a que prácticamente la totalidad de la plantilla es temporal.

La encuesta a los trabajadores nos trasmite los siguientes resultados:

Hombres y mujeres, ¿promocionan por igual en esta empresa?	HOMBRES	MUJERES
SÍ, porque se tienen en cuenta solo las capacidades profesionales	85,71%	100,00%
SÍ, porque se motiva tanto a mujeres como a hombres	71,43%	14,29%
NO, porque las mujeres parecen tener menos disponibilidad	0,00%	0,00%
NO, porque se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad	0,00%	0,00%
NO, porque las mujeres suelen tener el menos interés	0,00%	0,00%
Otro:	0,00%	0,00%

Casi el 100% de la plantilla piensan que promocionan por igual hombres y mujeres en esta empresa porque se tienen en cuenta solo las capacidades profesionales y que se motiva tanto a hombres como a mujeres.

¿Cuántas veces consideras que has promocionado en la empresa?	HOMBRES	MUJERES
Nunca	42,86%	57,14%
Entre 1 y 3 veces	42,86%	42,86%
Entre 3 y 5 veces	0,00%	0,00%
Más de 5 veces	14,29%	0,00%

El 43% de los hombres y el 57% de las mujeres encuestadas nunca ha promocionado en esta empresa y el 43% de hombres y el 43% de mujeres encuestadas ha promocionado al menos una vez. Tan sólo el 14% de hombres ha promocionado más de 5 veces.

E. CONDICIONES DE TRABAJO

La información elaborada por la empresa permite concluir que el 96% de la plantilla dispone de contratación temporal a tiempo completo, sin hacer distinción por sexo. El 4% son autónomos (dirección).

PLANTILLA DESAGREGADA POR TIPO DE CONTRATO				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Autónomos	0	2	2	4
Indefinido a Tiempo Completo	0	0	0	0
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0	0	0
Indefinido Discontinuo a Tiempo Completo	0	0	0	0
Indefinido Discontinuo a Tiempo Parcial	0	0	0	0
Temporal a Tiempo Completo	17	27	44	96



Temporal a Tiempo Parcial	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	17	29	46	
PORCENTAJE POR SEXO	37	63		

Respecto a horario y duración de la jornada, en la encuesta a los trabajadores se pueden observar las siguientes respuestas:

¿Crees que en esta empresa se valora más el tiempo que se pasa en el trabajo que en el rendimiento del mismo?	HOMBRES	MUJERES
NO, la empresa valora sobre todo el rendimiento	85,71%	85,71%
SÍ, hay casos de control intenso sobre el horario	14,29%	14,29%
SÍ, conozco casos que se quedan en el puesto sin estar rindiendo... para cumplir el horario	0,00%	0,00%
Otro:	0,00%	0,00%

La mayoría de la plantilla considera que la empresa valora sobre todo el rendimiento (86% en ambos sexos). Si bien, el 14% en ambos sexos considera que hay control intenso sobre el horario.

F. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

De la documentación previa aportada por la empresa no se obtiene mucha más información aparte del estricto cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de aplicación y la legislación vigente en temas de igualdad.

En el último año se no se han producido bajas temporales ni se han solicitado permisos de ninguna tipología. Dada la temporalidad en la contratación es coherente que no se identifiquen bajas temporales relacionadas con la maternidad o paternidad.

No obstante, se observa que el 59% de la plantilla tiene 1 hijo, el 17% tiene 2 hijos y el 9% tiene 3 hijos. La mayoría de las mujeres no tienen hijos (15% de la plantilla).

PLANTILLA DESAGREGADA POR N.º DE HIJOS				
	Mujeres	Hombres	Total	%
No tiene hijos	7	0	7	15
1 hijo	6	21	27	59
2 hijos	4	4	8	17
3 hijos	0	4	4	9
4 hijos	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	17	29	46	
PORCENTAJE POR SEXO	37	63		

Respecto a las bajas definitivas, el 100% de las bajas definitivas se han producido por finalización de contrato temporal debido a la temporalidad de la actividad. No se hace distinción entre hombres y mujeres.

BAJAS DEFINITIVAS DEL ÚLTIMO AÑO				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Jubilación	0	0	0	0
Despido	0	0	0	0
Finalización del contrato temporal	17	27	44	100
Cese voluntario	0	0	0	0



Cese por personas a cargo	0	0	0	0
No superar el periodo de prueba	0	0	0	0
Cese por incapacidad permanente	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0
TOTAL POR SEXO	17	27	44	
PORCENTAJE POR SEXO	39	61		

A este respecto, la encuesta a los trabajadores traduce como principales problemas de conciliación los que se observan a continuación:

¿Qué dificultades concretas tienes para conciliar tu vida laboral con la personal y familiar?	HOMBRES	MUJERES
Ninguna	71,43%	71,43%
Falta de flexibilidad	0,00%	14,29%
Falta de teletrabajo	0,00%	14,29%
Horarios rígidos	14,29%	0,00%
Vacaciones impuestas	14,29%	0,00%
Falta de organización	0,00%	0,00%
Viajes habituales	0,00%	0,00%
Dificultades propias	0,00%	14,29%
Otro:	0,00%	0,00%

La mayoría de los hombres indica que no tiene ninguna dificultad (79%), si bien reflejan su malestar por horarios rígidos y vacaciones impuestas (14% en ambos casos).

Respecto a mujeres, el 71% indica que no tiene ninguna dificultad, pero se refleja el malestar por la falta de flexibilidad y la falta de teletrabajo.

Así mismo, un 14% de las mujeres también reflejan dificultades propias.

G. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

De la información elaborada por la empresa se puede concluir, que en la plantilla de LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. predominan los hombres: mujeres (37%) y hombres (63%). En concreto, son 29 hombres frente a 17 mujeres.

De mayor a menor porcentaje, los hombres que componen la plantilla ocupan principalmente el puesto de peón agrícola, dirección y tractoristas, responsable de mantenimiento y mozo de almacén. Todas las categorías citadas, excepto en peones agrícolas, son ocupadas por hombres con exclusividad.

Las mujeres y en igual orden ocupan solo los puestos de peones agrícolas y encargadas de finca/manijeras. Las mujeres ocupan esta última categoría con exclusividad.

PLANTILLA DESAGREGADA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES				
	Mujeres	Hombres	Total	%
Dirección	0	2	2	4
Encargado de finca-Manijero	1	0	1	2
Tractorista	0	2	2	4
Responsable de mantenimiento	0	1	1	2
Mozo de almacén	0	1	1	2
Peón agrícola	16	23	39	85
TOTAL POR SEXO	17	29	46	
PORCENTAJE POR SEXO	37	63		



H. RETRIBUCIONES

A partir de la documentación previa aportada por la empresa y de la información elaborada por la empresa se analiza la retribución salarial por días trabajados (peonadas), así como por nivel jerárquico.

Se observa:

- Que las retribuciones se encuentran en el rango entre 45 y 80 euros la peonada dependiendo de la jerarquía del puesto.
- Que las retribuciones aumentan conforme aumenta el nivel jerárquico dentro de la empresa para ambos sexos.
- Que los mandos intermedios disponen de un salario ligeramente inferior en mujeres respecto a hombres. Se presupone que se debe a que las encargadas de finca y manijeras son mandos intermedios de menor rango que los responsables de mantenimiento, pero los datos recopilados no permiten extraer otra conclusión aclaratoria.
- Que los especialistas (tractoristas) tienen una retribución ligeramente superior a las mujeres que ocupan puestos de encargadas de finca y manijeras a pesar de que, según el organigrama de la empresa, se encuentran en un rango inferior. Los datos recopilados no permiten extraer una conclusión aclaratoria.
- Que hay un pequeño porcentaje de trabajadores/as con baja cualificación (mozos de almacén y peones agrícolas) que superan los salarios de rangos superiores. Los datos recopilados no permiten extraer una conclusión aclaratoria.

PLANTILLA DESAGREGADA POR BANDAS SALARIALES (SALARIO BRUTO/PEONADA)				
	Mujeres	Hombres	Total	%
< 30 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 30-40 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 40-50 euros/peonada	13	10	23	50
Entre 50-60 euros/peonada	4	6	10	22
Entre 60-70 euros/peonada	0	6	6	13
> 70 euros/peonada	0	7	7	15
TOTAL POR SEXO	17	29	46	
PORCENTAJE POR SEXO	37	63		
PLANTILLA DESAGREGADA POR BANDAS SALARIALES (SALARIO BRUTO/PEONADA) Y NIVEL JERÁRQUICO				
	Dirección		Mandos intermedios	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
< 30 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 30-40 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 40-50 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 50-60 euros/peonada	0	0	1	0
Entre 60-70 euros/peonada	0	2	0	0
> 70 euros/peonada	0	0	0	1
TOTAL POR SEXO	0	2	1	1
PORCENTAJE POR SEXO	0	100	50	50
	Especialistas		Baja cualificación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
< 30 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 30-40 euros/peonada	0	0	0	0
Entre 40-50 euros/peonada	0	0	13	10
Entre 50-60 euros/peonada	0	0	3	6
Entre 60-70 euros/peonada	0	0	0	4
> 70 euros/peonada	0	2	0	4
TOTAL POR SEXO	0	2	16	24
PORCENTAJE POR SEXO	0	100	40	60



Con respecto a las encuestas a los trabajadores se pueden observar las siguientes opiniones:

¿Piensas que en esta empresa los hombres y las mujeres cobran lo mismo para puestos de trabajo iguales?	HOMBRES	MUJERES
SÍ, solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales	100,00%	85,71%
NO, las mujeres están en general menos valoradas	0,00%	14,29%
NO, las mujeres no son tan competentes	0,00%	0,00%
NO, los hombres no son tan competentes	0,00%	0,00%
NO LO SÉ, no hay suficiente transparencia salarial	0,00%	0,00%

El 100% de los hombres y el 86% de las mujeres piensa que solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales en la asignación de salario, mientras que el 14% de las mujeres opina que las mujeres están menos valoradas.

La empresa no dispone de una Política de retribuciones ni criterios establecidos para el cálculo de retribuciones más allá de lo establecido en el convenio de referencia.

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A este respecto, de la documentación previa aportada por la empresa se puede observar que la empresa no dispone de Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Si bien, existe un Protocolo antiviolencia en varios idiomas donde la empresa declara los principios, objetivos y compromisos en este aspecto y una Política de Responsabilidad Social Corporativa.

En la encuesta a los trabajadores se expresan ante la posible situación de acoso las siguientes opiniones.

En caso de sufrir algún tipo de acoso, ¿sabrías a quién dirigirte para denunciarlo y solucionar la situación?	HOMBRES	MUJERES
Sí, de alguna manera sabría cómo hacerlo	42,86%	14,29%
Sí, porque hay un protocolo establecido para ello	57,14%	71,43%
No, nunca me han informado	0,00%	14,29%

Estos resultados indica la desinformación de los trabajadores sobre la existencia de dicho protocolo.

J. OTROS ASPECTOS Y CONSIDERACIONES

Respecto a comunicaciones, no se dispone de un Plan de comunicación y difusión interna, si bien, la empresa traslada las iniciativas e información de interés mediante tablón de anuncios, email, grupos laborales de WhatsApp, tabloneros de anuncio y a través de los responsables de cada área

Así mismo, la plantilla tiene a su disposición un buzón de sugerencias donde pueden comunicar de forma anónima los problemas de seguridad, integridad, calidad y legalidad del producto.

Respecto al uso de lenguaje sexista por parte de la empresa, no se observa nada relevante que destacar del estudio de la documentación previa aportada por la empresa.

En la encuesta a los trabajadores se expresan las siguientes opiniones:

¿Crees que esta empresa utiliza a veces lenguaje sexista (web, anuncios, comunicados...)?	HOMBRES	MUJERES
Sí	0,00%	0,00%
No	71,43%	85,71%
No sé	28,57%	14,29%

Sobre iniciativas generales que se consideran que ayudarían a la igualdad en la empresa, las personas trabajadoras encuestadas citan las siguientes:

- Flexibilidad en la jornada
- Motivación
- Formación



11 OBJETIVOS Y ÁREAS DE TRABAJO

OBJETIVOS GENERALES

- Elaborar el I Plan de empresa para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación de la empresa, durante el periodo 2021-2024.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la entidad, así como en lo concerniente a retribuciones, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, formación, clasificación profesional y promociones de todas las personas trabajadoras.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones por razones de sexo.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual en pro de ambos sexos, así como la utilización de un lenguaje no sexista.
- Eliminar cualquier barrera de acceso por razón de sexo a puestos laborales en los que las mujeres estén infrarrepresentadas.

ÁREAS DE TRABAJO

Para cada área de trabajo, además del análisis realizado se listan a continuación los objetivos específicos que se consideran. Así mismo, se indica la referencia de las actuaciones que permitirán la consecución de dichos objetivos.

Las actuaciones serán debidamente descritas en capítulo específico, así como su cronograma.

A. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CONSIDERACIONES

A razón de los resultados obtenidos en el diagnóstico en esta área, durante el último año han formado parte de la plantilla 46 personas, concretamente, 17 mujeres (37%) y 29 hombres (63%).

En el último año se han producido realizado 3 incorporaciones (67% mujeres y 33% hombres) de nuevos trabajadores. No se han contabilizado los trabajadores recurrentes de cada año.

Los puestos de trabajo que se amplían son peones agrícolas, como resultado de la temporalidad de la actividad.

Aunque la tasa de incorporación es baja, se han incorporado más mujeres que hombres con la intención de ir equilibrando la presencia y distribución de ambos sexos.

Respecto al tipo de contratación y a la temporalidad, la empresa no hace distinción de género y las nuevas incorporaciones disponen de contratación temporal a tiempo completo.

Para mejorar los resultados obtenidos, LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. debe trabajar, por un lado, en las ofertas de trabajo y, por otro, en los procesos de selección, estableciendo medidas para intentar equilibrar la presencia y distribución de ambos sexos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO A1:	Realizar procesos transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
OBJETIVO A2:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
OBJETIVO A3:	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.
ACTUACIÓN 001	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.



ACTUACIÓN 003	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
ACTUACIÓN 007	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
ACTUACIÓN 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CONSIDERACIONES

Respecto a la edad, tanto hombres como mujeres se encuentran distribuidos de igual forma en la franja entre 21 y 50 años, disminuyendo su presencia a edades más tempranas o edad mayor

Respecto a la estabilidad en la contratación y dada la temporalidad de la actividad agrícola, la mayoría de la plantilla (tanto hombres como mujeres) dispone de una antigüedad inferior a 1 año (96%). Si bien, suelen ser contratados todos los años.

El resto de la plantilla dispone de una antigüedad superior a 5 años (dirección).

No existen diferencias entre hombres y mujeres respecto a su antigüedad.

En base a los resultados del diagnóstico, se observa que las categorías que aglutinan mayor porcentaje de la plantilla son peones agrícolas (85%) y tractoristas y dirección (4% en ambas categorías).

Los hombres que componen la plantilla ocupan principalmente el puesto de peón agrícola, dirección y tractoristas, responsable de mantenimiento y mozo de almacén. Todas las categorías citadas, excepto en peones agrícolas, son ocupadas por hombres con exclusividad.

Las mujeres y en igual orden ocupan solo los puestos de peones agrícolas y encargadas de finca/manijeras. En esta última categoría, las mujeres ocupan este puesto con exclusividad.

La encuesta a los trabajadores nos indica que la mayoría de la plantilla opina que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en esta empresa, ya que sólo se tienen en cuenta las capacidades profesionales y la selección se realiza mediante pruebas objetivas. Tan sólo un 14% de mujeres opina que no, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por hombres y otros por mujeres.

Es evidente que predomina un género sobre otro en determinadas categorías debido a roles y estereotipos de género que han sido asumidos en la sociedad para determinados puestos y en la escasez de mujeres con competencia, experiencia o disposición para ocupar determinados puestos.

Se detecta de nuevo la necesidad de establecer objetivos y medidas de mejora.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO B1:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
OBJETIVO B2:	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.
ACTUACIÓN 007	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.



ACTUACIÓN 013	Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo.
ACTUACIÓN 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad

C.FORMACIÓN

CONSIDERACIONES

La formación suele ser obligatoria porque va ligada a una necesidad de la empresa. La formación que se imparte va ligada a las tareas y responsabilidades que desempeña la plantilla, por lo que el personal es convocado en función de este criterio.

Durante el año de estudio no se ha impartido formación, por lo que no se ha podido evaluar este aspecto. En relación a la formación en igualdad, se observa que no existe formación al respecto en ambos sexos.

Respecto a la opinión de la plantilla, el 100% de la plantilla piensa que a la empresa le interesa que todo el mundo se forme y se atienden por igual todas las peticiones.

Se planten una serie de objetivos y medidas para la mejora de este aspecto.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO C1:	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
OBJETIVO C2:	Garantizar la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas según los puestos ocupados.
OBJETIVO C3:	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran infrarrepresentadas.
ACTUACION 005	Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.
ACTUACION 013	Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo.

D. PROMOCION PROFESIONAL

CONSIDERACIONES

No se identifica ningún protocolo o procedimiento escrito en LA CARTUJA DEL ROCÍO, S.L. donde se establezca la sistemática para que el empleado puede expresar la voluntad de acceder a puestos de mayor jerarquía, ni las directrices a seguir para la promoción de empleados.



Directamente el trabajador lo comunica a Dirección o su responsable inmediato como mejora de condiciones o la Dirección propone la promoción de trabajadores mediante reuniones con mandos intermedios o lo publica en el tablón de anuncios.

En el último año se no se han producido promociones internas, debido a la temporalidad de la actividad y a que casi el 100% de la plantilla es temporal.

Respecto al resultado de encuestas, prácticamente el 100% de la plantilla piensan que promocionan por igual hombres y mujeres en esta empresa porque se tienen en cuenta solo las capacidades profesionales y que se motiva tanto a hombres como a mujeres. La mitad de la plantilla ha promocionado alguna vez.

Aunque no se considera un área de importancia a abordar, se plantean una serie de objetivos y medidas de mejora pensados en dicha posibilidad dentro del alcance temporal del plan.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO D1:	Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
OBJETIVO D2:	Garantizar que la información relativa a los procesos de selección, plazas vacantes, alcance a todo el personal, mujeres y hombres.
ACTUACIÓN 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad

E. CONDICIONES DE TRABAJO

CONSIDERACIONES

Del diagnóstico se deriva que la mayoría de la plantilla (96%) dispone de contratación temporal a tiempo completo sin hacer distinción por sexo. El 4% restante corresponde a autónomos (dirección). Este resultado es lógico debido a la temporalidad de la actividad.

