



## **SUMARIO**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

- 692.-** Aprobación definitiva del expediente de modificación presupuestaria del Centro Universitario U.N.E.D. Ceuta. **Pag. 1981**
- 695.-** PROCESA.-Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, D<sup>a</sup>. Kissy Chandiramani Ramesh, relativo a la ampliación del presupuesto de la 6<sup>a</sup> convocatoria de las ayudas establecidas para dar impulso a las Start Ups que formen parte del ecosistema del Ángulo de Ceuta ( Proyecto Ceuta Open Future). **Pag. 1935**

#### **DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

- 688.-** Plan de Igualdad de la empresa Autobuses Hadú Almadraba S.L. **Pag. 1985**
- 689.-** Plan de Igualdad de la empresa Africana de Contratas y Construcciones S.L. **Pag. 2020**
- 690.-** Plan de Igualdad de la empresa Grupo Ecos. **Pag. 2040**

### **AUTORIDADES Y PERSONAL**

#### **CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

- 687.-** Decreto de la Consejería de Hacienda, Economía y Función Pública, D<sup>a</sup>. Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba las bases de la convocatoria para la provisión de 8 puestos de trabajo de Policía Local de la Unidad de Intervención Rápida (U.I.R.), mediante el sistema de concurso de méritos. **Pag. 2052**
- 691.-** Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, D<sup>a</sup>. Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público Complementaria para el año 2022. **Pag. 2055**
- 696.-** Acuerdo de Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de 23 de septiembre de 2022, relativo a la aprobación de la creación del puesto de Jefe de Negociado de Prestaciones y Programas de Bienestar Social. **Pag. 2059**
- 697.-** AMGEVICESA.-Resolución del Presidente del Consejo de Administración de Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta S.A., D. Yamal Dris Mojtar, por el que se aprueba la lista provisional aspirantes admitidos y excluidos en la convocatoria para la estabilización, mediante contrato fijo, de 1 puesto contrato fijo Auxiliar Administrativo. **Pag. 2060**
- 698.-** AMGEVICESA.-Resolución del Presidente del Consejo de Administración de Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta S.A., D. Yamal Dris Mojtar, por el que se aprueba la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos en la convocatoria para la estabilización, mediante contrato fijo, de 1 puesto de Controlador/a de O.R.A. **Pag. 2062**



## **SUMARIO**

- 699.-** AMGEVICESA.-Resolución del Presidente del Consejo de Administración de Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta S.A., D. Yamal Dris Mojtar, por el que se aprueba la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos en la convocatoria para la estabilización, mediante contrato fijo, de 35 puestos de Auxiliar de Servicios/Control. **Pag. 2064**
- 700.-** Asunción de la Presidencia Acctal. por parte del Excmo. Sr. D. Carlos Rontomé Romero, hasta regreso del Presidente titular. **Pag. 2071**

### **OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS**

- 693.-** PROCESA.-Dejando sin efecto la subvención concedida a D. Abdelkader Mohamed Abdeselam, con cargo al Programa Operativo FEDER para Ceuta 2014-2020, Promover el crecimiento y consolidación de las Pymes. **Pag. 2072**
- 694.-** PROCESA.-Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, Dª. Kissy Chandiramani Ramesh, de 23 de septiembre de 2022, por el que se conceden ayudas públicas destinadas a financiar Programas Mixtos de Empleo y Formación, en el marco del P.O. FSE para Ceuta 2014-2020 (REACT-EU) 2ª convocatoria. **Pag. 2073**



**DISPOSICIONES GENERALES**  
**CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

**692.-****ANUNCIO**

El Pleno de la Asamblea de la Ciudad de Ceuta, en sesión celebrada el día 30 de junio de 2022, ha aprobado inicialmente el expediente de modificación presupuestaria.

El expediente nº 36.909/22 estuvo expuesto por un plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad, BOCCE EXTRAORDINARIO nº 43 de 5 de julio de 2022, sin que se presentasen reclamaciones o enmiendas.

Con fecha 9 de septiembre, la Excm. Sra. Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública firmó el Decreto para su aprobación definitiva, que ahora se publica.

Firmado digitalmente en Ceuta a la fecha indicada

Enrique Ávila Pérez  
Secretario U.N.E.D. Ceuta  
Fecha 26/09/2022

**695.- Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, Doña Kissy Chandiramani Ramesh, para la ampliación del presupuesto de la sexta convocatoria, (plazo de presentación de ayudas 01/08/2022 al 30/09/2022) relativa a las ayudas establecidas para dar impulso a las start ups que formen parte del ecosistema del Ángulo de Ceuta (Proyecto Ceuta Open Future), facilitándoles la realización de gastos e inversiones necesarias para la puesta en marcha de su proyecto emprendedor, en el marco del Programa Operativo FEDER para Ceuta 2014-2020 Eje Prioritario 3 “Mejorar la competitividad de las pymes”, Prioridad de Inversión 3c “Apoyo a la creación y ampliación de capacidades avanzadas para el desarrollo de productos y de servicios”, Objetivo Específico 3.3.1.**

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

Mediante Resolución de fecha 4 de febrero de 2021 publicada en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta número 6.069 de 12 de febrero de 2021, se estableció el marco regulador del concurso, en régimen de concurrencia competitiva, para la concesión de ayudas y subvenciones públicas a “Proyectos de Desarrollo e Innovación empresarial”, mediante el impulso a las start ups que formen parte del ecosistema del Angulo de Ceuta (Proyecto Ceuta Open Future), facilitándoles la realización de gastos e inversiones necesarias para la puesta en marcha de su proyecto emprendedor, en el marco del Programa Operativo FEDER para Ceuta 2014-2020 Eje Prioritario 3 “Mejorar la competitividad de las pymes”, Prioridad de Inversión 3c “Apoyo a la creación y ampliación de capacidades avanzadas para el desarrollo de productos y de servicios”, Objetivo Específico 3.3.1., gestionado a través de PROCESA SOCIEDAD DE DESARROLLO DE CEUTA S.A. en virtud de encargo realizado mediante acuerdo del Pleno de la Asamblea de Ceuta de 29 de diciembre de 2016, por el que se aprueba el Presupuesto General de la Ciudad Autónoma de Ceuta para 2017 y sus Bases de Ejecución, publicado en el BOCCE de nº 42 de 30 de diciembre de 2016.

Mediante Resolución de fecha 16 de mayo de 2022 se aprueban las dos convocatorias de ayudas que cierran el ejercicio 2022 (6ª y 7ª), resultando su publicación mediante extracto publicado en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta número 6.202 de fecha 24 de mayo de 2022. Con posterioridad, mediante Resolución de fecha 14 de junio de 2022 se corrige, tras detectarse un error material en el documento, la Resolución anteriormente citada y seguidamente se realiza una publicación en el BOCCE número 6.211 de fecha 24 de junio de 2022.

El Programa Operativo FEDER para Ceuta 2014-2020 fue aprobado por la Comisión Europea el día 22 de julio de 2015. Los criterios de selección de operaciones fueron aprobados en Comité de Seguimiento celebrado el 15 de octubre de 2015.

La designación de PROCESA como Organismo Intermedio se realizó el 22 de diciembre de 2016, contando con el informe favorable de la Autoridad de Gestión de fecha 21 de diciembre de 2016. Considerando lo dispuesto en el Reglamento (CE) 1303/2013, del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, y al Fondo de Cohesión, además de lo previsto en el Reglamento (CE) 1299/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre, relativo al apoyo del Fondo Europeo de Desarrollo Regional al objetivo de cooperación territorial europea, y el Reglamento CE 1301/2013, en el marco de su función, el FEDER está destinado a contribuir a la corrección de los principales desequilibrios regionales dentro de la Comunidad.

Considerando lo dispuesto en el Reglamento 651/2014 de la comisión de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del tratado de funcionamiento de la Unión Europea (Reglamento General de Excepción por Categorías).

Estas ayudas están acogidas al régimen de mínimos, establecido en el Reglamento (EU) nº 1407/2013, de la Comisión de 18 de diciembre de 2013; en virtud del cual la ayuda total de mínimos, concedida a una única empresa determinada no podrá ser superior a 200.000 euros, durante cualquier período de tres ejercicios fiscales. Este límite se aplicará independientemente de la forma de la ayuda de mínimos o del objetivo perseguido e indistintamente de si la ayuda concedida por el Estado miembro está financiada total o parcialmente mediante recursos de origen comunitario. Antes de la concesión de la ayuda la empresa deberá aportar una declaración escrita, sobre cualquier ayuda recibida durante los dos ejercicios fiscales anteriores y durante el ejercicio fiscal en curso.

El citado Reglamento se aplicará a las ayudas concedidas mediante estas bases reguladoras, y no serán acumulables con ninguna otra ayuda correspondiente a los mismos gastos subvencionables, si dicha acumulación da lugar a una intensidad de la ayuda superior a la establecida para cada caso en el Reglamento 651/2014.

Las subvenciones objeto de las presentes bases serán cofinanciadas con cargo al Programa Operativo FEDER para Ceuta 2014-2020. El importe de los créditos disponibles para atender las subvenciones relativas a Proyectos de Mejoras de la competitividad de las PYMES, como Objetivo Temático 3, con cargo al Estado de Gasto e Ingresos de PROCESA, será establecido en cada convocatoria.

Así mismo, el crédito presupuestario no aplicado por la renuncia a la subvención de alguno de los beneficiarios podrá utilizarse por el órgano concedente para acordar, sin necesidad de una nueva convocatoria, la concesión de la subvención al solicitante o solicitantes siguientes a aquél, en orden de su puntuación.

Las convocatorias serán abiertas de conformidad con lo previsto en el artículo 59 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones; cuando a la finalización de un periodo se hayan concedido las subvenciones correspondientes sin que se hubiera agotado el importe máximo a otorgar, se podrá trasladar la cantidad no aplicada a las posteriores convocatorias.

Excepcionalmente, la convocatoria podrá fijar, además de la cuantía total máxima dentro de los créditos disponibles, una cuantía adicional cuya aplicación a la concesión de subvenciones no requerirá de una nueva convocatoria.

La convocatoria del concurso en régimen de concurrencia competitiva de las ayudas y subvenciones públicas relativas a “Proyectos de Desarrollo e Innovación empresarial”, mediante el impulso a las start ups que formen parte del ecosistema del

Angulo de Ceuta (Proyecto Ceuta Open Future), facilitándoles la realización de gastos e inversiones necesarias para la puesta en marcha de su proyecto emprendedor, en el marco del Programa Operativo FEDER para Ceuta 2014-2020 Eje Prioritario 3 “Mejorar la competitividad de las pymes”, Prioridad de Inversión 3c “Apoyo a la creación y ampliación de capacidades avanzadas para el desarrollo de productos y de servicios”, Objetivo Específico 3.3.1 proyectos basados en Proyectos de Desarrollo e Innovación empresarial en la Ciudad de Ceuta, en el marco del Programa Operativo FEDER 2014-2020, estableció en régimen de convocatorias abiertas, el siguiente periodo de presentación de solicitudes correspondientes al ejercicio 2021 y primer semestre del 2022:

- 1º. – Desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria en el BOCCE y hasta el 31 de marzo de 2021.
- 2º. – Desde el 1 de abril de 2021 y hasta el 31 de julio de 2021.
- 3º. – Desde el 1 de agosto de 2021 y hasta el 30 de noviembre de 2021.
- 4º. – Desde el día 1 de diciembre de 2021 y el 31 de marzo de 2022.
- 5º.- Desde el 1 de abril de 2022 y el 31 de julio de 2022.

Para el segundo semestre del 2022, los periodos de convocatorias abarcan los siguientes plazos:

- 6º.- Desde el 1 de agosto de 2022 y el 30 de septiembre de 2022.
- 7º.- Desde el 1 de octubre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022

El importe de los créditos disponibles para atender las ayudas y subvenciones, en las distintas convocatorias indicadas en los apartados 1º, 2º, 3º, 4º y 5º anteriores fue de TRESCIENTOS MIL EUROS (300.000 Euros) cantidad a la que se le adiciona a la 5ª convocatoria la cantidad total de CIEN MIL EUROS (100.000 Euros), lo que hace un presupuesto total de CUATROCIENTOS MIL EUROS (400.000 Euros), para atender las ayudas a Proyectos de Desarrollo e Innovación empresarial en la Ciudad de Ceuta, Objetivo Temático 3 “Mejorar la competitividad de las pymes”, Prioridad de Inversión 3c “Apoyo a la creación y ampliación de capacidades avanzadas para el desarrollo de productos y de servicios”, Objetivo Específico 3.3.1, que serán imputados con cargo al Programa Operativo FEDER 2014-2020 y con cargo al Estado de Gastos e Ingresos de la Sociedad Pública de Desarrollo PROCESA, denominada “Ayudas FEDER”. No podrán otorgarse subvenciones por cuantía superior a la determinada en las distintas convocatorias.

Dicho importe quedó desglosado y asignado a cada convocatoria de la siguiente forma:

- 1º. - Desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria en el BOCCE y hasta el 31 de marzo de 2019, el importe asignado asciende a TRESCIENTOS MIL EUROS (300.000 euros).
- 2º. - Para la 5ª convocatoria, cuyo periodo se establecía entre el 1 de abril de 2022 y el 31 de julio de 2022, el importe adicional asignado asciende a CIEN MIL EUROS (100.000 euros).
- 3º.- Para los siguientes periodos de presentación de solicitudes, el remanente no asignado en el período anterior, hasta acabar el presupuesto asignado. Cuando a la finalización de un periodo se hayan concedido las subvenciones correspondientes y no se haya agotado el importe máximo a otorgar, se podrá trasladar la cantidad no aplicada a las posteriores resoluciones que recaigan, de conformidad con lo establecido en el art. 59 del Real Decreto 887/2006, de Reglamento de la Ley General de Subvenciones.
- 4º.- Se anularán los periodos de presentación de solicitudes que no tuvieran consignación presupuestaria, por haberse agotado ya en convocatorias anteriores.

Las ayudas contempladas en estas bases revestirán la forma de subvención. El importe concedido, que deberá ser fijado en la resolución de concesión, no podrá ser rebasado por desviaciones en la ejecución.

Las subvenciones recibidas por el beneficiario final constituyen un ingreso computable a efectos fiscales, en el correspondiente impuesto de sociedades (art.15 LIS) o en el impuesto sobre la renta de las personas físicas (art. 33 LIRPF).

La intensidad máxima de ayuda se establece en el 80% de los costes subvencionables para las empresas pequeñas en términos de equivalente de subvención.

Los proyectos presentados deben tener todas las condiciones que se requieren en las bases reguladoras de la medida. Así mismo, el expediente deberá completarse con los anexos y documentos complementarios que se requieran en las bases reguladoras de la medida (BOCCE 6069 de 12 de febrero de 2021).

La ausencia de la documentación correspondiente será motivo de denegación o cancelación de la ayuda.

La presentación de la solicitud supone la aceptación expresa y formal, por parte de la entidad solicitante, de todos los requisitos contenidos en las bases Reguladoras.

### **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

A los efectos previstos en el artículo 6 de la Ley General de Subvenciones, las subvenciones concedidas por cualquiera de las Administraciones Públicas definidas en el artículo 3 de la Ley que hayan sido financiadas total o parcialmente con cargo a fondos de la Unión Europea se regularán por la normativa comunitaria y por las normas nacionales de desarrollo o transposición de aquéllas. Además, resultarán de aplicación supletoria los procedimientos de concesión y de control previstos en la citada Ley.

Dado que, las ayudas establecidas para dar impulso a las start ups que formen parte del ecosistema del Ángulo de Ceuta (Proyecto Ceuta Open Future), facilitándoles la realización de gastos e inversiones necesarias para la puesta en marcha de su proyecto emprendedor, en el marco del Programa Operativo FEDER para Ceuta 2014-2020 Eje Prioritario 3 “Mejorar la competitividad de las pymes”, Prioridad de Inversión 3c “Apoyo a la creación y ampliación de capacidades avanzadas para el desarrollo de productos y de servicios”, Objetivo Específico 3.3.1., están teniendo unos elevados niveles de compromiso en relación a las cantidades programadas, se entiende como necesario ampliar los recursos financieros disponibles en las convocatorias actual-

mente vigentes y ampliar además los periodos de la convocatoria, al objeto de atender correctamente todas las solicitudes y hasta la finalización del crédito total asignado a esta actuación en el Programa Operativo.

El Reglamento de la Ley General de Subvenciones, en su artículo 58.2 establece que, “excepcionalmente, la convocatoria podrá fijar, además de la cuantía total máxima dentro de los créditos disponibles, una cuantía adicional cuya aplicación a la concesión de subvenciones no requerirá de una nueva convocatoria. La fijación de esta cuantía adicional estará sometida a las siguientes reglas:

- a) Resultará admisible la fijación de la cuantía adicional a que se refiere este apartado cuando los créditos a los que resulta imputable no estén disponibles en el momento de la convocatoria pero cuya disponibilidad se prevea obtener en cualquier momento anterior a la resolución de concesión por depender de un aumento de los créditos (...)

En uso de las atribuciones que me confieren los Decretos de la Presidencia de la Ciudad de Ceuta, de 2 de marzo de 2020 (Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta extraordinario 19, de 3 de marzo de 2020) y el Decreto de la Presidencia de la Ciudad de 8 de octubre de 2020 por el que se modifica la organización funcional de la Ciudad Autónoma de Ceuta (Decreto de la Presidencia de 8 de octubre de 2020, publicado en BOCCE 6.034 de 12 de octubre de 2020), HE RESUELTO:

**PRIMERO:** modificar la Resolución de la Consejería de Hacienda, Economía y Función Pública de fecha 16 de mayo de 2022 por la que se aprueban las dos convocatorias de ayudas que cierran el ejercicio 2022 (6ª y 7ª), resultando su publicación mediante extracto publicado en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta número 6.202 de fecha 24 de mayo de 2022. Dicha Resolución es corregida con posterioridad mediante Resolución de fecha 14 de junio de 2022, tras detectarse un error material en el documento y seguidamente se realiza una publicación en el BOCCE número 6.211 de fecha 24 de junio de 2022, destinadas a las ayudas para dar impulso a las start ups que formen parte del ecosistema del Ángulo de Ceuta (Proyecto Ceuta Open Future), facilitándoles la realización de gastos e inversiones necesarias para la puesta en marcha de su proyecto emprendedor, en el marco del Programa Operativo FEDER para Ceuta 2014-2020 Eje Prioritario 3 “Mejorar la competitividad de las pymes”, Prioridad de Inversión 3c “Apoyo a la creación y ampliación de capacidades avanzadas para el desarrollo de productos y de servicios”, Objetivo Específico 3.3.1, incrementando el presupuesto de la convocatoria 6ª para el actual periodo de convocatoria, esto es, del 1 de agosto del 2022 y el 30 de septiembre del 2022 en DOSCIENTOS MIL EUROS (200.000,00 €) resultando por tanto un presupuesto total para la actuación de SEISCIENTOS MIL EUROS (600.000,00 euros). Dicho importe queda desglosado y asignado a cada convocatoria de la siguiente forma:

1º. – Desde el día 1 de agosto de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2022 el importe incrementado ascendería a DOSCIENTOS MIL EUROS adicionales (200.000,00 euros).

2º. – Para el siguiente periodo de presentación de solicitudes, que abarcarían la séptima (1 de octubre al 31 de diciembre de 2022), el remanente no asignado en el período anterior, hasta acabar el presupuesto asignado. Cuando a la finalización de un periodo se hayan concedido las subvenciones correspondientes y no se haya agotado el importe máximo a otorgar, se podrá trasladar la cantidad no aplicada a las posteriores resoluciones que recaigan, de conformidad con lo establecido en el art. 59 del Real Decreto 887/2006, de Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

3º.- Se anularán los períodos de presentación de solicitudes que no tuvieran consignación presupuestaria, por haberse agotado ya en convocatorias anteriores.

**SEGUNDO:** Dar publicidad en debida forma a la presente modificación del presupuesto de la convocatoria de las ayudas anteriormente señaladas en el Boletín Oficial de la Ciudad.

**TERCERO:** Contra el presente acto, que agota la vía administrativa, podrá interponer recurso de potestativo de reposición, en el plazo de un mes, de conformidad el artículo 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso administrativo, de conformidad con lo previsto en la Ley de 29/1998 de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde la recepción de la presente notificación, o cualquier otro recurso que estime conveniente en defensa de su derecho.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH  
CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA  
Y FUNCIÓN PÚBLICA  
FECHA 26/09/2022

Incorporado al Registro de Decretos  
y Resoluciones  
MARÍA DOLORES PASTILLA GÓMEZ  
SECRETARIA GENERAL  
FECHA 26/09/2022

**DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN CEUTA****ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

**688.-** VISTO el texto del Plan de Igualdad de la empresa AUTOBUSES HADU ALMADRABA de carácter obligatorio, aprobado con acuerdo por la Comisión negociadora con fecha 14 de diciembre del 2021, y una vez comprobado que reúne el contenido mínimo establecido en el art.8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de conformidad con lo dispuesto en el art.11 del citado Real Decreto,

**ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
ACUERDA**

**Primero:** Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo:** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

**LA DELEGADA DEL GOBIERNO,  
EL SECRETARIO GENERAL  
P.S.(Art. 22.4 Ley 6/97)  
Fdo.: ISMAEL KASROU CONTIOSO  
Fecha 22/09/2022**

**PLAN DE IGUALDAD DE: AUTOBUSES HADU ALMADRABA S.L.  
(B11900339)**

I PLAN IGUALDAD AUTOBUSES HADU ALMADRABA S.L. (B11900339)

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

## 2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

### Datos de la organización

El plan de igualdad se enmarca en un contexto organizativo y societario determinado que es definido en los siguientes apartados:

#### Titularidad de la empresa

Privada

#### Tamaño de la organización

50 a 100 personas trabajadoras

#### Nombre o razón social

AUTOBUSES HADU ALMADRABA S.L.

#### NIF

B11900339

#### Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

493

#### Códigos de los convenios de aplicación

51000442011997- C. Colectivo. Convenio Colectivo de Empresa de AUTOBUSES HADU ALMADRABA, S.L. de Ceuta

#### Lugar de realización de actividades empresariales

España

#### Miembros de la organización

La Entidad cuenta con un equipo experimentado, motivado y convencido de que la formación continua es clave para ser capaces de satisfacer a sus clientes. El equipo está coordinado y dirigido bajo una estructura organizativa horizontal, que permite prestar un servicio de mayor calidad, eficiencia y agilidad en la toma de decisiones.

#### Datos del Plan de igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

### **Obligación de la implantación**

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

### **Negociación**

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

### **Ámbito territorial**

Ciudad Autónoma de Ceuta

### **Ámbito funcional**

Empresa

### **Extensión**

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, con independencia del contrato laboral por el que estuvieran prestando sus servicios.

### **Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad**

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

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

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

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

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Además, recientemente se incorpora otra normativa como es el nuevo Decreto-Ley 6/2019. Este texto trae novedades importantes sobre igualdad de género en el ámbito laboral en la elaboración e implantación de los Planes de Igualdad. En concreto lo más reseñable hace referencia a los plazos de implantación de los mismos según el tamaño de empresa:

Un año para las empresas entre 150 y 250 trabajadores (hasta el 7 de marzo de 2020). Dos años para las empresas entre 100 y 150 trabajadores (hasta el 7 de marzo de 2021). Tres años para las empresas entre 50 y 100 trabajadores (hasta el 7 de marzo de 2022).

\*Los plazos empezaron a contar desde la publicación del Decreto-Ley en el BOE, el 7 de marzo de 2019.

Por último, se debe atender también a lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, a cuyo contenido debe sujetarse el plan de igualdad (Cap. III).

El compromiso de la Dirección de AUTOBUSES HADU ALMADRABA S.L. con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

**Vigencia**

Desde 07/03/2022

Hasta 07/03/2026

**Firma del plan de igualdad**

Manuel Cuellar Rivas. Representación de la empresa  
 Juan José Borrás Aguilera. Representación de la empresa  
 Miguel Ángel Parre Ferragut. Representación de la empresa  
 Jose Antonio Blanco Zampetti. Representación de los trabajadores  
 Bilal Mohamed Mohamed. Representación de los trabajadores  
 Juan José García Domínguez. Representación de los trabajadores

**Compromiso y Liderazgo**

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad.

Mediante escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa AUTOBUSES HADU ALMADRABA S.L., N.I.F. B11900339 y domicilio social en AVENIDA DE MADRID, N°2 C.P. 51001 CEUTA (CEUTA), con CNAE 493 –OTRO TRANSPORTE TERRESTRE DE PASAJEROS y C. Colectivo. Convenio Colectivo de Empresa de AUTOBUSES HADU ALMADRABA, S.L. de Ceuta, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo.

**Política empresarial y cultura organizacional**

Autobuses Hadú-Almadraba S.L., es la actual concesionaria del servicio de transportes urbano de la Ciudad Autónoma de Ceuta. Esta empresa fue constituida el 6 de Febrero de 1.947 por D. Isaac B. Alfón, D. Rafael Sanz Ortiz y D. José Martínez Segarra, las cuales se asociaron para la adquisición y explotación de la línea de autobuses entre Ceuta y Hadú e iniciaron sus andaduras con una flota formada por doce vehículos de las marcas Dodge, Chevrolet y Ford.

