



I PLAN DE IGUALDAD DE AGRIMUSA SERVICIOS MUNICIPALES.



AGRIMUSA
SERVICIOS MUNICIPALES

[Handwritten signature]
CCOO ex.

[Handwritten signature]
CCOO EXTR.

[Handwritten signature]
CCOO EXTR.

[Handwritten signature]
U.G.T

Contenido

1. PRESENTACIÓN.
2. INFORMACIÓN BÁSICA Y COMPROMISO DE LA EMPRESA.
3. PARTES SUSCRIPTORAS Y CONSTITUCIÓN.
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.
5. INFORME DE DIAGNÓSTICO
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
7. MEDIDAS DE IGUALDAD
8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO
9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. PRESENTACIÓN.

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 I 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 I Plan de Igualdad de AGRIMUSA, se ha basado en el trabajo cooperativo de los miembros de la Comisión Negociadora, y en la negociación previa. De este modo, 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.

El Plan de Igualdad de AGRIMUSA, ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible, siendo un plan que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres 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.

En materia de igualdad, nuestra legislación ha ido adaptándose progresivamente. Sin embargo, todo ello adquiere mayor relevancia con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres**.

Respecto al ámbito laboral, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras, recoge la no discriminación en las relaciones laborales, así como las condiciones de remuneración, especialmente tratándose de trabajos donde se realizan las mismas funciones.

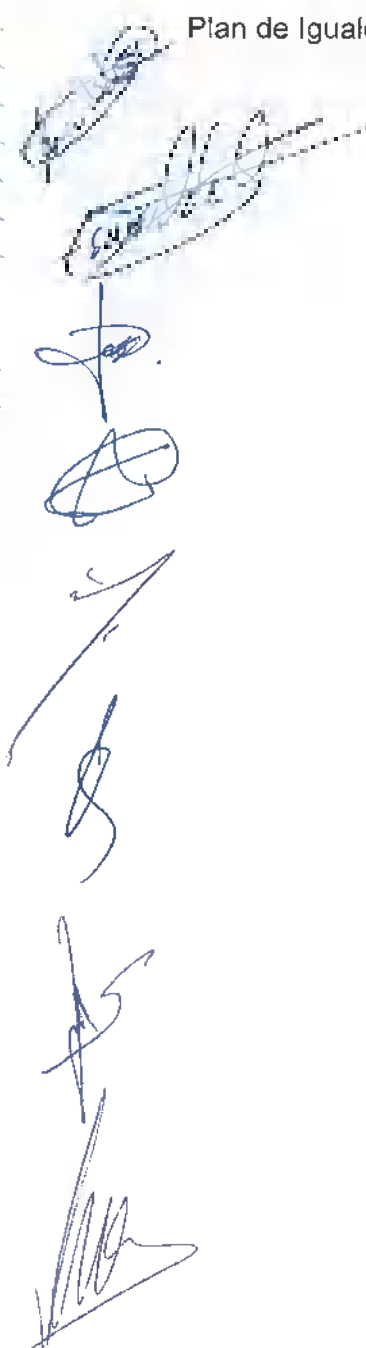
En este sentido, también en el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incorporó la obligación de las empresas de contar con un Plan de Igualdad a partir de la superación del umbral de 50 personas trabajadoras en la plantilla.

Por último y, como normativa más novedosa en esta materia, en el año 2020, se aprobaron dos reales decretos fundamentales. De un lado, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que modifica, además, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo.

De otro lado, se aprueba el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, siguiendo la misma línea e introduciendo la autoridad retributiva como una pieza clave y esencial del diagnóstico del Plan de

Igualdad, con el fin de garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales por razón de sexo que pudiese existir.

En base a toda la normativa y manifestado en los párrafos anteriores, el presente I Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la empresa de AGRIMUSA.



2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA.

DATOS DE LA EMPRESA

Razón Social	AGRIMUSA S. A. U
NIF	A06015002
Domicilio Social	Polígono Industrial San Isidro, Calle Valdeparmas número 6 de Don Benito (Badajoz)
Forma jurídica	Sociedad Anónima
ACTIVIDAD	
Sector de actividad	Actividades de jardinería.
CNAE	8130

- *Descripción de la actividad:*

Agrícola Municipal, realiza las actividades de higiene urbana, conservación de parques y jardines, limpieza de edificios y colegios públicos y mantenimiento de los caminos públicos rurales.

AGRIMUSA, fue creada en 1980, con el fin de explotar las fincas rústicas municipales, no obstante, con el paso del tiempo, la finca agrícola municipal fue transformándose en polígono industrial y la empresa comenzó a realizar distintos servicios por encargo del Ayuntamiento de Don Benito. Así, en 1998, se inician la diversificación de tareas, comenzando con el mantenimiento y conservación de parques, jardines y zonas verdes de la ciudad y otros núcleos urbanos dentro del término Municipal, el mantenimiento de caminos rurales y la higiene urbana (limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos).

