

PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

A.- INTRODUCCIÓN

1. **ADR ALPUJARRA-SIERRA NEVADA DE ALMERIA.**
2. **MARCO NORMATIVO**
3. **PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO DE IGUALDAD**
4. **DEFINICIONES**
5. **COMPROMISO DE ADR CON LA IGUALDAD**
6. **ÁMBITO DE APLICACIÓN**
7. **VIGENCIA DEL PROTOCOLO DE IGUALDAD**

B.- ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO DE IGUALDAD

1. **OBJETIVOS GENERALES**
2. **OBJETIVOS ESPECIFICOS**
3. **MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS, INDICADORES, CALENDARIO Y RESPONSABLES**

C.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A. INTRODUCCIÓN

1. DIANOSTICO PREVIO ADR ALPUJARRA-SIERRA NEVADA DE ALMERIA

1.1. Antecedentes

La denominación “Grupo de Desarrollo Rural de la Alpujarra-Sierra Nevada Almeriense (GDR Alpujarra-Sierra Nevada Almeriense) se refiere a la condición que adquiere la Asociación de Desarrollo Rural de la Alpujarra-Sierra Nevada de Almería (ADR Alpujarra-Sierra Nevada de Almería), como entidad colaboradora de la Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía, para la gestión de programas de desarrollo financiados con fondos estructurales europeos y del gobierno autónomo. Se trata, por tanto de la misma organización, considerada en una dimensión específica en el marco del conjunto de su actuación.

Los orígenes del Grupo se remontan a inicios de los años 90, siendo el **Instituto de Fomento de Andalucía (IFA)**, en el año **1989**, después de analizar la realidad económica y social de la Comarca de la Alpujarra, y atendiendo las peticiones de intervención que determinados agentes socio-económicos e institucionales de la misma le realizaron, quien decidió poner en marcha el “**Plan de Actuación de la Alpujarra**” finalizado en el mes de mayo de **1991**.

Ese mismo año, La Comisión Europea lanzó la denominada **Iniciativa Comunitaria LEADER**, cuyo objetivo coincidía plenamente con los objetivos marcados en el Plan de Actuación de la Alpujarra: contribuir al desarrollo de las zonas rurales más deprimidas de Europa. Esta Iniciativa se percibió como una oportunidad de captar fondos para financiar parte de las actuaciones previstas en el Plan y se presentó un proyecto que fue aprobado. Para ejecutar dicho proyecto se constituyó, el día 13 de enero de **1992**, **Iniciativas Líder Alpujarra, S.A. (ILASA)** que bajo la fórmula jurídica de sociedad anónima, fue reconocida como Grupo de Acción Local para la gestión y ejecución de la **Iniciativa Comunitaria LEADER I: ALPUJARRA**, para el período **1992-1994**.

Tras los excelentes resultados obtenidos con la gestión de la Iniciativa Comunitaria LEADER I, Iniciativas Líder Alpujarra, S.A. presentó un nuevo Programa de Desarrollo para beneficiarse de las ayudas contempladas por la Comisión Europea, en su estrategia de trabajo y dentro de las Iniciativas Comunitarias para el **período 1995-1999**, destinadas al Fomento del Desarrollo Rural de Zonas Deprimidas denominada **Iniciativa Comunitaria LEADER II “Medida de Innovación Rural”**.

Para el **Marco Comunitario de Apoyo (2000-2006)**, ante la exigencia comunitaria para poder gestionar los nuevos programas de desarrollo rural, el GDR adopta la forma jurídica de asociación, creándose en el año **2000** la **Asociación para la Promoción Económica y el Desarrollo Rural de la Alpujarra Sierra Nevada (ADR Alpujarra)** con el fin de servir de núcleo de convergencia y representación de las instituciones, asociaciones, entidades y agentes, tanto públicos como privados, individuales o colectivos, interesados en la promoción y desarrollo integral del territorio de actuación.

Para el **Marco Comunitario 2007-2013** con objeto de captar más fondos para el territorio, se acordó la división del grupo, coincidiendo la misma con la división provincial existente, constituyéndose en el año 2007 La Asociación para la Promoción Económica y el Desarrollo Rural de la Alpujarra Sierra Nevada Almería (ADR Alpujarra Sierra Nevada Almería)

Por tanto, esta asociación tiene su origen en el grupo de personas, instituciones y entidades que, en su día formaron la “Asociación para la Promoción Económica y el Desarrollo Rural de la Alpujarra-Sierra Nevada”, de la que son “herederos” en el ámbito territorial de la Alpujarra Sierra Nevada Almeriense y nace con el fin de servir de núcleo de convergencia y representación de las instituciones, asociaciones, entidades y agentes, tanto públicos como privados, individuales o colectivos, interesados en la promoción y desarrollo integral del territorio de actuación, para conseguir entre otros los siguientes objetivos:

- Servir de cauce de participación de desarrollo local y rural.
- Servir a los asociados de centro de recepción y transmisión de información.
- Concesión y gestión de beneficiarios finales de las ayudas públicas.
- Colaborar con las administraciones públicas competentes.
- Organizar, coordinar y potenciar las actividades de entidades sociales.
- Realizar cuantas actividades sean necesarias o resulten conexas con las anteriores y tengan relación con el fin de la Asociación.

Desde el inicio de su actividad, la ADR Alpujarra-Sierra Nevada de Almería ha ejecutado distintos programas e iniciativas, gestionando directamente los correspondientes fondos, tanto europeos como nacionales, regionales y subregionales. También ha actuado como entidad colaboradora de otras entidades para el desarrollo de actuaciones en su territorio.