Allá por los años 40, circulaban por Ceuta los primeros autobuses de la línea que unían el casco urbano con las distintas barriadas y campo exterior. Eran estos, autobuses que pertenecían a distintos propietarios. En 1947, se asociaron para fundar la actual compañía que tan primordial servicio ofrece a la Ciudad Autónoma de Ceuta. Aquellos renqueantes autobuses, que tenían que pararse como para respirar a fondo y tomar nuevas energías para afrontar la subida completa hasta el Morro y cuyos armazones se construían en el garage Parres de la barriada de Hadú, cumplían un inestimable servicio al ciudadano ceutí.

Aquel proyecto de ilusión, dedicación y trabajo, fue el origen de lo que hoy conocemos como "AUTOBUSES HADU ALMADRABA S.L., empresa formada actualmente por un equipo humano de 80 personas y por una moderna flota de 27 autobuses.

Toda esta evolución, es el resultado de un duro trabajo a lo largo de los años encaminado a dinamizar la empresa según las nuevas tecnologías y la demanda del mercado .

**Comisión Negociadora**

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

**Miembros de la comisión negociadora**

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/ Área
Manuel Cuellar Rivas		Representante de la empresa	
Juan José Borrás Aguilera		Representante de la empresa	
Miguel Ángel Parre Ferragut		Representante de la empresa	
Jose Antonio Blanco Zampetti		Representante de los trabajadores	
Bilal Mohamed Mohamed		Representante de los trabajadores	
Juan José García Domínguez		Representante de los trabajadores	

**Fecha de constitución de la Comisión Negociadora**

21/02/2022

**Han negociado:**

El comité de empresa

**Funciones asociadas a la comisión**

- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

**¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación? SI****¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? SI****¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? NO****La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? SI****¿Cuáles?**

De consultoría externa.

Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.

**¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?**

NO

**Comunicación y registro****Programa de comunicación al personal**

La plantilla ha sido informada vía correo electrónico y mediante publicación en tablón de anuncios con escrito y comunicado oficial sobre la disposición de la empresa de implantar y negociar el Plan de Igualdad.

**¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?**

SI

**Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan**

- Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.
- Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.
- Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Realización de informes de seguimiento.

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

- Ante la comisión paritaria del convenio.
- Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

### 3. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico ha sido elaborado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las personas trabajadoras sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizada de forma transversal en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico. Todo este trabajo se recoge en un Informe de Diagnóstico del que extraemos las siguientes conclusiones y objetivos generales de nuestro Plan de Igualdad.

#### Conclusiones y objetivos

Se han analizado las siguientes áreas:

##### **Proceso de selección y contratación. Retribuciones y auditorías retributivas.**

Teniendo en cuenta:

- Altas y bajas: causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, puesto de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- Criterios y canales de comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación.
- Diagnóstico en materia salarial de los datos relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales,
- Criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.
- Registro retributivo y auditoría retributiva.
- Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

#### Conclusiones:

Las principales causas que motivan los procesos de selección y contratación son las posibles sustituciones del personal.

Los sistemas de reclutamiento son los siguientes:

- Ofertas de empleo mediante CV recibidos

Los criterios salariales están definidos por la ley y convenio colectivo aplicable.

## Formación y promoción profesional

Teniendo en cuenta:

- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de formación, promoción profesional y retención del talento.
- Lenguaje y contenido de los formularios para participar en procesos de formación y promoción.
- Datos del número de personas que han recibido formación por áreas y/ o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Datos de las promociones: nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado y las características de los puestos de trabajo objeto de promoción.

### Conclusiones:

La propia empresa se guía por un Plan de Formación propio basado esencialmente en las actualizaciones normativas en relación con los conductores, así como la actualización de conocimientos para los mecánicos y administrativos, siendo sobre éstos temas principalmente los cursos que se imparten. A pesar de ello, las distintas necesidades que se van detectando en cuenta a formación se realizan en el trabajo del día a día, según los problemas que puedan plantearse en la realización del trabajo.

Las ofertas de formación que la empresa realiza siempre son comunicadas, bien por el Comité de Empresa o colgadas en el tablón de anuncios, pudiendo asistir aquellos trabajadores/as a los cuales en curso se corresponda con su competencia profesional y su categoría, siendo los relacionados con actualización de normativa obligatorio para todos. Generalmente, la realización de los cursos se desarrolla fuera del lugar de trabajo y fuera de la jornada laboral, ofreciendo la empresa facilidades o compensaciones como convalidar esas horas por descansos.

Por otro lado, si hablamos de la promoción, la empresa no tiene Plan de Carrera dentro de su organización. Por tanto, los métodos o criterios que generalmente se utilizan para la promoción son la competencia en la categoría profesional y la preparación académica que el trabajador pose o vaya adquiriendo. Para poder visualizar esa evolución del trabajador, se realizan pruebas prácticas de pericia cada cierto tiempo, siendo la Dirección de la Empresa las personas que intervienen en la evaluación para la toma de decisiones.

## Clasificación Profesional

Teniendo en cuenta:

- Criterios para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- Descripción de los criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones.
- Criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, analizando la posible existencia de sesgos de género.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento y formación en igualdad.
- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.

### Conclusiones:

La valoración de puestos de trabajo se realiza conforme al convenio colectivo de aplicación

## Condiciones de trabajo

Teniendo en cuenta:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, horas extraordinarias y complementarias.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos incentivos.
- Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.
- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.
- Permisos y excedencias: motivo, edad, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, puestos de trabajo y nivel de formación, responsabilidades familiares.

### Conclusiones:

Se establecen condiciones de conciliación según convenio colectivo aplicable

**Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Teniendo en cuenta:

- Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.
- Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Análisis del modo en que las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado

**Conclusiones:**

Se establecen condiciones de conciliación según convenio colectivo aplicable

**Infrarrepresentación femenina. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Teniendo en cuenta:

- La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales.
- La correspondencia entre los grupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- Distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento.
- La presencia de mujeres y hombres en la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.
- Comunicación y lenguaje no sexista. Violencia de género.
- Descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

**Conclusiones:**

La principal causa de infrarrepresentación femenina en alguna de las áreas departamentales es debido principalmente a la falta de perfiles femeninos con la formación requerida.

La empresa cumple con la obligatoriedad de disponer de un Protocolo de Acoso Sexual.

**Resultados de la Auditoría retributiva**

En el caso concreto de AUTOBUSES HADU ALMADRABA S.L. no existe discriminación ni brecha salarial en ninguna de sus categorías profesionales.

**4. OBJETIVOS GENERALES**

El OBJETIVO PRINCIPAL que se persigue con la implantación de este Plan de Igualdad de Oportunidades es el de implantar de forma efectiva la igualdad de oportunidades en AUTOBUSES HADU ALMADRABA S.L. Alrededor del mismo, se han establecido asimismo una serie de OBJETIVOS ESPECÍFICOS, los cuales son imprescindibles para la inclusión del principio de igualdad en la organización:

- Introducir en la empresa el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.
- Introducir la perspectiva de género en las actuaciones que la empresa lleva a cabo en materia de Responsabilidad Social Corporativa.
- Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.
- Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.
- Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.
- Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.
- Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo. Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Implantar medidas de conciliación de la vida laboral y personal de las que se puedan beneficiar hombres y mujeres.

- Trabajar porque la negociación colectiva sea una herramienta que garantice el compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos de la empresa.
- Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.

#### 4. OBJETIVOS Y MEDIDAS

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

#### ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCIÓN

- Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal
- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
- Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.
- Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género.
- Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.
- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.
- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.
- Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.
- Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión de Igualdad.
- Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión de Igualdad.
- Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.
- Dar igualdad de acceso a la empresa a ambos géneros ante igualdad de méritos y experiencia.
- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo. Esta declaración de intenciones se podrá justificar con los finalistas en los procesos selectivos.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.
- Fomentar la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres, en el caso de que concurrieran las circunstancias idóneas para ello, atendiendo al esfuerzo y al compromiso de la persona trabajadora.
- Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.
- Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios
- Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departa-

mentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

- Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales
- Para determinados grupos profesionales es muy difícil encontrar candidatas, por ser titulaciones muy masculinizadas, no obstante, la empresa promoverá determinadas acciones a los efectos de conseguir el citado equilibrio, si bien en determinadas áreas serán más difíciles de alcanzar por no existir oferta en el mercado laboral que permitan a mujeres optar por el puesto ofertado por la empresa.
- Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.
- Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados, siempre que exista la demanda al puesto de trabajo a ocupar.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Fomentar la promoción profesional de la mujer, siempre que en ella concurren los criterios objetivos designados por la Dirección de la empresa relativas al concurso de méritos y competencias.
- Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad, competencia, capacidad y compromiso si en ellas concurren tales circunstancias.
- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
- Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
- Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.
- Compromiso de la empresa para incentivar la promoción a los trabajadores acogidos a medidas de conciliación familiar.
- Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral en puestos de responsabilidad.
- Potenciar la participación de la Comisión de Igualdad en los tribunales o comités de promoción.
- Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso, para ello la empresa difundirá a la plantilla la existencia de un protocolo de acoso sexual y campañas de sensibilización sobre este asunto.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
- Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada
- Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las deficiencias técnicas o habilidades a desarrollar de manera que en la medida que fuere posible las mujeres, puedan obtener capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.
- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
- Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
- Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación anual desagregados por sexo, en caso de que en la oferta hubiera diferencia entre hombre y mujer.

### CONDICIONES SALARIALES

- Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo
- Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Informar a la Comisión de Igualdad periódicamente de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.
- Velar por la equidad salarial en relación a toda su plantilla
- Realizar un estudio de Brecha Salarial.
- Creación del Registro salarial y mantenimiento periódico del mismo.
- Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

### TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

- Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar
- Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.
- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.
- Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio
- Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as.
- Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.
- Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.
- Equiparar a las parejas de hecho y sus hijos con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.
- Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.
- Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.
- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.
- Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares
- Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.
- Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en materia de

responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, a la vez que se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.

### **EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

- Evitar la pérdida de personal femenino, si bien es cierto que la empresa no tiene rotación y la mayoría de las bajas que se producen en la empresa son de carácter voluntario.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

### **PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL**

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales
- Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.
- Evitar riesgos para la salud de las mujeres
- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.
- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.
- Considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.
- Prevención del acoso sexual y por razón de género
- Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo
- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.
- Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.
- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.
- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.
- Ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género
- Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las trabajadoras víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

### **6. DETALLE DE MEDIDAS**

#### **Acceso a la empresa y procesos de selección**

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

#### **MEDIDA**

Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

**DESCRIPCIÓN**

Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

Responsable: RRHH.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección. Indicadores:

- N° de módulos de formación impartidos durante la vigencia del plan.
- Listado de personas que han recibido la formación y valoración de los asistentes.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

**DESCRIPCIÓN**

Cualquier persona que intervenga en un proceso de selección debe conocer el Protocolo de selección de la empresa, para que le sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexistas, objetivos y neutros, que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Protocolo de selección de personal

Fecha límite: 07-03-2023

**Acceso a la empresa y procesos de selección**

Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género

**MEDIDA**

Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios

**DESCRIPCIÓN**

Se redactará (o revisará en caso de que lo tenga) un Protocolo de selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección. Indicadores:

- Existencia de una Política/Protocolo de selección de personal.
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

**DESCRIPCIÓN**

Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH - Selección.

Indicadores:

- Documentos de selección revisados

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

**DESCRIPCIÓN**

La definición y descripción del puesto de trabajo y del perfil profesional necesario para cubrirlo debe realizarse de forma neutra. Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente y puedan influir en la autoexclusión de potenciales candidatos. Utilizar modelos de solicitud de empleo y cuestionarios de selección en los que no figure referencia al sexo del candidato y evitar que contengan sesgos de género que pudieran influir en la autoexclusión de potenciales candidaturas a la hora de completarlos.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Modelos de modelos de comunicación utilizados durante la vigencia del plan.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.

**DESCRIPCIÓN**

Conformar equipos de selección (en los casos en que la empresa considere necesario) compuestos por mujeres y hombres en una proporción similar para contribuir a que los resultados incluyan la perspectiva de género.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Composición de comités de selección en el último año.
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión de Igualdad.

**DESCRIPCIÓN**

La Comisión de Igualdad debe tener un papel importante para ayudar a implantar en la empresa procesos que aseguren la igualdad en todos los ámbitos. Los procesos que se implanten para la selección de personal se revisarán de forma conjunta.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Comisión de igualdad

Indicadores:

- Documento con los criterios consensuados.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión de Igualdad.

**DESCRIPCIÓN**

En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Empresas externas que intervengan en los procesos de selección.

Indicadores:

- Convenios de colaboración / Contratos con empresas de selección.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.

**DESCRIPCIÓN**

El currículum ciego carecerá de foto y de referencias personales, tales como edad, sexo, nombre y nacionalidad. En caso de no contar con currículums ciegos, se debe realizar el análisis y la comparación de las candidaturas de forma "ciega", sin visualizar los datos de identificación personal, especialmente en la fase de cribado, pero si es posible también en etapas posteriores. Respecto a los puestos de trabajo cuya selección no pueda hacerse a ciegas, se recomienda comunicar dicha imposibilidad de forma explícita en la oferta de empleo.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Estadísticas de contratación segregadas por sexo

Fecha límite: 07-03-2023

**Acceso a la empresa y procesos de selección**

Dar igualdad de acceso a la empresa a ambos géneros ante igualdad de méritos y experiencia

Medidas asociadas

**MEDIDA**

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, que se podrá justificar con los finalistas en los procesos selectivos

**DESCRIPCIÓN**

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

Con periodicidad anual o bianual se debe revisar el equilibrio de sexos en la plantilla, por grupos profesionales para, a la vista de los resultados, adoptar las medidas necesarias para corregir las desigualdades que se pudieran detectar a través de las nuevas contrataciones, de modo que a condiciones equivalentes, si se produjeran, de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar ofertas de trabajo, si existiera, dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes

**DESCRIPCIÓN**

Si existe posibilidad, se firmarán convenios de colaboración con centros educativos y con organismos públicos y/o asociaciones con especial relación con el desarrollo y ocupación de la mujer. También se colaborará con los servicios de empleo ayuntamientos y otros organismos que tengan programas de formación e inserción laboral de mujeres en puestos masculinizados.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatario: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección. Indicadores:

Convenios de colaboración firmados.

Fecha límite: 07-03-2023

**Modalidades de contratación y tipos de jornada**

Hacer extensivos los beneficios de los trabajadores a tiempo completo a los trabajadores a tiempo parcial.

**MEDIDA**

Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

Para evitar desigualdades entre la plantilla contratada a tiempo completo y la contratada a tiempo parcial (usualmente con predominio de mujeres) esta última debe tener acceso a los mismos beneficios que los trabajadores a tiempo completo.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Personal contratado a tiempo parcial.

Indicadores:

- Listado de beneficios y personal que lo disfruta por tipos de contrato.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Fomentar la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres, en el caso de que concurrieran las circunstancias idóneas para ello, atendiendo al esfuerzo y al compromiso de la persona trabajadora.

**DESCRIPCIÓN**

Para equiparar a mujeres y hombres de la empresa en la estabilidad laboral, se fomentará la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos, especialmente si son mujeres aquellas que están contratadas de manera temporal. Se determinará una cuota máxima de contratación temporal, aplicable para cada uno de los sexos.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Trabajadores temporales

Indicadores:

- Listado de contratos temporales que han pasado a ser indefinidos.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.

**DESCRIPCIÓN**

A las personas trabajadoras (mayoritariamente mujeres) con contratos a tiempo parcial que quieran pasar a realizar una jornada completa, siempre que existan vacantes, se les ofrecerá una alternativa de organización del trabajo con la aplicación de medidas de flexibilidad interna para respetar la conciliación de la vida laboral y personal.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Personal a tiempo parcial

Indicadores:

- N.º de ofertas realizadas y cuántas han sido aceptadas o no.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

**DESCRIPCIÓN**

A través de los medios de comunicación habituales de la empresa se publicitarán las vacantes de puestos a tiempo completo entre los trabajadores a tiempo parcial. En los procesos para cubrir las vacantes a tiempo completo, a igualdad de condiciones y capacidades, tendrán preferencia los trabajadores a tiempo parcial. Responsable: RRHH. Destinatario: Trabajadores a tiempo parcial. Indicadores: - N.º de mujeres y A través de los medios de comunicación habituales de la empresa se publicitarán las vacantes de puestos a tiempo completo entre los trabajadores a tiempo parcial. En los procesos para cubrir las vacantes a tiempo completo, a igualdad de condiciones y capacidades, tendrán preferencia los trabajadores a tiempo parcial.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Trabajadores a tiempo parcial

Indicadores:

- N.º de mujeres y hombres distribuidos por tipología de contrato distribuidos por tipología de contrato

Fecha límite: 07-03-2023

**Clasificación profesional**

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios  
Medidas asociadas

**MEDIDA**

Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.

**DESCRIPCIÓN**

De manera objetiva y clara, se elaborará la descripción de cada clasificación profesional por grupos profesionales, donde se detallan las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad. En el caso que haya polivalencia de tareas, es decir, que haya trabajos que puedan asignarse a varias clasificaciones profesionales, se detallará en la definición de la categoría donde se realice más habitualmente. Todo el personal estará adscrito en alguna de las clasificaciones profesionales, no quedando nadie fuera de ello. Estas descripciones de las diferentes categorías profesionales estarán accesibles a todo el personal para que puedan consultarlas en cualquier momento.

Responsable: RRHH y Responsable del departamento. Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Listado de clasificaciones profesionales que existen en la empresa.
- Estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

**DESCRIPCIÓN**

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable: RRHH

Destinatarios: Toda la plantilla, representantes legales de los trabajadores

Indicadores:

- Base de datos accesible.
- Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

**DESCRIPCIÓN**

Cumpliendo con la obligación legal establecida, la Comisión de Igualdad, creada para el seguimiento y control de la aplicación del Plan de Igualdad, estará informada de los datos estadísticos de redistribución los departamentos entre hombres y mujeres, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable: RRHH

Destinatarios: Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Acuse de recibo del envío de información.

Fecha límite: 07-03-2023

**Clasificación profesional**

Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales  
Medidas asociadas

**MEDIDA**

Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.

**DESCRIPCIÓN**

Para llegar una mayor igualdad entre toda la plantilla, la empresa debe equiparar todas las condiciones laborales, para evitar agravios comparativos por razón del sexo.

Responsable: RRHH

Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores:

- Documento donde se constate qué departamentos han sido equiparados y cuáles quedan pendientes y para aquellos que no es posible, justificar la imposibilidad.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados, siempre que exista la demanda al puesto de trabajo a ocupar.

**DESCRIPCIÓN**

Se implementarán acciones que corrijan la ausencia de mujeres en algunos puestos detectados, por ejemplo: plan de formación dirigido a mujeres en capacitación profesional específica dirigida a estos puestos.

Responsable: RRHH

Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores:

- N° de acciones implementadas.

Fecha límite: 07-03-2023

**Promoción profesional**

Fomentar la promoción profesional de la mujer

**MEDIDA**

Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad, competencia, capacidad y compromiso si en ellas concurrieran tales circunstancias.

**DESCRIPCIÓN**

Para avanzar hacia un sistema de liderazgo inclusivo, es decir, en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad, en aquellas promociones internas que se realicen, se deberá dar prioridad a la candidatura de la mujer, a igualdad de méritos y capacidad, para aquellas áreas donde priorice la presencia masculina hasta cubrir un porcentaje mínimo del 50% de los convocados.

Responsable: RRHH

Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores:

- Cuotas de género para los diferentes departamentos.
- Listado de mujeres que han sido convocadas y promocionadas en el último año.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

**DESCRIPCIÓN**

Las comunicaciones de la apertura de procesos de promoción profesional deben estar orientada para que las mujeres de la plantilla se vean motivadas para su participación, especialmente para puestos masculinizados.

Responsable: RRHH y Departamento con puesto promocionable.

Destinatarios: Mujeres de la plantilla.

Indicadores:

- Programa de comunicación e información que se realiza.

Fecha límite: 07-03-2023

**Promoción profesional**

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

**MEDIDA**

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

**DESCRIPCIÓN**

Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad e oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a la toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Estadística de promociones realizadas. Especificar mujeres con responsabilidades familiares y N.º de promociones rechazadas y la causa.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.

**DESCRIPCIÓN**

El Departamento de RRHH, dentro de un plan de comunicación, informará a toda la plantilla de qué itinerarios profesionales existen en la empresa, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Listado de vacantes publicadas y qué personas se han presentado.
- Estadística de promociones realizadas. Especificar mujeres con responsabilidades familiares y N.º de promociones rechazadas y la causa.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

**DESCRIPCIÓN**

La empresa se compromete a garantizar que la realización de jornadas a tiempo parcial y jornadas reducida no será un condicionante que perjudique las oportunidades de promoción.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal con jornada parcial o reducida

Indicadores:

- Compromiso escrito de la Dirección.
- Estadística de promociones realizadas. Especificar mujeres con responsabilidades familiares y N.º de promociones rechazadas y la causa.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Compromiso de la empresa para incentivar la promoción a los trabajadores acogidos a medidas de conciliación familiar.

**DESCRIPCIÓN**

Se plasmará por escrito el compromiso de la empresa para potenciar la promoción de los trabajadores que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar y garantizar así que no queden excluidas de la promoción profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal con jornada reducida.

Indicadores:

- Compromiso escrito de la Dirección.
- Estadística de promociones realizadas. Especificar mujeres con responsabilidades familiares y N.º de promociones rechazadas y la causa.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Establecer medidas para limitar los periodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral en puestos de responsabilidad.

**DESCRIPCIÓN**

Para evitar que la disponibilidad horaria, en general relacionada con la conciliación familiar, sea un factor negativo para la promoción profesional, se acordarán unos límites en los horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Documento de beneficios sociales.
- Estadística de promociones realizadas. Especificar mujeres con responsabilidades familiares y N.º de promociones rechazadas y la causa.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Potenciar la participación de la Comisión de Igualdad en los tribunales o comités de promoción.

**DESCRIPCIÓN**

Para evitar posibles desigualdades en los procedimientos de promoción, la Comisión de Igualdad participará en dichos procedimientos.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de igualdad

Indicadores:

- Estadística de promociones realizadas especificando los procesos de promoción en los que ha participado la Comisión de Igualdad.

Fecha límite: 07-03-2023

**Formación profesional**

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

**MEDIDA**

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

**DESCRIPCIÓN**

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo

Responsable: RRHH - Formación

Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores:

- Listado de cursos que dentro del plan de Formación y cuántos de ellos tiene el módulo de igualdad.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.

**DESCRIPCIÓN**

Como principales actores en selección y gestión de personal, las personas integrantes del departamento de RRHH son las primeras personas que deberán estar formadas en materia de igualdad de género.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatarios: RRHH

Indicadores:

- Programa de acciones formativas y n.º de participantes.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

**DESCRIPCIÓN**

Dado que la Comisión es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatarios: Miembros de la Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Programa de acciones formativas y n.º de participantes.

Fecha límite: 07-03-2023

**Formación profesional**

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

**MEDIDA**

Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las deficiencias técnicas o habilidades a desarrollar de manera que en la medida que fuere posible las mujeres, puedan obtener capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

**DESCRIPCIÓN**

Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por los propios trabajadores (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.). Se prestará especial atención a las carencias formativas de las mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatarios: RRHH - Formación

Indicadores:

- Listado de carencias formativas detectados por los mandos de la empresa.
- Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de la misma y la capacitación de sus trabajadores. Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Plan de Formación.
- Estadísticas de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

**DESCRIPCIÓN**

Para evitar que la ausencia de el trabajador no repercuta en su desarrollo profesional se programarán cursos de reciclaje y se garantizará el acceso a los cursos de formación impartidos durante su ausencia.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatario: La plantilla reincorporada tras el disfrute de derechos de conciliación o excedencia.

Indicadores:

- Listado de cursos que se repiten para la plantilla reincorporada y N.º de personas inscritas.
- Estadísticas de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

**DESCRIPCIÓN**

Para avanzar en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad la empresa dará formación específica a las mujeres promocionables tanto a puestos de responsabilidad como a puestos tradicionalmente masculinizados.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatario: Trabajadoras de la plantilla.

Indicadores:

- Nº de formaciones y listado de mujeres participantes.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Medio de comunicación del programa.
- Estadísticas de formación desagregada por sexos.
- Nº de acciones formativas.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.

**DESCRIPCIÓN**

Como regla general la formación se realizará dentro de la jornada laboral pero cuando no sea posible, el tiempo invertido en la formación extra jornada, se compensará, para facilitar la asistencia de personas trabajadoras con cargas familiares.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Listado de medidas compensatorias y personas beneficiadas.
- Estadísticas de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación anual desagregados por sexo, en caso de que en la oferta hubiera diferencia entre hombre y mujer.

**DESCRIPCIÓN**

Con el fin de que la Comisión de Igualdad pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe detallado de todos los cursos formativos impartidos desgregados por sexos.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatario: Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Estadísticas de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 07-03-2023

**Condiciones salariales**

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

**MEDIDA**

Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

**DESCRIPCIÓN**

Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Política Retributiva de la empresa.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Informar a la Comisión de Igualdad periódicamente de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.