Actualmente, como medio propio del Ayuntamiento, tiene las siguientes encomiendas:

1. Recogida de residuos sólidos urbanos.
2. Limpieza viaria.
3. Mantenimiento de parques y jardines.
4. Mantenimiento e Instalaciones de cementerio municipal.
5. Mantenimiento y limpieza de Granja educativa.
6. Mantenimiento de caminos públicos

7. Mantenimiento de instalaciones deportivas municipales.
8. Servicio de pintura en instalaciones municipales.
9. Mantenimiento y limpieza de solares.
10. Limpieza de colegios públicos.
11. Limpieza de edificios públicos.
12. Limpieza y cuidado en finca municipal "Doña Blanca".
13. Limpieza del entorno del albergue de "La Serrezuela".
14. Limpieza del entorno de la villa romana de "La Majona".

AGRIMUSA, dentro de estas encomiendas, se ocupa de la limpieza y mantenimiento de las fincas públicas de recreo: finca "Doña Blanca", Vía verde a Villanueva, parque periurbano "Adolfo Suarez", área recreativa de "El Palmeral", área recreativa "Isla del Guadiana" ...

AGRIMUSA continúa con la función para la que fue creada, ocupándose de la gestión y explotación de las fincas municipales:

- o Finca "**La Serrezuela**", con una superficie de 317 Ha, tiene aprovechamiento ganadero con ovejas de raza merina. Toda la superficie se destina a pasto para el ganado. Dispone de ... Ha forestales, gestionadas directamente por el servicio de de la Junta de Extremadura.
- o Finca "**La Sierrecilla**". 87 Ha de regadío, actualmente en ella se están realizando los trabajos para la plantación de olivar en cultivo superintensivo.
- o Diversas parcelas en la zona de concentración parcelaria de Arroyo del Campo, de secano. Se explotan para complementar la alimentación del ganado ovino.

3. PARTES SUSCRIPTORAS Y ACTA DE CONSTITUCIÓN.

La primera fase del I Plan de Igualdad, consiste en el compromiso por parte de la Dirección siguiendo lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En primera instancia, la empresa ha mostrado mediante un comunicado con fecha de 1 de junio de 2021, el compromiso con relación a los aspectos en igualdad como:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de empresa y particularmente en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión en la negociación colectiva.

Cuando hablamos del compromiso adoptado por la empresa con la igualdad, hacemos referencia a la concienciación, sensibilización y compromiso de la dirección de AGRIMUSA con la igualdad de oportunidades.

El 7 de junio de 2021, se llevó a cabo la Constitución de la Comisión Negociadora, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

La composición es paritaria entre la empresa y la representación legal de trabajadores y trabajadoras, y ambos cuentan con la asesoría de personas expertas en la materia, con voz, pero sin voto.

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

1. Representación de la empresa:

Nombre y apellidos	Cargo
D. José Antonio Díaz Garrido	Consejero delegado.
D. José María Hidalgo González	Técnico de Administración.
D ^a Manuela Martín- Romo Ruiz	Oficial Administrativo.

2. Representación de la plantilla.

Nombre y apellidos	Cargo
D ^a Esmeralda Quintana García	Representante sindical de CCOO.
D. José Antonio Paredes Monzón	Representante de CCOO.
D ^a Ana Belén Quintana García	Representante de CCOO.

Posteriormente, el 25 de octubre de 2021, se recogió por unanimidad en acta de reunión, la incorporación de dos nuevos miembros a la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de AGRIMUSA.

Por una parte, en representación de la plantilla, **D. Miguel Ángel Ortiz Lama**, representante de UGT.

Y, por otra parte, en representación de la mercantil, **D. Tomas Lozano Capilla**.

De este modo, han estado presente en el resto de reuniones, con su respectivo asesor/a externo/a de UGT.

El I Plan de Igualdad de AGRIMUSA, se ha pactado con la totalidad de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Los miembros de la Comisión, han negociado de buena fe, con vistas a la consecución de acuerdos. El resultado de la negociación se ha reflejado por escrito y firmado mediante actas de las reuniones mantenidas.

La Comisión Negociadora, así como la Comisión de Seguimiento, vela y velará siempre por la transparencia y equidad en la selección y contratación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, así como por el uso corresponsable de la vida laboral, personal y familiar, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la violencia de género y la inclusión y sensibilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

Funciones de la Comisión Negociadora:

Las partes negociadoras, en su Reglamento de Funcionamiento, aprobaron que asumirían las siguientes funciones:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados de diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para realizar el seguimiento y evaluación del cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, garantizando el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y no discriminación en AGRÍCOLA MUNICIPAL.
- Proponer mejoras en las actuaciones de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, tanto específicas como transversales.
- Detectar necesidades no cubiertas en el Plan de Igualdad y/o medidas que sean susceptibles de ser incorporadas en sucesivos planes de igualdad.
- Servir de órgano informativo y de asesoramiento en materia de igualdad a la plantilla y a la empresa.
- Establecer y arbitrar un procedimiento específico de denuncia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como la elaboración del protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Modificar y adecuar el presente reglamento.
- Cuantas otras funciones que la Comisión se atribuya por consenso o le sean atribuidas, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en AGRIMUSA.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

➤ Ámbito personal.