Respecto a los resultados de encuestas a la plantilla, la mayoría de la plantilla considera que la empresa valora sobre todo el rendimiento, si bien, se observa cierto malestar relacionado con el control intenso del horario.

No se considera un área de importancia a abordar, si bien, se plantean una serie de objetivos y medidas de mejora.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO E1:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.
OBJETIVO E2:	Favorecer la retención del talento.
OBJETIVO E3:	Garantizar la igualdad de salario entre mujeres y hombres a igualdad de condiciones.
ACTUACIÓN 007	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
ACTUACIÓN 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad
ACTUACIÓN 065	Estudiar la posibilidad de flexibilizar el horario y compensar las horas de más y de menos cuando sea posible priorizando el rendimiento y la finalización de tareas



F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONA, FAMILIAR Y LABORAL

CONSIDERACIONES

Respecto a las bajas definitivas, el 100% de las bajas definitivas se han producido por finalización de contrato temporal debido a la temporalidad de la actividad. No se hace distinción entre hombres y mujeres.

En el último año se no se han producido bajas temporales ni se han solicitado permisos de ninguna tipología. Dada la temporalidad en la contratación es coherente que no se identifiquen bajas temporales relacionadas con la maternidad o paternidad, si bien, un elevado porcentaje de la plantilla tiene hijos.

El resultado de encuestas muestra que la mayoría de los hombres y mujeres no tienen ninguna dificultad con la conciliación familiar, si bien, se observa cierto malestar respecto a determinados problemas de conciliación: horarios rígidos, vacaciones impuestas, falta de teletrabajo y falta de flexibilidad.

Así mismo, muchas mujeres también reflejan dificultades propias.

Se plantean los siguientes objetivos y mejoras:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO F1:	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
OBJETIVO F2:	Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
OBJETIVO F3:	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.
ACTUACIÓN 065	Estudiar la posibilidad de flexibilizar el horario y compensar las horas de más y de menos cuando sea posible priorizando el rendimiento y la finalización de tareas

H. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

CONSIDERACIONES

Tal y como se ha descrito en apartados anteriores, se observa que hay categorías profesionales donde predomina un género sobre el otro.

Las mujeres que componen la plantilla ocupan los puestos de peones agrícolas y encargadas de finca/manijeras. En esta última categoría, las mujeres ocupan este puesto con exclusividad.

Los hombres que componen la plantilla ocupan principalmente el puesto de peón agrícola, dirección y tractoristas, responsable de mantenimiento y mozo de almacén. Todas las categorías citadas, excepto en peones agrícolas, son ocupadas por hombres con exclusividad.

Es evidente que predomina un género sobre otro en determinadas categorías debido a roles y estereotipos de género que han sido asumidos en la sociedad para determinados puestos y en la escasez de mujeres con competencia, experiencia o disposición para ocupar determinados puestos.

En este caso si es posible implantar medidas para disminuir la infrarrepresentación femenina o masculina en determinados puestos, aunque estarán condicionadas por la predisposición de las mujeres y hombres a ocupar estos puestos y la disposición de formación y experiencia necesaria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):



OBJETIVO G1:	Promover la integración desde la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales.
ACTUACION 030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad

H. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIA

CONSIDERACIONES

De forma general se observa que las retribuciones aumentan conforme aumenta el nivel jerárquico dentro de la empresa. Si bien, se detectan varias circunstancias:

- Que los mandos intermedios disponen de un salario ligeramente inferior en mujeres respecto a hombres. Si bien, esto se debe a que las encargadas de finca y manijeras son mandos intermedios de menor rango que los responsables de mantenimiento.
- Que los especialistas (tractoristas) tienen una retribución ligeramente superior a las mujeres que ocupan puestos de encargadas de finca y manijeras a pesar de que, según el organigrama de la empresa, se encuentran en un rango inferior. Los datos recopilados no permiten extraer una conclusión aclaratoria.
- Que hay un pequeño porcentaje de trabajadores/as con baja cualificación (mozos de almacén y peones agrícolas) que superan los salarios de rangos superiores. Los datos recopilados no permiten extraer una conclusión aclaratoria.

El 100% de los hombres y el 86% de las mujeres piensa que solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales en la asignación de salario, mientras que el 14% de las mujeres opina que las mujeres están menos valoradas.

La empresa no dispone de una Política de retribuciones ni criterios establecidos para el cálculo de retribuciones más allá de lo establecido en el convenio de referencia.

Para la mejora de este aspecto se plantean los siguientes objetivos y mejoras

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO H1:	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
OBJETIVO H2:	Incluir la auditoría salarial entre mujeres y hombres. Para que unas y otros, en los mismos puestos y mismo desempeño, tengan el mismo sueldo.
OBJETIVO H3:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todas las categorías y áreas de la entidad.
OBJETIVO H4:	Favorecer la retención del talento.
ACTUACION 079	En caso de detectarse desigualdades de retribución por sexos en el Registro de Retribuciones Salariales de la entidad que no sean justificables, se realizará un plan específico que contenga medidas correctoras, asignando en un plazo no superior a cinco años el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor



I. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CONSIDERACIONES

Las cuestiones de salud laboral, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo están reflejadas en el diagnóstico.

Existe un Protocolo antiviolencia en varios idiomas donde la empresa declara los principios, objetivos y compromisos en este aspecto y una Política de Responsabilidad Social Corporativa. El protocolo para la prevención e intervención ante conductas de acoso sexual o por razón de género o moralse encuentra en proceso de redacción en la fecha de redacción de este Plan.

Los resultados de las encuestas indican la desinformación existente sobre la existencia de dicho protocolo, por lo que será necesario ampliar la información en esta materia para que conozcan los canales establecidos y la sistemática a seguir en caso de acoso.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO I1:	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de la plantilla
OBJETIVO I2:	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVO I3:	Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas.
ACTUACION 080	Difusión especial del protocolo de prevención de acoso de la empresa con constancia de que llega a todas las personas trabajadoras

J. COMUNICACIÓN

CONSIDERACIONES

La empresa proporciona información importante de la organización que pueda afectar en algún aspecto a la plantilla a través de distintos medios: tablón de anuncios, email, grupos laborales de WhatsApp, tablon de anuncio y a través de los responsables de cada área.

Las comunicaciones del trabajador a la empresa se realizan directamente a través de los superiores o encargados o directamente a Dirección. Así mismo, la plantilla tiene a su disposición un buzón de sugerencias donde pueden comunicar de forma anónima los problemas de seguridad, integridad, calidad y legalidad del producto.

Respecto al uso de lenguaje sexista por parte de la empresa, no se observa nada relevante que destacar, no obstante, se proponen objetivos y medidas que aseguren el control del lenguaje.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACTUACIONES

(Se describen, programan y organizan en capítulo específico):

OBJETIVO J1:	Garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
OBJETIVO J2:	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
OBJETIVO J3:	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
ACTUACIÓN 001	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.
ACTUACIÓN 003	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
ACTUACION 005	Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.
ACTUACIÓN 043	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablon de anuncios, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.



K. OTRAS MEDIDAS PARA DAR CUMPLIMIENTO A REQUISITOS LEGALES

Para dar cumplimiento al Estatuto de los Trabajadores, la legislación de aplicación o el Convenio Colectivo podrán establecerse otra serie de medidas como las que se indican a continuación. Estas medidas no son objeto del Plan, ya que el objetivo del mismo es mejorar las condiciones o actuaciones ya establecidas y de obligado cumplimiento.

- Realizar una formación básica en materia de igualdad y género dirigida a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/ desarrollar.
- Realización de auditorías salariales anuales por sexo, con el fin de identificar posibles diferencias o desigualdades y hacer posible la aplicación de medidas correctoras en caso de detectarse desequilibrios
- Fijar el disfrute y fraccionamiento de los periodos vacacionales por acuerdo entre la empresa y la persona afectada
- Permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas
- Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.
- Crear y difundir un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo
- Otorgar penalización en los casos de acoso sexual o por razón de sexo, adaptando infracciones y sanciones disciplinarias para el personal de la empresa que incurra en este tipo de actuaciones.
- En el caso de darse la situación, facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de tal situación.
- En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
- Realizar seguimiento de las evaluaciones periódicas de riesgos laborales, garantizando que se valoran los factores vinculados a mujeres y hombres.
- Incorporación de las perspectivas de género en las practicas preventivas.

12 ACTUACIONES

Se listan a continuación las diferentes actuaciones asignadas a la consecución de objetivos, indicado su temporalización de ejecución, indicadores de seguimiento asociados, persona responsable de su ejecución y personas destinatarias.

Los diferentes responsables serán los encargados de llevar a cabo cada actuación dentro del plazo indicado. Para ello, deberán solicitar al Agente de Igualdad de la empresa, o bien directamente a Gerencia, los recursos necesarios para ello.

Así mismo, los responsables de cada actuación deberán informar al Agente de Igualdad de la empresa sobre el avance de la implantación de cada actuación de manera periódica y, específicamente, antes de que se produzca una evaluación general de la implantación del Plan de Igualdad.

ACTUACIÓN Nº001:	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en enero de 2021 y continúa durante la vigencia del plan.
INDICADORES	% Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo (N.º de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo*100) / (N.º total de ofertas de empleo publicadas)
RESPONSABLE	Dirección
DESTINATARIOS/AS	Plantilla y nuevas incorporaciones.



ACTUACIÓN Nº003:	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en enero de 2021 y continúa durante la vigencia del plan.
INDICADORES	Publicación del compromiso en tabloneros de empresa, medios digitales
RESPONSABLE	Dirección
DESTINATARIOS/AS	Todas las partes interesadas (plantilla, nuevas incorporaciones, administraciones públicas, proveedores, clientes y otros)
ACTUACIÓN Nº005:	Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.
TEMPORALIZACIÓN	Durante 2021, preferiblemente en el primer trimestre de 2021.
INDICADORES	% personas encargadas de selección/preselección que han recibido formación en materia de igualdad (N.º personas encargadas de selección/preselección que han recibido formación en materia de igualdad*100/Total de personas encargadas de selección/preselección). % cursos en materia de igualdad realizados/año (N.º cursos en materia de igualdad realizados*100/N.º total de cursos en materia de igualdad planificados).
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Personas encargadas de selección/preselección (Dirección)
ACTUACIÓN Nº007:	Mantener una descripción de puestos actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en el año 2021 y durante toda la vigencia del Plan
INDICADORES	Actualización de descripción de puestos
RESPONSABLE	Dirección
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla.
ACTUACIÓN Nº013:	Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo.
TEMPORALIZACIÓN	Durante el año 2022
INDICADORES	Existencia del Plan de Formación. % mujeres asistentes a actividades formativas/año (N.º mujeres asistentes a actividades formativas*100/ total asistentes a actividades formativas). % hombres asistentes a actividades formativas/año (N.º hombres asistentes a actividades formativas*100/ total asistentes a actividades formativas). % hombres con formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan/año (N.º hombres que tengan la formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan*100/total de hombres). % mujeres con formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan/año (N.º mujeres que tengan la formación/experiencia adecuada al puesto que ocupan*100/total de mujeres).
RESPONSABLE	Dirección
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla
ACTUACIÓN Nº030:	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en 2021 y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad



INDICADORES	% mujeres contratadas en puestos con infrarrepresentación (N.º de mujeres contratadas en puestos donde hay mayor infrarrepresentación*100) / (N.º total de contrataciones) % hombres contratados en puestos con infrarrepresentación (N.º de hombres contratados en puestos donde hay mayor infrarrepresentación*100) / (N.º total de contrataciones)
RESPONSABLE	Dirección
DESTINATARIOS/AS	Plantilla y nuevas incorporaciones.
ACTUACIÓN N.º043:	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en 2022 y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
INDICADORES	N.º de incidencias detectadas por imágenes o lenguaje no inclusivo/año % correcciones realizadas del total de incidencias detectadas (N.º correcciones realizadas*100/total de incidencias detectadas)
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla
ACTUACIÓN N.º065:	Estudiar la posibilidad de flexibilizar el horario y compensar las horas de más y de menos cuando sea posible priorizando el rendimiento y la finalización de tareas
TEMPORALIZACIÓN	Durante el año 2023
INDICADORES	Realización de comunicación e información a toda la plantilla
RESPONSABLE	Dirección
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla
ACTUACIÓN N.º079:	En caso de detectarse desigualdades de retribución por sexos en el Registro de Retribuciones Salariales de la entidad que no sean justificables, se realizará un plan específico que contenga medidas correctoras, asignando en un plazo no superior a cinco años el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor
TEMPORALIZACIÓN	Durante el año 2023
INDICADORES	Existencia de Plan de medidas correctoras
RESPONSABLE	Comisión Negociadora de Igualdad
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla
ACTUACIÓN N.º080:	Difusión especial del protocolo de prevención de acoso de la empresa con constancia de que llega a todas las personas trabajadoras
TEMPORALIZACIÓN	Durante 2021, preferiblemente en el primer trimestre de 2021, y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
INDICADORES	%personas informadas sobre el Protocolo (N.º de personas trabajadoras informadas del protocolo*100) / N.º de personas trabajadoras totales
RESPONSABLE	Agente de igualdad
DESTINATARIOS/AS	Toda la plantilla

13 CRONOGRAMA

NOTA: La temporalización de las actuaciones hace referencia al periodo de inicio o puesta en marcha de la actuación o medida. Su consecución será continua durante toda la vigencia del plan en aquellos casos que proceda.

N.º	ACTUACIÓN	RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN			
			2021	2022	2023	2024
001	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en lenguaje inclusivo.	Dirección



003	Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	Dirección
005	Formar al personal responsable de preselección y de selección en materia de igualdad y de oportunidades.	Agente de Igualdad
007	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.	Dirección
013	Elaborar el Plan de Formación incluyendo, sobre todo, información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo.	Dirección
030	Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de ambos sexos siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad	Dirección
043	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Incluir menciones tanto para el sexo masculino como femenino.	Comisión Negociadora de Igualdad
065	Estudiar la posibilidad de flexibilizar el horario y compensar las horas de más y de menos cuando sea posible priorizando el rendimiento y la finalización de tareas	Dirección
079	En caso de detectarse desigualdades de retribución por sexos en el Registro de Retribuciones Salariales de la entidad que no sean justificables, se realizará un plan específico que contenga medidas correctoras, asignando en un plazo no superior a cinco años el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor	Comisión Negociadora de Igualdad
080	Difusión especial del protocolo de prevención de acoso de la empresa con constancia de que llega a todas las personas trabajadoras	Agente de igualdad

14 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y se realizará anualmente. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.



Con el sistema de evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Medir el impacto de las actuaciones mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- Determinar la idoneidad de las actuaciones desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- Visibilizar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Durante el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de evaluación, para cada una de las acciones llevadas a cabo dentro del mismo:

- Intermedia: Será realizada durante el desarrollo del plan, con periodicidad anual desde el momento de la implantación. Medirá la eficacia, pertinencia y el impacto real de las actuaciones y contribuirá a aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias.
- Final: Será realizada una sola vez, al finalizar la vigencia del plan. Medirá el impacto a largo plazo y la durabilidad y contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

El personal implicado en la evaluación intermedia y final serán los componentes de la comisión de igualdad.

Para cada acción puesta en marcha se evaluarán los resultados de los indicadores elegidos para el seguimiento y medición de cada actuación.

Si se estima necesario, podrán establecerse valores de referencia y/o valores esperados a dichos indicadores que permitirán comparar los datos obtenidos de indicadores con dicho valor esperado y así medir la consecución de las actuaciones y el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos durante el seguimiento.

Para completar esta fase, se redactará un informe anual de evaluación que presente las conclusiones obtenidas para cada área.

INDICADORES

Los indicadores de realización permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como:

- ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas? ¿En qué grado?
- ¿Se ha alcanzado a las Personas trabajadoras previstos/as?
- Los recursos empleados, ¿han sido suficientes?

Los indicadores de resultados miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

Los indicadores de impacto nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

Para cada una de las actuaciones se han definido indicadores específicos, si bien, en el caso de que resulte necesario se sustituirán o se utilizarán nuevos indicadores que aporten más información sobre el desarrollo de las actuaciones.