**DESCRIPCIÓN**

Para evitar posibles discriminaciones se informará periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres de la empresa y sobre cualquier cambio de criterio para el cobro de complementos salariales, prestando mayor atención aquellos relacionados con puestos especialmente feminizados o masculinizados.

Responsable: RRHH

Destinatario: Comisión de igualdad

Indicadores:

- Informe periódico de las retribuciones medias.
- Listado de todos los cambios de criterios para el cobro de determinados complementos salariales.
- Acuse de recibo de información a la Comisión de Igualdad.

Fecha límite: 07-03-2023

**Condiciones salariales**

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

**MEDIDA**

Realizar un estudio de Brecha Salarial.

**DESCRIPCIÓN**

Con el fin de tener una política retributiva igualitaria sin fisuras por género, se realizará un estudio detallado de la política salarial de la empresa y la retribución de todos los trabajadores desagregado por sexo.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Análisis detallado de cada grupo profesional y la retribución, especificando persona y sueldo.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Creación del Registro salarial y mantenimiento periódico del mismo.

**DESCRIPCIÓN**

El registro salarial contendrá los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor tal como exige el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Responsable: RRHH  
Destinatario: Toda la plantilla  
Indicadores:

- Creación del Registro, que incluya, en caso de que la diferencia de retribuciones entre sexos sea de más de un 25%, la justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

#### **DESCRIPCIÓN**

Mediante negociación con los representantes de los trabajadores se procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".

Responsable: RRHH  
Destinatario: Toda la plantilla  
Indicadores:

- Parámetros de reducción de la brecha salarial para cada año.
- Revisión periódica de las retribuciones medias de mujeres y hombres.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **Tiempo de trabajo y conciliación**

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

#### **MEDIDA**

Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.

#### **DESCRIPCIÓN**

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizar estas medidas.

Responsable: RRHH  
Destinatario: Toda la plantilla  
Indicadores:

- Canales de comunicación de la empresa.
- Campañas de información realizadas.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.

#### **DESCRIPCIÓN**

Se habilitará un canal de denuncias para que la empresa detecte los casos en los que se limiten los derechos laborales de conciliación en departamentos concretos.

Responsable: RRHH  
Destinatario: Toda la plantilla  
Indicadores:

- N.º de denuncias realizadas.
- Enumeración de acciones llevadas a cabo para solventar las limitaciones.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

#### **DESCRIPCIÓN**

En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Responsable: RRHH  
Destinatario: Comisión de igualdad  
Indicadores:

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo. Enumeración de acciones llevadas a cabo para solventar las limitaciones.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

**DESCRIPCIÓN**

La empresa garantizará que el disfrute de permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda constituir algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Estadística de personas promocionadas acogidas a derechos de conciliación.

Fecha límite: 07-03-2023

**Tiempo de trabajo y conciliación**

Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio.

**MEDIDA**

Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as.

**DESCRIPCIÓN**

Para situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as la empresa puede facilitar el cambio de turno o el cambio de centro de trabajo.

Responsable: RRHH y el departamento del trabajador

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Documento Políticas Sociales de la empresa.
- N.º de solicitudes presentadas y aceptadas.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.

**DESCRIPCIÓN**

Si una persona trabajadora necesita cambiar de centro de trabajo para poder atender a un familiar, de primero o segundo grado, que dependa de ella, la empresa facilitará la movilidad geográfica siempre que las tareas asignadas a su puesto de trabajo lo permitan y exista una vacante en el destino solicitado.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Toda la plantilla con familiar dependiente.

Indicadores:

- N.º de solicitudes presentadas y aceptadas.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.

**DESCRIPCIÓN**

Para los casos de adopciones internacionales se garantizará un permiso retribuido para realizar las gestiones administrativas y se ampliará el tiempo de excedencia legalmente establecido.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Documento Políticas Sociales de la empresa.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Equiparar a las parejas de hecho y sus hijos con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.

**DESCRIPCIÓN**

Las parejas de hecho y sus hijos podrán disfrutar de los mismos derechos que la Ley concede a los matrimonios y sus hijos en materia de conciliación familiar, personal y laboral.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Personas trabajadoras que tienen pareja de hecho.

Indicadores:

- Documento Políticas Sociales de la empresa.
- N.º de solicitudes aceptadas y N.º de solicitudes rechazadas con su justificación.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.

**DESCRIPCIÓN**

Con el fin de ayudar a las personas trabajadoras que se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida, la empresa le dará prioridad en la elección de cambio de turno, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Personal que esté en procesos de reproducción asistida o sean víctimas de violencia de género.

Indicadores:

- N.º de solicitudes aceptadas.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.

**DESCRIPCIÓN**

Con el fin de ayudar a la persona trabajadora víctima de violencia de género, se mejorarán los derechos legalmente establecidos en el ET (art. 37.8) y la LO 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (arts. 21 y ss.), en la forma que se detalla en el Documento de beneficios sociales de la empresa.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Trabajadoras víctimas de violencia de género.

Indicadores:

- Documento de beneficios sociales.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

**DESCRIPCIÓN**

Para evitar una merma económica para el personal en periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, la empresa mantendrá el derecho, de este colectivo, a todos los beneficios sociales que la plantilla en activo disfruta.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Documento de beneficios sociales.
- Carta de compromiso de la empresa

Fecha límite: 07-03-2023

**Tiempo de trabajo y conciliación**

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares

**MEDIDA**

Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.

**DESCRIPCIÓN**

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que la plantilla masculina sea consciente de la posibilidad de acogerse a estas medidas.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Canales de comunicación de la empresa.
- Campañas de información realizadas.

Fecha límite: 07-03-2023

**Extinción del contrato**

Evitar la pérdida de personal femenino

**MEDIDA**

Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.

**DESCRIPCIÓN**

Con la finalidad de asegurar que los contratos que se extingan no sean consecuencia de alguna discriminación o desigualdad por razón de género, se mantendrá una base de datos desagregada por sexo, donde consten los diferentes contratos de trabajo que se ha extinguido y los motivos de su finalización.

Responsable: RRHH.

Destinatario: RRHH

Indicadores:

- Base de datos de las bajas producidas.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

#### **DESCRIPCIÓN**

La Comisión de Igualdad recibirá anualmente una estadística que recoja los motivos de extinción de contratos por sexos y categoría profesional para que analice si las causas de extinción pueden deberse a situaciones de discriminación o desigualdad por razón de género y proponer medidas correctoras.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Comisión de igualdad

Indicadores:

- Estadística de extinción de contratos por grupos profesionales y sexo.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **Prevención de la salud laboral**

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

#### **MEDIDA**

Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

#### **DESCRIPCIÓN**

Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que no se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras según su sexo. Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a los trabajadores, tales como los riesgos psicosociales, ergonómicos y laborales durante embarazo y lactancia.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Plan de Prevención de RRL.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **MEDIDA**

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.

#### **DESCRIPCIÓN**

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatario: Toda la plantilla - Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Documentación acreditativa de la realización del registro.

Fecha límite: 07-03-2023

#### **Prevención de la salud laboral**

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

#### **MEDIDA**

Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

#### **DESCRIPCIÓN**

Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos, desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, y desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas que se articularán en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

**DESCRIPCIÓN**

Durante la vigencia de este Plan de Igualdad se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y lactancia natural.
- Eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos, sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente).
- Adecuar la ropa de trabajo para adaptarlo a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

Responsable: RRHH y Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatario: Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

Indicadores:

- N° de medidas y acciones implementadas y evaluación de su incidencia.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.

**DESCRIPCIÓN**

Diseñar una política específica para las trabajadoras que sufren los síntomas de la menopausia y repercuten de forma negativa en su desempeño laboral.

Responsable: RRHH y Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatario: Trabajadoras en periodo menopáusico.

Indicadores:

- Documentación de la política y su implementación.

Fecha límite: 07-03-2023

**Prevención del acoso sexual y por razón de género**

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa

**MEDIDA**

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

**DESCRIPCIÓN**

Diseñar una política específica para las trabajadoras que sufren los síntomas de la menopausia y repercuten de forma negativa en su desempeño laboral.

Responsable: RRHH

Destinatario: Representantes de los trabajadores, Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Base de datos y revisión semestral de los casos

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.

**DESCRIPCIÓN**

Esta declaración de principios se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Comunicación enviada a toda la plantilla.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

**DESCRIPCIÓN**

Se elaborará, mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que incluirá una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, con ejemplos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad durante todo el proceso.

Responsable: RRHH y Comité de Prevención.

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Protocolo de acoso.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas incorporaciones.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Comunicación enviada a la plantilla.
- Tríptico o folleto.
- N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de acoso.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

**DESCRIPCIÓN**

Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

**DESCRIPCIÓN**

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Documentos de divulgación del canal de denuncias.
- N.º de campañas informativas.
- N.º de denuncias recibidas.

Fecha límite: 07-03-2023

**MEDIDA**

Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.

**DESCRIPCIÓN**

Para la máxima protección de la víctima de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar su confidencialidad desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

Responsable: RRHH

Destinatario: Trabajadores víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores:

- Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.
- Documento de confidencialidad de la empresa.

Fecha límite: 07-03-2023

**Prevención del acoso sexual y por razón de género**

Ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género

**MEDIDA**

Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las trabajadoras víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

**DESCRIPCIÓN**

La empresa les facilitará asesoramiento y apoyo profesional, psicológico y médico, haciéndose cargo de los gastos.

Responsable: RRHH

Destinatario: Trabajadores víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores:

- N.º de casos a los que se le ofrece asesoramiento.
- Documentos acreditativos del pago.

Fecha límite: 07-03-2023

## 7. CALENDARIOS DE ACTUACIÓN

**Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad para el primer año de ejecución (2022):**

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
07-03-2023	En curso	Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2023	En curso	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2023	En curso	Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2023	En curso	Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2023	En curso	Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2023	En curso	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2023	En curso	Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2023	En curso	Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Condiciones salariales
07-03-2023	En curso	Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación anual desagregados por sexo, en caso de que en la oferta hubiera diferencia entre hombre y mujer.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
07-03-2023	En curso	Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
07-03-2023	En curso	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
07-03-2023	En curso	Equiparar a las parejas de hecho y sus hijos con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2023	En curso	Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2023	En curso	Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
07-03-2023	En curso	Considerar a las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Prevención de la salud laboral
07-03-2023	En curso	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género
07-03-2023	En curso	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género
07-03-2023	En curso	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género
07-03-2023	En curso	Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género
07-03-2023	En curso	Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género



07-03-2023	En curso	Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género
07-03-2023	En curso	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género
07-03-2023	En curso	Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Prevención de la salud laboral
07-03-2023	En curso	Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2023	En curso	Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Prevención de la salud laboral
07-03-2023	En curso	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Prevención de la salud laboral
07-03-2023	En curso	Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Prevención de la salud laboral
07-03-2023	En curso	Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.	Evitar la pérdida de personal femenino	Extinción del contrato
07-03-2023	En curso	Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.	Evitar la pérdida de personal femenino	Extinción del contrato
07-03-2023	En curso	Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, a la vez que se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.	Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2023	En curso	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.	Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2023	En curso	Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
07-03-2023	En curso	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
07-03-2023	En curso	Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2023	En curso	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.	Dar igualdad de acceso a la empresa a ambos géneros ante igualdad de méritos y experiencia	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2023	En curso	Fomentar la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres, en el caso de que concurrieran las circunstancias idóneas para ello, atendiendo al esfuerzo y al compromiso de la persona trabajadora.	Fomentar la contratación indefinida	Modalidades de contratación y tipos de jornada
07-03-2023	En curso	Hacer extensivos los beneficios de los trabajadores a tiempo completo a los trabajadores a tiempo parcial.	Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación	Modalidades de contratación y tipos de jornada
07-03-2023	En curso	Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes. Esta medida se establece como consecuencia de los diferentes acuerdos que la empresa tiene con los centros educativos y la cual se está cumpliendo a fecha actual, fomentando la proactividad de la empresa para publicitar las ofertas de trabajo.	Dar igualdad de acceso a la empresa a ambos géneros ante igualdad de méritos y experiencia	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2023	En curso	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, que se podrá justificar con los finalistas en los procesos selectivos.	Dar igualdad de acceso a la empresa a ambos géneros ante igualdad de méritos y experiencia	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2023	En curso	Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.	Fomentar la contratación indefinida	Modalidades de contratación y tipos de jornada

07-03-2023	En curso	Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2023	En curso	Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión de Igualdad.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2023	En curso	Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión de Igualdad.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2023	En curso	Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2023	En curso	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2023	En curso	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2023	En curso	Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2023	En curso	Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.	Fomentar la contratación indefinida	Modalidades de contratación y tipos de jornada
07-03-2023	En curso	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
07-03-2023	En curso	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las deficiencias técnicas o habilidades a desarrollar de manera que en la medida que fuere posible las mujeres, puedan obtener capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
07-03-2023	En curso	Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
07-03-2023	En curso	Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
07-03-2023	En curso	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
07-03-2023	En curso	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
07-03-2023	En curso	Potenciar la participación de la Comisión de Igualdad en los tribunales o comités de promoción.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
07-03-2023	En curso	Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral en puestos de responsabilidad.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
07-03-2023	En curso	Compromiso de la empresa para incentivar la promoción a los trabajadores acogidos a medidas de conciliación familiar.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
07-03-2023	En curso	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
07-03-2023	En curso	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
07-03-2023	En curso	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
07-03-2023	En curso	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Promoción profesional
07-03-2023	En curso	Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad, competencia, capacidad y compromiso si en ellas concurrieran tales circunstancias.	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Promoción profesional
07-03-2023	En curso	Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados, siempre que exista la demanda al puesto de trabajo a ocupar.	Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales	Clasificación profesional
07-03-2023	En curso	Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.	Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales	Clasificación profesional
07-03-2023	En curso	Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
07-03-2023	En curso	Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las trabajadoras víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.	Ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género	Prevención del acoso sexual y por razón de género

**Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad para los siguientes años hasta fin de vigencia (2024).**

Se realizará una revisión anual del cumplimiento de las medidas establecidas para el primer año y se irán añadiendo de forma periódica según necesidades y situación de la empresa:

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
07-03-2024	Programada	Formación en igualdad a todos/as los trabajadores/as de la empresa.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2024	Programada	Implantar medidas de conciliación ampliadas	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2024	Programada	Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Condiciones salariales
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación anual desagregados por sexo, en caso de que en la oferta hubiera diferencia entre hombre y mujer.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2024	Programada	Facilitar el acceso a cursos de todo el personal	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género
07-03-2024 07-03-2025	Programada	Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla, anualmente, de forma actualizada	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa anualmente.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Mantener el derecho a todos los beneficios sociales	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Tiempo de trabajo y conciliación
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad, anualmente.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Prevención de la salud laboral
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo, anualmente.	Evitar la pérdida de personal femenino	Extinción del contrato
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras, anualmente.	Evitar la pérdida de personal femenino	Extinción del contrato
07-03-2024 07-03-2025	Programada	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Establecer la revisión anual del equilibrio por sexos en la plantilla.	Dar igualdad de acceso a la empresa a ambos géneros ante igualdad de méritos y experiencia	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género, de forma periódica anual.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
07-03-2024 07-03-2025	Programada	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH, de forma actualizada, incluyendo modificaciones de normativa	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Mantener el compromiso de la empresa para incentivar la promoción a los trabajadores acogidos a medidas de conciliación familiar.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
07-03-2024 07-03-2025	En curso	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional, anualmente.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional

## 8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

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

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de AUTOBUSES HADU ALMADRABA S.L. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este acontecimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan será realizado por la Comisión de Igualdad, que interpretará el contenido del Plan y evaluará su grado de cumplimiento, los objetivos marcados y las acciones programadas.

La Comisión tendrá las siguientes funciones y atribuciones generales:

- Interpretación del Plan de Igualdad
- Seguimiento de su ejecución
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y grado de implantación.
- Intervención cuando desde algún centro les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas. Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.)
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

### Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada tres meses durante el 1º año de vigencia y cada 6 meses los siguientes con carácter ordinario. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa.

### Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

### Causas de revisión:

Las causas de revisión del Plan de igualdad serán las siguientes:

- Modificación de algún componente del Comité de Igualdad
- Cumplimiento de objetivos en un menor plazo
- Incumplimiento de objetivos en el plazo fijado
- Denuncias por parte de los empleados en materias de acoso sexual, brecha salarial y/o conciliación de vida laboral y personal
- Cambios de gran importancia en la plantilla o dirección de la empresa

### 9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión se encargará de revisar y realizar las modificaciones oportunas en cuanto a:

- El grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Análisis de la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilidad de una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia anual desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

**689.-** VISTO el texto del Plan de Igualdad de la empresa AFRICANA DE CONTRATAS Y CONSTRUCCIONES S.L de carácter obligatorio, aprobado con acuerdo por la Comisión negociadora con fecha 14 de diciembre del 2021, y una vez comprobado que reúne el contenido mínimo establecido en el art.8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de conformidad con lo dispuesto en el art.11 del citado Real Decreto,

**ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
ACUERDA**

**Primero:** Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo:** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

**LA DELEGADA DEL GOBIERNO,  
EL SECRETARIO GENERAL  
P.S.(Art. 22.4 Ley 6/97)  
Fdo.: ISMAEL KASROU CONTIOSO  
Fecha 22/09/2022**

# PLAN DE IGUALDAD

AFRICANA DE CONTRATAS Y  
CONSTRUCCIONES, S.L.  
2021-2025

## **INTRODUCCIÓN**

- 1. Presentación**
- 2. Partes suscriptoras del plan de igualdad**
- 3. Ámbito personal, territorial y temporal**
- 4. Informe diagnóstico**
- 5. Objetivos del plan de igualdad**
- 6. Medidas de igualdad**
- 7. Aplicación y seguimiento**
- 8. Evaluación y revisión**
- 9. Calendario de actuaciones**
- 10. Procedimiento de modificación**

**ANEXO: PROTOCOLO ACC PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, EN EL ÁMBITO LABORAL.**

## INTRODUCCIÓN

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

En nuestro país, el art. 14 de la Constitución de 1978 proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y, por su parte, el artículo 9.2, consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Dicha promoción se completa en nuestro ordenamiento con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que impiden conseguirla, ampliada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). En su apartado segundo, el art. 45 establece que, en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad en el Plan Estratégico de nuestra empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos. Ya en 2017, en nuestro Plan de Responsabilidad Social Corporativa, nos adherimos a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y, expresamente, a garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas que trabajan en AFRICANA DE CONTRATAS Y CONSTRUCCIONES, S.L (en adelante, ACC), así como a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, nuestro Código Ético, incluye la promoción de igualdad de oportunidades y no discriminación, asumiendo el compromiso de proveer un entorno de trabajo adecuado en el que se respeta y valora la diversidad, impidiendo todo tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad, así como cualquier otra condición personal, física o social. Se incluye, también, un apartado relativo a la conciliación de la vida personal y laboral, como principio inspirador, pues consideramos que es positivo- y necesario- tanto para las personas que trabajan en la empresa, como para la propia entidad, incluyendo, por tanto, medidas encaminadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades personales y profesionales de su plantilla.

Por ello, en línea con lo anterior, nuestro compromiso con la sociedad, nuestra trayectoria y la mejora continua, en diciembre de 2020, iniciamos el proceso para la implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, formalizándose el respectivo compromiso, por parte de la GERENCIA, en el mes de febrero, de 2021, culminando en la constitución de la comisión negociadora y la aprobación del presente plan, al que se añade, un Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación de ACC en materia de género, mediante la realización de sendos estudios para el diagnóstico de la situación en la empresa, así como del sistema retributivo, manteniéndose diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la empresa.

Esto ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del resultado, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados, directa e indirectamente, con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados, se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de ACC. Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Nuestro Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en todas sus políticas y a todos los niveles.

Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del dialogo y cooperación de las partes. Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo. Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Su elaboración, incluyendo diagnóstico y estudio, la hemos realizado desde nuestra empresa, con la ayuda de asesores externos, partiendo de nuestro compromiso con la sociedad y, por ende, siendo principales responsables de su ejecución, poniendo, al servicio del Plan de Igualdad, todos los medios materiales y humanos que requiera.

### 1. Presentación

AFRICANA DE CONTRATAS Y CONSTRUCCIONES, S.L (ACC), con domicilio en Paseo de las Palmeras, 26, 1b, 51001 Ceuta, y NIF B B51008068, tiene como objeto social la ejecución de toda clase de obras, por cuenta propia o ajena relacionadas con la construcción de edificios u obras civiles y la realización de todo tipo de instalaciones.

ACC cuenta con una oficina en el Paseo de las Palmeras y centros de trabajo en las obras que realiza Ceuta.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, y su propia trayectoria de los últimos años, demostrando una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos; AFRICANA DE CONTRATAS Y CONSTRUCCIONES declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Las condiciones de trabajo inciden en la calidad de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí, la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada. Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan de Igualdad, declaramos nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020. Además del respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

## **2. Partes suscriptoras del plan de igualdad**

Las partes legitimadas para la suscripción del presente plan, miembros de la Comisión negociadora constituida a tal efecto, son:

En representación de la empresa:

D. Moisés Wahnnon Wahnnon, D.N.I 45083801Y. Administrador Único.

D<sup>a</sup>. Ana Belén Maldonado León. D.N.I 45105043 L. Directora Financiera y jefa del Dpto. Administración

En representación de las trabajadoras y los trabajadores:

D. Alberto Nogales de la Torre. D.N.I. 74696671 P. Delegado de personal (CC.OO)

D. Iván Nordin Mohemad Casado. D.N.I 45080960 V. Delegado de personal (UGT)

## **3. Ámbito personal, territorial y temporal**

Ámbito personal y territorial: el presente Plan se aplica a todo el personal presente y futuro de nuestra empresa, tanto en la sede como en obra, en Ceuta o en cualquier parte del territorio nacional donde se pudieran desarrollar proyectos, independientemente del tipo de contrato, jornada, centro de trabajo o turno.

En la medida de sus posibilidades, ACC procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

Ámbito temporal: la vigencia del presente Plan será de cuatro años, a partir de su firma. Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre). Sin perjuicio de lo anterior, anualmente, se hará un seguimiento del que podrían salir nuevas medidas de igualdad y conciliación y eliminarse las que no estén vigentes.

## **4. Informe diagnóstico**

Para realización del diagnóstico de situación de la empresa, en materia de igualdad, se ha recogido y analizado detalladamente la información obtenida mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, el diagnóstico refiere información de las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Violencia de género
- k) Imagen y comunicación

## Características:

Se ha extendido a todos los puestos de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

Ha incluido a todos los niveles jerárquicos de la empresa de su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

En el estudio realizado se ha recogido, desagregada por sexo, información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio. Todos los datos en el presente informe de diagnóstico están desagregados por sexo e incluyen a toda la plantilla.

## Objetivos:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores, sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

## Intervinientes en su elaboración:

- Comisión Negociadora
- Departamento de Recursos humanos
- Personal asesor externo

## Datos cualitativos sobre procesos internos:

- Convenios colectivos de aplicación
- Protocolo de actuación en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral
- Política de competencia
- Responsabilidad Social Corporativa
- Política de medioambiente
- Política de comunicación interna
- Código ético y de conducta
- Página web
- Organigrama
- Plan de PRL
- Cuestionario dirección y recursos humanos sobre procesos de selección y contratación, formación, promoción, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## Resultados

En primer lugar, se observa la falta de mujeres en la plantilla constituyendo tan solo el 2,85%. En línea acorde con la tendencia en el sector (Construcción y obra pública) donde, según datos del Observatorio de la Construcción, correspondientes al cuarto trimestre de 2020, las mujeres representan el 7,7% mostrando una línea de mejora y oportunidad para mejora en políticas de fomento de la igualdad que, sin duda, redundarían más allá de la empresa.

En cuanto a la nacionalidad, de las 140 personas en plantilla, el 85% son españolas y un 15% marroquí. Las 4 mujeres que la conforman son todas españolas, siendo la edad media 43 años, próxima a la de los hombres, que es 47.

Destaca el nivel de formación de las empleadas, superior al de los hombres que mayoritariamente cuentan solo con estudios primarios. La formación mayoritaria de las trabajadoras es en un 60% de FP de Grado de Superior y/o Bachillerato, y un 20% tiene titulación de Graduada, frente a un 18% y 7% respectivamente de los trabajadores con este nivel formativo.

El 35% de los contratos en ACC son de tipo indefinido, representando el 25% de los contratos de las trabajadoras y el 35,29 % de los contratos de los trabajadores.

De los contratos indefinidos (49), solo hay una mujer si bien lleva 18 años trabajando en la empresa y ostenta cargo de responsabilidad importante en la empresa. Por tanto, es otra área en el que se debe trabajar en línea con la atracción de mujeres para ocupar diferentes puestos en la empresa aunque, de las cuatro empleadas, tres se han incorporado a partir de 2018, por mérito propio pero en línea con los objetivos del presente plan. Más, con la inercia de crecimiento y volumen contrataciones de los últimos

años, abriendo otras oportunidades para mujeres, en otras áreas además de la administración que es la que ocupa al 100% de las empleadas, prestando sus servicios exclusivamente en el centro de trabajo y, ninguna, en las distintas obras que la empresa realiza.