Destacamos los siguientes:

Programas de Desarrollo Rural	Iniciativas Comunitarias del Fondo Social Europeo
<ul style="list-style-type: none"> - Medida 19 (2013-2023) - LIDER-A (2007-2013) - PRODER-A (2000-2006) - LEADER+ (2000-2006) - LEADER II (1994-1999) - LEADER (1992-1994) 	<ul style="list-style-type: none"> - I.C. YOUTHSTART (Proyecto Agua) - I.C. ADAPT (Proyecto Tierra) - I.C. NOW (Proyecto Aire) - I.C. EQUAL
Procesos participativos que ha liderado	
<ul style="list-style-type: none"> - Plan Estratégico de la Comarca de la Alpujarra- Sierra Nevada - NERA Alpujarra-Sierra Nevada Almeriense - Proceso participativo para la elaboración de EDL Alpujarra Sierra Nevada Almeriense <p>“seguimos haciendo futuro”</p>	
Redes y Proyectos de cooperación nacionales y transnacionales	
<ul style="list-style-type: none"> - ARA (Asociación para el Desarrollo Rural de Andalucía) - REDR (Red Española de Desarrollo Rural) - Asociación Tierra (1997) - Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de Desarrollo Rural - Participación de la Juventud en las actuaciones de Desarrollo Rural - Calidad turística: <ul style="list-style-type: none"> • CETS (Carta Europea de Turismo Sostenible) • Marca de Calidad territorial de Andalucía -Calidad de productos agroalimentarios: <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Tierra • Vinos Meridionales 	<ul style="list-style-type: none"> - Artesanía: <ul style="list-style-type: none"> • GEOART -Cooperación: <ul style="list-style-type: none"> - Columela - El Patrimonio de tu territorio Camino Mozárabe de Santiago - Museos Naturales - Proyecto de cooperación Interterritorial de dinamización de la Carta Europea de Turismo Sostenible. -Acciones Conjuntas: <ul style="list-style-type: none"> • El Patrimonio Troglodítico • Thermaland: Desarrollo Potencial Termal • Espacios mineros degradados • Geodiversidad ¿una solución para un desarrollo sostenible? • Balnearios de Andalucía y Desarrollo Rural • Red de espacios de vuelo libre de Andalucía • Creando Identidad Local a través de la gestión ambiental, los municipios y la Sostenibilidad rural

- Mujer rural
- Juventud rural

1.2. La asociación ADR Alpujarra Sierra Nevada Almeriense

La Asociación tiene como ámbito genérico de actuación el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, centrandó su actividad en los municipios que componen la comarca natural de la Alpujarra-Sierra Nevada en la provincia de Almería, siendo los siguientes: Abla, Alboloduy, Abruçena, Alcolea, Alhabia, Alhama de Almería, Alicún, Almócita, Alsodux, Bayárcal, Beires, Bentarique, Berja, Canjáyar, Dalías, Enix, Felix, Fiñana, Fondón, Huécija, Íllar, Instinción, Las Tres Villas, Laujar de Andarax, Nacimiento, Ohanes, Padules, Paterna del Río, RágoI, Santa Cruz de Marchena, Santa Fe de Mondújar y Terque.

Pertenecen a la Asociación personas físicas y jurídicas con presencia en el ámbito territorial como son las Administraciones públicas locales, así como las entidades privadas vinculadas al desarrollo del territorio, las asociaciones de mujeres y jóvenes, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.

*** LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y DECISIÓN**

Cuando hablamos de los órganos de representación y decisión del GDR Alpujarra-Sierra Nevada Almeriense nos referimos, por extensión, a los que la ADR Alpujarra-Sierra Nevada de Almería recoge en sus propios estatutos,

La Asamblea

Es el órgano supremo del GDR. Está formada por todos los miembros asociados y representa los intereses socioeconómicos públicos y privados del territorio. En la Asamblea están presentes actualmente , entre otros los siguientes miembros: la Diputación Provincial de Almería, Ayuntamiento de la comarca, agrupaciones municipales, Asociaciones profesionales Agrarias, Cooperativas Agrarias, Cooperativas no agrarias, Asociaciones Empresariales, asociaciones de mujeres y confederación, asociaciones juveniles y otras entidades privadas

Entre **las funciones de la Asamblea**, que recogen los Estatutos de la ADR, destacamos las siguientes:

- Aprobar, en su caso, la gestión de la Junta Directiva.
- Examinar y aprobar las cuentas anuales.
- Comprar o vender bienes inmuebles y disponer sobre su situación registral, así como la constitución sobre los mismos de derechos reales de garantía.
- Elección de la Junta Directiva.
- Ratificación de la suspensión definitiva de la condición de socio.
- Modificación de los Estatutos Sociales.
- Disolución y liquidación de la Asociación

En cuanto al **funcionamiento interno de la Asamblea**, los Estatutos de la ADR recogen, entre otras, las siguientes cuestiones:

- La Asamblea se reúne con carácter ordinario al menos una vez al año, para la aprobación de cuentas y presupuestos, y con carácter extraordinario siempre que sea necesario, a requerimiento de la Junta Directiva, de la Presidencia o cuando lo solicite un número de miembros de la Asociación que represente, más del 30% del total de los votos de la Asamblea.
- La Asamblea adopta sus acuerdos por mayoría simple de los votos presentes o representados.
- El Secretario levanta acta sucinta que se incorporará al Libro correspondiente que se firmará por el Presidente y el Secretario

La Junta Directiva

La Junta Directiva es el órgano de gestión, designado y facultado por la Asamblea para la ejecución de los programas, proyectos, acciones, etc. cuyo objetivo es el desarrollo socioeconómico del territorio y la mejora de las condiciones de vida de sus habitantes.

Los miembros de la Junta Directiva son elegidos por la Asamblea en sesión extraordinaria mediante votación universal y secreta de los asociados. El mandato de la Junta Directiva será de cuatro años, renovándose en su totalidad al cumplir el citado periodo. Todos los cargos podrán ser reelegidos sin limitación.

La Junta Directiva es el órgano ejecutivo, rector y gestor de la Asociación, debiendo rendir cuentas de su actuación ante la Asamblea General. La representación de las Entidades Públicas ni la de ningún grupo de interés concreto será más del 49 % de los derechos de voto en la toma de decisiones

Los miembros de la Junta Directiva, deberán ostentar la cualidad de socio, excepto el Secretario que podrá no serlo, en cuyo caso intervendrá con voz pero sin voto, elegirán entre sí a los cargos directivos, excepto el Presidente que será elegido por la Asamblea General, siendo en la actualidad un socio quien ostenta el cargo de secretario.