En la siguiente tabla se indica cómo se podrán establecer nuevos indicadores para cada tipología de acciones:



ACCIONES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
Sensibilización	N.º acciones realizadas	Personas alcanzadas. % Personas trabajadoras	Toma de conciencia. Cambio de actitud
Difusión	N.º acciones realizadas	Personas alcanzadas. % Personas trabajadoras	Mejora y extensión del conocimiento.
Formación	N.º acciones realizadas	Personas alcanzadas. Aplicación de la formación.	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
Participación	N.º acciones realizadas	Personas alcanzadas/ agentes implicados	Incremento del desarrollo y calidad de actuaciones
Actos	N.º actos realizados	Personas alcanzadas/agentes implicados	Satisfacción percibida
Coordinación de estructuras	N.º actuaciones coordinadas % actuaciones desarrolladas	Mejora de la eficacia y eficiencia de las actuaciones	Visibilidad Incorporación de la coordinación de forma sistemática
Concursos, exposiciones, talleres	N.º de actuaciones desarrolladas	Acogida, participación candidaturas femeninas (%)	Visibilizarían de la aportación de las mujeres
Planes y protocolos	Planes / Protocolos elaborados	Implementación de planes/ protocolos	Mejora de la situación objeto del plan (disminución de la segregación laboral, presencia femenina en órganos de decisión...)
Estudios	N.º estudios realizados	Incorporación de conclusiones o actuaciones	Mejora de las situaciones/carencias detectadas en los estudios

15 ANEXOS

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ACTA DE NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

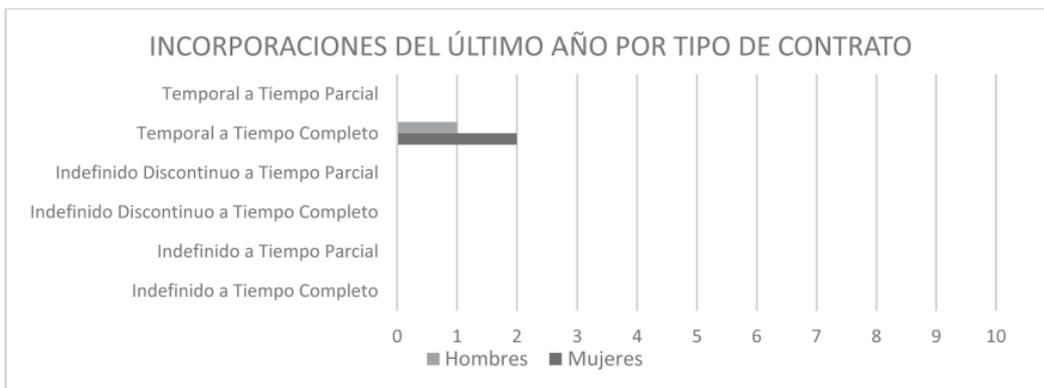
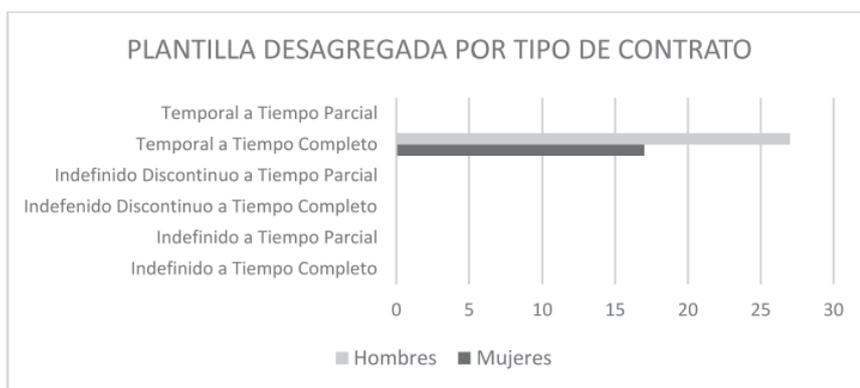
ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

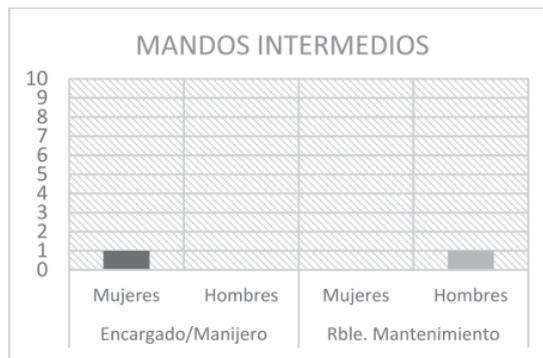
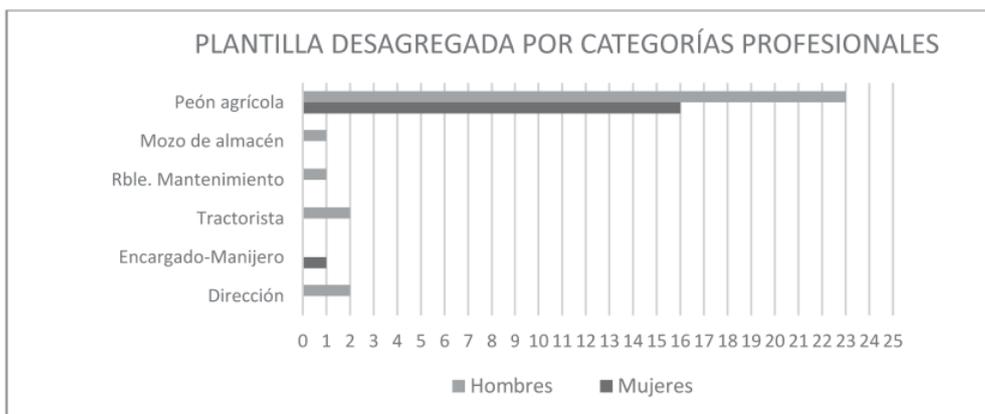
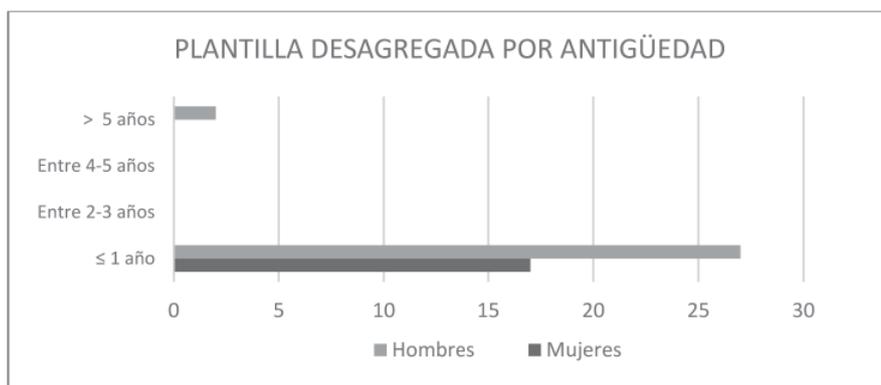
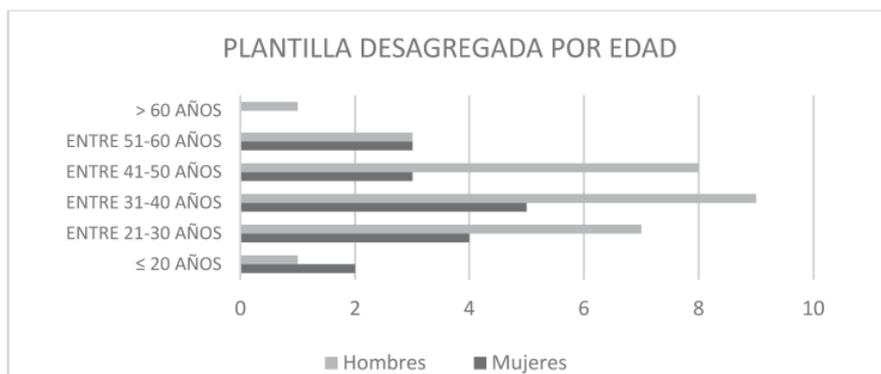
ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

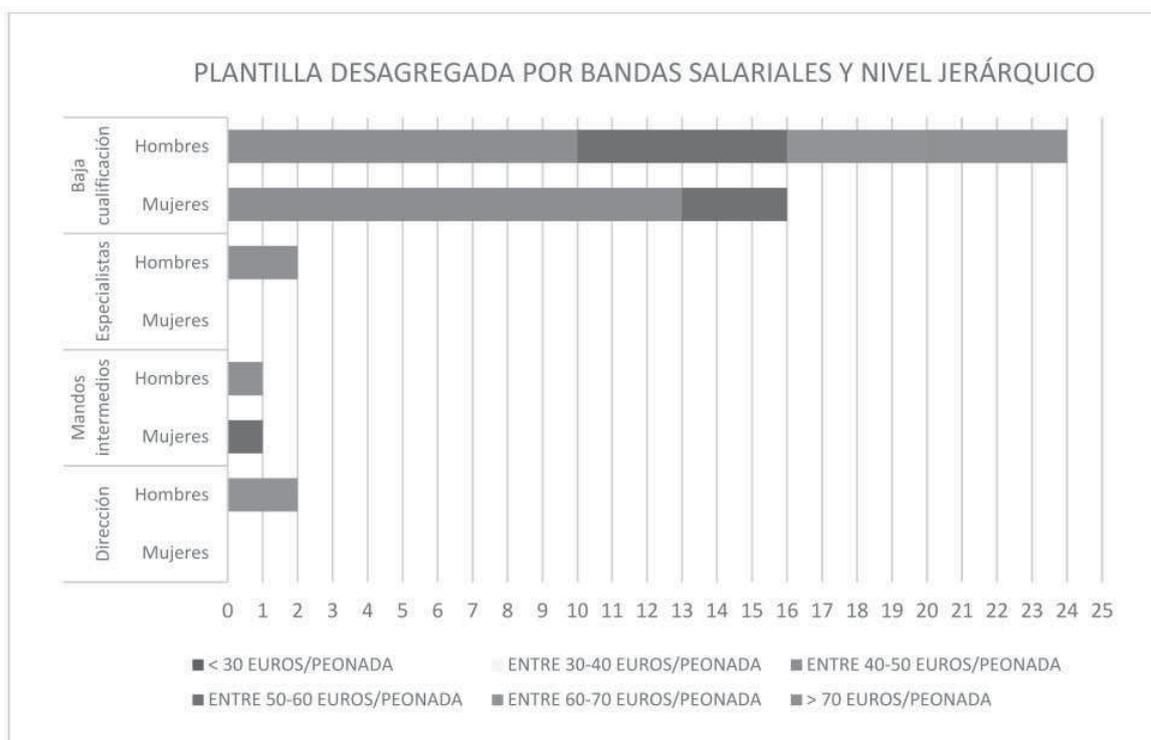
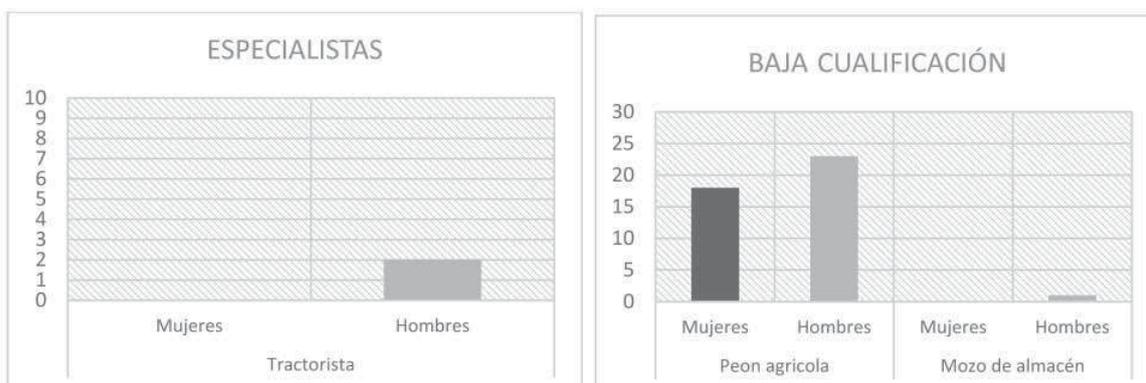
NOMBRAMIENTO PARA EL REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

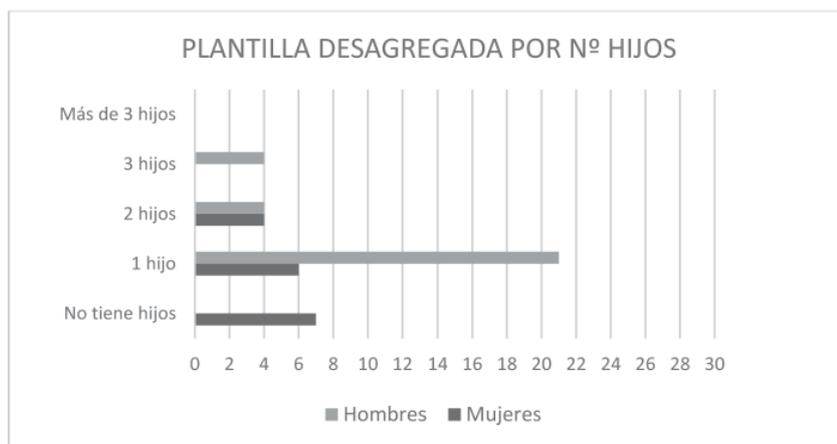
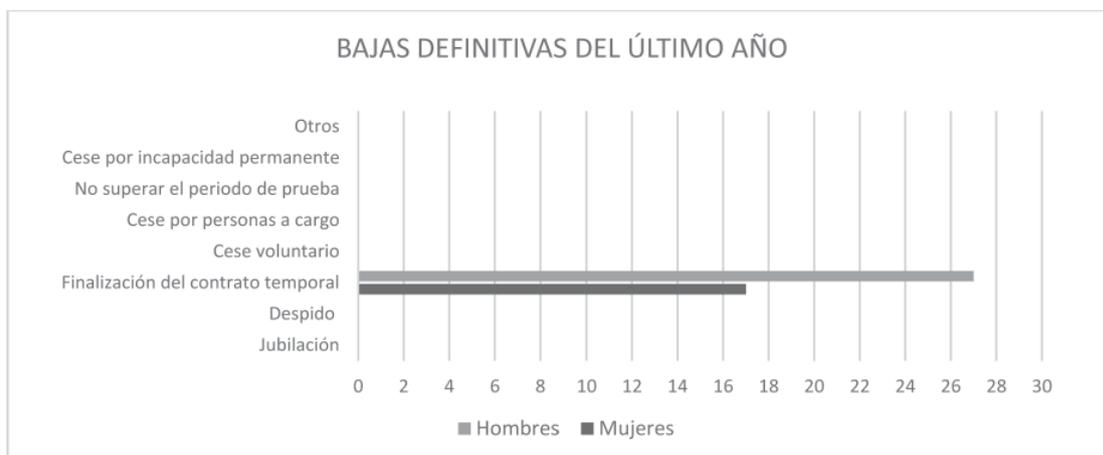


GRÁFICOS DE DIAGNÓSTICO





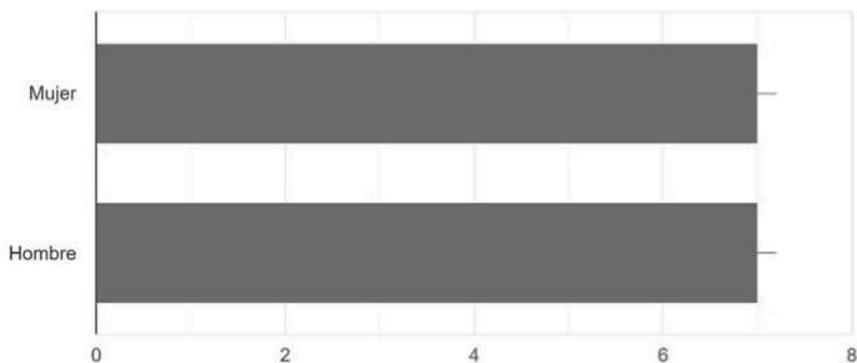




RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS REALIZADAS A TRABAJADORES**A. DATOS PREVIOS**

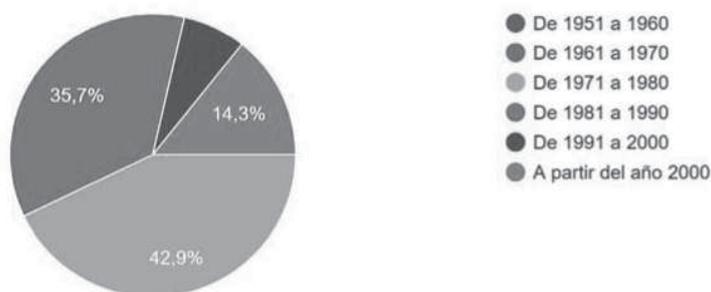
¿Eres hombre o mujer?

14 respuestas



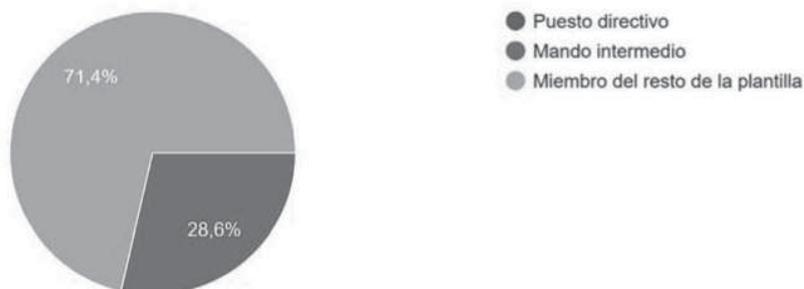
Año de nacimiento:

14 respuestas



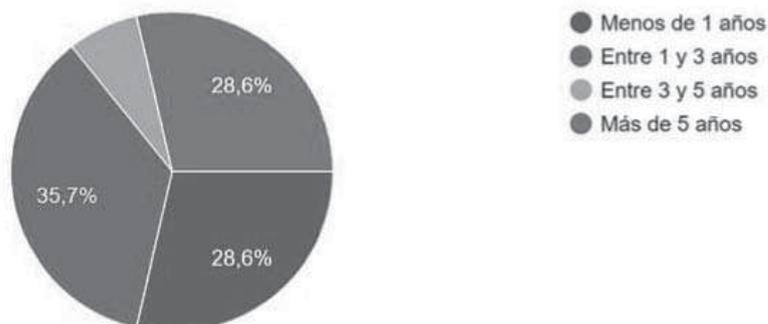
¿Cuál dirías tu que es tu posición laboral?

14 respuestas



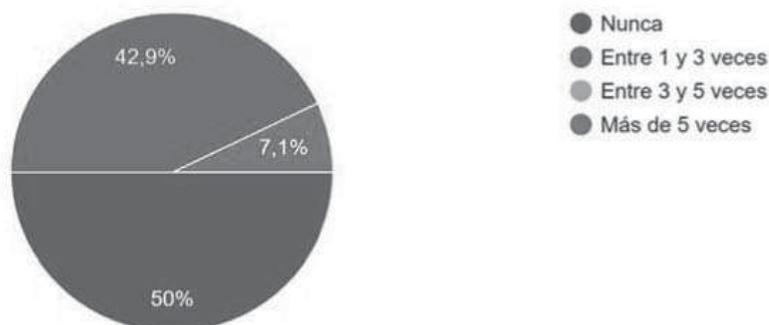
¿Cuántos años llevas trabajando en la empresa?

14 respuestas



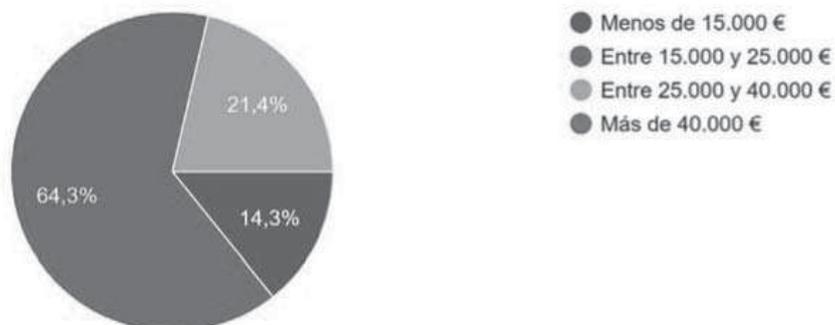
¿Cuántas veces consideras que has promocionado en la empresa?