En este sentido, una política de comunicación de las ofertas de trabajo, si bien por proyectos que la empresa consigue y debe ejecutar, que llegue a potenciales trabajadoras que puedan estar interesadas, así como el establecimiento de programas de formación y prácticas para las diferentes áreas y tareas, con convenios con centros de FP, Universidades u otros que fomenten modelos inclusivos, rompan estereotipos en sectores tradicionalmente masculinos, como el de la construcción y atraigan a mujeres a los puestos que mayoritariamente se necesitan, como son todos los relacionados con la ejecución de obras y categorías profesionales definidas en el convenio colectivo.

Por otro lado, no se han identificado diferencias en la participación de mujeres y hombres. Las 4 empleadas han participado en alguno de los cursos de formación realizada.

La oferta formativa, está muy dirigida al puesto de trabajo, aunque no existe un Plan de formación. Los cursos de formación se planifican atendiendo a la detección de necesidades de formación se realiza desde cada departamento o cantera, se seleccionan cursos de tipo técnico, no incluyéndose formación dirigida al desarrollo de carrera, formación genérica (idiomas, informática...); o de tipo transversal consistente en habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.

Normalmente, la formación que se realiza es de tipo obligatorio, impartándose casi siempre en el lugar de trabajo, durante el horario laboral. Se prima la formación de tipo online. En el último año, se ha ofrecido ayuda económica a un hombre para la realización de formación externa. Además, si alguna persona, quiere participar en formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo la empresa lo autoriza.

La formación en igualdad de oportunidades no ha sido una materia objeto que se haya tratado hasta el momento en la empresa.

En cuanto a la promoción profesional, excepto el personal de administración, la plantilla está muy atomizada y adscrita a proyectos de obra, en los que hay una persona encargada, de una media de 6-8 personas lo que dificulta la movilidad y el ascenso. Esto es característico de las empresas de construcción que, salvo que se expandan a nivel organizativo, creando otros centros, delegaciones o filiales, además sistemas de retribución por antigüedad, méritos, mentorización dentro de la empresa u otros similares que sirvan para el desarrollo profesional de todos los empleados.

Mujeres y hombres desarrollan su trabajo en el área de producción, en lo que se produce una gran diferencia es el grupo profesional y puesto de trabajo, las mujeres en ACC desempeñan sus funciones en los grupos profesionales de administración y limpieza, en los puestos de administrativa, calidad, ingeniera de producción y personal de limpieza.

En cambio, los hombres tienen presencia en el resto de grupos y puestos de trabajo, especialmente en aquellos que son el motor de la actividad de ACC, los relacionados con el trabajo en la obra de peones, oficiales de primera, encargado de obra y capataces, prácticamente la mitad de ellos lo hacen en la categoría de oficial de primera.

Se produce una clara segregación horizontal, es decir, una diferenciación en los puestos de trabajo y categorías, en el caso de las trabajadoras concentran su actividad en puestos de tipo administrativo, mientras que los hombres lo hacen como operarios.

Los ceses de personal se han producido principalmente por fin de contrato temporal o baja voluntaria del personal. Asimismo, en el periodo objeto de análisis (1 enero a 31 diciembre de 2020), no se ha producido ninguna alta, ni baja de contratación de mujeres.

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación son las necesidades de producción o la ampliación del negocio. Para cubrir las vacantes se recurre a contactos, servicios de empleo públicos, páginas web o empresas de selección. Cuando existe una necesidad es comunicada por la dirección de RR.HH a la gerencia, para su aprobación y activar los mecanismos de búsqueda y contratación. Las vacantes no se publican internamente.

Las características que busca la empresa son:

- Conocimientos técnicos
- Productividad

ACC es consciente de las dificultades para conseguir candidaturas de mujeres, en el sector donde desarrolla su actividad, y que existe una infrarrepresentación femenina en la todos los departamentos y puestos de la empresa.

La clasificación profesional viene determinada en el convenio colectivo de aplicación (Construcción Ceuta).

A continuación, se muestra la distribución de personal atendiendo a la clasificación profesional.

- Personal directivo
- Personal titulado superior
- Personal titulado medio
- Jefe de personal
- Jefe administrativo
- Oficial administrativo de 1º
- Capataz
- Oficial de 1 de oficio

- Auxiliar administrativo
- Peón especialista
- Peón ordinario

Casi el 100% de la plantilla trabaja a tiempo completo y en una jornada que se desarrolla en entre las 6/8 h de la mañana hasta las 17h.

En ACC, no se ha establecido un protocolo o procedimiento, sobre uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, que contenga información clara sobre los controles laborales que se van a efectuar a dichos dispositivos y la forma de efectuarlos. Tampoco existe una política de desconexión digital, con información sobre las modalidades de ejercicio de dicho derecho. En este sentido sería importante dejar establecido por escrito, los motivos, horario y personal que deba estar disponible para responder a mensajes, correos y llamadas, fuera de dicho horario.

El 56% de la plantilla no tiene personas dependientes a su cargo, dada la elevada media de edad, la atención a menores no se plantea como prioridad a la hora de conciliar vida familiar y laboral. Sin embargo, ello puede indicar que, probablemente, nos encontremos ante una plantilla con mayores necesidades a la hora de atender responsabilidades de cuidado de mayores dependientes, si no en el corto, en el medio plazo.

Mecanismos existentes, en ACC, para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Jornadas reducidas
- Flexibilidad de horarios
- Teletrabajo

El uso de las medidas de conciliación es más frecuente en las mujeres, y se piensa que esto puede ser porque son ellas las que, normalmente, asumen la responsabilidad del cuidado de la familia y hogar. En todo caso, se comprueba que, el disfrute de estas medidas, no afecta al desempeño profesional del empleado o empleada, dentro de la compañía.

Desde septiembre de 2021, ACC tiene aprobado un Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. El protocolo contiene un Código de conducta en materia de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral. Anteriormente, ACC, no había realizado ninguna acción dirigida a la prevención de la violencia de género, ni planteado un procedimiento para atender situaciones que se puedan producir a una trabajadora. A partir de la aprobación del protocolo, la empresa ha acometido acciones de formación y sensibilización a la plantilla sobre Tolerancia Cero ante la violencia de género, en línea y refuerzo del compromiso con la igualdad.

Por la actividad mercantil que realiza ACC, los protocolos y sistemas para asegurar la salud y prevención de riesgos laborales de la plantilla dirigidos a evitar los accidentes laborales son muy estrictos y completos, aunque no existe estudio que visibilice diferencias por sexo, en cuanto a la atención diferenciada de los puestos de trabajo feminizados y masculinizados.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico para la implantación de un Plan de Igualdad en ACC, se han recogido una serie de medidas agrupadas en las distintas materias de actuación recogidas tanto en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como en el RD 6/2019 y en los RD 901/2020 y RD 902/2020, evaluadas y negociadas por la comisión negociadora, para su final incorporación en el primer Plan de Igualdad de ACC.

Las medidas propuestas, según área de mejora:

#### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Elaborar un protocolo de buenas prácticas a la hora de realizar un proceso de selección que garantice el acceso y participación de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.
- Difusión de candidaturas y vacantes utilizando canales de comunicación que garanticen el acceso, tanto de las mujeres como de los hombres.
- Formación a las personas con alguna responsabilidad en el proceso y en la decisión de contratación sobre igualdad en el empleo y sesgos de género.
- Establecer medidas de acción positiva ante mismos méritos para la contratación de mujeres en aquellos puestos con mayor infrarrepresentación femenina.

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Realizar una valoración de puestos de trabajo con la actual clasificación profesional analizando el impacto de determinadas cuestiones como la antigüedad, experiencia, a la hora de favorecer el acceso de un sexo u otro.

#### FORMACIÓN

- Formar a la plantilla en igualdad, e informar sobre el contenido del Plan de Igualdad de la empresa.
- Formación específicamente a la comisión de igualdad en todas las materias relacionadas con la igualdad, la diversidad y la responsabilidad social.
- Es muy importante para la mejora y continuidad de un buen clima laboral que la formación en habilidades esté presente de manera recurrente. Sin embargo, formar tanto en igualdad de oportunidades, como en diversidad, acoso o violencia de género, debe ser una opción para valorar en el próximo plan de formación, para dar coherencia al Plan de Igualdad.

#### PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Visibilizar mujeres en puestos de responsabilidad en el sector de actividad de ACC.

#### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Sistematizar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Difundir las medidas existentes y la importancia de la corresponsabilidad en el ejercicio.
- Llevar un registro que permita comparar anualmente el uso de las medidas de conciliación por sexo.

#### INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Unirse a campañas de captación de talento femenino.
- Difundir el compromiso expreso con la contratación de mujeres.
- Colaborar con centros de formación profesional para dar a conocer la actividad de ACC y su compromiso con la incorporación de mujeres a la empresa.

#### RETRIBUCIÓN

- Revisar los criterios y garantizar el mismo salario por un trabajo de igual valor.
- Informe anual de la auditoría retributiva para garantizar la tendencia al equilibrio salarial.

#### PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Realizar un informe anual de ejecución del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realizar campañas de sensibilización para la prevención.
- Publicar el procedimiento en el manual de acogida de la empresa.

#### SALUD LABORAL

- Colaborar con organizaciones de apoyo a la salud de las mujeres y de los hombres.
- Sensibilizar en salud laboral mostrando la situación específica de mujeres y hombres ante cada materia de análisis.
- Unirse a campañas relacionadas con salud de las mujeres.
- Unirse a campañas relacionadas con la salud de los hombres.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

- Sensibilizar en la comprensión del alcance de la violencia de género y la necesidad de actuación para su erradicación.
- Colaborar con las campañas de instituciones para la prevención y difusión de la violencia de género.
- Valorar medidas para la actuación ante necesidades de las trabajadoras víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos.

#### LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

- Incorporar un anexo sobre la estrategia de igualdad en la compañía en el código ético que está disponible para todo el personal en la Intranet.
- Hacer una revisión del lenguaje y de las imágenes en medios de comunicación interna y externa y adaptarlo a un uso no sexista.
- Reforzar las medidas sociales que desarrolla la empresa con la incorporación de apoyo a programas que buscan la mejora de las condiciones de las mujeres.
- En la web y elementos de difusión general mostrar el compromiso con la igualdad.

#### RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El sistema retributivo de ACC se basa en lo recogido en el convenio colectivo de aplicación, Convenio Colectivo de la Construcción de la Ciudad Autónoma de Ceuta. A la hora de determinar la situación de ACC, en cuanto a retribuciones y su análisis sobre el impacto en las mujeres y hombres de la compañía, se analizaron los siguientes aspectos:

- SALARIO BASE: promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.
- COMPLEMENTOS SALARIALES: promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.
- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES: promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

Para ello, se utilizaron las retribuciones equiparadas, normalizadas y anualizadas, es decir, se simula la situación de cada persona trabajadora, durante doce meses de trabajo y a jornada completa, para poder realizar comparaciones entre los diferentes puestos de igual valor.

## PUESTOS DE IGUAL VALOR

ESCALA	PUESTOS DE TRABAJO
<b>GRUPO 01</b>	ADMINISTRADOR AYUDANTE TECNICO ENCARGADO DE OBRA JEFE DE ADMINISTRACION ADMINISTRATIVOS
<b>GRUPO 02</b>	<b>OFICIALES DE PRIMERA AUXILIARES ADMINISTRATIVOS</b>
<b>GRUPO 03</b>	PEONES

Los resultados de la auditoría retributiva concluyen que el sistema retributivo aplicado, tanto en el salario base, como en complementos salariales y extrasalariales no hay diferencias salariales entre mujeres y hombres. Por tanto, no existiendo uno de los principales motivos de la existencia de discriminación por razón de sexo.

El principal indicador, la brecha salarial en el salario base, arroja una diferencia de un 11% atendiendo a importes equiparados y normalizados, aunque está muy lejos del 25% que recoge el RD902/2020, si se quiere evidenciar el impacto que tiene en el salario de las mujeres la segregación vertical, es decir, la menor proporción de mujeres en las escalas de más alta decisión en la empresa, y la segregación horizontal, la diferencia de representación por sexo en determinados puestos.

## PROMEDIO SALARIAL

	Nº	SALARIO BASE
<b>TOTAL</b>		<b>11%</b>
Hombre	136	11.869
Mujer	4	10.679

Se constata que, en ACC, se reproduce la misma situación que afecta al sector, en materia de igualdad, por la dificultad de recibir candidaturas de mujeres para optar a las vacantes que se suelen ofertar.

En los complementos salariales, tampoco se ha identificado brecha. En todos los casos se ha evidenciado que, en el origen de la diferencia de percepción, no está influyendo el sexo de la persona, si no los diferentes papeles en la empresa e incluso en la sociedad de mujeres y hombres.

Una distribución más equilibrada entre trabajadoras y trabajadores en la empresa en determinados complementos como aquellos que premian la asunción de responsabilidades mayores, la dedicación en horarios no habituales se puede conseguir trabajando la corresponsabilidad en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y fomentando en las mujeres el liderazgo para ocupar puestos de mayor responsabilidad y mando.

A continuación, se destacan los aspectos de mayor valor encontrados en el estudio realizado y aquellos aspectos sobre los que es necesario trabajar.

## ASPECTOS POSITIVOS

- La estructura de salario base no arroja una brecha salarial que requiera una intervención específica, en cuanto al salario base, tanto la clasificación profesional recogida en convenio como la VPT complementaria realizada no reflejan una situación sobre la que sea necesario actuar prioritariamente.

## ÁREAS DE MEJORA

- Unificar las denominaciones de los complementos salariales.
- Promover la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Incentivar en las trabajadoras el acceso a puestos mando y responsabilidad.
- Incorporar mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.

**Del informe de auditoría retributiva, se elabora un plan de acción, parte del Plan de Igualdad de ACC, del que se realizará el seguimiento y evaluación con la misma periodicidad y en los mismos términos que están recogidos en el Plan de Igualdad. El objetivo general, de dicho plan de acción, en materia retributiva será el de seguir garantizando la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor en ACC. En cuanto a los objetivos específicos, se establecen los siguientes:**

- Profundizar en la identificación de brechas de género en las retribuciones.
- Aplicar el sistema de retribuciones y valoración del puesto de trabajo en las nuevas contrataciones.
- Corregir y reorganizar la distribución de personal en función de la VPT, distinguiendo el personal con funciones de responsabilidad.
- Revisar anualmente los resultados dimensionando cambios en la brecha salarial.

## 5. Objetivos del plan de igualdad

El presente Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ACC tiene como finalidad más allá de dar cumplimiento a la normativa vigente, asegurar que la empresa, en presente y futuro, es una organización en la que la persona es considerada más allá de su género, condición o circunstancia, en un marco elaborado con criterios humanos basados en la excelencia y el compromiso con la el necesario crecimiento y rentabilidad sostenible de ésta y la sociedad, gracias al esfuerzo de todos, en igualdad de condiciones y en reconocimiento de los méritos, valía personal y profesional.

Pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de nuestra empresa para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, creando una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en los diferentes departamentos, así como en puestos directivos y de toma de decisiones.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que, asimismo, trabajadores y trabajadoras sean conscientes de la necesidad de romper con paradigmas sexistas, para lo que contarán con todo la ayuda y disposición de la empresa.

### Objetivos Generales:

1. Promover, en ACC, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
2. Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
4. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y las empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
5. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
6. Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y los empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.
7. Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor en ACC.

## 6. Medidas de igualdad

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

### I. Proceso de selección y contratación

OBJETIVO GENERAL: Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
Elaborar un protocolo de buenas prácticas a la hora de realizar un proceso de selección que garantice el acceso y participación de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.	Documento de Protocolo de buenas prácticas. Difusión del protocolo.	Departamento de RRHH.	Durante la vigencia del plan.
Establecer como medida de acción positiva que ante idénticas condiciones de idoneidad se tendrán en cuenta las candidaturas de mujeres.	Número de mujeres incorporadas en los distintos grupos desagregadas por sexo.	Departamento de RRHH. Departamento que requiere el puesto.	Vigencia del Plan.
Formar a las personas responsables de la selección y contratación de personal en igualdad en el empleo y sesgos de género-	Nº de personas que han recibido formación. Tipo de cursos y contenidos.	Departamento de RRHH.	Vigencia del Plan
Difusión de candidaturas y vacantes utilizando canales de comunicación que garanticen el acceso, tanto de las mujeres, como de los hombres.	Nº de acciones de difusión. Nº de mujeres que han solicitado participar.	Departamento de RRHH. Dirección y resto de departamentos	1 año tras la firma del Plan

### II. Formación

OBJETIVO GENERAL: Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
Formar a la plantilla en contenidos de igualdad (igualdad en el ámbito laboral, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, ...) e informar sobre el contenido del Plan de Igualdad de la empresa.	Nº de acciones formativas difundidas Nº de participantes por sexo Nº de acciones de difusión del plan de igualdad	Departamento de RRHH	Vigencia Plan

## III. Promoción

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar un seguimiento de las promociones desde la perspectiva de género, indicando en los resultados de cada fase las personas candidatas por sexo.	Nº de promociones y resultados por sexo de cada fase del proceso.	Departamento de RRHH.	Vigencia Plan

## IV. Clasificación profesional.

OBJETIVO GENERAL: Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
Adaptar la VPT a las instrucciones que realice la administración con relación al RD902/2020 para identificar puestos de igual valor.	Informe de adaptación realizada	Departamento RRHH	2022
Seguimiento periódico del encuadramiento profesional para identificar y corregir si es necesario la valoración del puesto.	Plantilla por categoría, grupo profesional y sexo.	Departamento RRHH	2023 2025

## V. Condiciones de trabajo

OBJETIVO GENERAL: Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
Elaborar y difundir el protocolo para la desconexión digital.	Protocolo para la desconexión digital. Seguimiento anual del protocolo.	Departamento RRHH y Dirección de Sistemas	2022.
Habilitar vestuario para mujeres en aquellas plantas en las que se incorporen.	Nº de vestuarios adaptados al uso de mujeres.	Responsables de cada planta.	Vigencia del plan de igualdad.

## VI. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVO GENERAL: Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa, favoreciendo el ejercicio corresponsable de los mismos.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
Sistematizar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Nº de medidas implantadas. N.º acciones de información.	Departamento RRHH	2022
Difundir las medidas existentes y la importancia de la corresponsabilidad en el ejercicio.	Nº de veces que se ha difundido Datos desagregados por sexos.	Departamento RRHH	2022
Llevar un registro que permita comparar anualmente el uso de las medidas de conciliación por sexo.	Nº de medidas solicitadas por sexo.	Departamento de RRHH.	Vigencia del plan.
Primar la adaptación de horario frente a la reducción de jornada.	Nº de reducciones de jornada convertidas en adaptación de horario por sexo	Departamento de RRHH.	Vigencia Plan

## V. Infrarrepresentación femenina.

OBJETIVO GENERAL: Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en los que está subrepresentada.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
Difundir el compromiso expreso con la contratación de mujeres.	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva. -Número de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentados.	Dirección	Vigencia Plan
Colaborar con centros de formación profesional para dar a conocer la actividad de ACC, principalmente de FP y especializados en capacitación ad hoc.	Nº de actividades desarrolladas con centros educativos y resultados.	Departamento de RRHH.	Vigencia Plan

## VIII. Retribuciones

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor en ACC. Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
Implantar las medidas aprobadas en la auditoría retributiva dirigidas a asegurar la igualdad salarial.	Informes de seguimiento.	Departamento de RRHH.	Vigencia Plan

## IX. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO GENERAL: Implementar el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
Seguimiento semestral del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Reforzando su difusión entre la plantilla	Informe cuantitativo y cualitativo del Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Comisión de Igualdad	Vigencia Plan

## X. Violencia de Género

OBJETIVO GENERAL: Implantar un sistema para la prevención y actuación para trabajadoras de ACC, ante situaciones de violencia de género.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
Implantar un protocolo para la prevención y actuación a trabajadoras víctimas de violencia de género.	Protocolo violencia, Informe de resultados	Comisión de Igualdad	Vigencia Plan

## XI. Comunicación e imagen no sexista

OBJETIVO GENERAL: Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
Incorporar un anexo sobre la estrategia de igualdad en la compañía en el código ético que está disponible para todo el personal en la Intranet.	Contenido del anexo y resultados de distribución.	Administración	Vigencia Plan
Revisión del lenguaje y de las imágenes para asegurar que se realiza un uso en el que se representan tanto mujeres como hombres.	Imágenes publicadas	Administración	Vigencia Plan
Reforzar las medidas sociales que desarrolla la empresa con la incorporación de apoyo a programas que buscan la mejora de las condiciones de las mujeres	N.º y tipo de acciones de difusión.	Departamento de RRHH.	Vigencia Plan

## 7. Aplicación y seguimiento

ACC se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

- **DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:** El plan de igualdad se integra en el plan director de la compañía por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.
- **COORDINACIÓN:** La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por la titular de Recursos Humanos.
- **COMISIÓN DE IGUALDAD:** Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.
- **PLANTILLA:** Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del plan de igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.
- **DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:** Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Igualdad.
- **REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:** Recibirá información sobre el contenido del plan de igualdad, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género, en el ámbito laboral.

La responsabilidad de la aplicación corresponde a todos los anteriores, tras la aprobación del plan, con la supervisión para que así sea desde de la gerencia de la empresa y con la Comisión de Igualdad, descrita en el siguiente punto, como órgano responsable de su implementación y seguimiento, con la ayuda del departamento de RR.HH y representantes legales.

## 8. Evaluación y revisión.

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

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

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente.

Para ello, ACC evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto su desarrollo o implementación.

La empresa evaluará los siguientes aspectos:

1. Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
2. Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades de naturaleza paritaria, conformada por empresa y empleados que se reunirá, con carácter ordinario anualmente, para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.

También podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando las circunstancias así lo requieran o a petición de cualquiera de los representantes de empresa o empleados, previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales, por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación, dentro de ACC, del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en ACC. Tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento, hasta ese momento, del Plan de Igualdad

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de ACC, para lo que, de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento, con la implementación de las medidas de mejora que fueren necesaria, previa aprobación de la dirección de la empresa.

#### Funciones de la Comisión de Igualdad

- a) Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- b) Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- c) Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- d) Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- e) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- f) Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- g) Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- h) Solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad; y, por tanto, de su modificación y mejora, con la colaboración de la gerencia.

#### 9. Calendario de actuaciones

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2021		2022				2023				2024				2025			
		1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
E1	Proceso de selección y contratación	4T	T	2T	3T	4T	T	2T	3T	4T	T	2T	3T	4T	T	2T	3T	4T	
	Elaborar un protocolo de buenas prácticas a la hora de realizar un proceso de selección que garantice el acceso y participación de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.																		
	Establecer como medida de acción positiva que ante idénticas condiciones de idoneidad se tendrán en cuenta las candidaturas de mujeres.																		
	Formar a las personas responsables de la selección y contratación de personal en igualdad en el empleo y sesgos de género-																		
	Difusión de candidaturas y vacantes utilizando canales de comunicación que garanticen el acceso, tanto de las mujeres como de los hombres.																		

Nª	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2021	2022				2023				2024				2025			
E2	Formación	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T
	Formar a la plantilla en contenidos de igualdad (igualdad en el ámbito laboral, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, ...) e informar sobre el contenido del Plan de Igualdad de la empresa.																	
Nª	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2021	2022				2023				2024				2025			
E3	Promoción	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T
	Realizar un seguimiento de las promociones desde la perspectiva de género, indicando en los resultados de cada fase las personas candidatas por sexo.																	
Nª	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2021	2022				2023				2024				2025			
E4	Clasificación profesional	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T
	Adaptar la VPT a las instrucciones que realice la administración con relación al RD902/2020 para identificar puestos de igual valor.																	
	Seguimiento periódico del encuadramiento profesional para identificar y corregir si es necesario la valoración del puesto.																	
Nª	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2021	2022				2023				2024				2025			
E5	Condiciones de trabajo	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T
	Elaborar y difundir el protocolo para la desconexión digital.																	
	Habilitar vestuario para mujeres en aquellas plantas en las que se incorporen.																	
Nª	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2021	2022				2023				2024				2025			
E6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T
	Sistematizar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.																	
	Difundir las medidas existentes y la importancia de la corresponsabilidad en el ejercicio.																	
	Llevar un registro que permita comparar anualmente el uso de las medidas de conciliación por sexo.																	
	Primar la adaptación de horario frente a la reducción de jornada.																	
Nª	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2021	2022				2023				2024				2025			
E7	Infrarrepresentación femenina	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T
	Difundir el compromiso expreso con la contratación de mujeres.																	
	Colaborar con centros de formación profesional para dar a conocer la actividad de ACC.																	
Nª	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2021	2022				2023				2024				2025			
E8	Retribuciones	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T
	Implantar las medidas aprobadas en la auditoría retributiva dirigidas a asegurar la igualdad salarial																	
Nª	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2021	2022				2023				2024				2025			
E9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T
	Seguimiento semestral del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Reforzando su difusión entre la plantilla																	
Nª	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2021	2022				2023				2024				2025			
E10	Violencia de género	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T
	Implantar un protocolo para la prevención y actuación a trabajadoras víctimas de violencia de género.																	



Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2021	2022				2023				2024				2025			
E1																		
1	Comunicación e imagen	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T	1 T	2T	3T	4T
	Incorporar un anexo sobre la estrategia de igualdad en la compañía en el código ético que está disponible para todo el personal en la Intranet.																	
	Revisión del lenguaje y de las imágenes para asegurar que se realiza un uso en el que se representan tanto mujeres como hombres.																	
	Reforzar las medidas sociales que desarrolla la empresa con la incorporación de apoyo a programas que buscan la mejora de las condiciones de las mujeres																	

### 10. Procedimiento de modificación

Terminado el plazo para el cual se establece el presente plan, tras evaluación de las medidas y resultados obtenidos, además de informe de las medidas de mejora que se reciban del diagnóstico que se realice del estado de la empresa, en ese momento, la Comisión de Igualdad, procederá a redactar el nuevo plan para el plazo que se estime más conveniente, de acuerdo con las necesidades de la empresa y lo establecido en la ley. En otro caso, si fuere necesario ampliar, corregir, mejorar o adaptar algún apartado del actual, ésta comunicará fehacientemente y con fundamentación suficiente la necesidad de dicha acción para que sea integrada en el Plan de Igualdad de la empresa, una vez tenga la aprobación de todas las partes implicadas.

**ANEXO: PROTOCOLO ACC PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, EN EL ÁMBITO LABORAL.**

El presente protocolo trata de conseguir una participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral evitando de esta manera el tratamiento discriminatorio por razón de sexo y haciendo efectivo el derecho fundamental de toda persona a ser tratada en igualdad de condiciones.

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por la persona que emplea o por uno o más empleados/as, en contra de otro u otros empleados/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o ella, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

**TIPOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL****Acoso moral**

Se entiende por acoso moral la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con la expulsión o abandono del puesto de trabajo.

**Acoso sexual y acoso por razón de género**

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

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

**Conductas de acoso sexual****Conductas verbales**

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma hay dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

**No verbales**

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

**Físicas**

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

**Tipos de acoso sexual**

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción.

**Acoso “quid pro quo”**

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

**Acoso ambiental**

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de GRUPO ECOS, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.

**Acoso por razón de sexo**

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

El acoso por razón de género no se trata de un comportamiento de naturaleza sexual, sino que se relaciona con el género, podrían ser entre otros:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesio-

nal y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.

- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Un único episodio no deseado podrá ser constitutivo de acoso sexual, sin embargo, la consideración de acoso por razón de género siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

#### Ciberacoso

También denominado acoso virtual o ciberbullying, es el uso de herramientas de comunicación tecnológicas a través de teléfonos móviles, redes sociales o cualquier otro asimilable para acosar a una persona o grupo de personas, mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa entre otros medios.

Es decir, se considera ciberacoso a todo aquello que se realice a través de los dispositivos electrónicos de comunicación con el fin intencionado de dañar o agredir a una persona o a un grupo de personas.

Pueden ser constitutivos de ciberacoso las siguientes conductas:

- Publicación de información de carácter personal sin su consentimiento.
- Envío de correos electrónicos difamatorios.
- Insultos y amenazas en el entorno de internet.
- Hacer pública la identidad y datos de contacto sin su consentimiento.
- Enviar mensajes amenazantes por correo electrónico, teléfono etc.
- Perseguir y acechar a la víctima en los lugares de Internet en los que se relaciona de manera habitual.
- Envío o reenvíos por medio de WhatsApp o herramientas similares de información del ámbito privado de una persona.
- En el ciberacoso, toda persona que sea conocedora de estos hechos tiene la responsabilidad de ponerlo en conocimiento inmediato de la empresa para que se tomen las medidas adecuadas. Cualquier persona que participe reenviando y/o difundiendo sin denunciarlo podrá ser considerado igualmente responsable.

#### Acoso Psicológico (*Mobbing*)

Los términos *mobbing*, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

#### Conductas constitutivas de acoso psicológico:

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

#### Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### ACCIÓN PREVENTIVA

El objetivo principal es conseguir un entorno de trabajo donde prevalezca el respeto hacia todas y todos los colaboradores, fomentando una cultura inclusiva.

Es por ello por lo que se fomentarán medidas encaminadas a evitar en el ámbito de la empresa situaciones de acoso, tales como:

- **Comunicación:** La empresa garantizará el conocimiento de este Protocolo por todos los trabajadores y trabajadoras.
- **Responsabilidad:** Toda la plantilla tendrá la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Las personas con equipos a su cargo tendrán especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito de responsabilidad.
- **Formación:** La empresa incluirá esta materia con carácter obligatorio en los programas de formación adecuados correspondientes, dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente a aquellas personas de la empresa que tengan equipo a su cargo.

#### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, quienes deberán identificarse.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuantas más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas
- Tipos de conductas
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- Identificación de la potencial víctima del acoso.

#### CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima—quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad.

#### PROTECCIÓN DE LA SALUD

- Ayuda psicológica para la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones.

# **ACC, AFRICANA DE CONTRATATA Y CONSTRUCCIONES, S.L.**

## **Plan de Igualdad**

2021-2025

**690.-** VISTO el texto del Plan de Igualdad de la empresa GRUPO ECOS de carácter voluntario, aprobado con acuerdo por la Comisión negociadora con fecha 28 de abril del 2021, y una vez comprobado que reúne el contenido mínimo establecido en el art.8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de conformidad con lo dispuesto en el art.11 del citado Real Decreto,

**ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO  
ACUERDA**

**Primero:** Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo:** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

**LA DELEGADA DEL GOBIERNO,  
EL SECRETARIO GENERAL  
P.S.(Art. 22.4 Ley 6/97)  
Fdo.: ISMAEL KASROU CONTIOSO  
Fecha 22/09/2022**

**PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES  
Y HOMBRES  
2021/2024**

**EN LA DIFERENCIA ESTÁ LA IGUALDAD**

**Plan Elaborado por Julia Guerrero López  
Agente de igualdad de Grupo Ecos**

**GRUPO ECOS**

ÍNDICE

<b><u>I. Introducción</u></b>	<b><u>1</u></b>
<b><u>II. Comisión de Igualdad</u></b>	<b><u>2</u></b>
<b><u>III. Vigencia</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el Plan de Igualdad</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>V. Ejes de actuación</u></b>	<b><u>6</u></b>
<b><u>VI. Objetivos del plan de igualdad</u></b>	<b><u>7</u></b>
<b><u>VII. Ejes de actuación y medidas</u></b>	<b><u>8</u></b>
<b><u>Eje 1: Cultura organizacional</u></b>	<b><u>8</u></b>
<b><u>Eje 2: Selección y Contratación</u></b>	<b><u>9</u></b>
<b><u>Eje 3: Gestión del talento</u></b>	<b><u>9</u></b>
<b><u>Eje 4: Política Salarial</u></b>	<b><u>10</u></b>
<b><u>Eje 5: Formación</u></b>	<b><u>10</u></b>
<b><u>Eje 6: Equilibrio de la vida profesional y personal</u></b>	<b><u>11</u></b>
<b><u>Eje 7: Salud laboral</u></b>	<b><u>12</u></b>
<b><u>Eje 8: Comunicación</u></b>	<b><u>13</u></b>
<b><u>VIII. Calendario</u></b>	<b><u>14</u></b>
<b><u>IX. Seguimiento y evaluación</u></b>	<b><u>17</u></b>
<b>Anexo. Protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral</b>	

## Introducción

**GRUPO ECOS** es el nombre comercial de la empresa ACADEMIA SOCE, SLU, dedicada a la formación no reglada de desempleados, trabajadores, empresas, etc. Su ámbito de actuación se divide entre Ceuta (Sede Central) y Estepona.

**GRUPO ECOS** nace de las inquietudes de unos profesionales en el campo de la enseñanza en mayo de 1.996.

El personal técnico y humano acumula la experiencia contrastada y acreditada que nuestros servicios de calidad avalan y nos hacen líderes en los sectores que nos ocupan.

La sede central de **GRUPO ECOS** está situada en Poblado Marinero, balcón del Voraz n.º 25, 44, 46 y 47 (Ceuta), siempre salvando las barreras arquitectónicas. Además, posee otra sede situada en Estepona, Calle las Camelias 2B.

**GRUPO ECOS** ofrece a sus usuarios formación en diversos ámbitos, tanto en modalidad presencial como a distancia.

Desde el año 2007 es Entidad Organizadora de Formación Continua ante FUNDAE, ofreciendo tres modalidades: presencial, teleformación y a distancia.

Además, **GRUPO ECOS** es entidad colaboradora de INEM e IMSERSO.

## Visión:

**GRUPO ECOS** pretende establecer las bases para conseguir ser un referente en cuando a Diseño e impartición de formación no reglada presencial, telemática y a distancia. Resultar profesionales en el ámbito laboral de la forma más satisfactoria y eficaz posible.

## Principios y valores:

Los principios corporativos de esta entidad están enmarcados en la satisfacción de los usuarios y en la creación de un ambiente de trabajo agradable, algunos de estos son:

- Servicio: La prestación de un buen servicio contribuye a la satisfacción de los usuarios y a la permanencia de los mismos. Además, aumentaría la demanda para los próximos periodos.
- Responsabilidad: El equipo encargado de realizar los servicios es consciente de la importancia de cumplir con cada una de sus obligaciones, teniendo en cuenta que en este principio radica el buen porvenir de la organización.
- Puntualidad: Ser puntuales en los compromisos adquiridos en la entidad, es uno de los aspectos más importantes, de esta manera se garantiza el cumplimiento de lo pactado y la confianza con los clientes.
- Respeto por las diferencias: En esta institución, ninguna persona es rechazada por su diferencia sexual, religiosa, política entre otras, cada uno es consciente de la existencia de un mundo global enmarcado por muchas diferencias y se aceptan las mismas.
- Compromiso medioambiental: El personal de la empresa es consciente de la importancia y el compromiso medioambiental que ha detenerse en cuenta a la hora de planificar y ejecutar las actividades.
- Consulta y participación del personal: El personal de la empresa participa de manera activa en las comunicaciones internas de la empresa, con el fin de que la misma, pueda garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables a sus trabajadores para la prevención de lesiones y deterioro de la salud.

## I. Comisión de Igualdad

**Grupo Ecos**, a 3 de febrero de 2021 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad tiene como función principal promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Implementar el Plan de Igualdad y sus objetivos.
- Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de Igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de Igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del Plan, definición de medidas, cronograma, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Analizar los datos facilitados por la entidad (mínimo de 2 años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla, en las siguientes áreas de intervención:

**1. Igualdad de trato y oportunidades en:**

- Acceso al empleo.
- Clasificación.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones (incluidas las variables)
- Jornadas y distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.

**2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.****3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.****4. Discriminación por razón de embarazo y maternidad.**

1. Supervisar el cumplimiento del Plan de Igualdad y sus objetivos.
2. Colaborar de forma activa en su implantación.
3. Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
4. Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
5. Atender y resolver consultas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria anualmente, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

**II. Vigencia**

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Siendo en este caso un Plan Voluntario y negociado por los trabajadores.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determine un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

**III. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el Plan de Igualdad****Datos de personal**

Analizando los datos, hay en plantilla un 73,6% de mujeres y 26,3% de hombres, hay una mayor presencia de mujeres trabajando en **GRUPO ECOS**.

**Tipo de contrato**

Esta entidad se completa con el 73,6% de mujeres y un 26,3 de hombres.

Del total de mujeres, un 57.1% tienen contratos indefinidos y el 42.9% son eventuales.

En los hombres el 80% tienen contratos indefinidos y el 20% es un hombre autónomo.

**Tiempo de trabajo**

La jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras será con carácter general de 40 horas semanales de trabajo efectivo, teniendo flexibilidad en el horario; computándose en ella los descansos para el desayuno, que serán de 30 minutos de pausa retribuida.

**Estudios**

De los hombres hay un 75% que tiene estudios universitarios, de las mujeres hay un 64.28%.

De los empleados que tiene una titulación inferior, hay 35.72% de mujeres y 25% de hombres.

Hay una proporción mayor de empleados con titulación universitaria, tanto hombres como mujeres.

## Organigrama

6. Administrador/a Gerente.
  - o Jefe/a Administrador/a.
  - o Jefe/a Administrador/a.
    - Departamento de Formación Continua.
    - Departamento de Gestión de Formación subvencionada/Licitaciones.
    - Departamento de Administración.
    - Departamento de Consultoría.
    - Departamento de Igualdad.

## Selección

Actualmente **GRUPO ECOS** no dispone de un proceso sistematizado de selección, aunque en la práctica sigue un itinerario consolidado para llevar a cabo la contratación de personal.

Hay varias formas de buscar el perfil a contratar:

- A través de la base datos de la empresa y del Aula de apoyo del IMSERSO. También se llega a publicar en redes sociales.

## Formación

Los empleados de **GRUPO ECOS** disponen de formación bonificada.

La formación bonificada es un tipo de crédito concedido a las empresas para que inviertan en la formación profesional de sus empleados con el objetivo de incrementar tanto el rendimiento como la competitividad de su equipo de trabajo.

**GRUPO ECOS** tiene la posibilidad de mejorar las competencias de sus trabajadores sin la necesidad de abonar un importe adicional, por lo que los cursos de formación bonificada se presentan como una opción excelente para conseguir un aumento de la productividad.

## Promoción

En **GRUPO ECOS** se promociona según necesidades exigidas en la entidad.

## Política Salarial

Las retribuciones del personal se basan en su Convenio Colectivo.

En **GRUPO ECOS**, se hace extensivo a todo el personal, tengan hijos o no, modificando una norma que busca el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, reconociendo el derecho a la adaptación de jornada, sin reducción de esta o del salario, y dando incluso la posibilidad de solicitar que la realización de la jornada laboral se lleve a cabo a distancia (teletrabajo).

Se da la posibilidad a cualquier persona de solicitar una adaptación de su jornada (ya sea en términos de flexibilidad horaria, cambio de turnos o, incluso, trabajo a distancia) sin necesidad de reducir horas ni, en consecuencia, salario, y sin necesidad de tener hijos menores.

## Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

En **GRUPO ECOS**, se hace extensivo a todo el personal, tengan hijos o no, modificando una norma que busca el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, reconociendo el derecho a la adaptación de jornada, sin reducción de esta o del salario, y dando incluso la posibilidad de solicitar que la realización de la jornada laboral se lleve a cabo a distancia (teletrabajo).

Se da la posibilidad a cualquier persona de solicitar una adaptación de su jornada (ya sea en términos de flexibilidad horaria, cambio de turnos o, incluso, trabajo a distancia) sin necesidad de reducir horas ni, en consecuencia, salario, y sin necesidad de tener hijos menores.

## Comunicación

Analizados los datos de los documentos, la página web y redes sociales, se observa la ausencia de imágenes sexistas, visibilizando a mujeres y hombres. También se infiere que la entidad está íntegramente en utilizar un lenguaje inclusivo, sobre todo en los documentos, las redes sociales, página web, etc.

## Política Social

Otras actividades de **GRUPO ECOS** son el diseño y desarrollo de Proyectos de carácter social y cultural y también servicios de consultoría, que se presentan tanto a la Administración Estatal como a la local, destacando entre otras:

- Fondo Social Europeo
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Ministerio de Industria Turismo y Comercio
- Ministerio de Educación y Ciencia
- Ciudad Autónoma de Ceuta
- Junta de Andalucía

**Prevención del acoso sexual**

La entidad no cuenta con un protocolo para la prevención y la actuación ante situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

**Riesgos Laborales y salud laboral**

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo será de aplicación la Ley de PRL (Ley 31/95 de 8 de noviembre), reconociendo el derecho que tienen el personal de participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

La totalidad de los empleados de **GRUPO ECOS** han sido informados, sobre los riesgos en el puesto de trabajo.

**IV. Ejes de actuación**

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **GRUPO ECOS** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de 8 ejes que componen el contenido de este Plan.

Estos ejes de actuación son:

1. Cultura organizacional.
2. Selección y contratación.
3. Gestión del talento.
4. Política Salarial.
5. Formación.
6. Equilibrio de la vida profesional y personal.
7. Salud laboral.
8. Comunicación.

**V. Objetivos del Plan de Igualdad****Objetivo General:**

**Integrar en GRUPO ECOS la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.**

**Objetivos Específicos:**

1. Cultura organizacional y compromiso por la Igualdad:

**Objetivo:** Integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.

2. Selección y contratación:

**Objetivo:** Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.

3. Gestión del talento:

**Objetivo:** Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción.

4. Política Salarial:

**Objetivo:** Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial.

5. Formación:

**Objetivo:** Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en Igualdad.

6. Equilibrio de la vida profesional y personal:

**Objetivo:** Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

7. Salud laboral:

**Objetivo:** Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados, así como incorporar una perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

8. Comunicación:

**Objetivo:** Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

**VI. Ejes de actuación y medidas****Eje 1. Cultura organizacional**

<b>ACCIÓN</b>	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad.
<b>OBJETIVOS</b>	Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e introducir, de manera transversal, la perspectiva de género en la entidad.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad.	Comisión de Igualdad	Humanos	-Plan de Igualdad enviado. -N.º de personas a quien se les ha enviado, desagregado en personas contratadas.
Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad.	Junta Directiva	Humanos	-Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad.
Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	-Referencias incluidas. -Tipo de información que incluye.
Realizar un análisis del impacto de género de los proyectos desarrollados en la entidad.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	-Conclusiones del impacto de género de cada proyecto. -Propuestas de mejora.
Continuar desarrollando sistemas de detección precoz de situaciones de violencia machista y actitudes sexistas, estableciendo protocolos o líneas de actuación para la prevención de la violencia, empoderamiento, masculinidades responsables y coordinación interinstitucional.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	-Sistema de detección precoz redactado. -Protocolos o líneas de actuación diseñados. -Difusión de los protocolos o líneas de actuación. N.º de casos en los que se ha aplicado y resultados.

**Eje 2. Selección y Contratación**

<b>ACCIÓN</b>	Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de la entidad.
<b>OBJETIVOS</b>	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Continuar cuidando el lenguaje y la perspectiva de género en la redacción de ofertas laborales.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	-N.º de procesos de selección donde se ha utilizado la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo.
Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	-% de nuevas incorporaciones con formación y/o sensibilización en igualdad de género.
Ante una igualdad curricular se priorice el género menos representado en los procesos de selección.	Junta Directiva	Humanos	-En los futuros procesos de selección, tiene que prevalecer el sexo menos representado, que este caso sería el femenino.

**Eje 3. Gestión del talento**

<b>ACCIÓN</b>	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción de la entidad.
<b>OBJETIVOS</b>	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción y evaluación del desempeño.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Realizar evaluaciones anuales del desempeño de las personas trabajadoras, inter e intrapersonales, identificando los aspectos a destacar, aspectos a mejorar y propuestas de mejora a nivel individual y grupal; desde una perspectiva de género.	Junta Directiva	Humanos	-Documentos recogidos y analizados. -Propuestas recogidas.

**Eje 4. Política salarial**

<b>ACCIÓN</b>	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de la entidad.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.	Junta Directiva	Humanos	-Informes de evaluación de la política salarial por categoría laboral, departamento y tipos de jornada, con y sin complementos extra salariales y tipologías.

## Eje 5. Formación

<b>ACCIÓN</b>	Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.
<b>OBJETIVOS</b>	Incorporar la perspectiva de género tanto en el Plan de Formación, como en los cursos que lo formen.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Continuar organizando formación en igualdad, coeducación, transversalización de género, corresponsabilidad, masculinidades responsables e interseccionalidad a toda la plantilla, motivando la participación de toda la Junta Directiva.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	-Relación de los contenidos trabajados. -% de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. -Nivel de satisfacción de la formación.
Realizar talleres sobre autocuidado para profesionales.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	-Relación de los contenidos trabajados. -% de personas participantes sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. -Nivel de satisfactorio del taller.

## Eje 6. Equilibrio de la vida profesional y personal

<b>ACCIÓN</b>	Difundir las medidas de conciliación disponibles en la entidad.
<b>OBJETIVOS</b>	Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Informar a trabajadores y trabajadoras de las modificaciones al Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	-Plantilla informada. -Mecanismos de difusión de la información.
Realizar sensibilizaciones internas y externas sobre la corresponsabilidad, así como promover el disfrute del permiso por paternidad (en caso que proceda) y el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes.	Comisión de Igualdad	Humanos	-N.º y contenido de las sensibilizaciones. -% de trabajadores solicitantes de permisos y medidas de conciliación para el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes. -% de trabajadores/as que disfrutaron de permisos y medidas de conciliación para el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes.
Llevar a cabo la plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho debidamente inscritas.	Junta Directiva	Humanos	-N.º de casos desagregado por sexo a los que en los que se ha aplicado esta medida, según año.

## Eje 7. Salud Laboral

<b>ACCIÓN</b>	Elaborar y difundir un protocolo anti acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones, así como incorporar una perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados, así como incorporar una perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	Agente de Igualdad	Humanos	-Documento de protocolo realizado y anexo al Plan de Igualdad.
Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	-Nombramiento de la persona responsable. -Formación de la persona responsable.
Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	-Difusión del protocolo realizada. -N.º difusiones, métodos y alcance. -N.º de consultas recibidas de acoso. -N.º de denuncias presentadas/ resueltas.
Realizar un estudio con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes.	Junta Directiva	Humanos Económicos	-Estudio pendiente de realizar. -Propuestas de mejora recogidas.

## Eje 8. Comunicación

<b>ACCIÓN</b>	Incorporar el compromiso con la igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
<b>OBJETIVOS</b>	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas y de las RRSS y la página web.	Comisión de Igualdad	Humanos	-Continuar con el lenguaje inclusivo en toda la documentación de la entidad.
Continuar trabajando y colaborando a nivel local en actividades de conmemoración de los derechos de las mujeres (8 de marzo, 25 de noviembre, 23 de septiembre, etc.).	Comisión de Igualdad	Humanos	-N.º y tipo de actuaciones de sensibilización en las que se participa.
Contribuir a la visibilización de referentes femeninos y de las contribuciones que las mujeres han hecho en la sociedad, en el sector y colectivos específicos con los que trabaja la entidad y a nivel local.	Agente de Igualdad Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	-N.º de actuaciones realizadas. -Contenido y descripción de las actuaciones realizadas.

## VII. Calendario

N.º	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T												
<b>Eje 1: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>																	
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad.																
1.2	Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de la entidad con la igualdad.																
1.3	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.																
1.4	Realizar un análisis del impacto de género de los proyectos desarrollados en la entidad.																
1.5	Continuar desarrollando sistemas de detección precoz de situaciones de violencia machista y actitudes sexistas, estableciendo protocolos o líneas de actuación para la prevención de la violencia, empoderamiento, masculinidades responsables y coordinación interinstitucional.																
<b>Eje 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																	
2.1	Continuar cuidando el lenguaje y la perspectiva de género en la redacción de ofertas laborales.																
2.2	Seguir incorporando como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género.																
2.3	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa.																
2.4	Ante una igualdad curricular se priorice el género menos representado en los procesos de selección.																
<b>Eje 3: GESTIÓN DEL TALENTO</b>																	
3.1	Realizar evaluaciones anuales del desempeño de las personas trabajadoras, inter e intrapersonales, identificando los aspectos a destacar, aspectos a mejorar y propuestas de mejora a nivel individual y grupal; desde una perspectiva de género.																
<b>Eje 4: POLÍTICA SALARIAL</b>																	
4.1	Realización periódica de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales.																
<b>Eje 5: FORMACIÓN</b>																	
5.1	Continuar organizando formación en igualdad, coeducación, transversalización de género, prevención de la violencia de género, corresponsabilidad, masculinidades responsables e interseccionalidad a toda la plantilla, motivando la participación de toda la Junta Directiva.																

N.º	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T												
<b>Eje 6: EQUILIBRIO DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL</b>																	
6.1	Realizar sensibilizaciones internas y externas sobre la corresponsabilidad, así como promover el disfrute del permiso por paternidad (en caso de que proceda) y el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes.																
6.2	En las reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.)																
6.3	Llevar a cabo la plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho debidamente inscritas.																
<b>Eje 7: SALUD LABORAL</b>																	
7.1	Implementación de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.																
7.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																
7.3	Difusión interna del protocolo anti acoso siguiendo los canales de la entidad.																
7.4	Realizar un estudio con perspectiva de género sobre la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes.																
<b>Eje 8: COMUNICACIÓN</b>																	
8.1	Continuar incorporando y revisar el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas y de las RRSS y la página web.																
8.2	Continuar trabajando y colaborando a nivel local en actividades de conmemoración de los derechos de las mujeres (8 de marzo, 25 de noviembre, 23 de septiembre, etc.).																
8.3	Contribuir a la visibilización de referentes femeninos y de las contribuciones que las mujeres han hecho en la sociedad.																
8.4	Difusión de las actuaciones que se realicen en materia de igualdad por parte de la entidad.																

### VIII. Seguimiento y evaluación

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de **GRUPO ECOS**.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de la firma.

#### **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

#### **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse como mínimo cada tres meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detendrá las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

#### **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes trimestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de **GRUPO ECOS** y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de **GRUPO ECOS** en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan. Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Ceuta, a ... de .... de 2021.