Entre las **funciones específicas de la Junta Directiva**, que recogen los Estatutos de la ADR, destacamos las siguientes:

- a) Cumplir y hacer cumplir los Estatutos y acuerdos que adopten los órganos de representación y gestión.
- b) Someter a la Asamblea General los presupuestos para su aprobación y rendir cuentas anuales de su gestión.
- c) Proponer a la Asamblea General la inversión en fondos sociales.
- d) Nombrar responsables de áreas o programas específicos, creando, si fuera preciso, comisiones o equipos técnicos y delegando en ellos facultades concretas o encomendar tareas específicas cuando las necesidades lo aconsejen..
- e) Recaudar, distribuir y administrar los fondos de la Asociación.
- f) Resolver sobre la admisión de nuevos socios.
- g) Ejercer las facultades disciplinarias.
- h) Dirigir y gestionar los programas que la Asociación desarrolle, tanto a iniciativa propia como por su carácter de entidad delegada o convenida de alguna administración pública, así como la ejecución y seguimiento de los Programas de Desarrollo Rural y de los planes que lo desarrollen con metodología Leader, y en particular, la concesión de las subvenciones al desarrollo rural, pesquero
- i) Acordar la cuantía de las aportaciones periódicas y su forma de pago.
- j) Fijar Orden del Día de la Asamblea General.
- k) Dotarse de las estructuras técnicas o administrativas que considere.
- l) Solicitud de declaración de utilidad pública.
- m) Cuantas deriven de las Leyes o los Estatutos y, en general, cuantas facultades no estén reservadas por aquellas o por estos a otros órganos sociales.

Las funciones que corresponden a cada uno de los cargos de la Junta Directiva se recogen en los Estatutos de la Asociación.

En cuanto al **funcionamiento interno de la Junta Directiva**, los Estatutos de la ADR recogen, entre otras, las siguientes cuestiones:

- La Junta Directiva podrá reunirse cuantas veces fuere necesario, y en cualquier caso, cuando sea convocada por el Presidente, el Vicepresidente en funciones de Presidente, o por solicitud al Presidente de cinco de sus miembros al menos.
- Los acuerdos de la Junta Directiva se toman por mayoría simple. En caso de empate, el voto de la Presidencia será de calidad.
- La Junta Directiva quedará válidamente constituida, en primera convocatoria, cuando concurren a ella, presentes o representados, más de la mitad de sus componentes, y en segunda, cualquiera que sea el número de ellos, en todo caso, con asistencia del Presidente y Secretario o personas en quienes deleguen.
- La segunda convocatoria se celebrará válidamente media hora después de la prevista para la primera
- La Junta Directiva podrá crear Comisiones Técnicas que darán cuenta de sus actividades a la Junta Directiva, sin perjuicio de que ésta deba informar posteriormente a la Asamblea.

Estando compuesta actualmente por las siguientes entidades:

Cargo	Empresa	Representante
Presidente	Ayuntamiento de Abrucena	D. Ismael Gil Salmerón
Vicepresidente	Diputación Provincial de Almería	D ^a . Matilde Díaz Díaz
Secretaria	Ayuntamiento de Berja	D ^a Maria Luisa Cruz Escudero
Tesorero	Asociación Cultural Abuxarra	D. Adolfo García de Viana Cárdenas
Vocales	Ayuntamiento de Abla	D. Felix Ortiz Águila
	Ayuntamiento de Almócita	D. Francisco García García
	Ayuntamiento de Padules	D. Antonio Gutiérrez Romero
	Ayuntamiento de Santa Fe de Mondújar	D ^a Trinidad Góngora Escámez
	Consortio Estación Recreativa Puerto Ragua	D. Jacinto Navarro Fernández
	ASAJA	D ^a Adoración Blanque Pérez
	Asociación de Mujeres el Cabañil Ragol	D ^a M ^a Carmen Montoya Morales
	Asociación Mujeres en Igualdad de la Alpujarra Almeriense	D ^a . Sonia Guil Soriano
	Asociación de Mujeres Piedra Alta	D ^a Ana Vanesa Navarro Lao
	Asociación Juvenil EUQRET	D. Luis Javier Cortes Martínez
	Bionatura Alpujarra, S.C.A	D. Antonio Roberto Belmonte Tristán
	Provi Agrícola, S.L.	D. Juan José Ramírez Andrés
	Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos	D. Roque García Simón

El Equipo Técnico

Además de los órganos estatutariamente fijados, el GDR Alpujarra Sierra Nevada Almeriense cuenta con un equipo técnico, con el objeto de cubrir con el mismo la organización de carácter técnico de la Asociación.

El Equipo Técnico es el encargado de desarrollar las actuaciones necesarias para la ejecución material de la EDL atendiendo a las siguientes condiciones generales:

- Está constituido por personal contratado.
- Depende jerárquica y funcionalmente de la Junta Directiva.
- La responsabilidad del funcionamiento y de los resultados de su actuación recae en la Gerencia, que asume también las funciones de interlocución con la Junta Directiva.
- Su actuación obedece siempre a criterios técnicos objetivos.
- Las personas que integran el Equipo Técnico del GDR Alpujarra Sierra Nevada Almeriense cuentan con capacidad y experiencia en desarrollo rural y en dinamización social, además de amplio conocimiento del territorio que constituye el ámbito de actuación del GDR.

El Equipo Técnico del GDR Alpujarra-Sierra Nevada Almeriense está formado actualmente por 4 personas, 4 mujeres (100%), ostentando una de ellas la Gerencia.

La Gerencia	Dependencia jerárquica
<p>Cualificación</p> <p>Titulación universitaria superior</p> <p>Experiencia acreditada en funciones de Gerencia del GDR</p> <p>Conocimiento del territorio y de los agentes socioeconómicos</p> <p>Funciones</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dirección y coordinación del Equipo Técnico – Gestión de los recursos humanos – Interlocución entre la Junta Directiva y el Equipo Técnico – Asistencia a las reuniones de la Junta Directiva, con voz pero sin voto – Interlocución entre el Equipo Técnico y los agentes y 	<p>Junta Directiva</p>

<p>organismos implicados en el desarrollo local</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dinamización del territorio Gestión y correcta administración de la EDL 	
<p>Personal Técnico</p>	<p>Dependencia jerárquica</p>
<p>Cualificación</p> <p>Titulación universitaria superior o de grado medio</p> <p>Experiencia acreditada en la ejecución técnica de programas de desarrollo</p> <p>Conocimiento del territorio y de los agentes socioeconómicos</p> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dinamización del territorio, bajo la supervisión de la Gerencia - Apoyo a la gestión de los proyectos y operaciones de la EDL - Asesoramiento y acompañamiento a las personas promotoras durante todo el proceso de diseño e implementación de los proyectos u operaciones - Seguimiento de los proyectos u operaciones, con el objetivo de recoger las experiencias y controlar el mantenimiento de obligaciones y compromisos 	<p>Gerencia</p>
<p>Personal Administrativo</p>	<p>Dependencia jerárquica</p>
<p>Cualificaciones:</p> <p>Ciclo formativo de grado superior</p> <p>Experiencia acreditada en tareas administrativas en el marco del desarrollo rural</p> <p>Conocimiento del territorio y de los agentes socioeconómicos</p> <p>Funciones:</p> <p>Gestión de las tareas administrativas de apoyo a la gerencia y al personal técnico: correspondencia, registro, bases de datos, correspondencia y convocatorias, gestiones bancarias, nóminas y seguros sociales, etc.</p>	<p>Gerencia</p>