14 respuestas



¿Cuál es tu remuneración BRUTA actual?

14 respuestas



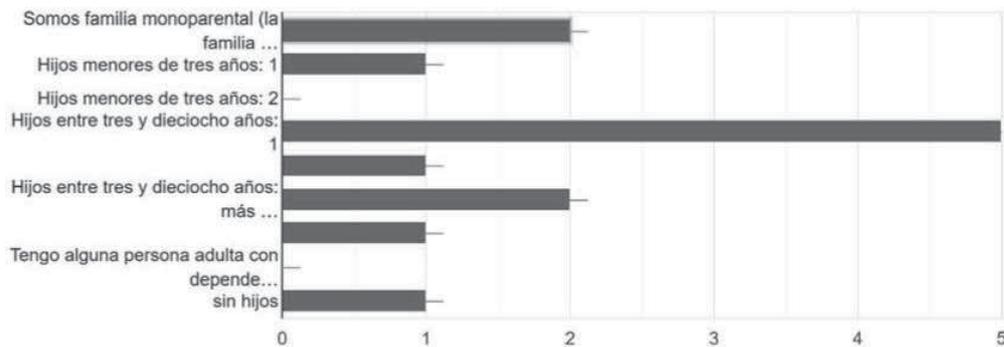
Si no tienes seguridad sobre la pregunta anterior, contesta mejor esta: ¿cuánto cobras en NETO en todo un año?

9 respuestas



Situación familiar

13 respuestas



B. TU OPINIÓN SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL FEMENINA

Tanto en España como en tu comunidad, los datos indican una peor situación laboral de mujeres respecto a hombres. ¿Cuál de estas circunstancias...ermanencia de las mujeres en el mercado laboral?

14 respuestas



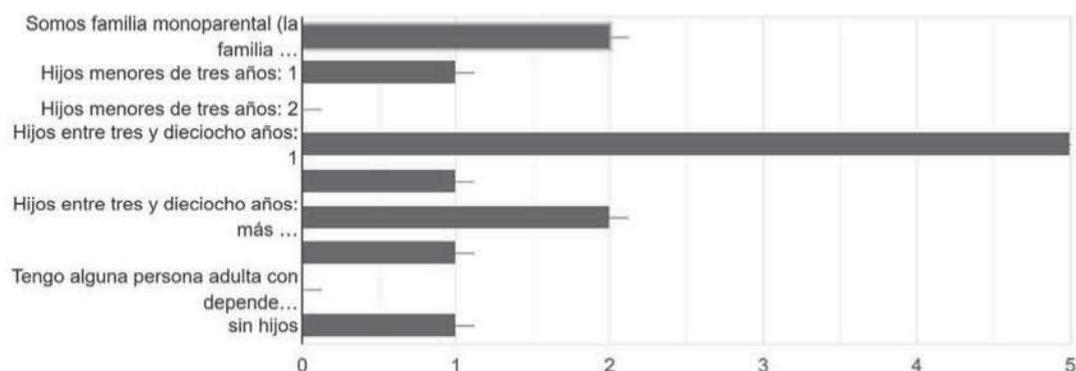
Si no tienes seguridad sobre la pregunta anterior, contesta mejor esta: ¿cuánto cobras en NETO en todo un año?

9 respuestas



Situación familiar

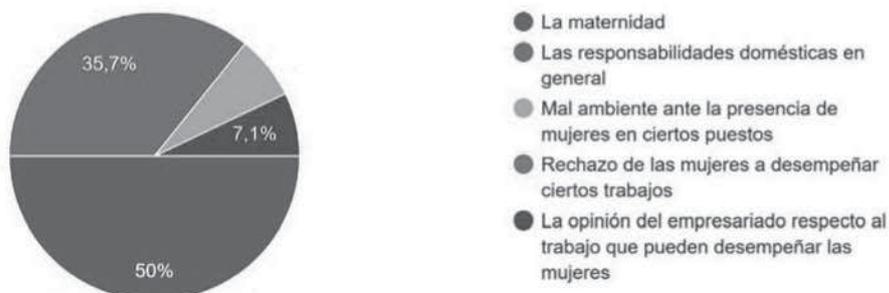
13 respuestas



B. TU OPINIÓN SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL FEMENINA

Tanto en España como en tu comunidad, los datos indican una peor situación laboral de mujeres respecto a hombres. ¿Cuál de estas circunstancias...ermanencia de las mujeres en el mercado laboral?

14 respuestas



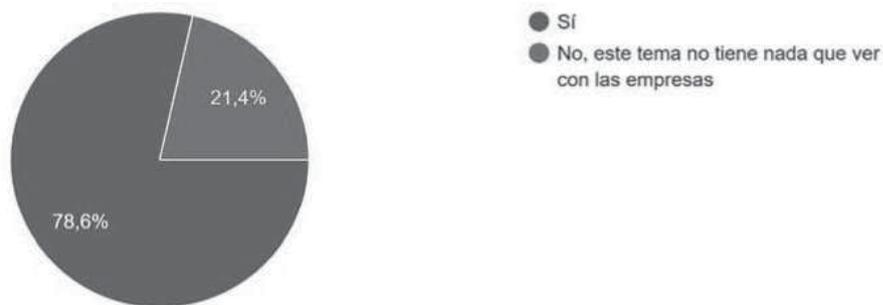
Para ti, ¿cuál de estas sería una solución mejor para mejorar esta situación?

14 respuestas



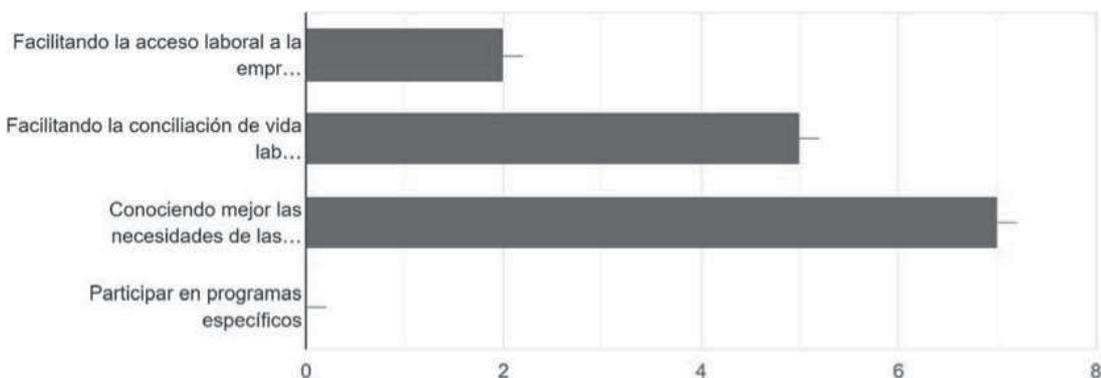
¿Es misión de la empresa colaborar en la igualdad de oportunidades?

14 respuestas



Si has respondido que "Sí" a la pregunta anterior, ¿cuál o cuáles de estas medidas crees que ayudarían a mejorar la situación de desigualdad?

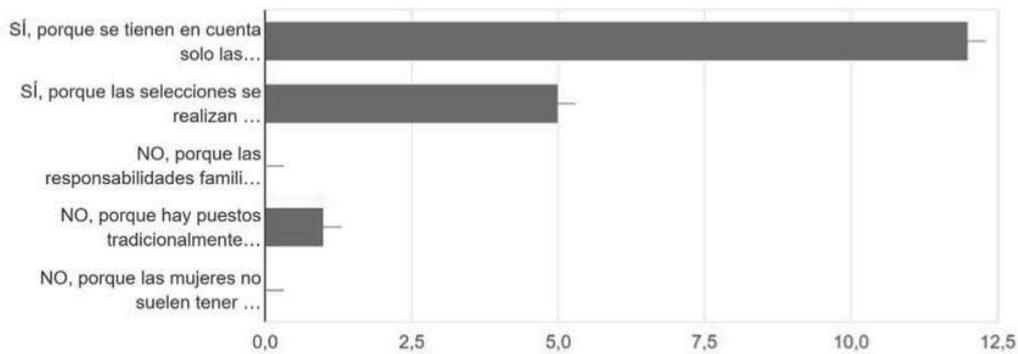
11 respuestas



C. SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN ESTA EMPRESA

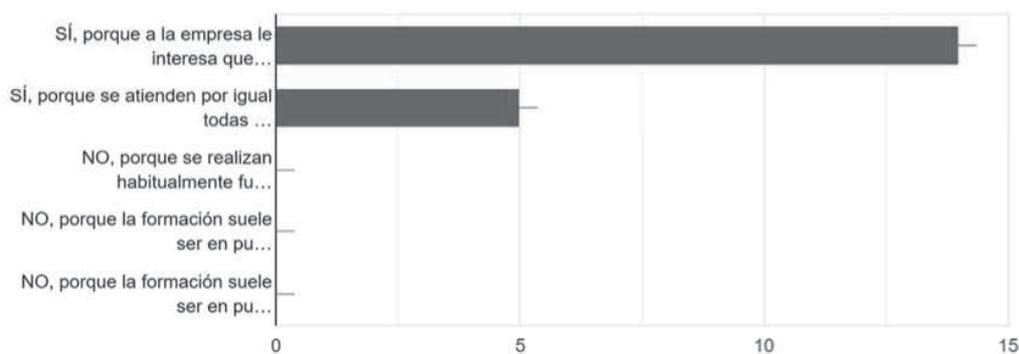
En los procesos de selección de esta empresa, ¿crees que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de ACCESO en todos los puestos?

14 respuestas



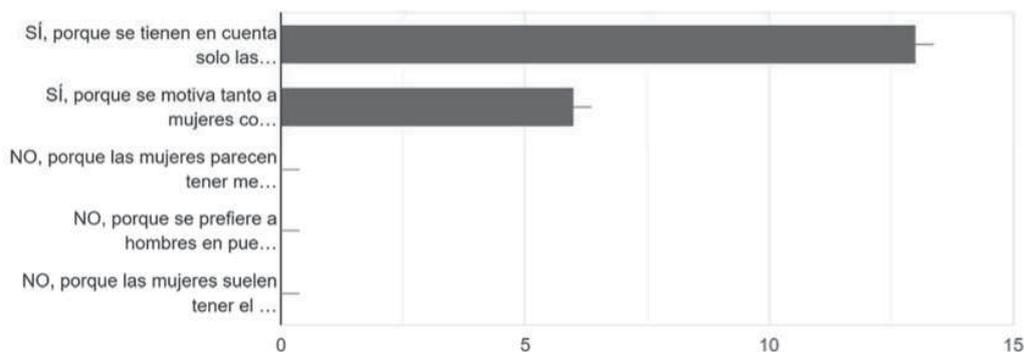
Hombres y mujeres, ¿tienen las mismas posibilidades de FORMACIÓN en esta empresa?

14 respuestas



Hombres y mujeres, ¿PROMOCIONAN por igual en esta empresa?

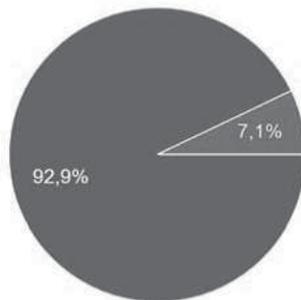
14 respuestas



D. CONDICIONES DE TRABAJO EN ESTA EMPRESA

¿Piensas que en esta empresa los hombres y las mujeres cobran lo mismo para puestos de trabajo iguales?

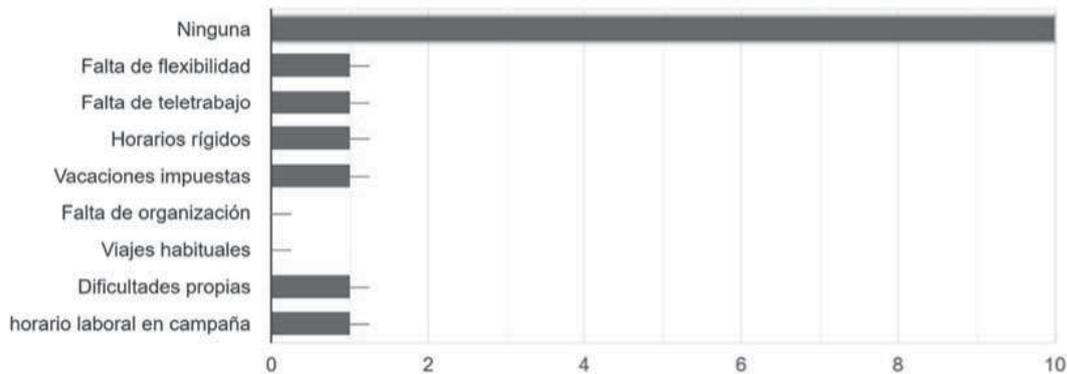
14 respuestas



- Sí, solo se tienen en cuenta las capacidades profesionales
- NO, las mujeres están en general menos valoradas
- NO, las mujeres no son tan competentes
- NO, los hombres no son tan competentes
- NO LO SÉ, no hay suficiente transparencia salarial

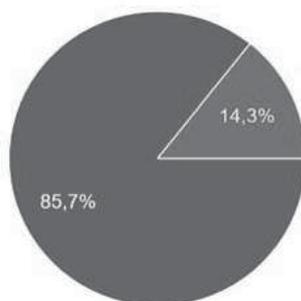
¿Qué dificultades concretas tienes para conciliar tu vida laboral con la personal y familiar?

14 respuestas



¿Crees que en esta empresa se valora más el tiempo que se pasa en el trabajo que en el rendimiento del mismo?

14 respuestas



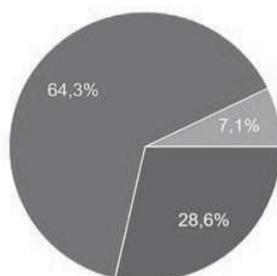
- NO, la empresa valora sobre todo el rendimiento
- Sí, hay casos de control intenso sobre el horario
- Sí, conozco casos que se quedan en el puesto sin estar rindiendo... para cumplir el horario



E. PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

En caso de sufrir algún tipo de acoso, ¿sabrías a quién dirigirte para denunciarlo y solucionar la situación?

14 respuestas

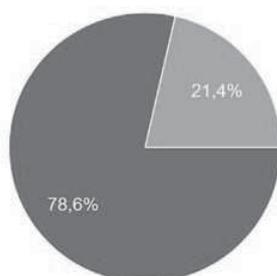


- Sí, de alguna manera sabría cómo hacerlo
- Sí, porque hay un protocolo establecido para ello
- No, nunca me han informado

F. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

¿Crees que esta empresa utiliza a veces lenguaje sexista (web, anuncios, comunicados...)?

14 respuestas



- Sí
- No
- No sé

G. POSIBILIDADES DE MEJORA EN LA EMPRESA

Describe cuantas iniciativas consideres serían interesantes para mejorar la situación de igualdad, si cabe, en esta empresa

1 respuesta

Flexibilidad en la jornada
Motivación
Formación



ANUNCIO DE 11 DE FEBRERO DE 2021, DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN HUELVA, SOBRE INFORMACIÓN PÚBLICA DE LA ADMISIÓN DEFINITIVA DE LA SOLICITUD DEL PERMISO DE INVESTIGACIÓN “LA ROMANERA” N.º 15.029, EN LOS TÉRMINOS MUNICIPALES DE PUEBLA DEGUZMÁN Y PAYMOGO (HUELVA).

El Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Huelva, HACE SABER que por la mercantil Emérita Resources España, SLU, ha sido presentada solicitud de otorgamiento del Permiso de Investigación “La Romanera” N.º 15.029, en los términos municipales de Puebla de Guzmán y Paymogo (Huelva). A esta solicitud le ha correspondido el número de expediente 286/20/M.

La ubicación geográfica del Permiso de Investigación “La Romanera” N.º 15.029 viene definida por los siguientes vértices (coordenadas geográficas referidas al Meridiano de Greenwich):

VÉRTICES	ED 50		ETRS 89	
	LATITUD NORTE	LONGITUD OESTE	LATITUD NORTE	LONGITUD OESTE
1º Punto de Partida (P.P.)	37º 41' 40"	7º 20' 40"	37º 41' 35.5009"	7º 20' 44.89"
2º	37º 41' 40"	7º 19' 00"	37º 41' 35.5004"	7º 19' 4.8898"
3º	37º 41' 20"	7º 19' 00"	37º 41' 15.5001"	7º 19' 4.8899"
4º	37º 41' 20"	7º 14' 00"	37º 41' 15.4999"	7º 14' 4.8883"
5º	37º 41' 00"	7º 14' 00"	37º 40' 55.4987"	7º 14' 4.8884"
6º	37º 41' 00"	7º 13' 40"	37º 40' 55.4987"	7º 13' 44.8882"
7º	37º 40' 40"	7º 13' 40"	37º 40' 35.4983"	7º 13' 44.8885"
8º	37º 40' 40"	7º 16' 40"	37º 40' 35.4989"	7º 16' 44.8899"
9º	37º 40' 20"	7º 16' 40"	37º 40' 15.4986"	7º 16' 44.89"
10º	37º 40' 20"	7º 19' 20"	37º 40' 15.4993"	7º 19' 24.8904"
11º	37º 40' 40"	7º 19' 20"	37º 40' 35.4996"	7º 19' 24.8902"
12º	37º 40' 40"	7º 19' 40"	37º 40' 35.4997"	7º 19' 44.8902"
13º	37º 41' 00"	7º 19' 40"	37º 40' 55.5"	7º 19' 44.89"
14º	37º 41' 00"	7º 20' 40"	37º 40' 55.5003"	7º 20' 44.89"
P.P.	37º 41' 40"	7º 20' 40"	37º 41' 35.5009"	7º 20' 44.89"

Admitida definitivamente la solicitud con fecha 10 de febrero de 2021, procede la apertura de trámite de información pública.