**AUTORIDADES Y PERSONAL****CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

**687.- DECRETO de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública D<sup>a</sup> Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba las bases de la convocatoria para la provisión de ocho puestos de trabajo de Policía Local de la Unidad de Intervención Rápida (U.I.R.) de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de carácter provisional mediante el sistema de concurso de méritos.**

A instancia del Superintendente Jefe de la Policía Local de la Ciudad, se tiene prevista la tramitación de la convocatoria para la provisión de un puesto de trabajo de Policía Local de la Unidad de Intervención Rápida (U.I.R.) de la Ciudad Autónoma de Ceuta, por el procedimiento de concurso de méritos, de conformidad con las bases aprobadas y publicadas en el B.O.C.CE. nº 6.228, de 23 de agosto de 2022. La presentación de instancias será de 10 días hábiles a partir de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

Las condiciones particulares del puesto quedan recogidas en documento adjunto – Anexo I – de las que han sido informadas las Centrales Sindicales.

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece en su artículo 78 que: “1. Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. 2. La provisión de puestos de trabajo en cada Administración Pública se llevará a cabo por los procedimientos de concurso y de libre designación con convocatoria pública”. El art 79.1 del mismo texto dispone que: “El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad”.

Por otra parte, el artículo 35 del Reglamento Regulador de la Relación, Provisión, Valoración y Retribución de los Puestos de Trabajo de la Ciudad Autónoma de Ceuta, recoge que el concurso constituye el sistema normal de provisión y en él se valorarán, con relación al puesto de trabajo que se trate de proveer, los méritos que se contengan en las bases de las correspondientes convocatorias, que deberán ser publicadas en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta (apartado 1), y, asimismo, que en el mismo se podrá prever la realización de pruebas prácticas y entrevistas personales que permitan evaluar la adecuación de los aspirantes a las específicas características del puesto (apartado 2).

En relación a las convocatorias, el artículo 36 del mismo Reglamento señala que contendrán necesariamente, en sus bases, lo siguiente: a) Denominación, descripción, nivel de complemento de destino y retribución del puesto de trabajo; b) Requisitos de desempeño del puesto; c) Méritos a valorar y baremo con arreglo al cual se puntuarán los mismos; d) Previsión de la elaboración de memorias y celebración de entrevistas, en su caso; e) Composición de la Comisión de Valoración; f) Plazo y forma de presentación de las solicitudes.

El citado Reglamento, en su artículo 37 concreta el requisito de permanencia de un mínimo de dos años en el puesto de trabajo para poder participar en los concursos; en su artículo 38, la composición y las funciones de las Comisiones de Valoración; y en su artículo 39, el órgano competente para la aprobación de las bases de los concursos y el plazo para tomar posesión - tres días hábiles desde la resolución del concurso, que se publicará en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta -.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21, 22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (B.O.C.CE de 10.11.2017), y en uso de las atribuciones que le confieren los Decretos de la Presidencia, de 8 de marzo de 2020 (B.O.C.CE de 13-10-20), **HE RESUELTO:**

**Primero.-** Se aprueba la convocatoria para la provisión de ocho puestos de trabajo de Policía Local de la Unidad de Intervención Rápida (U.I.R.) de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de carácter provisional mediante el sistema de concurso de méritos, de conformidad con las bases aprobadas y publicadas en el B.O.C.CE. nº 6.228, de 23 de agosto de 2022, y Anexo I a esta resolución.

**Segundo.-** Contra las presente bases, que ponen fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano competente en materia de personal de la Ciudad o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ceuta, en el plazo de uno o dos meses contados a partir del día siguiente al de la fecha de publicación de la resolución de aprobación de las bases en el Boletín Oficial de la Ciudad, respectivamente. Y ello sin perjuicio de la interposición de cualquier otro recurso que se estime procedente en derecho.

Firmado digitalmente en Ceuta, en la fecha indicada.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH  
CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA  
Y FUNCIÓN PÚBLICA  
FECHA 22/09/2022

Incorporado al Registro de Decretos  
y Resoluciones  
MARÍA DOLORES PASTILLA GÓMEZ  
SECRETARIA GENERAL  
FECHA 22/09/2022

ANEXO ICONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN DE OCHO PUESTOS  
DE POLICÍA LOCAL DE LA UNIDAD DE INTERVENCIÓN RÁPIDA (U.I.R)- CONDICIONES PARTICULARES:

Denominación del Puesto Policía Local de la Unidad de Intervención Rápida (U.I.R).

Desempeño del Puesto: El aspirante que obtenga la mayor puntuación en el concurso será adscrito al puesto vacante convocado.

Retribuciones Complementarias: CD: 18

CE: 1996,11euros/mes (incluye 3 turnos de rotatividad y nocturnidad más de 60 horas).

Funciones Específicas: Aparte de las ya correspondientes como Policía Local, le corresponde como específicas las siguientes: todas aquellas que guarden directa relación con los asuntos que se tramiten en la Unidad de Intervención Rápida (U.I.R).



CIUDAD AUTÓNOMA DE  
CEUTA

**SOLICITUD DE ADMISIÓN A PRUEBAS SELECTIVAS EN LA  
CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Funcionario de Carrera | <input type="checkbox"/> Personal Laboral Temporal |
| <input type="checkbox"/> Funcionario Interino   | <input type="checkbox"/> Bolsa de Trabajo          |
| <input type="checkbox"/> Personal Laboral Fijo  | <input type="checkbox"/> Concurso                  |

**CONVOCATORIA**

1. Denominación de la plaza/puesto		2. Grupo	3. Forma de Acceso
			<input type="checkbox"/> TURNO LIBRE <input type="checkbox"/> PROMOCIÓN INTERNA
4. FECHA DE PUBLICACIÓN EN EL B.O.E (Sólo para acceso en propiedad)	5. Fecha publicación B.O.C.CE	6. MINUSVALÍA %	7. RESERVA DISCAPACITADOS
			<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
8. En caso de minusvalía o discapacidad, adaptación que se solicita y motivo de la misma			

**TITULACIÓN ACADÉMICA**

9. Exigida en la Convocatoria

**DATOS PERSONALES**

10. DNI/NIF	11. Primer Apellido	12. Segundo Apellido	13. Nombre
14. Fecha de Nacimiento	15. Sexo	16. Localidad de Nacimiento	17. Provincia de Nacimiento
	<input type="checkbox"/> VARÓN <input type="checkbox"/> MUJER		
18. Teléfono	19. Domicilio: calle o plaza y número.		20. Código Postal
21. Correo Electrónico	22. Domicilio: Municipio (Provincia)	23. Nacionalidad	

24. EN CASO DE CONCURSO-OPOSICIÓN (Sólo personal que presta sus servicios en la Ciudad Autónoma de Ceuta, durante el periodo de presentación de solicitudes).

- Solicita adjuntar a la presente petición, acreditación de la antigüedad y categorías laborales desempeñadas en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Marcar con una X

**OPOSICIÓN EXPRESA DEL SOLICITANTE, para recabar los datos relativos a los documentos seleccionados, de acuerdo con lo establecido en el art. 28.2 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas:**

- NO PRESTO MI CONSENTIMIENTO para obtener de la Dirección General de la Policía la verificación de mis datos personales de identidad.
- NO PRESTO MI CONSENTIMIENTO para consultar a través del Servicio Público de Empleo Estatal la situación actual de desempleo, el estar inscrito como demandante de empleo a fecha actual así como estar inscrito como demandante de empleo a fecha concreta.
- NO PRESTO MI CONSENTIMIENTO para obtener a través de los Servicios de Registro Civiles – Ministerio de Justicia- la inexistencia de antecedentes penales así como la inexistencia de antecedentes de delitos sexuales.
- NO PRESTO MI CONSENTIMIENTO para obtener a través de los Servicios del Ministerio de Educación, los datos sobre los títulos no universitarios, así como los títulos universitarios.
- NO PRESTO MI CONSENTIMIENTO para obtener a través de los Servicios de la Tesorería General de la Seguridad Social, estar dado de alta en la Seguridad Social a fecha concreta.
- NO PRESTO MI CONSENTIMIENTO para obtener a través de los Servicios de las Comunidades Autónomas datos del Certificado de Familia Numerosa.

En el caso de prestar la oposición para la obtención o consulta de la información detallada en este apartado, el interesado deberá aportar la documentación que corresponda.

Marcar con una X

Quien suscribe declara, bajo su responsabilidad, que son ciertos los datos arriba consignados y que reúne los requisitos exigidos para el ingreso en la Administración Pública, Ciudad Autónoma de Ceuta, y los específicos de esta convocatoria comprometiéndose a probar documentalmente los mismos, en consecuencia, solicita a V.E. que resuelva su admisión a las pruebas selectivas.

En virtud de lo previsto en el artículo 11 de la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se informa que los datos personales de todos los interesados serán recogidos en el fichero Registro de la Ciudad Autónoma de Ceuta, cuya finalidad es la tramitación de solicitudes y el traslado de resoluciones administrativas, pudiendo ejercitar ante dicha Entidad, los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE)2016/679.

Fecha: en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Firma:

En los casos de exigirse pago de tasas, se aportará junto con la presente solicitud el original del ingreso en BBVA ES25 0182 7290 4802 0150 0260

**EXCMO. SR. PRESIDENTE DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

Negociado de Recursos Humanos c/Alcalde Sánchez Prados 1, C.P. 51001 Telf. 956528178 Fax 956528313 e-mail: admon@ceuta.es

**691.- DECRETO de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública D<sup>a</sup> Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público Complementaria para el año 2022.**

Se hace preciso dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el artículo 20 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, respecto a la aprobación de la Oferta de Empleo Público Complementaria para el año 2022, en los términos que se recogen en el presente decreto.

**ANTECEDENTES DE HECHO.-**

Habiéndose producido una jubilación con fecha 31 de agosto de 2022 en el Patronato Municipal de Música de la Ciudad Autónoma de Ceuta, en la plaza de Historia de la Música, y ante la necesidad de ser cubierta mediante convocatoria pública y así poder dar comienzo al curso lectivo, se hace necesaria la aprobación de una OEP Complementaria donde se incluye la plaza referida.

Con fecha 20 de septiembre de 2022 se celebra Mesa General de Negociación, donde se informa a las Centrales Sindicales la necesidad de aprobar una Oferta Complementaria donde se incluye la plaza de Historia de la Música, la cual se somete a votación y se aprueba por unanimidad.

**FUNDAMENTOS JURÍDICOS.-**

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (E.B.E.P.) en su art. 70 dispone que “1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos”.

Por otro lado el artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local –LRRL-, recoge que “1. Las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal”. 2. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad”.

El art. 20 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales Estado para el año 2022, respecto a las limitaciones de la oferta de empleo establece que “Uno. 1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior; se regulará por los criterios señalados en este artículo y se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del 120 por cien en los sectores prioritarios y del 110 por cien en los demás sectores.

*Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.*

*Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.*

*2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se regirán por lo dispuesto en las disposiciones adicionales décima séptima, décima octava y décima novena.*

*3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:*

*A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.*

*B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.*

*C) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.*

*D) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.*

E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

G) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

H) Administraciones Públicas y Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, respecto de las plazas de personal que presta sus servicios en el ámbito de la I+D+i.

En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos.

Igualmente, con el límite máximo del 120 por cien de la tasa de reposición se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos.

I) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.

J) Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

K) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, a la seguridad marítima, a la seguridad ferroviaria y a las operaciones ferroviarias

L) Administración Penitenciaria.

M) Las plazas de personal funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica del Consejo de Seguridad Nuclear.

N) Acción Exterior del Estado.

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

O) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

4. La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.

5. En todo caso, la oferta deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos.

6. No computarán para el límite máximo de tasa y por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) El personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62. 2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima cuarta de esta Ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad pre-

vista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias sólo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

7. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa o reingresados desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslado a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado Cinco.3 de este artículo y en el apartado Uno.2 de las disposiciones adicionales décima séptima, décima octava y décima novena respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

8. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia oferta. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

9. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Comunidades Autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos:

a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.

b) Cualquier otra información que les sea requerida para realizar dicho seguimiento.

Dos. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del EBEP:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las plazas.

Las plazas no cubiertas tras la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de ofertas de ejercicios anteriores a 2022, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

Tres. 1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.

2. Igualmente, las Administraciones públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependen.

3. No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones. Se podrá ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio.

4. Como excepción, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas y consorcios adscritos que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos.

5. Cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una Administración distinta de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la Administración que realiza la prestación. Además, las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen.

6. En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación”.

Por último, indicar que la materia que nos ocupa debe ser objeto de negociación según lo previsto en el artículo 37.1.l) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Por último, de conformidad con lo dispuesto en el art. 21.1g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y Decreto del Presidente de fecha 8-10-2020 la competencia para la aprobación de la oferta corresponde a la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 21, 22 y 25 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, así como lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 5 del Reglamento de Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta (B.O.C.CE de 10.11.2017), y en uso de las atribuciones que le confieren los Decretos de la Presidencia, de 2 de marzo de 2020 (B.O.C.CE Extra nº 19 de 03-03-20), **HE RESUELTO:**

**Primero.** -Se aprueba la Oferta de Empleo Público Complementaria para el año 2022, en los términos que siguen:

**OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO COMPLEMENTARIA 2022**

**ORGANISMO AUTÓNOMO PATRONATO MUNICIPAL DE MÚSICA DE CEUTA**

**PERSONAL LABORAL TURNO LIBRE**

Número de plazas	Denominación	Grupo	Subg
1	<b>Profesor/Música Especialidad Historia de la Música</b>	A	A1

**Segundo.** La selección de personal se realizará de acuerdo con la oferta aprobada, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad.

**Tercero.** -Publíquese la presente resolución en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

**Cuarto** .- Contra el presente acto, que agota la vía administrativa, se podrá interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que lo ha dictado, en el plazo de un mes desde su notificación o, en su caso, desde su publicación, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que se podrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad y anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de dicha Ley.

Alternativamente, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-administrativo de Ceuta, en el plazo de dos meses desde la notificación o, en su caso, publicación, de este acto, de conformidad con el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y los artículos 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Asimismo, se significa que, en caso de interponer recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo, como establece el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá ejercitar cualquier otro recurso que se estime procedente.  
Firmado digitalmente en Ceuta, en la fecha indicada.

KISSY CHANDIRAMANI RAMESH  
CONSEJERA DE HACIENDA, ECONOMÍA  
Y FUNCIÓN PÚBLICA  
FECHA 23/09/2022

Incorporado al Registro de Decretos  
y Resoluciones  
MIGUEL ÁNGEL RAGEL CABEZUELO  
SECRETARIO GENERAL ACCTAL.  
FECHA 23/09/2022

696.-

**ANUNCIO**

El Consejo de Gobierno, en sesión celebrada el día **23 de septiembre de 2022**, adoptó, entre otros, el presente acuerdo:

**2.1.- Propuesta de la Sra. Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, D<sup>a</sup>. Kissy Chandiramani Ramesh, relativa a creación del puesto de Jefe de Negociado de Prestaciones y Programas de Bienestar Social.**

*“Por la Consejería de Servicios Sociales se estima necesario la creación de un puesto de trabajo de Jefe/a de Negociado de Prestaciones y Programas de Bienestar Social de la Ciudad Autónoma de Ceuta a fin de garantizar las actuaciones de esta Administración en dicha materia. Así el puesto de trabajo tiene las siguientes características:*

**DENOMINACIÓN DEL PUESTO:**

- *Jefe/a de Negociado de Prestaciones y Programas de Bienestar Social.*

**FUNCIONES:**

- *Funciones específicas: Responsable del personal a su servicio. Además de las funciones de administrativo/a, es responsable de los trabajos administrativos del ámbito del Negociado asignado; realizar trabajos complejos de gestión administrativa que incluyen decisiones regladas y no regladas por normas, siempre bajo la supervisión de sus superiores/as; emite informes y documentos; participa en las reuniones a las que sea convocado/a; da instrucciones de trabajo al personal a su cargo y proporcionar directrices para el desarrollo de sus funciones, así como otras funciones similares que se le sean asignadas por sus superiores/as, tramitación de contratos, expedientes, coordinar; distribuir y supervisar el trabajo en las tramitaciones, gestión de programas específicos en las distintas bases de datos (nacional de subvenciones, registro de prestaciones sociales públicas, siuss. etc ...)*
- *El puesto se desempeñará en la jornada general vigente para los empleados públicos de la Ciudad Autónoma de Ceuta.*

**REQUISITO PARA SU DESEMPEÑO:**

- *Pertenecer al grupo C1 en la plaza de administrativo de Administración General de la Ciudad Autónoma de Ceuta.*

**FORMA DE PROVISIÓN:**

- *Concurso.*

**RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS MENSUALES:**

- *Complemento de destino: Nivel 22*
- *Complemento específico: 1.192,96 € mensuales (Incluye manejo terminal a tiempo total).*

*En base a lo expuesto, es por lo que el Consejo de Gobierno se propone la adopción de los siguientes acuerdos:*

*1º. Aprobar la creación del puesto de Jefe de Negociado en las condiciones anteriormente expuestas.*

*2º. Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta por un plazo de quince días, al objeto de que los interesados puedan presentar las reclamaciones que estimen oportunas, considerándose definitivamente adoptado dicho acuerdo si durante ese plazo no se hubiese presentado reclamación alguna”.*

Conocida dicha Propuesta, el Consejo de Gobierno, **por unanimidad ACORDO:**

**1º.- Aprobar la creación del puesto de Jefe de Negociado en las condiciones anteriormente expuestas.**

**2º.- Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta por un plazo de quince días, al objeto de que los interesados puedan presentar las reclamaciones que estimen oportunas, considerándose definitivamente adoptado dicho acuerdo si durante ese plazo no se hubiese presentado reclamación alguna.**

JUAN JESÚS VIVAS LARA  
PRESIDENTE  
FECHA 27/09/2022

697.-

## ANUNCIO

Resolución del Presidente del Consejo de Administración de Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta, S.A., D. Yamal Dris Mojtar, por el que se aprueban las listas de aspirantes admitidos y excluidos en la convocatoria para la estabilización mediante contrato fijo de 1 puesto de Auxiliar Administrativo/a

También se designa la composición de los miembros del Tribunal Calificador y su constitución.

En el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta N.º 6.221, de 29/07/2022, aparece publicada la resolución de fecha 12/07/2022, del Presidente de AMGEVICESA, en la que se anuncian las Bases de las convocatorias para estabilizar los puestos antes indicados.

La Base 6, que por rúbrica lleva “Admisión de los aspirantes”, establece, *que, terminado el plazo de presentación de solicitudes del proceso selectivo, la autoridad convocante dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la relación provisional de admitidos y excluidos en cada uno de ellos.*

*En las listas deberán constar los apellidos, nombre y número del Documento Nacional de Identidad, así como en su caso las causas de exclusión.*

En la misma resolución el citado órgano designará el día y lugar de constitución del Tribunal Calificador y su composición.

En uso de las atribuciones que me confieren los Estatutos de la Sociedad, así como el acuerdo del Consejo de Administración de fecha 27 de mayo de 2022, **HE RESUELTO:**

**PRIMERO:** Aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos en la categoría de Auxiliar Administrativo/a

**ADMITIDOS:**

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
ABDEL LAH MEHDI , NAIMA	***9354**
ABDELMALIK MOHAMED , LAILA	***0880**
AGUIB HANNA MICHAEL , ANTOINE	***8207**
AHMED ABDELKADER , ISMAIN	***1632**
AHMED JALAL , YUSRA	***0438**
AJIACH , WAFAA	***0874**
AMNAD ZAHOUI ARGAZ , FATIMA ZOHRA	***2496**
BOUKHACHBA MOHAMED , MOHAMED	***8888**
CHAVES MACIAS , NURIA	***0361**
DELGADO MONTERO , EVA	***6829**
DOMINGUEZ MERINO , VANESSA	***0332**
DOMINGUEZ MERINO , LORENA	***0644**
DUARTE SÁNCHEZ , LORENA	***0101**
EL AAFIA MOHAMED , FATIMA SOHORA	***2326**
ESPINOSA GALLARDO , ROSARIO	***1503**
FERNANDEZ PAREJO , MIGUEL	***1535**
FERNANDEZ UCEDA , JUAN JOSE	***9737**
GALINDO DONAIRE , ROSA MARÍA	***3150**
GALVAN SOTO , MARIA NIEVES	***7003**
GARCIA GOMEZ , MARIA AFRICA	***9272**
GIL GORDO , MARIA CONCEPCIÓN	***0318**
GONZÁLEZ RAYA , JAVIER	***1276**
GONZALEZ VEGA , LUCIA	***6006**
GRICH BUXTA , FUAD	***1495**
HOSAIN PEREZ , YUSEF	***1329**
LARA ORDOÑEZ , ALFONSO	***9908**
LEON BARRIONUEVO , MARIA DEL MAR	***7831**
LOPEZ RILO , RAQUEL	***8875**
MARÍN AVILA , SALVADOR	***0610**
MOHAMED MOHAMED , LATIFA	***0418**
PÉREZ DEL RÍO , RUBÉN	***9697**
REDONDO PRIEGO , PEDRO LUIS	***9810**
RODRÍGUEZ CORDERO , LAURA	***0705**
RUIZ DEL PORTAL MORENTE , MANUEL	***6881**
SANCHEZ ROMERO , LUCIA	***4705**
SANTOS JUAREZ , ANTONIO	***9380**
VILLATORO GARCIA , MARIA AURORA	***0587**
VILLATORO LA CHICA , JUAN CARLOS	***0472**

**EXCLUIDOS:**

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	CAUSAS EXCLUSIÓN
GARCIA GUERRA , SUSANA	***0200**	B
GARCIA JIMÉNEZ , PAOLA	***1992**	B-C-F
HOSSAIN MOHAMED , HABIL	***5109**	F
HOSSAIN MOHAMED , MOHAMED	***4855**	F
MOHAMED AHMED , FATIMA SHORA	***0450**	F
MOHAMED MOHAMED , SUMAYA	***0741**	B-C-F
MOLINA FABIOS , GEMA	***0682**	C

Causas de Exclusión

A: No estar comprendido entre los límites de edad establecidos en las bases de la convocatoria

B: No aporta DNI o NIE

C: No aporta copia de titulación exigida

D: No posee la nacionalidad exigida en la convocatoria

E: No presenta el modelo oficial de solicitud

F: No firma la solicitud

G: Defecto en la cumplimentación de la solicitud.

H: Presentar la solicitud fuera del plazo establecido para ello.

**SEGUNDO:** Designar como miembros del TRIBUNAL CALIFICADOR, A:

PRESIDENTE	Titular: Jose Luis Fernández Medina.	Suplente: Antonio M. Díaz Sanz.
SECRETARIO	Titular: Andrés Domínguez Traverso	Suplente: Estefanía Viso Márquez
VOCALES	Titular: Faustino Ibáñez Gutiérrez.	Suplente: Javier Benítez Durán.
	Titular: Miguel A. Fuentes Rosas.	Suplente: Eduardo Ayala Valenzuela.
	Titular: Ricardo Martínez García.	Suplente: Javier Raúl Moreno Herrero.
	Titular: Francisco Vera Cabillas.	Suplente: Julio Sánchez Martín.

**TERCERO: Convocar a los miembros del Tribunal** para proceder a su constitución y dar comienzo con sus funciones, **el próximo día 20 de octubre de 2022, a las 17:30 horas**, en la Sala de Juntas de AMGEVICESA, ubicada en las oficinas centrales de la empresa.

**CUARTO:** Publíquese esta resolución en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

**QUINTO:** Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponer, de conformidad con los artículos 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ceuta, en el plazo de dos meses contados a partir de esta notificación o con carácter potestativo, el recurso de reposición ante la Presidencia del Consejo de Administración de AMGEVICESA en el plazo de un mes, según lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso no podrá interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

Asimismo, podrá interponer cualesquiera otros recursos que estime convenientes a sus derechos.

Documento firmado electrónicamente en Ceuta, en la fecha indicada por:

YAMAL DRIS MOJTAR  
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN DE AMGEVICESA  
FECHA 27/09/2022

698.-

## ANUNCIO

Resolución del Presidente del Consejo de Administración de Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta, S.A., D. Yamal Dris Mojtar, por el que se aprueban las listas de aspirantes admitidos y excluidos en la convocatoria para la estabilización mediante contrato fijo de 1 puesto de Controlador/a de O.R.A.

También se designa la composición de los miembros del Tribunal Calificador y su constitución.

En el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta N.º 6.221, de 29/07/2022, aparece publicada la resolución de fecha 12/07/2022, del Presidente de AMGEVICESA, en la que se anuncian las Bases de las convocatorias para estabilizar los puestos antes indicados.

La Base 6, que por rúbrica lleva “Admisión de los aspirantes”, establece, *que, terminado el plazo de presentación de solicitudes del proceso selectivo, la autoridad convocante dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la relación provisional de admitidos y excluidos en cada uno de ellos.*

*En las listas deberán constar los apellidos, nombre y número del Documento Nacional de Identidad, así como en su caso las causas de exclusión.*

En la misma resolución el citado órgano designará el día y lugar de constitución del Tribunal Calificador y su composición.