2. MARCO NORMATIVO

2.1 .Ámbito internacional

2.1.1 Marco normativo Naciones Unidas

Los principales instrumentos de Naciones Unidas relacionados con la igualdad y el desarrollo sostenible del medio rural son los siguientes: La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW), el Derecho al Desarrollo, la Declaración de Río, la Declaración de Ginebra sobre las Mujeres Rurales, y la Plataforma de Acción de Beijing. A continuación se describen las principales aportaciones de cada uno.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW)²², adoptada por las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España el 16 de diciembre de 1983, hace referencia explícita a la situación de las mujeres rurales en el artículo 14, que reconoce el importante papel que desempeñan. También exige a los Estados partes que tomen las medidas oportunas para garantizar, en condiciones de igualdad, la participación de las Mujeres en los procesos de desarrollo rural a todos los niveles, además de mejorar su acceso a los sistemas de seguridad social, financiación, servicios sanitarios, educación y empleo. El artículo 18 de la Convención establece la obligación, de cada Estado, de realizar un informe periódico sobre los avances conseguidos en materia de igualdad, que recoja las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan sido adoptadas para hacer efectivas las disposiciones de la Convención²³.

La resolución 41/128 de Naciones Unidas relativa al Derecho al Desarrollo²⁴ (1986) reconoce que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo es una prerrogativa tanto de los Estados como de los individuos que los componen. El Derecho al Desarrollo forma parte de la Tercera Generación de los Derechos Humanos, también conocidos como Derechos de la Solidaridad o de los Pueblos.

La Declaración de Río aprobada en el marco de “La Cumbre Mundial sobre la Tierra” (1992) incorpora el término “desarrollo sostenible”, que define como el proceso que logra satisfacer las necesidades actuales de los seres humanos sin comprometer los recursos y oportunidades de las generaciones futuras. Asimismo, reconoce el papel fundamental que las mujeres desempeñan en el desarrollo y en la ordenación del medio ambiente, considerando imprescindible su plena participación.

La Declaración de Ginebra sobre las Mujeres Rurales (1992) contempla entre sus objetivos principales la formulación de políticas dirigidas a la mejora de la calidad de vida de las mujeres rurales, que incluyan una mejora de la salud, educación, empleo y que reduzcan su carga de trabajo doméstico no remunerado.

La Plataforma de Acción de Beijing (1995), aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, aborda la situación de las mujeres en 12 esferas de especial preocupación²⁵ y establece dos estrategias fundamentales para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, la transversalidad de género –o mainstreaming-, y el empoderamiento. La celebración del “Día Internacional de las Mujeres Rurales” el 15 de Octubre tiene su origen en esta Conferencia.

- *Los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Agenda 2030*



Son 17 los objetivos de desarrollo sostenible(ODS) y 169 metas. El EI ODS5 trata de forma específica la igualdad de género : «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas »,„Se compone de cinco metas:

- Mitigar y reducir la violencia de género,incluida la violencia doméstica.
- Promover que la protección social y los paquetes de estímulo económico sirvan al las mujeres y las niñas.
- Fomentar que las personas apoyen y practiquen el reparto equitativo del trabajo de cuidados.
- Promover que las mujeres y las niñas lideren y participen en la planificación y la toma de decisiones de la respuesta a la COVID-19.
- Garantizar que los datos y mecanismos de coordinación incluyan la perspectiva de género.

2.1.2 Marco Normativo europeo

En 1999, con el fin de destacar su importancia, el Consejo Europeo consideró oportuno recoger en una Carta los derechos fundamentales vigentes en la UE. La Carta se convirtió en jurídica vinculante en la UE con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, en diciembre de 2009, ya ahora tiene la misma validez jurídica que los tratados de la UE.

El Título III de la Carta se dedica a la igualdad, y en se desarrolla este principio en: igualdad ante la ley, no discriminación, diversidad cultural, religiosa y lingüística; igualdad entre mujeres y hombres; derechos del niño, derechos de las personas mayores e integración de las personas discapacitadas.

El Art.8 del Título II del TFUE indica En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

El art 19 del TFUE abre la posibilidad a los EEMM, de adoptar legislación para luchar contra todas las formas de discriminación, también por razones de sexo

En el art 157 del TFUE aborda el Principio de la Igualdad de retribución entre hombres y mujeres como uno de los objetivos de la Unión Europea.

Entre las Acciones más recientes de la UE en el ámbito de la Igualdad entre hombres y mujeres destacamos las siguientes:

- En 2006, el PE y el Consejo constituyeron el **Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)**: contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión.

- **La Carta de la Mujer (2010) y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019**, que recogía como objetivos el Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral; la reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones; la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; la lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas; la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo

- **El marco financiero plurianual (MFP 2014 -2020) y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía»**: Promoción de la no discriminación y la igualdad

- **El Plan de Acción en materia de género 2016-2020.** Necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas



El **44%** de los europeos considera que el cometido más importante de una mujer es cuidar su hogar y su familia.



El **43%** cree que el cometido más importante de un hombre es ganar dinero.

- **Comunicación: Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025** : La estrategia se aplicará utilizando la interseccionalidad (la combinación del género con otras identidades o características personales y la forma en que estas intersecciones originan situaciones de discriminación singulares) y se centra en 6 objetivos : *Poner fin a la violencia de género y combatir los estereotipos de género; prosperar en una economía con igualdad de género, colmando las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha de las pensiones entre hombres y mujeres y equilibrar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales ; lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones y en la política; Integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE; acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la UE; Abordar la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en todo el mundo.*



La diferencia entre la tasa de empleo de mujeres y hombres en la UE es del **11,6%**.



Solo el **55,3%** de las mujeres nacidas fuera de la UE tiene un empleo, frente al **69,7%** de las nacidas en la Unión.

Solo el **16%** de las mujeres gitanas ocupan un empleo remunerado en la UE.



El **10%** de los trabajadores de la construcción y el **25%** de los de la agricultura, la silvicultura, la pesca y el transporte son **mujeres**, mientras que el **25%** de los trabajadores del sector educativo y el **20%** de aquellos dedicados a actividades sociales y sanitarias son **hombres**.