Periodo de información pública de la solicitud de Permiso de Investigación: de acuerdo con el Artículo 70.2 del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, cuantos tengan la condición de interesados podrán personarse en el expediente dentro del plazo de quince días a partir de la publicación del presente Anuncio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Pasado este plazo no se admitirá oposición alguna.

Lugar de exposición: Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Huelva, situada en Camino del Saladillo s/n Edif. Vistalegre, 21007 - Huelva.

Horario: debido a las especiales condiciones actuales y al objeto de respetar las necesarias medidas de prevención, para acceder presencialmente a la exposición pública de la documentación deberá solicitarse cita previa en el teléfono 955 063 910, e ir provisto de mascarilla de protección.

Huelva, a 11 de febrero de 2021.- EL DELEGADO TERRITORIAL. Fdo.: Antonio Agustín Vázquez



EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA

RESOLUCIÓN

Resolución nº: 320/2021

Fecha Resolución: 22/02/2021

Proceso Selectivo - Levantar la suspensión de la realización de las Primeras Pruebas de la Fase de Oposición de varios procesos de la O.P.E. 2017, acordada por Resolución de la Presidencia nº 63, de 22 de enero de 2021.

Visto informe del Jefe del Servicio de Recursos Humanos de fecha 19 de febrero de 2021, en el que se establece que por Resolución de Presidencia n.º 2509 y n.º 2510, de fecha 9 de diciembre de 2020, se aprueban las listas provisionales de personas admitidas y excluidas en los correspondientes procesos de selección del Turno Libre y Promoción Interna, respectivamente, publicadas certificaciones de dichas Resoluciones en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva n.º 212 de 11 de diciembre de 2020.

Que del mismo modo, y finalizado el plazo de presentación de subsanación, en cada uno de los procesos, a las listas provisionales de personas admitidas y excluidas, por Resolución de Presidencia n.º 9 y n.º 10, de 12 de enero de 2021, se aprueban las listas definitivas de personas admitidas y excluidas en los correspondiente procesos de selección del Turno Libre y Promoción Interna, respectivamente, publicadas certificaciones de dichas Resoluciones en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva n.º 9, de 15 de enero de 2021.

Que en dichas Resoluciones, en su Acuerdo SEGUNDO se fija entre otros extremos, los lugares, fechas y horas, para la realización de los primeros ejercicios de la Fase de Oposición.

Que por Resolución de Presidencia n.º 63, de 22 de enero de 2021 se suspendió la realización de las primeras pruebas de la Fase de Oposición de varios procesos de la O.P.E. 2017, convocadas para el día 30 de enero de 2021 en la Universidad de Huelva, por la evolución de la pandemia COVID-19, entre éstos procesos se encontraban del Turno Libre: 1 plaza de Psicólogo/a; 1 plaza de Trabajador/a Social y 5 plazas de Oficial de Oficios Varios (especialidad Albañilería) y de la Promoción Interna: 16 plazas de Oficial Conductor/a.

Dado que en el mencionado informe de 19 de febrero, ante la mejora de la evolución de la pandemia COVID-2019, se propone levantar la suspensión acordada por Resolución de Presidencia n.º 63, de 22 de enero de 2021 antes mencionada, en varios procesos de la O.P.E. 2017, y que por los Tribunales correspondientes se retomen los trámites necesarios en cada uno de ellos al objeto de fijar los nuevos lugares, fechas y horas para la realización de las primeras pruebas de la Fase de Oposición, respetando las medidas preventivas establecidas en el Acuerdo de 24 de noviembre de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se toma conocimiento de la guía de medidas preventivas ante el COVID-19 para la celebración de pruebas o exámenes oficiales, esta Presidencia, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 34 de la Ley 7/85, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, viene en resolver:

PRIMERO.- Levantar la suspensión acordada por Resolución de Presidencia n.º 63, de 22 de enero de 2021 antes mencionada, al objeto de reanudar el procedimiento para la realización de las primeras pruebas de la Fase de Oposición en los siguientes procesos de selección de la O.P.E. 2017:

TURNO LIBRE:

- Para la provisión de 1 plaza de PSICÓLOGO/A (Personal Funcionario)
- Para la provisión de 1 plaza de TRABAJADOR/A SOCIAL (Personal Funcionario)
- Para la provisión de 5 plazas de OFICIAL DE OFICIOS VARIOS (Especialidad Albañilería) (Personal Laboral)

PROMOCIÓN INTERNA

- Para la provisión de 16 plazas de OFICIAL CONDUCTOR/A (Personal Laboral)



SEGUNDO.- Que por los Tribunales correspondientes se retomen los trámites necesarios en cada uno de los procesos, al objeto de fijar los nuevos lugares, fechas y horas para la realización de las primeras pruebas de la Fase de Oposición de cada proceso indicado, respetando las medidas preventivas establecidas en el Acuerdo de 24 de noviembre de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se toma conocimiento de la guía de medidas preventivas ante el COVID-19 para la celebración de pruebas o exámenes oficiales.

TERCERO.- Los nuevos lugares, fechas y horas, para la realización del Primer Ejercicio de la Fase de Oposición de cada uno de los procesos de selección antes detallados, del Turno Libre y de la Promoción Interna de la Oferta Pública de Empleo 2017, se aprobarán por Resolución de Presidencia y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, Tablón de Anuncios Oficial de la Diputación y, a nivel informativo, en la página Web de la Excma. Diputación Provincial de Huelva.

CUARTO.- Ordenar la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, en el Tablón de Anuncios Oficial de la Diputación y, a nivel informativo, en la página Web de la Excma. Diputación Provincial de Huelva.

QUINTO.- Contra esta Resolución se podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación, ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo previsto en los Artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Huelva, conforme a lo dispuesto en el Art. 114.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre y el art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Dense los traslados reglamentarios de la presente resolución

En Huelva, a 22 de febrero de 2021.- EL DIPUTADO (Por Delegación Decreto 2042 de 14-10-2020). Fdo.: José Manuel Alfaro Márquez. Certifico, EL SECRETARIO GENERAL. Fdo.: Rafael Jesus Vera Torrecillas.

AYUNTAMIENTOS

AYAMONTE

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario inicial aprobatorio del nuevo REGLAMENTO DEL MERCADO MUNICIPAL DE ABASTOS, de fecha 26.11.2020, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

«REGLAMENTO DEL MERCADO MUNICIPAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE AYAMONTE EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La intervención municipal en materia de abastos ha constituido tradicionalmente una competencia de carácter irrenunciable para los municipios españoles. En materia de subsistencias, el Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales aprobado por Decreto de 17 de junio de 1955, encomienda a las Entidades Locales, “asegurar el abasto de los artículos de consumo de primera necesidad, la calidad de los ofrecidos en venta, la fidelidad en el despacho de los que se expendan a peso o medida, la normalidad de los precios y la libre competencia entre los suministradores y vendedores”.

Actualmente, el Mercado Municipal de Ayamonte, pese a no tener la finalidad originaria de garantizar el abastecimiento a la población, sí continúa cumpliendo una importante función en la distribución de alimentos y, especialmente, en la dinamización del comercio minorista en su área de influencia. En consecuencia, sigue siendo una responsabilidad municipal, facilitar a los ciudadanos una oferta diversa y equilibrada en plenas garantías sanitarias y de consumo.



En esta materia, la intervención del Ayuntamiento de Ayamonte ha venido desarrollándose conforme a la normativa municipal fruto de las circunstancias que imperaban en el momento de su aparición. A estas circunstancias responde el Reglamento del Mercado Municipal de Abastos actualmente vigente, aprobado por el Ayuntamiento Pleno en fecha 18 de abril de 2000.

Sin embargo, el desarrollo que ha venido produciéndose en materia de abastecimiento de alimentos a la población y en materia de gestión de servicios públicos así como las disposiciones legales que ha incorporado la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los Servicios en el Mercado Interior - la entrada en vigor de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio y la posterior Ley 25/2006, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley precitada-, demandan una normativa que responda a las circunstancias actuales y a los principios que deben inspirar la intervención municipal en este Servicio.

Igualmente, el presente Reglamento municipal viene a dar cumplimiento a las modificaciones incorporadas en el Título XI de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas de Modernización del Gobierno Local relativas al ejercicio de la potestad sancionadora municipal.

Por tales razones, el Reglamento (que deroga el anterior) y, que se promulga de conformidad con lo previsto en el artículo 9.24 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, en la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, así como los artículos 25, 84, 84 bis y 84 ter, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y demás normativa de aplicación, y, tiene por objeto la regularización de la actividad comercial que se desarrolle en las dependencias de propiedad municipal construidas o habilitadas al efecto, con el objetivo de garantizar una gestión eficaz del servicio en la que deben involucrarse la Administraciones con competencias en esta materia, los concesionarios del dominio público y los propios usuarios del servicio, pareciendo, por ello, oportuno que se disponga de unas normas reguladoras del régimen interior del mismo.

INDICE

TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Régimen jurídico

Artículo 3. Vigilancia y Control

Artículo 4. Titularidad y organización del mercado

Artículo 5. Gestión del mercado municipal

TÍTULO II. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 6. Utilización de los puestos

Artículo 7. Actividades

Artículo 8. Horario

Artículo 9. Sanidad y conservación de los productos

Artículo 10. Actividades complementarias

Artículo 11. Tablón de anuncios

Artículo 12. Reclamaciones

Título III. OBRAS

Artículo 13. Obras en los puestos

Artículo 14. Obras en el mercado

Artículo 15. Carteles identificativos

TÍTULO IV. ADJUDICACIÓN DE LOS PUESTOS

Artículo 16. Concesiones



Artículo 17. Titularidad de la concesión

Artículo 18. Contenido de la concesión

Artículo 19. Extinción de la concesión

Artículo 20. Puestos vacantes

Artículo 21. Cambios de actividad

Artículo 22. Transmisión de la concesión por actos inter vivos

Artículo 23. Transmisión Mortis Causa

Artículo 24. Petición de informes

Artículo 25. Obligaciones del Adjudicatario del Puesto

TÍTULO IV. PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN DE LOS MERCADOS

Artículo 26. Asociaciones de comerciantes

Artículo 27. Consumidores y Usuarios

TÍTULO VI. INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 28. Inspección de los mercados municipales

Artículo 29. Calificación de las infracciones

Artículo 30. Sanciones

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO 1

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

Este Reglamento tiene por objeto la regulación del régimen económico-administrativo y el funcionamiento del servicio de abastecimiento en el Mercado Municipal de Ayamonte, ubicado en la calle Prudencio Gutiérrez Pallares.

Artículo 2. Régimen jurídico.

1. La competencia municipal en la materia se encuentra recogida en la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en el Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de Abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, Real Decreto 1372/1986 de 13 de Junio, Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, la Ley 7/1999, de 29 de Septiembre, de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía, la Ley 33/2003, de 3 de Noviembre, de Patrimonio de las Administraciones Públicas y el Decreto 18/2006, de 24 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía.
2. La gestión del servicio público del mercado se ajustará al presente Reglamento y a la legislación vigente en materia de régimen local, así como la legislación patrimonial y contractual que resulte de aplicación.
3. El mercado es un centro de abastecimiento establecido por el Ayuntamiento en ejercicio de las competencias normativamente atribuidas, fundamentalmente, para la venta al por menor de artículos alimenticios en régimen de libre competencia, mediante la concurrencia y multiplicidad de puestos de venta, tendentes a cubrir las necesidades de la población, y sin perjuicio de que en él se puedan desarrollar otros usos de interés general compatibles con su afección general.

Quedan excluidos del presente Reglamento, los mercados o mercadillos de la denominada venta ambulante, en cualquiera de sus modalidades, que se regirán por su normativa propia.



Artículo 3. Vigilancia y Control.

El Ayuntamiento ejercerá permanentemente la fiscalización administrativa y sanitaria y de obras de construcción, así como el control del mercado municipal, cualquiera que sea el régimen de su gestión.

Artículo 4. Titularidad y organización del mercado

1. El mercado municipal, ostenta la condición de servicio público, por lo que el Ayuntamiento ejercerá la necesaria intervención administrativa, la inspección de consumo y cuantas funciones impliquen ejercicio de autoridad y sean de su competencia.

El edificio de propiedad municipal en el que se ubica el Mercado de Abasto, tiene el carácter de bien de dominio público afecto a un servicio público, siendo los puestos y puntos de venta de propiedad municipal, y, por tanto serán inalienables, imprescriptibles e inembargables, no pudiendo ser tampoco objeto de arrendamiento, ni cesión de uso sin autorización, debiendo los usuarios y titulares de licencia en ellos ubicados, respetar las instalaciones y velar por su conservación.

2. El número, emplazamiento, dimensiones, formas y demás servicios del Mercado Municipal, vendrá señalado en el plano que se anexa al presente Reglamento.

Artículo 5. Gestión del Mercado Municipal

1. La gestión del servicio público del mercado se llevará a cabo de manera directa por el propio Ayuntamiento; el Ayuntamiento llevará a cabo por sus propios medios o contratando con entidades particulares, la construcción, reforma o rehabilitación de los mercados. La gestión directa comprende la tramitación administrativa de las concesiones, la vigilancia e inspección durante el horario de apertura del mercado, la tramitación de expedientes sancionadores, limpieza de zonas y servicios comunes, contrato del suministro de electricidad y agua para las zonas comunes.
2. Podrá establecerse, si así lo determina el Pleno de la Corporación, la gestión indirecta del servicio, conforme a lo previsto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
3. La gestión del mercado también ser llevada a cabo por los propios comerciantes a través de un convenio de autogestión, suscrito entre el Excmo. Ayuntamiento de Ayamonte y la asociación de comerciantes del mercado, cuando sea solicitada por al menos las tres cuartas partes de los titulares de los puestos ocupados del mercado.

En este caso, la asociación de comerciantes deberá estar formada por la totalidad de los adjudicatarios de dicho mercado.

TÍTULO II. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 6. Utilización de los puestos

1. El titular de la concesión, previa autorización municipal en su caso, tendrá que realizar en todo momento y a su cargo, los trabajos de reparación, limpieza, conservación y, en general, el mantenimiento del puesto, su área de influencia y todos los accesorios existentes en el espacio del dominio público autorizado, manteniéndolo en perfecto estado de conservación y uso de manera ininterrumpida, con el fin de garantizar no solamente la capacidad comercial y utilitaria de la instalación, sino también su presencia estética y en armonía con el entorno del mercado.
2. Asimismo, los titulares de los puestos están obligados a contratar el suministro de agua y de electricidad, así como cualquier otro necesario para el desarrollo de su actividad.

Artículo 7. Actividades

1. No se podrá variar parcial ni totalmente las actividades comerciales de los puestos, sin la autorización previa del órgano municipal competente. El Ayuntamiento promoverá la concurrencia, competencia y multiplicidad de las mismas.
2. Las actividades de los puestos del mercado deben dedicarse al comercio de alimentación fresca (carnicería, pescadería y frutería), sin perjuicio de actividades de alimentación (congelados, panaderías, comestibles y comidas preparadas), en la proporción en que se garantice un co-



recto servicio de abastecimiento y actividades denominadas de degustación entendidas como comercialización de productos para su consumo en el mercado, siendo en todo caso necesaria la autorización del órgano competente y las condiciones para el ejercicio de la actividad, igualmente podrán establecerse puestos en los que se podrá vender artículos no alimenticios al objeto de favorecer la variedad de productos y mejorar las posibilidades económicas y comerciales de su funcionamiento, siempre que sean compatibles en su aspecto sanitario.

3. La determinación y distribución de las actividades podrán ser modificados por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, igualmente, podrá autorizar el cambio de actividad o especialidad de venta de un puesto a petición del usuario titular, siempre y cuando quede debidamente justificado y no altere la distribución de los puestos según las distintas especialidades del mercado, ni se produzca un desequilibrio en la oferta de un determinado producto.

Artículo 8. Horario

1. El horario de apertura y cierre del Mercado Municipal será el establecido en el presente artículo.
Los puestos deberán permanecer abiertos de 8'30 a 14'30 como Horario Obligatorio, pudiendo con carácter voluntario abrir a las 08,00 y cerrar a las 15,00 horas.
2. Dichos horarios podrán modificarse para tomar en consideración la apertura de los mismos, especialmente en horario de tarde y domingos y festivos, cuando lo soliciten con un mes de antelación el 75% de los titulares del mercado. Estos horarios podrán ser modificados por acuerdo de la Junta de Gobierno Local.
3. Cuando en el Mercado existan locales exteriores, los titulares de los mismos podrán ampliar el horario con independencia del resto del Mercado.
4. Fuera del horario señalado para la venta al público, el Mercado quedará totalmente cerrado, sin que se permita la estancia en el interior del mismo más que al personal encargado de su vigilancia.
5. No obstante con el fin de preparar, aprovisionar o retirar sus géneros, los adjudicatarios dispondrán del tiempo suficiente y necesario para el desarrollo de estas actividades.
6. Por ello, la entrada de mercancías en los mercados, así como las operaciones de carga y descarga de las mismas, se realizarán con sujeción a las disposiciones municipales, y teniendo en cuenta las necesidades de abastecimiento y las que el interés público demande, estableciéndose como norma general hasta las 9 de la mañana para realizarlas y a partir de las 15'00 horas.

Artículo 9. Sanidad y conservación de los productos

Todos los productos, desde que entren en el Mercado Municipal hasta que se expendan, estarán en las mejores condiciones sanitarias y de conservación, siendo intervenidos e inutilizados los productos que no reúnan estas condiciones, de acuerdo con la determinación que a tal efecto adopte la inspección sanitaria competente.

Artículo 10. Actividades complementarias

En el Mercado Municipal, previa autorización correspondiente emitida por la Junta de Gobierno Local; y por empresas exteriores al mercado, se podrán realizar actividades de promoción de productos, difusión de publicidad o información.

La autorización establecerá las condiciones de la actividad, y, supondrá el abono de las tasas recogidas en las Ordenanza Fiscal correspondiente.

Artículo 11. Tablón de anuncios

En el Mercado Municipal existirá a la vista del público un tablón de anuncios en el que se expondrán cuantas disposiciones sean de interés, tanto para el público en general, como para los comerciantes minoristas en particular.

Artículo 12. Reclamaciones

1. Los titulares de los puestos deberán contar con el Libro de Reclamaciones debidamente legalizado, según la legislación vigente en materia de Consumo.