En uso de las atribuciones que me confieren los Estatutos de la Sociedad, así como el acuerdo del Consejo de Administración de fecha 27 de mayo de 2022, **HE RESUELTO:**

**PRIMERO:** Aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos en la categoría de Controlador/a de O.R.A.:

**ADMITIDOS:**

APellidos y Nombre	DNI - NIE
ABDEL LAH MEHDI , NAIMA	***9354**
ABDELKADER MOHAMED , LAARBI	***7703**
ABSELAM MUSTAFA , MOHAMED NADIR	***8815**
AHMED JALAL , SUFIAN	***0735**
ALI ABDERRAHAN , AHMED	***0467**
AMAR CHOUAIRI , BILAL	***9558**
BLANCO ESPINOSA , ANGEL MANUEL	***1561**
CAAMAÑO GÓMEZ , SERGIO JESÚS	***9847**
DERDABI MOHAMED , NADIR	***9018**
FERNANDEZ PAREJO , MIGUEL	***1535**
FERNANDEZ UCEDA , JUAN JOSE	***9737**
GIL GORDO , MARIA CONCEPCIÓN	***0318**
GRICH BUXTA , FUAD	***1495**
HOSAIN PEREZ , YUSEF	***1329**
LEON BARRIONUEVO , MARIA DEL MAR	***7831**
MARTINEZ GONZALEZ , JOSE MARIA	***9951**
MENA ESCALANTE , IVAN	***0451**
MOHAMED AAIAD , MOHAMED	***7764**
MOHAMED ABDELHUAHED , MUSTAFA	***0227**
MOHAMED ABDELKRIM , MOHAMED	***9474**
MOHAMED TUHAMI , NAYUA	***0755**
MONTES GALÁN , RUBÉN	***1535**
PEREZ ALBA , SARA	***1124**
PEREZ GIMENEZ , JOSE MANUEL	***0142**
REDONDO PRIEGO , PEDRO LUIS	***9810**
SEGLAR SOLER , JOSE GEMA	***8943**
SORIA SANCHEZ , FRANCISCO JAVIER	***0137**
VILLATORO LA CHICA , JUAN CARLOS	***0472**

**EXCLUIDOS:**

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI – NIE	CAUSAS EXCLUSIÓN
ABDELAH ABDEL LAH , SUFIAN	***9700**	B - C
AHMED MADANI , MOHAMED	***7956**	G
AL LAL ABDEL LAH , FATIMA SOHORA	***8404**	B - C
BEN BOUDOUH MAIMON , M'HAMMED	***0863**	C
HAMADI MOHAMED , NORA	***9872**	C
LLORENS SÁNCHEZ , JUAN JESÚS	***2357**	B
MOHAMED AHMED , FATIMA SHORA	***0450**	F
MOLINA FABIOS , GEMA	***0682**	C

Causas de Exclusión

A: No estar comprendido entre los límites de edad establecidos en las bases de la convocatoria

B: No aporta DNI o NIE

C: No aporta copia de titulación exigida

D: No posee la nacionalidad exigida en la convocatoria

E: No presenta el modelo oficial de solicitud

F: No firma la solicitud

G: Defecto en la cumplimentación de la solicitud.

H: Presentar la solicitud fuera del plazo establecido para ello.

**SEGUNDO:** Designar como miembros del TRIBUNAL CALIFICADOR, A:

PRESIDENTE	Titular: Jose Luis Fernández Medina.	Suplente: Antonio M. Díaz Sanz.
SECRETARIO	Titular: Lucía González Vega	Suplente: Eva Montero Delgado
VOCALES	Titular: Faustino Ibáñez Gutiérrez.	Suplente: Javier Benítez Durán.
	Titular: Miguel A. Fuentes Rosas.	Suplente: Eduardo Ayala Valenzuela.
	Titular: Ricardo Martínez García.	Suplente: Javier Raúl Moreno Herrero.
	Titular: Francisco Vera Cabillas.	Suplente: Julio Sánchez Martín.

**TERCERO:** Convocar a los miembros del Tribunal para proceder a su constitución y dar comienzo con sus funciones, **el próximo día 20 de octubre de 2022, a las 17:30 horas**, en la Sala de Juntas de AMGEVICESA, ubicada en las oficinas centrales de la empresa.

**CUARTO:** Publíquese esta resolución en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

**QUINTO:** Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponer, de conformidad con los artículos 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ceuta, en el plazo de dos meses contados a partir de esta notificación o con carácter potestativo, el recurso de reposición ante la Presidencia del Consejo de Administración de AMGEVICESA en el plazo de un mes, según lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso no podrá interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

Asimismo, podrá interponer cualesquiera otros recursos que estime convenientes a sus derechos.

Documento firmado electrónicamente en Ceuta, en la fecha indicada por:

YAMAL DRIS MOJTAR  
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE AMGEVICESA  
FECHA 27/09/2022

699.-

## ANUNCIO

Resolución del Presidente del Consejo de Administración de Aparcamientos Municipales y Gestión Vial de Ceuta, S.A., D. Yamal Dris Mojtár, por el que se aprueban las listas de aspirantes admitidos y excluidos en la convocatoria para la estabilización mediante contrato fijo de 35 puestos de Auxiliar de Servicios/Control.

También se designa la composición de los miembros del Tribunal Calificador y su constitución.

En el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta N.º 6.221, de 29/07/2022, aparece publicada la resolución de fecha 12/07/2022, del Presidente de AMGEVICESA, en la que se anuncian las Bases de las convocatorias para estabilizar los puestos antes indicados.

La Base 6, que por rúbrica lleva “Admisión de los aspirantes”, establece, *que, terminado el plazo de presentación de solicitudes del proceso selectivo, la autoridad convocante dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la relación provisional de admitidos y excluidos en cada uno de ellos.*

*En las listas deberán constar los apellidos, nombre y número del Documento Nacional de Identidad, así como en su caso las causas de exclusión.*

En la misma resolución el citado órgano designará el día y lugar de constitución del Tribunal Calificador y su composición.

En uso de las atribuciones que me confieren los Estatutos de la Sociedad, así como el acuerdo del Consejo de Administración de fecha 27 de mayo de 2022, **HE RESUELTO:**

**PRIMERO:** Aprobar la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos en la categoría de Auxiliar de Servicios/Control:

**ADMITIDOS :**

APellidos y Nombre	DNI - NIE
ALI ABDERRAHAMAN , AHMED	***0467**
HAJJAJ CHAIRI LAKBIR , BOUCHRA	***5668**
MULERO ESTREMERÁ , ISABEL MARÍA	***8886**
ABARKANE LAAROUSSI , ZINA	***5463**
ABDEL LAH AHMED , AHMED	***7796**
ABDEL LAH MEHDI , NAIMA	***9354**
ABDEL LAH MOHAMED , WASSIMA	***9944**
ABDELA MOHAMED , MOHAMED	***9264**
ABDELKADER MOHAMED , LAARBI	***7703**
ABDELKADER MOHAMED RIAL , ABDEHLATID	***8993**
ABDEL-LAH MOHAMED , HAMZA	***1238**
ABDELOUAHAB HASSAN MERINI , MUHAD	***9077**
ABDERRAHAMAN AHMED , YUSEF	***0766**
ABDERRAHAMAN MAATE , YUSEF	***7944**
ABDESELAM AHMED , BENAIXA	***9272**
ABDESELAM AHMED , ANISA	***8653**
ABDESELAM MOHAMED , HAMZA	***0765**
ABDESELAM MOHAMED , NORA	***0603**
ABSELAM ABDESLAM , HAMED	***0899**
ABSELAM AHMED , ABDEL LAH	***9429**
ABSELAM HAMU , ABDELKADER	***9275**
ABSELAM LAYACHI , BILAL BARAKA	***9870**
ABSELAM MUSTAFA , MOHAMED NADIR	***8815**
ACHEBAN , SAMRAA	***5223**
AGUILAR ESCOBAR , CRISTINA BELÉN	***9444**
AHMED ABDESELAM , MOHAMED	***9283**
AHMED ABDESELAM , KARIM	***0061**
AHMED ACHRAYAH , MOHAMED	***0239**
AHMED AHMED , ACHARAF	***8622**

AHMED ALI , SAIDA	***9970**
AHMED HADDÚ , ABDELHILAH	***9006**
AHMED HOSSAIN , MOHAMED ANUAR	***0913**
AHMED LAARBI , REDUAN	***8432**
AHMED LIAZID , MOHAMED	***9620**
AHMED MARZOK , ISMAEL	***0411**
AHMED MOHAMED , SUFIAN	***0017**
AHMED MOHAMED , SUKAINA	***0683**
AHMED MOJTAR , FARIDA	***7958**
AHMED TUHAMI OUAZZANI , ANOUAR	***8366**
AHMED ZITANE , HAJAR	***1368**
AHSAINI AHMED , SOURAYA	***7953**
AL LUCH DRIS , MOHAMED	***9320**
ALCARAZ PEREZ , TEODORO	***0996**
ALFONSEA HEREDIA , MARIA DEL PILAR	***0195**
AL-LAL AHMED , IACOB	***1029**
AL-LAL AHMED , YUSEF	***0962**
AMAR CHOUAIRI , BILAL	***9558**
AMAR EL ABBOUBI , IMAN	***9857**
AMAR MOHAMED , KASSEN	***8266**
AMEGGARON MOHAMED , MOHAMED	***9201**
AMNAD ZAHOUI ARGAZ , FATIMA ZOHRA	***2496**
ANDRADE DE JUAN , PABLO	***1969**
ANDRADE LOPEZ , ANTONIO	***7960**
ARANDA GONZÁLEZ , CRISTIAN	***1858**
ATENCIA LEON , TOMAS	***8078**
AYALA ESPINOSA , DIEGO	***0769**
BACHIR MOHAMED , LUBNA	***0867**
BAKKALI MOHAMED , ABDELHILAH	***1625**
BAKRI FELLOUN , MOHAMED	***9983**
BEN BOUDOUH MAIMON , MHAMMED	***0863**
BEN FATTOUM HOSSAIEN , HICHAM	***1092**
BENITEZ JIMENEZ , FRANCISCO	***6633**
BERMUDEZ MENA , DANIEL	***1421**
BERNAL GARCÍA DE LA TORRE , FRANCISCO JAVIER	***0754**
BLANCO AMAYA , SANDRA	***0475**
BOUDRAA AISA , SAID	***1529**
BOUSEFDAOUN OULAD HAMMOUCH , SOUFIANE	***1946**
BRAHIM HAMED , MOHAMED BADIR	***8814**
BREVIATTI VEGA , ANTONIO ALFONSO	***7870**
BUYEMAA ABDELKADER , HAMIDO	***8118**
CAAMAÑO GÓMEZ , SERGIO JESÚS	***9847**
CABELLO MOLINA , JOSE MARIA	***1754**
CALAHORRO LECHUGA , LILIANA	***1330**
CALVACHE MOHAMED , JOSE LUIS	***1289**
CAÑIBANO ATENCIA , CLOTILDE	***9971**
CARMONA MERCHAN , ALICIA MARIA	***5872**
CASTILLO GALÁN , BEATRIZ	***8005**
CHAIRI ABDESELAM , FATIMA SOHORA	***9112**
CHAKROUN HOSSAIN , REDOUAN	***1142**
CHIPIRRAZ GARCIA , ILDEFONSO	***1726**

CORTES BENITEZ , ESTEFANIA	***1177**
DE HARO SOLER , MANUEL	***0143**
DE OLIVEIRA CASTILLO , JAVIER	***0374**
DELGADO UMBRIA , FRANCISCO JAVIER	***9908**
DERDABI MOHAMED , NADIR	***9018**
DOMINGUEZ MERINO , VANESSA	***0332**
DRIS ABDESELAM , KARIMA	***8941**
DRIS TAIEB , LAARBI	***9183**
DUARTE SÁNCHEZ , LORENA	***0101**
DUAS MOHAMED , KAMBRIA	***9222**
EL AAFIA MOHAMED , FARAH	***8846**
EL BAKKIOUI SARRAJ , ABDELKRIM	***6956**
EL HADDAD MOHAMED , ASTIA	***2084**
EL HADDAD MOHAMED , FATIMA SHORA	***9598**
EL KHADRI EMBARK , HICHAM	***1221**
EMBAREK ABDELBAKI RAIS , MOHAMED	***5553**
EMBAREK DIRS , MOHAMED	***9889**
ENFED DAL MOHAMED , SAID	***9118**
ESPINOSA GALLARDO , ROSARIO	***1503**
FERNANDEZ BENITEZ , ALVARO	***1540**
FERNANDEZ PAREJO , MIGUEL	***1535**
FERNANDEZ UCEDA , JUAN JOSE	***9737**
GALAN MONTAÑO , MANUEL	***6906**
GARCÍA PLAZA , JOSE MARÍA	***1238**
GARCIA VEGA , LIDIA	***1216**
GIL GORDO , MARIA CONCEPCIÓN	***0318**
GILES CONDE , MIGUEL ANGEL	***0093**
GOMEZ RAMIRO , JUAN CARLOS	***7593**
GONZÁLEZ LÓPEZ , JOSE	***1630**
GONZALEZ ROMAN , MARIA GEMA	***1030**
GONZALEZ TRENA , ENRIQUE	***6186**
GRICH BUXTA , FUAD	***1495**
HAMED ABDESELAM , ALI	***7498**
HAMED BENAIXA , YUSEF	***7937**
HAMED HAMIDO , NAYIM	***9669**
HAMIDO ABDELKADER , MOHAMED	***9819**
HAMIDO MOHAMED , RACHIDA	***8585**
HATTACHI BOUZIKRI , MOHAMED	***5282**
HOSAIN PEREZ , YUSEF	***1329**
HOSSAIN BADRI , IUNES	***1003**
HOSSAIN ABDESELAM , MOHAMED	***9761**
HOSSAN ABDESELAM , AHMED	***0401**
HOYOUF MOHAMED , HICHAM	***0250**
IHADDADEN ABDELKADER , NABILA	***1384**
INYESTO SANCHEZ , ENRIQUE	***4861**
JAMMAR AHMADU , MARIAM	***4852**
JIMÉNEZ ORTIGOSA , JOSE ENRIQUE	***6115**
KASSAH AHMED , KARIM	***1524**
KOLIT MNARI AHMED , YLIAS	***0722**
LAARBI MOHAMED , ASMA	***0952**
LAHASEN LAARBI , KARIM	***8294**

LAHASSEN MOHAMED , ABSELAM	***8457**
LAHSEN TUHAMI , KARIM	***0631**
LARA ORDÓÑEZ , ALFONSO	***9908**
LAROSSI EL YESEFTI , NAIMA	***2091**
LAYACHI CHAIB , SOKRI	***7788**
LEON BARRIONUEVO , MARIA DEL MAR	***7831**
LEÓN BARRIONUEVO , ALEJANDRO	***9101**
LEONCIO RODRIGUEZ , ALVARO	***1503**
LODEIRO SANCHEZ , MARIA TERESA	***9237**
MARTIN GUTIERREZ , ISABEL MARIA	***4653**
MARTINEZ CONDE , SERGIO	***0291**
MARTINEZ GONZALEZ , JOSE MARIA	***9951**
MARTÍNEZ HEREDIA , FRANCISCO	***9149**
MARTINEZ MEDINA , JORGE	***6437**
MARTOS GARRIDO , JESUS	***9882**
MATA RUBIO , EVA MARÍA	***1560**
MATRES GALLEGO , JOSE MARIA	***7821**
MEDINILLA MOHAMED , MARIAM	***1057**
MEHDI LAHCEN , SADDIK	***0856**
MENA ESCALANTE , IVAN	***0451**
MIRALLES BECERRA , FCO. JAVIER	***9362**
MIZZIAN ALARCON , ABSELAN	***9581**
MOH HADI , ISMAEL	***9168**
MOHAMED AAIAD , MOHAMED	***7764**
MOHAMED ABDELHUAHED , MUSTAFA	***0227**
MOHAMED ABDELKADER , SUMAYA	***9363**
MOHAMED ABDELKADER , ISMAIN	***0048**
MOHAMED ABDERRAHAMAN , OMAR	***0063**
MOHAMED ABDERRAHAMAN , ABSELAM	***0072**
MOHAMED ABDESELAM , NORDIN	***8145**
MOHAMED ABDESELAM , HIMO	***9379**
MOHAMED ABDESELAM , MUSTAFA	***9028**
MOHAMED ABSELAM , MOHAMED	***8770**
MOHAMED AHMED , ANISA	***0367**
MOHAMED AHMED , CHUKRI	***0694**
MOHAMED ALI , MINA	***9275**
MOHAMED CARRASCO , HICHAM	***9321**
MOHAMED CHAIB , SMAEN	***1140**
MOHAMED DAOUZ , MOHAMED	***9699**
MOHAMED HAMED , MOHSIN	***8461**
MOHAMED HAMED , BILAL	***0094**
MOHAMED HAMMU , MOHAMED	***8953**
MOHAMED JALID , REDUAN	***8164**
MOHAMED MOHAMED , MOHAMED	***9855**
MOHAMED MOHAMED , MOHAMED	***7088**
MOHAMED MOHAMED , ZACARÍAS	***9947**
MOHAMED MOHAMED , OMAR	***8283**
MOHAMED MOHAMED , ABDELILA	***9652**
MOHAMED MOHAMED , NHOFAL	***0397**
MOHAMED MOHAMED , HANA	***9993**
MOHAMED MOHAMED , LATIFA	***0418**

MOHAMED MOHAMED , MOHAMED	***1215**
MOHAMED MOHAMED , MALIK	***7895**
MOHAMED OULAD , MORAD	***9532**
MOHAMED TUHAMI , NAYUA	***0755**
MONTES GALAN , RUBEN	***1535**
MORALES JUANES , SALVADOR MANUEL	***6366**
MORALES MONTES , ANA ISABEL	***0758**
MORENO RUIZ , MIGUEL ANGEL	***0124**
MOSCOSO PEREZ , JOSE MANUEL	***8525**
MUSTAFA MOHAMED , YAWAD	***1721**
NAVAS AGUILERA , TAMARA	***1070**
NIETO GOMEZ , JESUS	***0292**
NUÑEZ CABEZAS , DAVINIA	***0847**
OBISPO GALVAN , NURIA	***4797**
ORDÓÑEZ DÍAZ , IVÁN	***0234**
OTERO SAAVEDRA JIMÉNEZ , VIOLETA DE LA PAZ	***0083**
PALMA GUERRERO , MARIA BELÉN	***8521**
PANADERO GALAN , EMILIO	***1942**
PARDO GUERRERO , ANA BELEN	***0011**
PAREJA ROBLEDO , JUAN JOSÉ	***1277**
PEREZ ALBA , SARA	***1124**
PEREZ DEL RÍO , RUBÉN	***9697**
PEREZ GIMENEZ , JOSE MANUEL	***0142**
PITALUA PEÑA , RUBEN	***2140**
PONCE LOPEZ , MARIA JOSEFA	***6631**
REDONDO PRIEGO , PEDRO LUIS	***9810**
RICO SANCHEZ , ANTONIO JOSE	***7015**
RIVAS BRULL , TAMARA	***1790**
RIVAS PERALBO , MIGUEL ANGEL	***8264**
ROBLEDO SANTIAGO , DAVID	***0538**
ROCA CASTRO , MANUEL	***6445**
ROJAS VILLAR , JOSE MARÍA	***0842**
ROVIRA GARCIA , JOSE ANTONIO	***1560**
RUIZ ALARCÓN , JENNIFER	***2243**
RUIZ DEL TORO , INMACULADA	***7574**
RUIZ VERDUGO , FRANCISCO JAVIER	***8024**
SANCHEZ ARANA , ROSA MARÍA	***4731**
SANCHEZ GONZALEZ , MARIA CARMEN	***7171**
SANTANA SEGURA , MARIA DEL CARMEN	***0504**
SANTIAGO RODRIGUEZ , ELISABETH	***1097**
SEFIAT AHMED , MOHAMED	***0111**
SEGLAR SOLER , JOSE GEMA	***8943**
SELMANI MOHAMED , NORA	***9569**
SORIA SANCHEZ , FRANCISCO JAVIER	***0137**
TIRADO DIAZ , ANTONIO	***6204**
TORRES RAMOS , ANGEL	***7279**
TUSET DE LA CRUZ , JUAN MIGUEL	***1236**
VALLEJO VALLE , DAVID	***9580**
VAZQUEZ MORENO , ANA BELEN	***0811**
VELIZ RIQUERO , CECILIA ARACELLY	***8730**
VILCHES ANILLO , JUAN ANTONIO	***0016**
VILLATORO LA CHICA , JUAN CARLOS	***0472**
VILLATORO LACHICA , ELENA	***2445**
ZURRON PEÑA , JOSE LUIS	***6431**

**EXCLUIDOS:**

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI -NIE	MOTIVOS EXCL.
ABAJTOUR HAMED , FADUA	***9543**	B - C
ABDELKADER KADI , ABDESELAM	***1452**	C
ABDELKADER MARZOK , MOHAMED RIDA	***8168**	C
ABSELAM ALI , HAIAT	***8618**	C
AHMED ABDESELAM , MORAD	***0349**	B - C
AHMED AHMED , MOUHAD	***0710**	C
AHMED MADANI , MOHAMED	***7956**	H
AHMED MOHAMED , MUSTAFA	***8819**	C
AL LAL ABDEL LAH , FATIMA SOHORA	***7404**	B - C
ALI AHMED , SAIDA	***8550**	B - C
AMAR EL ABOUBI , KAUTAR	***0676**	F
BELKASEM ABDESELAM , BETISAN	***0646**	B - C - E - G
BENITEZ CAZORLA , JUAN CARLOS	***1342**	B - C - F
BUHIA HADI , MUSA	***1480**	B
CASTILLO ESPINOSA , FRANCISCO JOSE	***0970**	H
DUAS MOHAMED , RABIA	***9205**	F-G
EL BAACHOUCHI HAMED , ISMAEL	***1373**	B
FERNANDEZ AHUMADA , JUAN ANTONIO	***0718**	B - C
GORDO JUARA , ROBERTO	***6406**	B - E - F - G
HASSAN ABDELKADER , BENAIXA	***8951**	B - C
HASSAN AHMED , HOSSNI	***4729**	B
HOSSAIN MOHAMED , HABIL	***5109**	F - G
HOSSAIN MOHAMED , MOHAMED	***4855**	F - G
JABALLAH MOHAMED , HIMAD	***0526**	C
MEHAND DADI , NABIL	***0820**	C
MEHDI LAHASSEN , MOHAMED	***0960**	C
MOHAMED AHMED , FATIMA SHORA	***0450**	F
MOHAMED ENFED-DAL , LATIFA	***9036**	B - C
MOHAMED MOHAMED , HAYAT	***8661**	F - G
MOHAMED MOHAMED , FARIDA	***9441**	F - G
MOHAMED MOHAMED , DUNIA	***1695**	E - F - G
MOHAMED MOHAMED , MOHAMED	***0822**	C
MOHAMED OULAD , JADIYA	***1772**	C
MOHAMED TAHRI , HAMED	***0296**	B - C - E - F - G
MOLINA FABIOS , GEMA	***0682**	C
MURCIA HOSSEIN , SANDRA	***4785**	B - C
PEREZ ESPINOSA , JOSE MIGUEL	***2203**	H
PITALUA PEÑA , JUAN MANUEL	***1873**	C
SABORIDO DE SOLA , JUAN JOSE	***9374**	B - C - E - G
TUHAMI HADDU , ABDELMALIK	***9621**	C
VELASCO CORTES , JUAN JOSE	***1099**	B - C
ZAPATERO SALAS , ZAIRA	***6419**	B - C

Causas de Exclusión

- A: No estar comprendido entre los límites de edad establecidos en las bases de la convocatoria  
 B: No aporta DNI o NIE  
 C: No aporta copia de titulación exigida  
 D: No posee la nacionalidad exigida en la convocatoria  
 E: No presenta el modelo oficial de solicitud  
 F: No firma la solicitud  
 G: Defecto en la cumplimentación de la solicitud  
 H: Presentar la solicitud fuera del plazo establecido para ello.

**OTROS EXCLUIDOS SIN ESPECIFICAR CATEGORÍA**

<b>APELLIDOS Y NOMBRE</b>	<b>DNI - NIE</b>	<b>MOTIVO EXCL.</b>
AHMED AHABRACH , FADUA	***1070**	B - C - E
BEN SAID OURIAGHLI REGGAZ , ACHRAF	***7848**	C - G
CHAIB ABDESELAM , HANAS	***2221**	B - C - G
COTTA SANCHEZ , ESTHER	***1315**	B - C - G
DRIS MOHAMMADI , NAYAT	***8623**	F - G
EL MADIOUDI ABDESELAM , MOHAMED	***1976**	C - E
GORDO JUARA , ROBERTO	***6406**	B - G
MOHAMED BOUDHAN , ADNAN	***2403**	E - G
MOHAMED JALID , REDUAN	***8164**	E - G

**SEGUNDO:** Designar como miembros del TRIBUNAL CALIFICADOR, A:

PRESIDENTE	Titular: Jose Luis Fernández Medina.	Suplente: Antonio M. Díaz Sanz.
SECRETARIO	Titular: Eva Montero Delgado.	Suplente: Andrés Domínguez Traverso
VOCALES	Titular: Faustino Ibáñez Gutiérrez.	Suplente: Javier Benítez Durán.
	Titular: Miguel A. Fuentes Rosas.	Suplente: Eduardo Ayala Valenzuela.
	Titular: Ricardo Martínez García.	Suplente: Javier Raúl Moreno Herrero.
	Titular: Francisco Vera Cabillas.	Suplente: Julio Sánchez Martín.