- **Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025(GAPIII)**: el objetivo: acelerar los avances en el empoderamiento de las mujeres y las niñas ,y salvaguardar los logros conseguidos.



15,7% de brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE.



30,1% de brecha pensional entre hombres y mujeres en la UE.

2.2 **Ámbito Nacional**

Constitución Española 1978:

- Art. 9.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”
- Art. 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”
- Art. 35: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre ,para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el Desarrollo sostenible del medio rural

2.3 Ámbito andaluz

Estatuto de Autonomía de Andalucía.

- Art. 10.2. Objetivos basicos de la Comunidad Autonoma: La Comunidad Autonoma propiciara la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporacion de aquella en la vida social, superando cualquier discriminacion laboral, cultural, economica, politica o social.
- Art. 15. Igualdad de genero: Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ambitos

*Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género

***Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:**

- Art. 3: “La transversalidad el instrumento para integrar la perspectiva de genero.”
- Art. 5: “Los poderes publicos potenciaran que la perspectiva de la igualdad de genero este presente en la elaboracion, ejecucion y seguimiento de las disposiciones normativas” esto se hace a traves de las “Evaluaciones de impacto de genero “
- Art. 64 : Elaboracion del Informe Periodico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres:

Planes de Igualdad de Género en ejecución a nivel andaluz :

- Desarrollo del Plan Estrategico para la igualdad de mujeres y hombres: (2021 -2027)
- Desarrollo de Planes de igualdad en las empresas privadas → Subvenciones a traves de la Orden de 5 de octubre de 2020.
- Contratacion Publica (impulsado por Acuerdo de 18 de octubre de 2016 del Consejo de Gobierno): Inclusion de clausulas sociales en los pliegos de las licitaciones

Igualdad de género en el medio rural.

En la planificación del PDR 2014-2020, en concreto en la medida M19 (Apoyo al Desarrollo Local del LEADER), apuesta por continuar con el proceso de cambio cultural de roles y estereotipos sexistas, y mejorar aquellos aspectos que no hayan sido todo lo satisfactorios que cabía esperar.

En el diseño de las Estrategias de Desarrollo Local Leader, se ha garantizado la participación de las mujeres en todas sus fases, lo que ha supuesto una participación de 7.214 mujeres, un 45,6 % de

las personas consultadas. En cada Estrategia de Desarrollo Local Leader se ha incorporado un criterio de priorización de las necesidades detectadas y un objetivo vinculados con la igualdad de género.

En el diseño del plan de acción, al menos el 20% del presupuesto de la estrategia debe ir destinado a actuaciones con impacto de género.

Se ha instado a los GDR a la formulación de medidas de igualdad en su funcionamiento, entre ellas deben existir las que contribuyan a la paridad en las Juntas Directivas y a la interacción del Grupo de Desarrollo Rural con otras entidades de Igualdad de Género de su territorio en la búsqueda de sinergias y efectos multiplicadores de las intervenciones.

Se ha creado la Red de Mujeres Rurales y Urbanas: espacio común de interacción de las organizaciones de mujeres de zonas rurales y de ciudad, generando sinergias, a fin de equilibrar los flujos de información entre todas para consensuar un Plan de Acción.

En desarrollo el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía - Horizonte 2027 (Acuerdo de 21 de diciembre de 2020 del Consejo de Gobierno)

Así mismo, a finales de 2020, se presentó ante el Parlamento de Andalucía, el Anteproyecto de Ley del Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar de Andalucía, aun en tramitación.

3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO DE IGUALDAD

El protocolo de Igualdad de ADR Alpujarra- Sierra Nevada se fundamenta en un conjunto de medidas y acciones que se regiran por las siguientes principios:

a) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres : supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil

b) La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa: que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; y que dicha retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

c) Principio de igualdad de oportunidad entre hombre y mujeres:

El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones ,así como en las candidaturas a la selección para cubrir dichos órganos. La selección del personal trabajador en ADR Alpujarra-Sierra Nevada también se regira por los mismos principios de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El protocolo de igualdad es un compromiso de la asociación que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación, a través de un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas y con representación de todas las personas que forman parte de la asociación, en su condición de personal trabajador o miembro asociado.

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, entre otras, 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 y protección de las víctimas de violencia de género. Las características que rigen el protocolo son las siguientes :

- Esta diseñado para todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la asociación, parte social y conjunto de la plantilla).
- 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.

4.- DEFINICIONES

El presente protocolo contiene una serie de objetivos , acompañado de medidas , acciones y un plan de seguimiento cuyo objetivo es dar cumplimiento a la estrategia de Igualdad que desde ADR Alpujarra-Sierra Nevada quiere llevarse a cabo en las distintas áreas susceptibles de análisis y mejora que forman parte de la estructura de trabajo de ADR :

- Acoso y discriminación
- Acceso y selección
- contratación
- Formación y Desarrollo profesional
- Comunicación
- Salud Laboral
- Protección de víctimas violencia de género
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Retribución.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan las definiciones contenidas en la Ley orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

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

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

c) Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

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

d) Discriminación directa e indirecta.

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

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

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

e) Acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad de género.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007). El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Constituye acoso por orientación sexual, toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Constituye acoso por identidad de género, cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

f) Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

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

g) Discriminación por embarazo o maternidad.

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

h) Indemnización frente a represalias.

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

i) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

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

j) Acciones positivas

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

k) Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

l) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

m) Corresponsabilidad

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

5. COMPROMISO DE ADR ALPUJARRA.SIERRA NEVADA CON LA IGUALDAD.

Desde ADR Alpujarra – Sierra Nevada se viene trabajando en materia de Igualdad en los diferentes marcos de ayudas comunitarias desde sus inicios de constitución a la actualidad , tal y como expusimos en el principio de este documento.

La Estrategia de Desarrollo Local Participativo de la zona Rural Leader Alpujarra-Sierra Nevada almeriense que ha regido todo el periodo de programación actual 2014-2020, contempla la transversalidad de género en todos los aspectos de desarrollo de la misma. La igualdad de género entre hombres y mujeres se incorpora como un objetivo transversal en cada una de las acciones del Plan de acción y se destina el 20 % del presupuesto total asignado al marco de ayudas. De igual modo se incluyen en cada uno de los epígrafes un análisis de la contribución de la perspectiva de género así como un epígrafe o capítulo específico dentro del documento EDL, que ayude al seguimiento y evaluación de la EDL a través de indicadores. La creación de la Comisión de género y Juventud de ADR

Alpujarra-sierra Nevada de Almería y la Comisión de evaluación y seguimiento se articula como el instrumento de control y verificación del cumplimiento de los objetivos transversales, en este caso el objetivo de Igualdad de Género.