2. Los adjudicatarios conservarán las facturas de compra de sus productos a disposición de la autoridad competente, que podrá solicitar su exhibición al efecto de comprobar la legalidad de la procedencia de los artículos puestos a la venta para el consumo u otras circunstancias que sean necesarias conocer.

TÍTULO III. OBRAS

Artículo 13. Obras en los puestos

1. Cuando un adjudicatario de un puesto del mercado municipal desee realizar obras en el mismo, deberá solicitarlo mediante instancia dirigida al Ayuntamiento, acompañada de la documentación técnica (memoria, planos, etc.) que le corresponda según el órgano competente. La no presentación de la documentación indicada, motivará la denegación de la autorización para realizar la obra, sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponder si se hubieran iniciado sin autorización.
2. La autorización municipal se concederá siempre que las obras se consideren convenientes para el mejor desarrollo de la actividad comercial y no se varíe la disposición de los puestos, debiendo tenerse también en cuenta que no se altere la estética general vigente en el Mercado.
3. Una vez obtenido el informe favorable de los Servicios Técnicos Municipales, deberá obtener la preceptiva licencia de obras, sin cuyo requisito no podrán iniciarse las mismas.
4. Las obras se realizarán fuera del horario comercial del mercado, debiendo quedar las zonas colindantes al puesto o local limpias y libres de objetos diariamente. Todas las obras que se realicen serán por cuenta de los titulares de los puestos. Una vez finalizadas las obras, se notificará al servicio de mercados para realizar las comprobaciones necesarias.
5. La conservación y reparación de los puestos correrá a cargo de los adjudicatarios, quedando a beneficio del Mercado las mejoras que en los mismos se realicen.

Artículo 14. Obras en el mercado

1. El Ayuntamiento podrá realizar aquellas obras de mejora que considere oportunas en beneficio de la totalidad de los concesionarios, pudiendo suspender para ello el ejercicio de la actividad de algunas concesiones de manera temporal y nunca por más tiempo del que sea estrictamente necesario, sin que esa suspensión determine indemnización alguna a favor de los concesionarios afectados.
2. De igual modo, si la realización de las obras mencionadas obligara a la eliminación de puestos o locales en beneficio del resto, se procederá por el Ayuntamiento a reubicar al adjudicatario afectado, y, en el caso de que no sea posible dicha reubicación, a indemnizar en la cantidad que se considere ajustada al valor de la concesión.
3. Si las obras antes indicadas obligaran a reducir la superficie del puesto (siempre que esa reducción no supere el 10% de la superficie útil del mismo), ello no generará derecho a indemnización alguna, sin perjuicio del coste de adaptación de las instalaciones existentes, que correrá a cargo del Ayuntamiento.

Artículo 15. Carteles identificativos

1. Los rótulos o carteles identificativos se situarán en la parte superior del frente del puesto o local, sin que puedan sobresalir del plano de dicho frente o conformar viseras o marquesinas.
2. En los puestos o locales que recaigan a dos o más calles de distribución podrán situarse carteles identificativos en todos y cada uno de sus frentes.
3. En los rótulos o carteles figurará, obligatoriamente y en sitio visible, el número del puesto.

TÍTULO IV. ADJUDICACIÓN DE LOS PUESTOS

Artículo 16. Concesiones

1. La explotación de los puestos del Mercado Municipal constituye un uso privativo de bienes de dominio público, sujeto a concesión administrativa conforme a las determinaciones de la Ley 7/1999 de 29 de septiembre de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía en relación con lo especificado en su Reglamento aprobado por Decreto 18/2006 de 24 de enero y demás normativa de aplicación.



Las concesiones que facultan la actividad en el Mercado Municipal otorga a sus adjudicatarios el derecho al uso y disfrute de los mismos en orden a la venta de géneros o artículos contemplados en la concesión.

La adjudicación de los puestos se efectuará mediante licitación conforme a las determinaciones del Reglamento de Bienes de las Corporaciones Locales, sirviendo de tipo de licitación, de no fijarse en el Pliego de Condiciones otro distinto, el que se fije en la Ordenanza Fiscal del Mercado Municipal.

2. No podrán tomar parte en el procedimiento además de los comprendidos en las causas que señalan las disposiciones vigentes sobre la materia, aquellas personas que habiendo sido adjudicatarios de puestos o locales en el Mercado Municipal, se les hubiera retirado la concesión por la resolución firme de expediente sancionador.
3. Las concesiones tendrán una duración de 20 años, prorrogables por 5 años más, con una duración total máxima de 25 años, pudiendo ser titulares de las mismas personas físicas o jurídicas, y se regirán por la legislación vigente en la materia y por las disposiciones específicas que, para cada caso en concreto, se contengan en las bases de la concesión de que se trate.
4. Los concesionarios podrán ser titulares de un máximo de dos puestos.
5. En el caso de producirse cesiones o cambios de titularidad, la transmisión quedará limitada en cualquier caso al tiempo que falte para concluir el plazo de la concesión.
6. Las concesiones se regirán por el presente Reglamento, así como por la normativa sectorial autonómica y estatal que resulte de aplicación.

Artículo 17. Titularidad de la concesión

1. La utilización del puesto o local se realizará expresamente por el adjudicatario, quien podrá estar auxiliado por personal contratado de acuerdo con la legislación vigente. Dicho personal no adquirirá ningún derecho con el Ayuntamiento y tendrá la obligación de cumplir las órdenes e instrucciones que, para un mejor funcionamiento del mercado, reciban del Ayuntamiento. A estos efectos, los adjudicatarios tienen la obligación de comunicar al Ayuntamiento la relación del personal a su cargo.
2. Los adjudicatarios de los puestos serán responsables de las infracciones tipificadas en esta Ordenanza cometidas por las personas que estén a su servicio, sin perjuicio de las responsabilidades en que pueda incurrir el infractor.

Artículo 18. Contenido de la concesión

1. Las concesiones de la Licencias en el Mercado Municipal, tendrá como obligación el pago de las correspondientes Tasas, cuya falta de pago en la fecha prevista dará lugar al inicio de expediente de anulación de la concesión.
- 2.- El documento de formalización, incluirán al menos:
 - La identificación del Puesto adjudicado.
 - La actividad autorizada.
 - El compromiso de previa obtención a su costa de cuantas licencias y permisos requiera el uso del bien o la actividad a realizar sobre el mismo.
 - El plazo de la concesión.
 - Las obligaciones del adjudicatario para el ejercicio de la actividad.

Artículo 19. Extinción de la concesión

- 1.- Sin perjuicio de lo dispuesto en otros artículos de este Reglamento, las concesiones se extinguirán por las causas siguientes:
 - a) Por vencimiento del plazo.
 - b) Por pérdida física o jurídica del bien sobre el que han sido otorgadas.
 - c) Por desafectación del bien.
 - d) Por mutuo acuerdo.



- e) Por resolución judicial.
 - f) Por renuncia del concesionario.
 - g) Por fallecimiento o incapacidad sobrevenida del concesionario individual o extinción de la personalidad jurídica, si bien el ayuntamiento podrá acordar la continuación de estas con sus herederos o legatarios a solicitud de estos, quienes deberán instarla dentro del plazo de seis meses a contar desde la fecha del hecho causante, acreditando su condición de heredero mediante la correspondiente declaración así como la concurrencia de los requisitos necesarios para ser titular de la concesión.
 - h) Por falta de pago de tasas e impuestos.
 - i) Por incumplimiento de las obligaciones de índole sanitario, o de las órdenes recibidas sobre limpieza e higiene de los puestos.
 - j) Por subarriendo del puesto.
 - k) Por cualquier otra causa incluida en las condiciones generales o particulares por las que se rija la adjudicación.
 - l) Por expediente sancionador.
- 2.- La declaración de la extinción de la concesión, requerirá la incoación del correspondiente procedimiento administrativo en el que se dará audiencia al concesionario.

Artículo 20. Puestos vacantes

1. En el caso de que hubiera de proceder al desalojo de un puesto por haber sido declarado vacante, se concederá al adjudicatario un plazo de ocho días para que pueda retirar las mercancías y enseres de su propiedad. En otro caso, el Excmo. Ayuntamiento lo realizará por cuenta del adjudicatario, depositando las mercancías no perecederas y enseres en el almacén municipal a disposición del propietario, con cargo a la fianza depositada.
2. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 16 del presente Reglamento, la Junta de Gobierno Local, podrá autorizar la ocupación temporal de los puestos de venta vacantes hasta que se proceda a la adjudicación formal de la concesión administrativa y sin generar ningún tipo de derechos. Tales autorizaciones serán adjudicadas conforme a lo previsto en unas normas generales que se aprobarán en su caso por dicho órgano.

Artículo 21. Cambios de actividad

Cualquier modificación o ampliación de la actividad necesitará de la previa autorización por parte del Ayuntamiento, según lo dispuesto en el artículo 7.3 de este Reglamento.

Artículo 22. Transmisión de la concesión por actos inter vivos

- 1.- Los concesionarios de puestos del Mercado Municipal, podrán transmitirlos, por actos "inter vivos"
No podrá efectuarse la transmisión sin la previa obtención de la correspondiente autorización municipal otorgada por el Organismo competente, con sujeción a lo dispuesto en el presente Reglamento y demás disposiciones vigentes que le sean de aplicación.
- 2.- La solicitud de transmisión de la titularidad, que deberá ir firmada por cedente y adquirente, se acompañará de una declaración responsable acreditando el cumplimiento de los mismos requisitos que en su día se exigieron al cedente y de la acreditación en su caso del abono de las cantidades que se establezcan en las Ordenanzas Fiscales. Dicha transmisión no afectará al periodo de vigencia, no conllevará autorización para cambio de actividad que tenga asignado el puesto transmitido, salvo autorización expresa.
3. En el supuesto de transmisión irregular del puesto sin consentimiento del Ayuntamiento, éste ejercitará la reversión automática de la instalación sin ningún tipo de indemnización para el cedente o cesionario, y sin perjuicio de las sanciones que pudieran derivarse de la falta cometida.

Artículo 23. Transmisión Mortis Causa

1. En el caso de fallecimiento del titular de la concesión, se tramitará la transmisión de la titularidad, a favor de quien resulte ser heredero del titular o legatario del puesto. La transmisión así operada, dará derecho al nuevo concesionario a explotar el puesto durante el tiempo que



reste hasta el término del plazo de la concesión originaria contando desde el momento en que el transmitente comenzó la explotación.

En caso de resultar dos o más personas herederos, éstas deberán determinar y comunicar al Ayuntamiento quien de entre ellas, ha de suceder en la titularidad del puesto, o en su caso la persona jurídica que hubiesen constituido al efecto. De no hacerlo en el plazo de 6 meses, se declara extinguida la concesión.

2. En el caso de fallecimiento del titular de la concesión, podrán solicitar la transmisión del puesto al Ayuntamiento, por el siguiente orden:
 - Cónyuge superviviente
 - Hijos
 - Descendientes de segundo y tercer grado
 - Colaterales por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado.
 - Empleados por orden de antigüedad trabajando con el titular.

De no existir ninguno o renuncia de ellos, será considerado el puesto vacante.

3. No podrán traspasar el derecho al puesto los parientes o tutores de titulares menores de edad o mayores incapacitados sin autorización judicial.

Artículo 24. Petición de informes

Para las autorizaciones a las que se hace referencia en los artículos 21 y 22, se solicitarán los informes necesarios en orden a la comprobación del estado en el que se encuentran los puestos, así como la viabilidad higiénico-sanitaria de la nueva actividad.

Artículo 25. Obligaciones del Adjudicatario del Puesto

Con carácter general corresponde a los adjudicatarios de los puestos las siguientes obligaciones:

- a. Mantener en perfecto estado de aseo y limpieza tanto el propio puesto (incluida la fachada), como zonas comunes, especialmente, los pasillos destinados al tránsito del público. Asimismo, dispondrán de recipientes en el interior de sus puestos de fácil limpieza para el depósito de residuos, preferentemente herméticos, los cuales habrán de ser depositados por el comerciante, escurridos de líquido y en bolsas, al cierre de cada jornada en los contenedores generales dispuestos en el Mercado, o bien entregarlos a los gestores autorizados en el caso de residuos cárnicos y otros que la legislación vigente así lo exija.
- b. Mantener en perfecto estado de aseo y limpieza los útiles necesarios para su respectivo comercio.
- c. Tener el puesto o local abierto durante el Horario Obligatorio del mercado.
- d. No realizar obras, modificaciones o mejoras, así como colocar rótulos o pintar el puesto sin permiso municipal.
- e. Utilizar todo el frente del puesto como zona de exposición y venta de las mercancías propias de su actividad.
- f. Comunicar al Área competente la intención de cambiar la maquinaria o equipos cedidos en su momento, para modificar el inventario del puesto a efectos de la fianza depositada.
- g. Abstenerse de colocar géneros, muestras u otros objetos en el suelo o vuelo de los pasillos, ni en las fachadas o sobre la cubierta de los puestos, ni aun con carácter temporal, ni en ninguna zona común.
- h. No permanecer de pie o sentados fuera de los puestos, ni expender mercancías desde el exterior de los mismos, no vocear o pregonar la naturaleza o precio de la mercancía o llamar a los compradores.
- i. Abonar el importe de los daños y perjuicios que el titular, o dependientes del mismo causaren a los bienes objeto de la adjudicación, en las instalaciones o en el edificio del mercado.



- j. No verter líquidos ni salpicar los pasillos, así como no verter sólidos a los sumideros del propio puesto ni a las rejillas del pasillo, para evitar atoros en la red de saneamiento. Asimismo, mantenerlos limpios para evitar malos olores y focos contaminantes.
- k. Permanecer al frente del puesto que le fue adjudicado, o su personal contratado en régimen de derecho laboral.
- l. Usar buenas formas y decoro en las relaciones entre sí, con el público y con los funcionarios y autoridades.
- m. Colocar en los productos a la venta el precio en Kg., docenas o piezas.
- n. Exponer de forma visible sobre los productos a la venta, etiquetas conforme a las normativas vigentes.
- o. Indicar la fecha de caducidad en aquellos productos susceptibles de pérdidas de calidad por caducidad.
- p. Comunicar al Ayuntamiento su domicilio a efectos de notificaciones, así como los cambios del mismo que realice.
- q. Cumplimiento de la normativa sanitaria, laboral y de consumo vigente.

TÍTULO V. PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN LA GESTIÓN DE LOS MERCADOS

Artículo 26. Asociaciones de comerciantes

1. Para la mejor organización, conocimiento y gestión del mercado se potenciará por el Ayuntamiento la participación de los ciudadanos en su funcionamiento. A tal fin, el ayuntamiento favorecerá la creación de entidades asociativas que integren a los industriales que ostenten la concesión de un puesto en el mismo.
2. Dichas entidades asumirán la representación de los intereses generales del mercado.
3. El ayuntamiento consultará con carácter no vinculante a los órganos representativos de la Asociación en aquellas decisiones que, por su trascendencia, considere de alcance general para el común funcionamiento del mercado.
4. Las asociaciones de comerciantes legalmente constituidas tienen derecho a recibir toda la información necesaria sobre los acuerdos adoptados por el ayuntamiento que pudieran afectarles, estando legitimada para intervenir en aquellos expedientes administrativos que sean de su interés.
5. Las asociaciones serán el interlocutor de la autoridad municipal en todas aquellas cuestiones que afecten a la colectividad y podrán proponer cuantas medidas consideren convenientes para mejorar el funcionamiento de los mercados, informando en todo momento de la composición de las mismas al ayuntamiento.

Artículo 27. Consumidores y Usuarios

Las organizaciones de consumidores serán tenidas en cuenta por el Ayuntamiento en aquellos temas relacionados con el mercado que afecten especialmente al consumidor mediante consulta y audiencia a las legalmente constituidas.

TÍTULO VI. INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 28. Inspección de los mercados municipales

La inspección y control del Mercados Municipal corresponde a la Policía Local, a la Inspección Sanitaria en aquellos aspectos de su competencia y a la Inspección del Mercado Municipal, los cuales velarán por el fiel e integro cumplimiento de lo dispuesto en este Reglamento, vigilando y denunciando las infracciones tipificadas.

Artículo 29. Calificación de las infracciones

Se tipifican las siguientes infracciones:

1. Leves:
 - a. Tener publicidad comercial que no sea la de la actividad adjudicada y numero del puesto, o el uso individual de altavoces, aparatos de megafonía, así como, el reparto de impresos.
 - b. Incumplir el Horario Obligatorio de apertura y cierre del puesto o local, sin previa autorización.



- c. Permanecer en el mercado fuera del horario autorizado, para realizar acciones distintas de las autorizadas en el título concesional.
 - d. No comunicar la finalización de las obras autorizadas para su correspondiente inspección.
 - e. Tener cerrado el puesto o local por espacio de 15 días hábiles continuados o 20 días alternos en el plazo de tres meses sin causa debidamente justificada y sin haber obtenido previa autorización municipal, aún cuando se halle el adjudicatario del puesto al corriente en el pago de las tasas establecidas. A tales efectos se considerará el puesto cerrado si no está abierto durante la totalidad del horario obligatorio.
 - f. El incumplimiento de los demás requisitos, obligaciones y prohibiciones contenidos en este Reglamento, así como los que se establezcan en la normativa sectorial de aplicación que no estén calificados como infracción grave o muy grave.
2. Graves:
- a. La acumulación de dos faltas leves durante un periodo de 6 meses.
 - b. Realizar obras o cualquier modificación en los puestos sin autorización municipal previa.
 - c. Inutilizar o retirar productos de la venta para mantener o elevar su precio.
 - d. Incumplir las órdenes o instrucciones verbales o escritas recibidas de la Administración Municipal o persona que la represente.
 - e. No estar al frente del puesto su adjudicatario, o la persona autorizada expresamente por el órgano competente.
 - f. Promover altercados cualquiera que sea la causa que los motive, así como no mantener buenas formas y decoro en las relaciones entre comerciantes, con el público y con los empleados y autoridades municipales.
 - g. Exender productos no encuadrados en la actividad autorizada.
 - h. Entrada de géneros o carga y descarga de los mismos fuera del horario previsto.
 - i. Desarrollar la actividad comercial sin tener contratado el suministro de electricidad y agua.
 - j. No tener en perfecto estado de aseo y limpieza el puesto o local, así como los útiles necesarios para el respectivo comercio.
 - k. Tener enseres, bultos en los pasillos, géneros, muestras u otros objetos en el suelo o vuelo de los pasillos, ni en las fachadas o sobre la cubierta de los puestos, ni aún con carácter temporal.
 - l. No colaborar con el personal reseñado en el art. 27.
 - m. No tener expuesto el precio de la mercancía.
 - n. Tener cerrado el puesto o local por espacio de 16 a 30 días hábiles continuados o 30 días alternos en el plazo de tres meses sin causa debidamente justificada y sin haber obtenido previa autorización municipal, aún cuando se halle el adjudicatario del puesto al corriente en el pago de las tasas establecidas. A tales efectos se considerará el puesto cerrado si no está abierto durante la totalidad del horario obligatorio.
 - o. Causar daños materiales al puesto o local del que es titular.
3. Muy graves:
- a. La acumulación de dos faltas graves durante un periodo de 6 meses.
 - b. Destinar el puesto a actividad comercial distinta a la autorizada por el Ayuntamiento.
 - c. No recoger en recipientes cerrados los residuos y objetos inservibles que resulten de sus operaciones, y depositarlos diariamente y en el horario establecido en el lugar indicado a tal efecto o entregados a los gestores correspondientes.
 - d. Tener cerrado el puesto o local por espacio superior a 30 días hábiles continuados, o 40 días alternos en el plazo de tres meses, sin causa debidamente justificada, y sin haber obtenido previa autorización municipal, aún cuando se halle el adjudicatario del puesto al corriente en el pago de las Tasas establecidas. Se considerará el puesto cerrado si no está abierto durante la totalidad del Horario Obligatorio.
 - e. Tener los puestos abiertos sin desarrollar ninguna actividad comercial.