**TERCERO:** Convocar a los miembros del Tribunal para proceder a su constitución y dar comienzo con sus funciones, **el próximo día 20 de octubre de 2022, a las 17:30 horas**, en la Sala de Juntas de AMGEVICESA, ubicada en las oficinas centrales de la empresa.

**CUARTO:** Publíquese esta resolución en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

**QUINTO:** Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponer, de conformidad con los artículos 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ceuta, en el plazo de dos meses contados a partir de esta notificación o con carácter potestativo, el recurso de reposición ante la Presidencia del Consejo de Administración de AMGEVICESA en el plazo de un mes, según lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso no podrá interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

Asimismo, podrá interponer cualesquiera otros recursos que estime convenientes a sus derechos.

Documento firmado electrónicamente en Ceuta, en la fecha indicada por:

YAMAL DRIS MOJTAR  
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE AMGEVICESA  
FECHA 27/09/2022

**700.-** El Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad Autónoma de Ceuta, en uso de las facultades conferidas por el art. 14 de la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, ha dictado el siguiente

D E C R E T O

Debiéndome ausentar de la Ciudad el próximo día 27 de septiembre, a partir de las 16:00 horas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.5 del Reglamento del Gobierno y los Servicios de la Administración de la Ciudad Autónoma de Ceuta, he resuelto:

Primero.- Designar como Presidente Acctal. de la Ciudad de Ceuta, al Excmo. Sr. Vicepresidente Segundo del Gobierno y Consejero de Educación y Cultura D. Carlos Rantomé Romero, desde el día 27 de septiembre a las 16:00 horas y hasta mi regreso.

Segundo.- El presente decreto surtirá efecto desde su fecha.

Tercero.- Publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

Firmado digitalmente en Ceuta, en la fecha indicada.

EL PRESIDENTE  
JUAN JESÚS VIVAS LARA  
FECHA 27/09/2022

Incorporado al Registro de Decretos  
y Resoluciones  
LA SECRETARIA GENERAL  
MARÍA DOLORES PASTILLA GÓMEZ  
FECHA 27/09/2022

**OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS**

**693.-** Dar publicidad a la Resolución de ampliación de plazo de fecha 31 de marzo de 2022, para la concesión de Subvenciones Públicas. Eje Prioritario 3. Mejorar la Competitividad de las Pymes. Prioridad de Inversión 3.c. Apoyo a la creación y ampliación de capacidades avanzadas para el desarrollo de productos y Servicios. Objetivo Específico 3.3.1. Promover el Crecimiento y consolidación de las Pymes, mejorando su financiación, tecnologías y acceso a servicios de apoyo avanzados.

Mediante Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta de fecha 15 de junio de 2022 ha resuelto lo siguiente:

**DECRETO de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, Doña Kissy Chandiramani Ramesh, por la que se concede Subvenciones Públicas. Eje Prioritario 3. Mejorar la Competitividad de las Pymes. Prioridad de Inversión 3.c. Apoyo a la creación y ampliación de capacidades avanzadas para el desarrollo de productos y Servicios. Objetivo Específico 3.3.1. Promover el Crecimiento y consolidación de las Pymes, mejorando su financiación, tecnologías y acceso a servicios de apoyo avanzados.**

En relación con la ayuda concedida al beneficiario final indicado se hace constar:

**Beneficiario: ABDELKADER MOHAMED ABDESELAM**

**DNI: 45\*\*\*366\***

**Subvención concedida: 2.288,41 euros.**

Previo informe negativo emitido por el Departamento de Justificación de subvenciones de la Sociedad Pública de Desarrollo PROCESA, de fecha 07 de junio, se ha verificado negativamente el expediente de ayuda.

Mediante Resolución de la Consejería de Economía, Hacienda, Administración Pública y Empleo de la Ciudad Autónoma de Ceuta publicada en Bocce nº 5772 de 10 de abril de 2018, se resuelve una subvención por importe de 2.288,41 euros.

Una vez finalizado el plazo de justificación, el beneficiario no presenta la documentación para acceder al cobro de la subvención concedida.

Con fecha 19 de abril de 2022 se publica en BOE requerimiento para que en el plazo de 15 días hábiles se entregue la documentación para acceder al cobro de la subvención concedida, ante la imposibilidad de la notificación personal.

Finalizado el plazo del requerimiento el beneficiario no presenta la documentación requerida.

*Con todo lo anteriormente establecido, se propone a la Consejería de Hacienda, Economía y Función Pública dejar sin efecto la subvención concedida a Abdelkader Mohamed Abdeselam con DNI 45\*\*\*366\* por importe de 2.288,41 euros*

Atendiendo al procedimiento establecido en las Bases Reguladoras Generales, publicadas en el BOCCE 5426 de 16 de diciembre de 2014, así como lo previsto en las Bases Reguladoras Específicas de fecha 21 de febrero de 2019, relativas a la concesión de subvenciones públicas a través del P.O. FEDER para Ceuta 2014-2020, Prioridad de Inversión 3.c mediante actuaciones concretas en relación con ayudas a la mejora de la competitividad entre las Pymes, publicadas en Bocce nº5868 de fecha 12 de marzo de 2019.

En uso de las atribuciones que le confieren los Decretos de la Presidencia de la Ciudad de Ceuta, de 8 de octubre de 2020 (Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta 6034, de 13 de octubre de 2020), **HA RESUELTO:**

**PRIMERO:** Dejar sin efecto la subvención concedida a Abdelkader Mohamed Abdeselam con DNI 45\*\*\*366\* por importe de 2.288,41 euros, con cargo al Programa Operativo FEDER para Ceuta 2014-2020, Prioridad de Inversión 3.c. Apoyo a la creación y ampliación de capacidades avanzadas para el desarrollo de productos y Servicios; Objetivo específico 3.3.1 Promover el crecimiento y consolidación de las Pymes, mejorando su financiación, tecnologías y acceso a servicios de apoyo avanzados.

**SEGUNDO:** Contra el presente acto, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso Potestativo de Reposición, ante este mismo órgano, en el plazo de un mes, contados a partir del día siguiente a la notificación de la presente Resolución, o directamente Recurso Contencioso-Administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de su publicación, significando que en caso de presentar recurso de reposición, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta la resolución de aquel o la desestimación presunta del mismo, y todo ello sin perjuicio de cualquier otro que pudiera interponerse.

**SECRETARIA GENERAL**

**PDF EL TECNICO DE LA ADMON. GENERAL**

**RODOLFO CROCE CLAVERO**

**FECHA 26/09/2022**

**694.-** Dar publicidad al DECRETO de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, Doña Kissy Chandiramani Ramesh, de 23 de septiembre de 2022, por el que se conceden ayudas públicas destinadas a financiar Programas mixtos de empleo y formación, en el marco del Programa Operativo FSE Ceuta 2014-2020, Eje Prioritario R (REACT-EU), Prioridad de Inversión R.1, Objetivo específico R.1.1.

Mediante Decreto de la Consejería de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de 23 de noviembre de 2021, publicado en el BOCCE nº 6.152 de fecha 30 de noviembre de 2021, se aprueban las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a financiar Programas Mixtos de Empleo y Formación, en el marco del Programa Operativo FSE Ceuta 2014-2020, Eje Prioritario R (REACT-UE), Prioridad de Inversión R.1, Objetivo Específico R.1.1. “Apoyar el acceso al mercado de trabajo, la creación de puestos de trabajo y el empleo de calidad, así como el mantenimiento del empleo, incluido el empleo juvenil, y el apoyo a los trabajadores por cuenta propia y a los emprendedores”, gestionadas por la Ciudad Autónoma de Ceuta, a través de su medio propio PROCESA, Sociedad de Desarrollo de Ceuta, S.A.

Con fecha 19 de julio de 2016, se formaliza el Acuerdo de Atribución de Funciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 123 apartado 6 del Reglamento (UE) 1303/2013, por el cual PROCESA Sociedad de Desarrollo de Ceuta, S.A, es designada como Organismo Intermedio, en el Programa Operativo FSE Ceuta 2014-2020, por la Subdirección General Adjunta de Gestión de la S.G. de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

La operación persigue alcanzar el objetivo específico R.1.1-OE REACT-UE 1 de la Prioridad de Inversión R.1. del Programa Operativo FSE Ceuta 2014-2020 y al menos uno de los resultados previstos para el citado objetivo, a saber, aumentar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y de las personas afectadas por el desempleo, incluidas personas desempleadas de larga duración y de más edad, a través de adquisición de competencias profesionales, adaptadas a las necesidades del mercado.

Estas subvenciones van dirigidas a entidades sin ánimo de lucro y destinadas a financiar Programas mixtos de Empleo y Formación y tiene por finalidad aumentar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y de las personas afectadas por el desempleo, incluidas personas desempleadas de larga duración y de más edad, a través de adquisición de competencias profesionales, adaptadas a las necesidades del mercado.

Estos programas serán financiados por el Fondo Social Europeo en un porcentaje del 100 %, a través del eje prioritario R (REACT-UE), objetivo temático «Favorecer la reparación de la crisis en el contexto de la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias sociales y preparar una recuperación verde, digital y resiliente de la economía»; prioridad de inversión R.1; objetivo específico R.1.1 (OE REACT-UE 1) “Apoyar el acceso al mercado de trabajo, la creación de puestos de trabajo y el empleo de calidad, así como el mantenimiento del empleo, incluido el empleo juvenil, y el apoyo a los trabajadores por cuenta propia y a los emprendedores”.

Para la determinación de la subvención se ha procedido a establecer un método mixto de cálculo para distintos tipos de costes (costes reales para los Costes de personal (Módulo A), para los *Costes directos* de formación y funcionamiento (Módulo B) y para los Costes salariales de los alumnos-trabajadores (Módulo C), entendiéndose por tales los gastos subvencionables en que el beneficiario haya efectivamente incurrido y realmente abonado, en virtud de lo establecido en el artículo 67.1.a) del Reglamento (UE) 1303/2013 y costes simplificados para los *Costes indirectos* de formación y funcionamiento (Módulo B), cuya imputación se realizará a un tipo fijo del 15% de los Costes directos del personal (Módulo A), por aplicación del artículo 68.1.b) del Reglamento (UE) 1303/2013 y del artículo 5.2 de la Orden ESS/1924/2016 relativa a los gastos subvencionables por el FSE en el período 2014-2020)

Por Decreto de la Consejería de Hacienda, Economía y Función Pública de la Ciudad Autónoma de Ceuta, de fecha 12 de mayo de 2022, publicado en el BOCCE 6.201 de 20 de mayo de 2022, se procedió a convocar, en régimen de concurrencia competitiva, las citadas subvenciones públicas, estableciéndose el siguiente período de presentación de solicitudes:

- Desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Ceuta hasta el 3 de junio de 2022.

La citada convocatoria tiene asignado un total de UN MILLÓN CUATROCIENTOS DIEZ MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA EUROS CON TREINTA CÉNTIMOS (1.410.450,30€), con cargo al Programa Operativo FSE Ceuta 2014-2020, Eje Prioritario R (REACT-UE).

Con fecha 7 de julio de 2022, el Comité Técnico de Evaluación emite informe en el que verifica que el crédito consignado en la convocatoria es suficiente para atender las solicitudes presentadas, no siendo necesario, por tanto, fijar un orden de prelación entre las mismas.

A la vista del citado informe, este órgano instructor dictó la Propuesta de Resolución Provisional, notificada a los interesados mediante su publicación en BOCCE N° 6216 de fecha 12 de julio de 2022, concediendo a los interesados un plazo de 10 días hábiles para formular alegaciones, o en su caso presentar el documento de aceptación o renuncia. Resultando en dicha Propuesta lo siguiente:

- Solicitudes presentadas: 4
- Propuesta provisional de solicitudes admitidas: 4
- Cuantía total de las ayudas concedidas provisionalmente: 927.220,99 €

Evacuado el trámite de audiencia, se dictó la Propuesta de Resolución Definitiva, notificada a los interesados mediante su publicación en BOCCE N° 6.223 de 5 de agosto de 2022, en virtud de la cual, se propuso:

- I. Conceder de manera definitiva a la entidad que más abajo se relaciona, la subvención destinada a financiar Programas mixtos de Empleo y Formación, en el marco del Programa Operativo FSE Ceuta 2014-2020, Eje Prioritario R (REACT-UE), en la cuantía que se indica a continuación:

Nº EXPTE.	PROYECTO	ENTIDAD SOLICITANTE	CIF	CUANTÍA
03E-2022-PM	PROGRAMA MIXTO "DISEÑO DE PÁGINAS WEB"	COMISIONES OBRERAS DE CEUTA	G11952264	222.211,84 €
04-E-2022-PM	PROGRAMA MIXTO "ART-PRINT CEUTA"	CÁMARA OFICIAL DE COM., INDUST., NAVEG. Y SERV. DE CEUTA	Q1173007D	235.003,05 €
05-E-2022-PM	PROGRAMA MIXTO "COMPETENCIA DOCENTE FPE"	CÁMARA OFICIAL DE COM., INDUST., NAVEG. Y SERV. DE CEUTA	Q1173007D	235.003,05 €
06-E-2022-PM	PROGRAMA MIXTO "SEGURIDAD EN ENTORNOS VIRTUALES"	CÁMARA OFICIAL DE COM., INDUST., NAVEG. Y SERV. DE CEUTA	Q1173007D	235.003,05 €
				927.220,99 €

Las entidades solicitantes, propuestas para la concesión de la subvención, presentan la aceptación expresa dentro del plazo concedido al efecto.

Con fecha 12 de septiembre de 2022 se ha procedido a realizar el control administrativo previo a los expedientes objeto de concesión. Dicho informe se ha realizado sobre la totalidad de los expedientes propuestos para su concesión, no detectándose incidencia alguna.

De conformidad con lo establecido en el Reglamento de Subvenciones de la Ciudad Ceuta, al superar las subvenciones propuestas la cuantía de 30.000 euros, se eleva al Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Ceuta su otorgamiento, siendo aprobadas por ese órgano las subvenciones contenidas en la Propuesta de Resolución Definitiva con fecha 16 de septiembre de 2022. Estas ayudas están condicionadas a la correcta justificación económica y técnica de las mismas, perdiendo el derecho al cobro de la subvención por falta de justificación correcta, conforme al procedimiento previsto en las bases reguladoras, la justificación completa, tanto la prevista en formación y la prevista para la contratación, se realizará a costes reales.

Los beneficiarios de la ayuda están obligados a la realización de los comportamientos que se expresan en el Doc. Anexo II de esta Resolución.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Considerando lo dispuesto en el Reglamento (UE) 1303/2013, del Parlamento Europeo y de Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca y el Reglamento (UE) 2020/2221, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de diciembre 2020 por el que se modifica el Reglamento (UE) 1303/2013, en lo que respecta a los recursos adicionales y las disposiciones de ejecución a fin de prestar asistencia para favorecer la reparación de la crisis en el contexto de la pandemia COVID-19 y sus consecuencias sociales y preparar una recuperación verde, digital y resiliente de la economía (REACT-UE). Considerando lo dispuesto en el Reglamento (UE) N° 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) n° 1081/2006 del Consejo, así como cualquier otra normativa que resulte de aplicación.

A los efectos previstos en el artículo 6 de la Ley General de Subvenciones, las subvenciones concedidas por cualquiera de las Administraciones Públicas definidas en el artículo 3 de la Ley que hayan sido financiadas total o parcialmente con cargo a fondos de la Unión Europea se regularán por la normativa comunitaria y por las normas nacionales de desarrollo o transposición de aquéllas. Además, resultarán de aplicación supletoria los procedimientos de concesión y de control previstos en la citada Ley.

El artículo 125 del Reglamento 1303/2013, de 18 de diciembre, del Parlamento Europeo y el Consejo, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al FSE, FEDER, FC, FEARD y FEMP, en adelante RDC, dispone, entre otras obligaciones, la de establecer un documento de información al beneficiario sobre las condiciones de la ayuda para cada operación, en especial los requisitos específicos relativos a los productos o servicios que deban obtenerse con ella, el plan financiero y el calendario de ejecución, así como los derechos y obligaciones que contrae el mismo con la concesión de la ayuda. Mediante la Guía del DECA, emitida por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 11 de enero de 2016, establece que el documento DECA será la Resolución de concesión o adjudicación de la ayuda.

Siendo de aplicación la normativa comunitaria y nacional en materia de subvenciones.

Así mismo, es de aplicación subsidiaria todo lo previsto en las Bases Reguladoras Generales de la Ciudad Autónoma de Ceuta, aprobadas mediante Resolución de la Consejería de Hacienda, Economía y Recursos Humanos de la Ciudad Autónoma de Ceuta de 12 de diciembre de 2014, publicadas en el Boletín Oficial de la Ciudad de 16 de diciembre de 2014, para las ayudas cofinanciadas con Fondos EIE.

Igualmente, será de aplicación la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos digitales y Reglamento (UE) 2016/679 del parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

En uso de las atribuciones que le confieren los Decretos de la Presidencia de la Ciudad de Ceuta, de 2 de marzo de 2020 (BOCCE Extraordinario 19, de 3 de marzo de 2020) y el Decreto de la Presidencia de la Ciudad, de 8 de octubre de 2020, por el que se modifica la organización funcional de la Ciudad Autónoma de Ceuta (BOCCE 6.034 de 12 de octubre de 2020), HE RESUELTO:

**PRIMERO:** Conceder las ayudas públicas –cuya relación se adjuntan en el ANEXO I de este Decreto, en las cuantías indicadas en la misma– destinadas a financiar Programas mixtos de empleo y formación, en el marco del Programa Operativo FSE Ceuta 2014-2020, Eje Prioritario R (REACT-UE), Prioridad de Inversión R.1, Objetivo Específico R.1.1. “Apoyar el acceso al mercado de trabajo, la creación de puestos de trabajo y el empleo de calidad, así como el mantenimiento del empleo, incluido el empleo juvenil, y el apoyo a los trabajadores por cuenta propia y a los emprendedores”.

**SEGUNDO:** Aprobar el gasto correspondiente a cada una de las ayudas concedidas a los beneficiarios que se indican en el ANEXO I que asciende a un total de 927.220,99 euros.

**TERCERO:** Condicionar el abono de la ayuda a la correcta justificación a costes reales, por parte de las entidades beneficiarias de la realización del proyecto, así como cumplir con todas y cada una de las condiciones establecidas en sus memorias y en las Bases Reguladoras.

**CUARTO:** Los beneficiarios conocen las condiciones de las ayudas y están obligados a realizar los compromisos asumidos junto a la solicitud, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 125.3.c del Reglamento 1303/2013, que se concretan en el ANEXO II de esta Resolución.

**QUINTO:** Dar publicidad, en legal forma, a la resolución adoptada y proceder a su notificación a los/as interesados/as mediante su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta.

**SEXTO:** Contra el presente acto, que agota la vía administrativa, podrá interponer recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes, de conformidad con el artículo 123 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, de conformidad con lo previsto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la recepción de la presente notificación, o cualquier otro recurso que estime conveniente en defensa de su derecho.

## ANEXOS

### ANEXO I: SOLICITUDES CONCEDIDAS

Nº EXPTE.	PROYECTO	ENTIDAD SOLICITANTE	CIF	CUANTÍA
03E-2022-PM	PROGRAMA MIXTO “DISEÑO DE PÁGINAS WEB”	COMISIONES OBRERAS DE CEUTA	G11952264	222.211,84 €
04-E-2022-PM	PROGRAMA MIXTO “ART-PRINT CEUTA”	CÁMARA OFICIAL DE COM., INDUST., NAV. Y SERV. DE CEUTA	Q1173007D	235.003,05 €
05-E-2022-PM	PROGRAMA MIXTO “COMPETENCIA DOCENTE FPE”	CÁMARA OFICIAL DE COM., INDUST., NAV. Y SERV. DE CEUTA	Q1173007D	235.003,05 €
06-E-2022-PM	PROGRAMA MIXTO “SEGURIDAD EN ENTORNOS VIRTUALES”	CÁMARA OFICIAL DE COM., INDUST., NAV. Y SERV. DE CEUTA	Q1173007D	235.003,05 €
				927.220,99 €

### ANEXO II: OBLIGACIONES QUE ASUMEN LOS BENEFICIARIOS DE LAS AYUDAS

Las entidades que resulten beneficiarias de estas subvenciones, estarán obligadas a:

- Llevar a cabo la actividad que fundamenta la concesión de la subvención y realizar el producto o prestar el servicio aprobado en el proyecto, así como darle el uso para el que se solicitó.
- Comunicar al órgano concedente la modificación de cualquier circunstancia que afecte a alguno de los requisitos exigidos para la concesión de la subvención.
- Contratar al alumnado trabajador participante a jornada completa y conforme a lo especificado en el proyecto presentado, por el periodo establecido en la correspondiente convocatoria y formarlos en los aspectos teóricos y prácticos de las actividades profesionales objeto del programa.
- Aportar a Procesa, en el plazo de un mes desde la notificación del acuerdo de concesión, certificado acreditativo de la normativa laboral aplicable en la misma, adjuntando el calendario laboral y el convenio colectivo aplicable.
- Presentar toda la documentación indicada en las bases, en la forma y plazos previstos en las mismas.
- Someterse a las actuaciones de comprobación que, en relación con el proyecto, efectúe el órgano designado para el seguimiento y control para verificar su realización, así como cualquier otra que le corresponda efectuar, debiendo permitir en todo momento el acceso a sus instalaciones, la obtención de datos y actividades y facilitar la información que le fuese requerida. Asimismo se someterá a la comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competente, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores, de conformidad con el artículo 46 LGS.

h) Comunicar a Procesa la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, procedentes de cualesquiera otras administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, así como las alteraciones de los fines para los que se destina la subvención o de las condiciones que fueron tenidas en cuenta para su otorgamiento. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

i) Facilitar cuanta información le sea requerida por el Tribunal de Cuentas.

j) Justificar ante PROCESA la ejecución de la actividad y su coste, tal como dispone la base 15, como también el cumplimiento de los requisitos y las condiciones que determinan la concesión de la ayuda. A tal efecto podrán solicitarse cuantos documentos justificativos sean necesarios para comprobar la aplicación de la subvención.

k) Identificar convenientemente y hacer constar en cuanta actividad se realice en base a esta subvención, así como en cuanta publicidad se haga de las actividades subvencionadas, la colaboración de PROCESA, la Ciudad Autónoma de Ceuta y el Fondo Social Europeo.

l) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos percibidos, con inclusión de los elementos electrónicos, mientras puedan ser objeto de actuaciones de comprobación y control de tal forma que se mantengan a disposición de Procesa, de la Comisión Europea y del Tribunal de Cuentas Europeo durante al menos un plazo de tres años a partir del 31 de diciembre siguiente a la presentación de las cuentas en las que estén incluidos los gastos de la operación, de conformidad con el artículo 140.1 del Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo. Este plazo se interrumpirá si se inicia un procedimiento judicial, o a petición debidamente justificada de la Comisión Europea.

m) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos en la legislación mercantil, así como cuantos estados contables y registros específicos sean exigidos por el órgano concedente con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control.

n) Llevar una contabilidad separada o código contable separado para los gastos e ingresos vinculados a la subvención, que deberá acreditar en el periodo de justificación, mediante la presentación de las cuentas contables, para aquellos supuestos en los que el empresario no esté obligado a llevar contabilidad, deberá presentar certificado de estar exento y un diario de ingresos y gastos.

ñ) Facilitar a Procesa cuanta información requiera el seguimiento de las ayudas y, en particular, la intervención del Fondo Social Europeo respecto a las ayudas cofinanciadas. En especial, estarán obligadas a facilitar los datos sobre indicadores comunes que aparecen detallados en el anexo I del Reglamento (UE) n.º 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo y los indicadores específicos relativos al COVID-19 puestos a disposición por la Comisión en el documento EGESIF 20-0007-01 de 3 de febrero de 2021.

o) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en la base 20.

p) Cumplir con las obligaciones en materia de protección de datos de carácter personal y seguridad de la información, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional sexta.

q) Cumplir con los requisitos que en materia de igualdad de oportunidades, medio ambiente e innovación social se establezcan en el Reglamento (UE) 1303/2013, el Reglamento (UE) 1304/2013 y cualesquiera otras normas comunitarias o nacionales.

r) Aceptar su inclusión en una lista pública de operaciones, que será objeto de publicación electrónica o por otros medios según lo previsto en el artículo 115.2 y el Anexo XII 1 del Reglamento (UE) 1303/2013 así como en la BDNS.

s) Suministrar los datos de la operación al Organismo Intermedio a través de la Sede Electrónica de PROCESA.

t) Aplicar las medidas antifraude eficaces y proporcionadas al ámbito de su gestión, cumplir la normativa en materia de contratación pública, evitar doble financiación, falsificaciones de documentos, etc, así como proporcionar información sobre la detección de posibles “banderas rojas”, y en especial identificar a los subcontratistas.

En Ceuta, a 26 de septiembre de 2022.

Rodolfo Croce Clavero. P.D.F. La Secretaria General

— o —