Durante el diseño de la EDL ha sido fundamental la participación en materia de igualdad, que gracias a la realización del análisis del Cuestionario de Mapa Social ha arrojado información plasmada en las matrices DAFO, que una vez agrupadas en necesidades fueron priorizadas de forma participativa y reflejada en los objetivos operativos validados durante el encuentro. En todos los procesos han participado entidades de la comarca relacionadas con el apoyo a la igualdad entre hombres y mujeres, contando con una destacable participación de Asociaciones de mujeres, asociación de mujeres empresarias, y representantes de las Áreas de Igualdad de los Ayuntamientos, etc.

Fruto de este trabajo de diagnóstico previo, se obtuvieron 9 objetivos operativos que a su vez dan respuesta a los objetivos específicos de la EDL y al objetivo transversal de Igualdad de Género en el medio rural

Objetivos relacionados directamente con la igualdad de género del área temática "Igualdad de Género en el Medio Rural"	
O.6.1	Incentivar el Empleo, la cultura emprendedora y la innovación atendiendo a medidas de conciliación familiar.
O.6.2	Mejorar el nivel formativo, la capacitación empresarial y cualificación profesional de las mujeres ligadas a nuevos yacimientos de empleo o sectores emergente
O.6.3	Fomentar la autonomía personal, el asociacionismo y la participación ciudadana activa de las mujeres
O.6.4	Impulsar Acciones de formación, información y sensibilización en igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género
O.6.5	Apoyar la creación de equipamientos y servicios básicos en los municipios que permitan a la mujer conciliar su vida laboral, social y familiar
O.6.6	Propiciar con las Administraciones públicas la creación de Planes de Atención a víctimas de violencia de género y la creación de Escuelas de familias
O.6.7	Favorecer la visibilidad de la aportación femenina al desarrollo rural
O.6.8	Favorecer la evaluación del nivel de las desigualdades y la aplicación de medidas de

	erradicación de las mismas
0.6.9	Fijar la población y frenar el despoblamiento a través de medidas que favorezcan los servicios a la población
Objetivos relacionados directamente con la igualdad de género otras aéreas temáticas	
O.1.1.6	Apoyar la formación empresarial, la cualificación y capacitación profesional en el sector agrícola, ganadero, y agroindustrial, con especial atención a jóvenes y mujeres.
O.1.2.3	Promocionar el trabajo social para mujeres y jóvenes
O.7.6	Impulsar Acciones de formación, información y sensibilización en igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género

Lógicamente los resultados esperados de la ejecución de la EDL en relación con la igualdad de género, son los que se derivan directamente del cumplimiento también de los siguientes **objetivos específicos**:

- OE.7. Sensibilizar en relación a la igualdad entre hombres y mujeres. Todas las acciones de sensibilización y dinamización buscarán afrontar de modo innovador esta necesidad, todavía no cubierta a pesar de los esfuerzos reiterados en programas de programación plurianuales anteriores.

- OE8.Visibilizar la presencia de la mujer en la comarca. Tan importante como la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es visibilizar el papel de las mujeres de la comarca en el tejido productivo de la comarca. En este sentido, este objetivo pretende enfatizar la participación de la mujer en las decisiones que afecten al tejido productivo comarcal

En relación con el papel a desempeñar por los distintos niveles de acción, la atribución del grado de participación en los distintos proyectos (de implicación o intervención) que se establecen en el funcionamiento de ADR Alpujarra-Sierra Nevada , obedece a los siguientes criterios:

– Los órganos de decisión del GDR (la Asamblea y la Junta Directiva), tienen un papel de implicación en todos los proyectos, en primer lugar por estar constituidos por mujeres y hombres y por entidades públicas y privadas que representan a la población de la comarca, pero también, en el caso de la Junta Directiva por ser la responsable de la ejecución de la estrategia y de la aprobación de los proyectos incluidos en la misma, atendiendo a los criterios de selección entre los que se encuentran aquellos que consideran la igualdad entre hombres y mujeres.

Además la Junta Directiva velará por la igualdad entre hombres y mujeres y será la encargada de aprobar las actuaciones de sensibilización y formación diseñadas por la Comisión de Género y Juventud, pudiendo participar en las mismas las asociaciones de mujeres y de jóvenes.

- La EDL, como marco general en el que se integran los proyectos, tiene un papel indudable implicación en cada uno de ellos, que puede llegar a considerarse de intervención si nos atenemos al impacto que se pretende de la ejecución de la estrategia en su conjunto, destinada a facilitar avances reales en relación con la igualdad de género y a consolidar la “conciencia de género” en la población y los agentes sociales y económicos de la comarca.

- El Equipo Técnico del GDR, tiene un papel indudable de implicación en la totalidad de los proyectos, actuando como dinamizador de la estrategia, de la población comarcal y de los agentes públicos y privados del territorio, además de por su cometido de asesoramiento y acompañamiento en la materialización de los proyectos.

Por otro lado, el equipo técnico atenderá en la valoración de los proyectos a los criterios de selección que contribuyen a una discriminación positiva directa son los siguientes:

CS1. Empleo. Se discrimina positivamente en base a la creación o mantenimiento de empleo femenino

CS3. Consideración de objetivos transversales-sociocondicionalidad. Se discrimina positivamente si se aborda este objetivo transversal

Igualmente el equipo técnico atenderá en la valoración de los proyectos a los criterios de selección que contribuyen de manera indirecta la Igualdad entre Hombres y mujeres y que son los siguientes:

CS8. Grado de cooperación de la promoción. Discriminación positiva en base al tercer elemento que arma el criterio

Además, el Equipo Técnico tendrá un papel de intervención en aquellos proyectos en los que el promotor es el GDR como los proyectos de cooperación los cuales contribuyen de forma directa a la Igualdad de Género mediante los criterios de selección para los proyectos de cooperación

- Otras entidades de la comarca tendrán grados de participación diferentes en función del tipo de proyectos, siendo de intervención en aquellos en los que actúen como promotores o actores directos de las actuaciones, o de implicación cuando participen o colaboren en su desarrollo o cuando sean sus destinatarios.