- f. Verter líquidos o tirar desperdicios a los pasillos.
- g. No exponer sobre los productos a la venta de forma visible, las etiquetas informativas conforme a las normativas vigentes.
- h. Adeudar el adjudicatario del puesto o local un mínimo de dos trimestres en el pago de las Tasas, reflejadas en la Ordenanza Fiscal vigente.
- i. Haber efectuado subarriendo, cesión o cambio del puesto o local, sin autorización municipal.
- j. Realizar obras, en los puestos o zonas comunes del mercado, que modifiquen su configuración o que debiliten la naturaleza o resistencia de los materiales empleados originalmente en su construcción.
- k. Utilizar el agua o la electricidad de las zonas comunes para uso privado de los comerciantes.
- l. Causar daños materiales al puesto o local del que es titular cuando los daños sean de tal entidad que hagan inutilizable el puesto o local a su destino.

A los efectos de lo dispuesto en las letras e) del párrafo 1, n) del párrafo 2 y d) del párrafo 3 no se tendrán en cuenta los periodos de tiempo en los que el puesto o local permanezca cerrado por vacaciones de su titular durante un máximo de un mes al año, en periodos no inferiores a seis días, comunicándolo al Ayuntamiento por escrito con un mes de antelación al inicio de cualquiera de los periodos.

Artículo 30. Sanciones

1. Las faltas se sancionarán:

- las leves con apercibimiento o multa de hasta 300 €.
- las graves con multas de 301 Euros a 1.500 € y/o cierre del puesto o local y, por tanto, suspensión de la venta, de 1 a 30 días.
- las muy graves se sancionarán con multa de 1.501 a 3.000 € y/o rescisión de la concesión y consecuentemente, declaración de vacante del puesto o local.

2. Las sanciones se graduarán en tres escalas o grados: mínimo, medio y máximo:

a) Infracciones leves:

- Mínimo: multa de hasta 60€
- Medio: multa de 61€ a 150€
- Máximo: multa de 151€ a 300€

b) Infracciones graves:

- Mínimo: multa de 301€ a 600€
- Medio: multa de 601€ a 1.000€
- Máximo: multa de 1.001€ a 1.500€

c) Infracciones muy graves:

- Mínimo: multa de 1.501€ a 2.000€
- Medio: multa de 2.001€ a 2.500€
- Máximo: multa de 2.501€ a 3.000€

3. Agravantes y atenuantes.

Se consideran circunstancias agravantes:

- la reincidencia en la comisión de infracciones tipificadas en esta norma.
- el incumplimiento de las órdenes o medidas impuestas por el Ayuntamiento siempre que no constituyan elementos del tipo infractor.



Tienen la consideración de circunstancias atenuantes:

- el reconocimiento de la responsabilidad.
- la reparación espontánea del daño causado.

La concurrencia de circunstancias agravantes y atenuantes se tendrá en cuenta al establecer la cuantía de la sanción.

4. El procedimiento para sancionar las infracciones será el establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de conformidad con los principios que deben informar estos procedimientos previstos en la Ley noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA Queda derogado el Reglamento del Mercado Municipal de Abastos de Ayamonte Aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno de fecha 18 de abril de 2000, Publicado en el B.O.P. de fecha 11 de agosto de 2000, y cuantas disposiciones municipales entren en contradicción con lo dispuesto en este Reglamento.

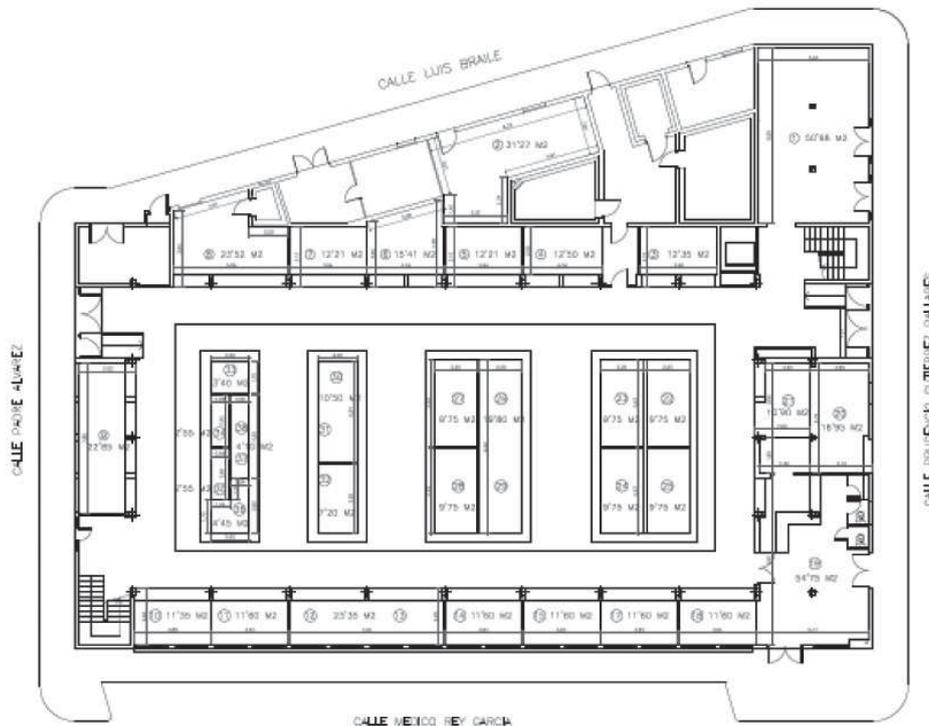
DISPOSICIÓN TRANSITORIA Las concesiones de puestos del Mercado Municipal vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente Reglamento, se prorrogarán automáticamente, por 20 años contados a partir de su entrada en vigor, siendo condición indispensable, que en dicho momento, el titular del puesto esté completamente al día en el pago de las tasas establecidas conforme al anterior Reglamento y las correspondientes Ordenanzas de exacciones fiscales.

A dichos efectos el Ayuntamiento notificará a todos los titulares de puestos, en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor de este Reglamento, el tiempo que les resta hasta la extinción de su concesión, el cual se entenderá aceptado por el titular si no presenta alegaciones contra dicha notificación en el plazo de un mes desde que la reciba.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento, entrará en vigor una vez aprobada definitivamente por el Excmo. Ayuntamiento y transcurridos quince días desde su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, permaneciendo vigente hasta su modificación o derogación expresa total o parcial.

ANEXO



Contra el presente Acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a 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.

Ayamonte, a 5 de febrero de 2021.- LA ALCALDESA. Fdo.: Natalia María Santos Mena.

GIBRALEÓN ANUNCIO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de enero de 2021, adopto entre otros, el siguiente acuerdo:

<<4.- Expediente 181/2021. Aprobación, si procede, del Dictamen de la Comisión Informativa relativo a Modificación del acuerdo adoptado por el Pleno Municipal en fecha 29 de mayo de 2020, relativo a las retribuciones, indemnizaciones y asistencias de la Concejalía Delegada de las Áreas de Juventud y Desarrollo Local.

Por el Sr. Secretario General de la Corporación, y de Orden de la Presidencia, se da cuenta del Dictamen de la Comisión Informativa de Régimen Interior, Economía y Hacienda, Urbanismo, Políticas Sociales y Servicios Generales del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón celebrada al efecto el día 26 de enero de 2021, relativo a modificación del acuerdo adoptado por el Pleno Municipal en fecha 29 de mayo de 2020, relativo a las retribuciones, indemnizaciones y asistencias de la Concejalía Delegada de las Áreas de Juventud y Desarrollo Local, cuyo contenido literal es el que se transcribe a continuación:

<<VISTO el acuerdo adoptado por el Pleno en fecha 29 de mayo de 2020 relativo a las retribuciones, indemnizaciones y asistencias de la Concejalía Delegada de las Áreas de Juventud y Desarrollo Local, así como alta y cotización al Régimen General de la Seguridad Social, del que se extrae las siguientes retribuciones:

<<CONCEJALÍA DE JUVENTUD Y DESARROLLO LOCAL (dedicación parcial 75%).....22.500 €>>

VISTA la Providencia de Alcaldía de fecha 21 de enero de 2021 obrante en el expediente por el que se inicia la modificación del régimen de dedicación parcial de la referida Concejalía, pasando de estar con dedicación parcial del 75% a sin dedicación (ni exclusiva ni parcial).

VISTO que la modificación que afecta a la dedicación de la referida Concejalía conlleva la correspondiente supresión de sus retribuciones económicas percibiendo asistencias por la concurrencia efectiva a los órganos colegiados de que forme parte.

VISTO Informe emitido por el Jefe de Sección de Recursos Humanos en fecha 21 de enero de 2021, sobre la Legislación aplicable y el procedimiento a seguir.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 75, 75bis y 75ter de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 13.4 del ROF, la Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón, eleva al Pleno la siguiente PROPUESTA:

PRIMERO.- Modificación del acuerdo adoptado por el Pleno Municipal en fecha 29 de mayo de 2020, relativo a las retribuciones, indemnizaciones y asistencias de la Concejalía Delegada de las Áreas de Juventud y Desarrollo Local, así como alta y cotización al Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en los artículos 75 y ss. de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 13.4 del ROF, pasando dicha Concejalía desde la fecha del presente acuerdo plenario de una dedicación parcial del 75% a estar sin dedicación alguna (ni exclusiva ni parcial), percibiendo solo asistencias por la concurrencia efectiva a los órganos colegiados de que forme parte, volviendo a la situación inicial una vez finalizada dicha situación.

SEGUNDO.- Dar traslado del presente acuerdo a los Departamentos de Recursos Humanos e Intervención para su conocimiento y a los efectos oportunos.

TERCERO.- Publicar de forma íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva el Acuerdo del Pleno, a los efectos de su general conocimiento.>>



El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Gibraleón, tras las intervenciones de los Sres. Portavoces cuyo contenido consta en Acta, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación de la misma, aprueba por 5 votos a favor (PSOE), ningún voto en contra, y 4 abstenciones (PP), el Dictamen de la Comisión Informativa de Régimen Interior, Economía y Hacienda, Urbanismo, Políticas Sociales y Servicios Generales, relativo a modificación del acuerdo adoptado por el Pleno Municipal en fecha 29 de mayo de 2020, relativo a las retribuciones, indemnizaciones y asistencias de la Concejalía Delegada de las Áreas de Juventud y Desarrollo Local.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Gibraleón, a 5 de febrero de 2121.- La Alcaldesa-Presidenta. Fdo. D^a Lourdes Martín Palanco.

NIEBLA ANUNCIO

Se eleva automáticamente a definitivo, al no haberse formulado reclamaciones en el plazo legalmente establecido al efecto, el acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el 13 de noviembre de 2020, sobre aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por Uso del Coto Municipal de Caza "Baldíos de Niebla" H-10394, cuyo texto íntegro se hace público de conformidad con el art. 17.4 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, con publicación del texto íntegro:

“ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR USO DEL COTO MUNICIPAL DE CAZA “BALDÍOS DE NIEBLA” H-10394

Artículo 1. Fundamento y naturaleza.

En uso de las facultades contenidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución; por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20, en relación con los artículos 15 a 19, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, este Ayuntamiento establece la tasa por aprovechamiento cinegético del coto de caza municipal "Baldíos de Niebla", que se regirá por la presente Ordenanza, redactada conforme a lo dispuesto en el artículo 16 de la citada Ley.

Artículo 2. Hecho imponible.

Constituye el hecho imponible de este tributo el uso, y disfrute del deporte de la caza en el coto municipal "Baldíos de Niebla" H-10394, todo ello de acuerdo a las tarifas reflejadas en el artículo 4 de la presente Ordenanza.

Artículo 3. Sujetos pasivos y responsables.

Están obligados al pago los adjudicatarios del aprovechamiento cinegético que sean titulares de permisos de caza, dados por el Ayuntamiento para el coto municipal "Baldíos de Niebla" H-10394.

Artículo 4. Cuota tributaria.

La cuantía de la tasa vendrá determinada con arreglo a las tarifas que a continuación se señalan:

- Tasa anual fija permiso de caza: 250 euros.
- Tasa variable: 12 euros por cada montería.
- Tasa anual fija para mayores de 70 años: 125 euros.

Artículo 5. Titulares del derecho de aprovechamiento cinegético.

Tendrán derecho al aprovechamiento cinegético aquellos cazadores a que se refiere el Reglamento de régimen interno regulador del coto municipal de caza "Baldíos de Niebla" H-10394.

Artículo 6. Devengo.

Se devenga la tasa y nace la obligación de contribuir en el momento de la solicitud y emisión del correspondiente permiso de caza.



Artículo 7. Régimen de ingreso.

El importe de la tasa se abonará en la caja municipal con anterioridad a la emisión de la tarjeta.

- La tasa podrá exigirse en régimen de autoliquidación.
- Las deudas tributarias y por precios públicos se exigirán por el procedimiento de apremio.

Artículo 8. Infracciones y sanciones.

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 183 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, conforme a lo que se establece en el artículo 11 del real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Disposición final única

La presente Ordenanza fiscal, que fue aprobada por el Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 02 de Octubre de 2017 y entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOPH, permaneciendo vigente hasta que se acuerde su modificación o su derogación expresa.”

En Niebla, a 5 de febrero de 2021. LA ALCALDESA-PRESIDENTA. Fdo.: Laura Pichardo Romero

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL PARA EL EJERCICIO 2021

Aprobado inicialmente, por acuerdo plenario de fecha 13 de noviembre de 2020 el Presupuesto Municipal del Ayuntamiento para el 2021, y comprensivo aquel del Presupuesto Municipal de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución, plantilla de Personal funcionario y laboral, y habiéndose expuesto al público por plazo legal de 15 días hábiles, mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva nº 212, de 11 de diciembre de 2020 sin que durante el citado plazo se hayan presentado reclamaciones, se considera aprobado definitivamente el citado Presupuesto Municipal para el año 2021. Todo ello de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, publicándose el resumen del mismo por capítulos:

PRESUPUESTO 2.021 RESUMEN POR CAPITULOS DEL PRESUPUESTO INGRESOS

CAP.	CONCEPTO	AÑO 2021
I	IMPUESTOS DIRECTOS	1.529.000,00
II	IMPUESTOS INDIRECTOS	75.000,00
III	TASAS Y OTROS INGRESOS	406.000,00
IV	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.524.000,00
V	INGRESOS PATRIMONIALES	233.200,00
VII	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	190.866,00
	TOTAL INGRESOS	3.958.066,00

GASTOS

CAP.	CONCEPTO	AÑO 2.021
I	GASTOS DE PERSONAL	2.582.755,91
II	GASTOS DE BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	812.750,00
III	GASTOS FINANCIEROS	20.378,22
IV	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	97.670,84
V	FONDOS DE CONTINGENCIA Y OTROS IMPREVISTOS	3.000,00
VI	INVERSIONES REALES	340.000,00
IX	PASIVOS FINANCIEROS	101.511,03
	TOTAL GASTOS	3.958.066,00



PLANTILLA DE PERSONAL AYUNTAMIENTO DE NIEBLA PRESUPUESTO 2021		
A) PERSONAL FUNCIONARIO		
DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	NIVEL	
1. Escala Habilitacion Nacional		
Secretario-Interventor. Grupo A1	23	
2. Escala Administracion General		
2.1. Subescala Administrat. Grupo C1		
Administrativo(sentencia 18/11/13)VC	11	
Administrativo(sentencia 18/11/13)VC	11	
2.2 Subescala Auxiliares. Grupo C2		
Auxiliar Administrativo	16	
Auxiliar Administrativo (Vacante)	16	
Auxiliar Administrativo(Vacante)	16	
3. Escala Administración Especial		
3.1 Subescala técnica. Grupo A1		
Arquitecto (sentencia 18/11/13)VC	20	
3.2 Subescala técnica. Grupo A2		
Asesora jurídico-laboral	23	
Asistente social	21	
Arquitecto técnico	21	
Ingeniero técnico industrial	21	
3.3 Subescala auxiliar Grupo C1		
Tesorero Contable	18	
3.4 Subescala servicios especiales		
3.4.1. Clase policia local. Grupo C1		
Policial local. Vacante	18	
Policial local. Vacante	18	
Policial local. Segunda actividad	18	
Policial local. Segunda actividad	18	
Policial local	18	
Policial local	18	
Policial local	18	
3.4.2 Cometidos especiales y personal de oficio. C2 y Agrup. Profe. D.A. 7		
Electricista (Vacante)	16	
Operario de limpieza	15	
B) PERSONAL LABORAL FIJO		
DENOMINACIÓN DE LA PLAZA	NIVEL	
Grupo C2		
Oficial 1ª Maquinista	16	
Encargada de Limpieza	16	



Agrup. Prof.Disp. Adic. 7ª		
Operaria de limpieza	16	
Operario mantenimiento Inst. Deport.	15	
Peón construcción	15	
PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO		
DENOMINACIÓN PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	Nº PLAZAS
Graduada social.	A2	1
Técnico cultura-prensa.	C1	1
Oficial 2ª electricista.	C2	2
Dinamizador deportivo.	C2	4
Oficial 1ª .	C2	9
Técnico Informático.	C2	1
Guia turismo.	C2	1
Auxiliar biblioteca.	C2	1
Técnico turismo.	C2	1
Peón de mantenimiento	E	7
Conserje.	E	2
Limpiadora.	E	3
Monitor guadalinfo.	E	1
PERSONAL LABORAL TEMPORAL		
	Nº PLAZAS	
Limpiadoras 1/2 jornada	16	
Auxiliares información turística	4	
Peón limpieza	6	
Peón limpieza 1/2 jornada	8	
Peón mantenimiento	10	
Peón construcción	8	
Oficial 1ª (mantenimiento y construcción)	8	
Operarios pabellón polideportivo	2	
Monitor música (Cult. Flamenca)	1	
Monitor música (Saxofón)	1	
Monitor música (Lenguaje musical)	1	
Monitor música (Viento madera)	1	
Monitor música (Coordinador)	1	
Monitoras gimnasia rítmica	2	
Monitora deportes (aerobic)	1	
Monitor zumba adultos	1	
monitora zumba infantil	1	
Monitor deportes (Pilates)	1	
Monitor informática	1	
Peón agroforestal	2	
Guía Turismo	3	



Planes empleo	2	
Guarda Rural de Caza	1	
Limpiadoras COVID	2	
Peón mantenimiento (5 horas)	1	
Oficial 1ª (conductor)	1	
Peón mantenimiento-construcc.1/2 JD	4	
Auxiliar atención ciudadana	1	
Técnico auxiliar	1	

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto se podrá interponer recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

En Niebla a 8 de febrero de 2021.- La Alcaldesa-presidenta. Fdo.: Laura Pichardo Romero.