6. AMBITO DE APLICACIÓN

Este PROTOCOLO de Igualdad es de aplicación a todas las actuaciones del ámbito territorial de ADR Alpujarra-Sierra Nevada y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, las personas socias de la entidad y los órganos de dirección de la asociación.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos proyectos o programas que el Grupo de desarrollo rural pueda gestionar durante la vigencia del presente Protocolo en el ámbito territorial de la zona rural Leader Alpujarra-Sierra nevada de Almería.

7. VIGENCIA DEL PROTOCOLO DE IGUALDAD

Para alcanzar los objetivos de este protocolo, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro distinto con el consenso y representación de las partes implicadas.

B. ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO DE IGUALDAD

La realización del protocolo de Igualdad de ADR Alpujarra – Sierra Nevada tiene como objetivo mejorar y dar continuidad a los aspectos relacionados con la Igualdad de Género que venían implementándose en la asociación y que ahora se centran en los aspectos internos de su funcionamiento y gestión a nivel laboral para complementar las acciones desarrolladas.

1.- OBJETIVOS GENERALES

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (“LO 3/2007”), el principal objetivo del Protocolo de Igualdad de ADR Alpujarra-Sierra Nevada de Almería es ***garantizar en el ámbito de la asociación la igualdad de acceso, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad y la equipotencia, asegurando un entorno de trabajo libre de cualquier discriminación.*** En cumplimiento de este objetivo general, el Protocolo prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, formación y Desarrollo Profesional, Comunicación, Salud Laboral, Conciliación y Retribución, en consonancia con los principios éticos y estatutos de la asociación.

En este sentido, por parte de la asociación debe ser rechazado cualquier tipo de discriminación. No obstante, es importante señalar que “diferencia” y “discriminación” no son sinónimos en el contexto que nos ocupa y que no toda diferencia está desprovista de justificación, pudiendo estar incluso ligada a factores internos o elementos externos a la asociación, vinculados a la propia trayectoria de las personas empleadas y a las opciones personales.

En definitiva, ADR Alpujarra-Sierra Nevada de Almería apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial. Con el cumplimiento del objetivo general pretendemos alcanzar la Igualdad de género en el funcionamiento de nuestra asociación de Desarrollo Rural.

2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A estos efectos, los objetivos específicos de cada una de las áreas de actuación del funcionamiento interno de la asociación, son los siguientes:

✓ ACOSO Y DISCRIMINACION POR RAZÓN DE SEXO

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas. En este sentido la herramienta de medida se basa en el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la empresa Asociación para la Promoción Económica y el Desarrollo Rural de la Alpujarra Sierra Nevada de Almería aprobado el 25/05/2022.

✓ ACCESO Y SELECCIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la asociación, bien como empleados o empleadas, bien como asociados, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en los órganos de dirección a fin de equilibrar y respetar la paridad representativa mínima (60/40) que establece la LO 3/2007.

✓ CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de acceso, igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de la contratación pública del personal laboral de la asociación en las distintas áreas y grupos profesionales.

✓ **FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de género. Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

✓ **COMUNICACIÓN**

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla. Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y eliminación de roles y estereotipos de género en imágenes, documentos, actas, redes sociales, soportes, páginas web, etc. que ADR Alpujarra-Sierra Nevada utiliza como recursos de comunicación o información.

✓ **SALUD LABORAL**

Garantizar la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales adecuando las necesidades especiales de las mujeres a las condiciones de su puesto de trabajo.

✓ **PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

✓ **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de ADR Alpujarra-Sierra Nevada de Almería en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

✓ **RETRIBUCIÓN**

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la asociación y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

✓ DIFUSIÓN Y COMPROMISO

Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la asociación con el protocolo de Igualdad de género.

3. MEDIDAS Y ACCIONES

La siguiente tabla recoge las medidas acordadas por áreas y objetivos (GENERAL Y ESPECIFICOS), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, Responsable/s de verificación de cumplimiento de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida

3. 1. ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

3 11 Entorno laboral libre de acoso			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Implementar un protocolo de acoso que establezca medidas de prevención y actuación frente al acoso	Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la empresa Asociación para la Promoción Económica y el Desarrollo Rural de la Alpujarra Sierra Nevada de Almería	Junta Directiva	Vigencia del plan

3. 2. ACCESO Y SELECCIÓN

3. 2.1 La igualdad de trato y oportunidades, en los procedimientos de selección para el acceso a LA ASOCIACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Revisar procedimientos y metodologías de selección y contratación, respetando criterios de igualdad de trato y oportunidades	Bases de la convocatoria de empleo que elabore la ADR Alpujarra	Presidente	Convocatoria de selección
Emplear “el curriculum ciego” para seleccionar a las personas que vayan a ocupar los puestos de trabajo que se han considerado idóneos para la selección. El curriculum ciego carecerá de foto y de referencias personales, tales como la edad, sexo, nombre y nacionalidad.	Modelo a establecer en bases de la convocatoria	Presidente	Vigencia del protocolo

3.2. Asegurar el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la asociación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Dar prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en los órganos de dirección a fin de equilibrar y respetar la paridad representativa mínima (60/40) que establece la LO 3/2007	Electores a miembros de Junta directiva	Presidente	Vigencia del protocolo

3.3. CONTRATACIÓN

3.3.1 Medidas de apoyo a la conciliación de las personas empleadas

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Ofrecer la posibilidad de organización del trabajo con la aplicación de medidas de flexibilidad interna que permita respetar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas contratadas.	Condiciones laborales para los trabajadores/as de ADR Alpujarra Sierra Nevada Almería	Presidencia / Gerencia	Vigencia de la contratación

3.3.2. Igualdad de trato y acceso a la contratación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
En los casos de contratación de personas con discapacidad procurar el equilibrio entre hombres y mujeres, y en este sentido, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la contratación de personas con discapacidad del sexo menos representado.	Número de contrataciones de personas con discapacidad desagregado por sexo	Presidencia / Junta Directiva	Vigencia del protocolo

3.4. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

3.4.1 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Informar a la plantilla de las formaciones disponibles y garantizar que la información llega a toda la plantilla.	Plan de Formación Anual	Presidencia / Gerencia	Vigencia del Programa de ayuda
Facilitar la formación y la participación en los cursos destinados a reciclaje profesional y mejora de empleo de las personas trabajadoras	Plan de Formación Anual	Presidencia / Gerencia	Vigencia del Programa de ayuda

3.4.2 Facilitar el acceso formativo en Igualdad a las personas de los órganos de decisión y a las personas trabajadoras de la asociación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Formar en materia de Igualdad a las personas trabajadoras de la asociación así como a los miembros de los órganos de decisión de la asociación	Cursos de Igualdad	Presidencia / Gerencia	Vigencia del Programa de ayuda
Incluir en la formación de Igualdad el módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Modulo específico de acoso	Junta Directiva/ Presidencia / Gerencia	Vigencia del Programa de ayuda y Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la empresa Asociación para

		la Promoción Económica y el Desarrollo Rural de la Alpujarra Sierra Nevada de Almería
--	--	---

3.5.COMUNICACIÓN

3.5.1. Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Garantizar el lenguaje e imágenes inclusivos y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones internas Y externos (FACEBOOK, , correo electrónico, web)	Redes sociales y correo electrónico webemai	Todos usuarios	Durante la vigencia del Plan
Realizar acciones específicas, entre otras, los días 8 de marzo, 15 de octubre y 25 de noviembre, que sean difundidas a través de los medios de comunicación de ADR	Acciones realizadas.	Comunicación interna yexterna	Durante la vigencia del Plan

3.5.2. Establecer canales de información sobre la igualdad de género

Difundir mensajes en materia de igualdad de Género en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la visibilización y sensibilización de los proyectos promovidos por mujeres o con impacto de género del territorio	Publicación de noticias e informes	plantilla	Durante la vigencia del Plan
---	------------------------------------	-----------	------------------------------

Dar difusión y publicidad en los canales de comunicación del compromiso de ADR Alpujarra -Sierra Nevada con la igualdad de Género	Publicación del protocolo	plantilla	Durante la vigencia del Plan
---	---------------------------	-----------	------------------------------

3.6. SALUD LABORAL

3.6.1. Cubrir las necesidades específicas de los trabajadores/as en materia de seguridad laboral

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Garantizar la adecuación de las condiciones y tiempo de trabajo en caso de dolencia, enfermedad, embarazo y lactancia y, si no fuese posible, activar el cambio a un puesto exento de riesgos	Informes de Reconocimientos médicos	Junta directiva	Vigencia del plan
Garantizar la seguridad laboral con la práctica de reconocimiento medico	Visita anual al reconocimiento medico	Junta directiva	Vigencia del plan

3.7. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.7.1. Prevención laboral de víctimas

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
---------	-------------	-------------	--------------------

Estudiar los casos en los que, aún sin tener la legal condición de víctima de violencia de género, existan indicios que hagan conveniente la preventiva adopción de medidas de carácter laboral y cualesquiera otras que se apliquen a las víctimas	Informes, demandas, indicios	Junta directiva	Vigencia del plan
Facilitar a las víctimas la adaptación de su jornada y la libre elección del periodo vacacional	Informe	Junta directiva	Vigencia del plan
No computar como faltas de asistencia, ni a los efectos disciplinarios ni a los de la posible extinción del contrato por causas objetivas, las ausencias debidas a la necesidad de efectuar los trámites en juzgados, comisaría, servicios asistenciales, médicos o psicológicos, tanto de la víctima como de sus hijos/as menores	Justificantes de trámites , citas o informes	Junta directiva	Vigencia del plan

3.8.CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

3.8.1 Realizar las acciones y promover medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Potenciar el uso de los medios tecnológicos que faciliten la flexibilidad para la conciliación familiar y personal con la jornada laboral (teletrabajo).	Cumplimiento Plan de trabajo establecido	Junta directiva	Vigencia del plan
Establecer licencias retribuidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de ADR Alpujarra	Condiciones laborales para los trabajadores/as de ADR Alpujarra Sierra Nevada Almería	Junta directiva	Vigencia del plan

3.9.RETRIBUCION SALARIALES

3.9.1. Garantizar la equidad salarial

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Garantizar el mantenimiento de medidas necesarias dentro de la estructura salarial para asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor, en los distintos grupos profesionales	Categorización salarial	Junta directiva	Vigencia del plan

C. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar sobre la elaboración del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo. En el caso de empresas de menos de 250 trabajadores, los planes de igualdad no son obligatorios, por lo que será el protocolo de Igualdad, el documento que se implemente.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Protocolo de Igualdad de la asociación ADR Alpujarra- Sierra Neva de Almería, permitirá conocer el desarrollo del Protocolo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de 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 conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Protocolo la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Protocolo formarán parte integral de la evaluación.

2. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se creará una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Protocolo, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Protocolo de Igualdad de ADR Alpujarra-Sierra Nevada de Almería. Dicha Comisión se constituirá antes de finalizar el año 2023.

2.1. Composición

La Comisión de Seguimiento del Protocolo de Igualdad será paritaria y estará compuesta por representantes de la Junta Directiva y representantes de los trabajadores firmantes del mismo. El número de firmantes será el siguiente :

Por la parte de los trabajadores, la persona que ocupa la gerencia como responsable del equipo de trabajo

Por la parte de la Junta Directiva de la Asociación:

- La persona que ocupe la Presidencia de la Asociación.
- La persona que ocupe la Secretaría de la Asociación.
- Un/a representante de una Entidad Local (elegida entre las Entidades Locales que formen parte de la Junta Directiva).
- Un/a representante de una Entidad Asociativa (elegida entre las Asociaciones que formen parte de la Junta Directiva).
- Un/a representante de una Empresa (elegida entre las Empresas que formen parte de la Junta Directiva).

Cada una de las partes mencionadas tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesoría, siempre que forme parte de la plantilla o de la Asociación, asimismo, podrán designar sustitutos para el caso de imposibilidad de asistencia de los titulares. La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará antes de la constitución de dicha Comisión, que deberá realizarse antes del 31 de diciembre de 2023.

2.2. Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Protocolo.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la asociación, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para el asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzaran los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

2.3. Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Protocolo de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Protocolo de Igualdad.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

2.4. Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Protocolo.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre la asociación y los trabajadores para ajustar el protocolo a cambios y necesidades.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Protocolo ha tenido desde su implemetación.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Protocolo
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

2.5. Evaluación

Teniendo en cuenta la vigencia del Protocolo, se realizará una evaluación anual del mismo desde la entrada en vigor del Protocolo y otra evaluación final, un mes antes de la finalización de su vigencia. En dichas evaluaciones se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Protocolo de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Protocolo de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Protocolo.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Protocolo atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la asociación.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la asociación, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

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

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes firmantes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en

función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

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 o se propiciará sesiones online si la temática a tratar lo permite, Aportar la información estadística desagregada por sexo establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.