VILLANUEVA DE LAS CRUCES

EDICTO

HACE SABER: Que durante los días hábiles, excepto sábados, comprendidos entre las fechas que más adelante se detallarán y en horario de 9 a 13:00 horas, estarán puestos al cobro en periodo voluntario, los recibos del presente ejercicio de los siguientes conceptos:

- OCUPACIÓN DE LA VÍA PÚBLICA CON GARAJES, CUADRAS, ETC.
- OCUPACIÓN DE LA VÍA PÚBLICA CON MESAS Y SILLAS.
- VADO PERMANENTE.
- COTOS DE CAZA.
- ALQUILER DE NICHOS DEL CEMENTERIO MUNICIPAL.

Los contribuyentes afectados, podrán realizar los pagos de sus deudas tributarias en las oficinas del ayuntamiento de Villanueva de las Cruces o bien mediante ingreso en la cuenta bancaria que este ayuntamiento mantiene abierta en la entidad bancaria Caixabank, tal como se indica en los avisos de pago.

Se remitirá aviso de pago a todos los interesados. No obstante de no recibirlos, deberán ser retirados en las dependencias del Ayuntamiento.

ADVERTENCIA:

Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora, y en su caso las costas que se produzcan, de conformidad con lo establecido en los Arts. 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, General Tributaria.

Lo que antecede se hace público para conocimiento de todos los contribuyentes, en cumplimiento del Art. 24 del Reglamento General de Recaudación.

MUNICIPIO.	PERIODO DE COBRO VOLUNTARIO
Vva. de las Cruces (Huelva)	01/10/2021 – 31/12/2021

En Villanueva de las Cruces (Huelva), a 9 de febrero de 2021.- EL ALCALDE. Fdo.-Alonso Limón Macías.



DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO JEFATURA PROVINCIAL DE TRÁFICO DE HUELVA

RESOLUCIÓN de cinco de febrero de dos mil veintiuno de la Jefatura Provincial de Tráfico de Huelva por la que se asume la competencia sancionadora en materia de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial, por las infracciones cometidas en las vías urbanas del Ayuntamiento de Linares de la Sierra (Huelva).

El artículo 7 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial atribuye a los Municipios la competencia para la denuncia y sanción de las infracciones que se cometan en las vías urbanas de su titularidad.

Por su parte, el artículo 84.4. establece lo siguiente:

“La sanción por infracción a normas de circulación cometidas en vías urbanas corresponderá a los respectivos Alcaldes, los cuales podrán delegar esta competencia de acuerdo con la normativa aplicable.

Quedan excluidas de la competencia sancionadora municipal las infracciones a los preceptos del título IV, incluyendo las relativas a las condiciones técnicas de los vehículos y al seguro obligatorio

Los Jefes Provinciales de Tráfico y los órganos competentes que correspondan, en caso de comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de tráfico y circulación de vehículos a motor, asumirán la competencia de los Alcaldes cuando, por razones justificadas o por insuficiencia de los servicios municipales, no pueda ser ejercida por éstos.”

Al amparo de estas disposiciones y con fecha 3 de febrero de 2021, la Alcaldesa del Ayuntamiento de Linares de la Sierra solicitó la asunción, por parte de la Jefatura Provincial de Tráfico de Huelva, de las competencias municipales en materia sancionadora por infracciones a las normas de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial en las vías urbanas de dicho municipio.

En su virtud, y habiéndose encontrado justificados los motivos y alegaciones formuladas por la Alcaldesa del Ayuntamiento de Linares de la Sierra para la cesión de la competencia que el Real Decreto Legislativo 6/2015. de 30 de octubre, le otorga

RESUELVO

Primero: Asumir la competencia para sancionar las infracciones a normas de circulación cometidas en vías urbanas del Ayuntamiento de Linares de la Sierra

Segundo: La asunción de la competencia sancionadora será de carácter temporal durante el plazo de dos años siguientes a la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, significándose que durante dicho período el Ayuntamiento deberá aumentar los medios o realizar las gestiones que permitan el ejercicio de las competencias que le vienen atribuidas por la citada Ley.

Huelva, 5 de febrero de 2021.- La Jefa Provincial de Tráfico. Fdo.: M^a Cristina Gágo Muñiz.

JUZGADOS DE LO SOCIAL HUELVA NÚMERO UNO EDICTO

D/D^a MANUELA MONTEMAYOR GARRIDO SANTOS, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE HUELVA

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 563/2018 a instancia de la parte actora D/D^a. JUAN LUIS SANCHEZ CABEZA contra MAPA LOREN S.L. sobre Procedimiento Ordinario se ha dictado decreto de fecha 11/01/19 del tenor literal siguiente:



DECRETO

Letrado/a de la Administración de Justicia D/Dª PEDRO RAFAEL MEDINA MEDINA En HUELVA a once de enero de dos mil diecinueve

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D/Dª JUAN LUIS SANCHEZ CABEZA presenta demanda contra MAPA LOREN S.L..

SEGUNDO.- Se ha requerido a JUAN LUIS SANCHEZ CABEZA para que subsane los defectos advertidos en la demanda presentada.

TERCERO.- La parte demandante ha presentado escrito de subsanación de los defectos formales advertidos en la demanda.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Subsanados los requisitos formales de esta demanda Y de conformidad con lo dispuesto en los arts 81,3 y 82,1 de la L.R.J.S procede su admisión a trámite y posterior señalamiento, por parte del/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

- Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

PARTE DISPOSITIVA

DISPONGO:

Admitir esta demanda presentada en materia de reclamación de cantidad.

- Señalar el próximo 18 DE FEBRERO DE 2021, A LAS 12:10 HORAS para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado sito en C/ VAZQUEZ LOPEZ, 19, 1ª PLANTA. , para el caso de que las partes no lleguen a una avenencia en el acto de conciliación a celebrar ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia -Citar a las partes en legal forma con la advertencia de que de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o juicio, podrá el Secretario Judicial en el primer caso y el Juez en el segundo, tener al actor por desistido de la demanda, y si se tratase del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.
- De conformidad con el art. 18 de la L.R.J.S., y en el caso de que las partes no vayan a comparecer por sí mismas en este procedimiento, REQUIERASELES al objeto de conferir representación a las personas mencionadas en dicho artículo mediante poder otorgado por comparecencia ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia o por escritura pública, debiendo realizarse en días hábiles siguientes a la recepción del presente y siempre con antelación a los actos de conciliación v juicio señalados, con apercibimiento de que de no verificarlo en dicho término, se procederá al dictado de resolución oportuna.
- Si pretende solicitar la designación de abogado y procurador de oficio, deberá efectuarlo dentro de los TRES DÍAS siguientes al de la notificación de la demanda, o del Decreto de admisión de la demanda y citación o de la Cédula de emplazamiento o Citación.
Si la solicitud se realizara en un momento posterior, la falta de designación de abogado y procurador por los colegios profesionales no suspenderá la celebración del juicio, salvo en los supuestos contemplados en el párrafo segundo del art. 16 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.
- Tener por efectuada la manifestación de la parte actora de comparecer a juicio asistido de letrado/graduado social.
- Poner en conocimiento del demandado en el momento de su citación que el actor ha solicitado prueba de su interrogatorio en la persona de su representante legal, y que en caso de admitirse esta por el Magistrado-Juez en el acto del juicio, se podrán tener por ciertos los hechos de la demanda en que hubiera intervenido personalmente y le resultaren en todo o en parte perjudiciales , y que en caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca personalmente los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración. (Art. 91,2 y 91,4 L.R.J.S).
- Poner en conocimiento del demandado en el momento de su citación que el actor ha solicitado prueba documental a la que queda requerido, y que en caso de admitirse esta por el Magistrado-Juez en el acto del juicio, si los mencionados documentos no se aportan sin



mediar causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba acordada.

- Dar cuenta a S.Sª del señalamiento efectuado a los efectos del art 182 de la LEC.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Y para que sirva de notificación al demandado MAPA LOREN S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUELVA, 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.

En HUELVA a diecisiete de diciembre de dos mil veinte.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

EDICTO

D/Dª MANUELA MONTEMAYOR GARRIDO SANTOS, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE HUELVA

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1034/2020 a instancia de la parte actora D/Dª. FATIMA ZAHRA MOUBSSIR contra FOGASA y MARISCOS ROCAHUELVAS.L. sobre Despidos/ Ceses en general se ha dictado RESOLUCION de fecha 10/12/2020 del tenor literal siguiente:

DECRETO

Letrado/a de la Administración de Justicia D/Dª MANUELA MONTEMAYOR GARRIDO SANTOS

En HUELVA, a diez de diciembre de dos mil veinte

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D/Dª FATIMA ZAHRA MOUBSSIR presenta demanda contra FOGASA y MARISCOS ROCAHUELVAS.L.

SEGUNDO.- Se ha requerido a FATIMA ZAHRA MOUBSSIR para que subsane los defectos advertidos en la demanda presentada, en el plazo de cuatro días.

TERCERO.- La parte demandante ha presentado escrito de subsanación de los defectos formales advertidos en la demanda.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Subsanados los requisitos formales de esta demanda y de conformidad con lo dispuesto en los arts 81,3 y 82,1 de la L.R.J.S procede su admisión a trámite y posterior señalamiento, por parte del/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

- Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

PARTE DISPOSITIVA

DISPONGO:

Admitir esta demanda presentada en materia de Despido.

- Señalar el próximo 17 DE FEBRERO DE 2022 A LAS 10.20 HORAS para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado sito en C/ VAZQUEZ LOPEZ, 19, 1ª PLANTA. , para el caso de que las partes no lleguen a una avenencia en el acto de conciliación a celebrar ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia
- Citar a las partes en legal forma con la advertencia de que de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o juicio, podrá el Secretario Judicial en el primer caso y el Juez en el segundo, tener al actor por desistido de la demanda, y si se tratase del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Poner en conocimiento de la demandada en el momento de su citación que el actor ha solicitado prueba de su interrogatorio , y que en caso de admitirse esta por el Magistrado- Juez en el acto del juicio, se podrán tener por ciertos los hechos de la demanda en que hubiera



intervenido personalmente y le resultaren en todo o en parte perjudiciales, y que en caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca personalmente los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración. (Art. 91,2 y 91,4 L.R.J.S).

- Poner en conocimiento de la demandada en el momento de su citación que el actor ha solicitado prueba documental a la que queda requerida, y que en caso de admitirse esta por el Magistrado-Juez en el acto del juicio, si los mencionados documentos no se aportan en ese momento sin mediar causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba acordada.
- Recábase de la TGSS la vida laboral solicitada en la demanda, a cuyo efecto, líbrese el correspondiente oficio, sin perjuicio de lo que resuelva S.Sª sobre su admisión en el acto de juicio.
- Dar cuenta a S.Sª del señalamiento efectuado a los efectos del art 182 de la LEC.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Y para que sirva de notificación al demandado MARISCOS ROCAHUELVA S.L. actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN 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.

En HUELVA, a ocho de febrero de dos mil veintiuno.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

NÚMERO DOS EDICTO CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr/Sra. INMACULADA LIÑAN ROJO, Magistrado del JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 2 DE HUELVA, en los autos número 247/2016 seguidos a instancias de JOSE JESÚS AVILES CARRASCO coitra FACOBE ALIMENTARIA S.L, FOGASA, ANTONIO JOSE CONEJO BELLERIN, GALLACH FLORIDO S.L y SUPERMERCADO CERBOUR S.L sobre Ejecución de títulos no judiciales, se ha acordado notificar a FACOBE ALIMENTARIA S.L. y GALLACH FLORIDO S.L como parte ejecutada, por tener ignorado paradero, Auto de 5/2/2021 que sustancialmente dice:

“Se desestima el recurso de reposición formulado por D. José Jesús Aviles Carrasco contra el auto de 31.01.18 y, en consecuencia, se confirma el citado Auto dictado en autos de ejecución 247/16.

Notifíquese esta resolución a las partes con información de que contra la misma y de conformidad con el artículo 190 y siguientes de la LJS cabe interponer recurso de SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en SEVILLA, anunciándolo ante este Juzgado en los CINCO días hábiles siguientes a la notificación del auto.

Se advierte a las partes que de no notificárseles recurso anunciado por alguna de ellas, transcurrido el plazo legalmente establecido, por ser firme la presente resolución, se procederá sin más al archivo de las actuaciones”.

Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia de dicha resolución.

Y para que sirva de notificación a FACOBE ALIMENTARIA S.L y GALLACH FLORIDO S.L. se expide la presente cédula de notificación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En HUELVA, a ocho de febrero de dos mil veintiuno.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.



EDICTO
CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr/Sra. INMACULADA LIÑAN ROJO, Magistrado del JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 2 DE HUELVA, en los autos número 91/2020 seguidos a instancias de RUBEN ROSSI GONZALEZ contra LEISURE AND INVESTIMENT PCL S.L. y FOGASA sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha acordado notificar a LEISURE AND INVESTIMENT PCL S.L. como parte ejecutada, por tener ignorado paradero, Decreto de Insolvencia que sucintamente dice:

- a) Declarar al los ejecutado LESIRUE AND INVESTIMENT PCL S.L. en situación de INSOLVENCIA TOTAL por la suma de 20.388 euros en concepto de principal (4.487,70 € de Indemnización más 15.900,30 € de Salarios de Tramitación), más la de 4.071,6 euros calculadas para intereses, costas y gastos, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.
- b) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia de dicha resolución.

Y para que sirva de notificación a LEISURE AND INVESTIMENT PCL S.L. se expide la presente cédula de notificación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En HUELVA, a ocho de febrero de dos mil veintiuno.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

En virtud de providencia dictada en esta fecha por el Ilmo. Sr/Sra. INMACULADA LIÑAN ROJO, Magistrado del JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 2 DE HUELVA, en los autos número 155/2020 seguidos a instancias de ELENA IBARRA MORIAN contra INSERSOLA SL sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha acordado notificar a INSERSOLA SL como parte ejecutada, por tener ignorado paradero, Decreto de Insolvencia que sucintamente dice:

- a) Declarar al los ejecutado INSERSOLA SL en situación de INSOLVENCIA TOTAL por la suma de 512,59 euros en concepto de principal (400,94 euros más 111,65 euros de imereses moratorios, debiendo responder el FOGASA, si corresponde hasta límite de 201,35 euros) más la de 102,51 euros calculadas para intereses, gastos y costas insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.
- b) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de es e Juzgado copia de dicha resolución.

Y para que sirva de notificación a INSERSOLA SL se expide la presente cédula de notificación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En HUELVA, a ocho de febrero de dos mil veintiuno.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA



FERROL
NÚMERO DOS
EDICTO

D/D^a MARTA DE VICENTE GUTIERREZ, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social n.º 002 de FERROL, HAGO SABER:

Que en el procedimiento EJECUCION DE TITULOS JUDICIALES 0000029/2020 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D/D^a JOSE RAMON DOMINGO SARDINA contra la empresa REPARTOS DEL NORTE S. COOP. AND., FOGASA, sobre DESPIDO, se ha dictado auto de fecha 20-01-2021, cuya parte dispositiva dice:

PARTE DISPOSTIVA

Acuerdo declarar extinguida la relación laboral existente entre don JOSE RAMON DOMINGO SARDINA y la empresa REPARTOS DEL NORTE S. COOP. AND con fecha de efectos la de la presente resolución, así como:

- Condenar al empresario a abonar al trabajador, en concepto de indemnización a día de la fecha, en la cantidad de 9.153,10 euros.
- Condenar al empresario al abono de los salarios dejados de percibir a razón de 83,21 euros/día.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que la misma no es firme y contra ella podrán interponer recurso de reposición, a presentar en este Juzgado dentro de los tres días hábiles siguientes al de su notificación, cuya sola interposición no suspenderá la ejecutividad de lo que se acuerda.

Así, por este auto, lo pronuncia, manda y firma, don José M^a Fernández Abella, Juez sustituto del Juzgado de lo Social n.º 2 de Ferrol. Doy fe.

EL/LA JUEZ EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación en legal forma a REPARTOS DEL NORTE S. COOP. AND., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de HUELVA.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En FERROL, a veintidós de enero de dos mil veintiuno.

EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