El I Plan de Igualdad de Agrimusa, está diseñado para el conjunto de personas trabajadoras de la empresa, es decir, es de aplicación a la totalidad de la plantilla.

➤ Ámbito territorial.

El I Plan de Igualdad de Agrimusa, afecta al centro de trabajo con el que cuenta la empresa.

➤ Ámbito temporal.

El Plan de Igualdad entrará en vigor una vez se proceda a su registro ante la Autoridad laboral competente, en base a lo establecido legalmente y al proceso facilitado, en este caso, por la Comunidad Autónoma de Extremadura para tal efecto.

Asimismo, contará con una vigencia máxima de 4 años, respetando con lo previsto en el artículo 9 del RD 901/2020.

En cualquier caso, si hubiera algún cambio normativo o alguna modificación en las circunstancias de la empresa, la Comisión de Seguimiento y evaluación se reunirá para adoptar las decisiones o acuerdos pertinentes e incorporados al Plan de Igualdad, de acuerdo con la normativa vigente, siguiendo el proceso legalmente establecido.

5. INFORME DE DIAGNÓSTICO

1. Metodología.
2. Análisis cuantitativo de la plantilla.
3. Estructura de la representación legal de los trabajadores.
4. Distribución de la plantilla desagregada por edad según sexo, tipo de relación laboral, antigüedad y modificación de condiciones.
5. Análisis de igualdad por materias:
 - 5.1. Proceso de selección y contratación.
 - 5.2. Formación.
 - 5.3. Promoción profesional.
 - 5.4. Auditoría salarial entre hombres y mujeres y registro retributivo.
 - 5.5. Condiciones de trabajo.
 - 5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (conciliación).
 - 5.7. Infrarrepresentación femenina.
 - 5.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - 5.9. Violencia de género.
 - 5.10. Comunicación inclusiva y sensibilización.
 - 5.11. Salud laboral con perspectiva de género.
 - 5.12. Otras materias de análisis. Cuestionario de la plantilla.

1. METODOLOGÍA

Los planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley de Igualdad).

El objetivo del diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, analizando diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afectan a toda la plantilla.

Para la elaboración del presente informe se han tomado como punto de partida modelos de cuestionarios ya existentes, previos a la publicación de la Guía Práctica por parte del Instituto de las Mujeres, siendo complementados posteriormente por ésta.

Además, para la recogida de información se ha utilizado un cuestionario que ha sido seleccionado por los miembros de la Comisión del I Plan de Igualdad de AGRIMUSA y cumplimentado por parte de la Plantilla.

Los datos recogidos se refieren al ejercicio 2020. La información y los datos han sido recabados por la parte de la empresa, proporcionados por el departamento de administración, de forma ordenada a través de tablas de Excel recogiendo los datos proporcionados por los trabajadores, y respetando en todo caso las obligaciones que establece la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El diagnóstico supone la recogida de información sobre el personal de AGRIMUSA, teniendo en cuenta sus características desagregadas por sexo, provocando el debate entre las personas que conforman la Comisión Negociadora, realizando un análisis de género, reconociendo los aspectos en los que se producen las desigualdades y proponiendo alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de igualdad de oportunidades.

2. ANALISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de igualdad.

El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico ha sido conocer el nivel de igualdad de oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

El proceso de Diagnóstico de Igualdad dentro de AGRIMUSA, se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para averiguar cuántas mujeres y hombres hay, en qué grupo profesional y en qué condiciones laborales se encuentran.

Posteriormente, se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, sobre qué personas son las que promocionan, cómo son los procesos de formación, cómo son los procesos de selección cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral) entre otros muchos temas abordados.

En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación con el principio de igualdad entre mujeres y hombres empleados en la empresa.

Los datos utilizados para la realización del Informe de Diagnostico se corresponde con la situación de AGRIMUSA, en el periodo entre el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020.

En el año de referencia, el total de la plantilla asciende a 197 personas, de las cuales, 78 son mujeres y 119 son hombres, es decir, un 40% mujeres y un 60% hombres. Por lo tanto, se refleja una distribución equilibrada en cuanto a paridad del sexo, todo ello, según la Ley Orgánica 3/2007, donde a los efectos, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo, no superen el 60%, ni sean menos del 40%.

3. ESTRUCTURA DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

En cuanto a la Representación de los Trabajadores/as de AGRIMUSA, lo componen un total de 4 personas, 2 mujeres, y 2 hombres.

4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DESAGREGADA POR EDAD SEGÚN SEXO, ANTIGÜEDAD Y TIPOS DE CONTRATOS

➤ Distribución de la plantilla según edad.

Durante el año 2020, la plantilla estuvo formada por 197 personas, de las cuales, 78 son mujeres y 119 hombres.

Como hemos dicho anteriormente, se refleja una distribución paritaria en cuanto al sexo, según la Ley Orgánica 3/2007, donde a los efectos, se entiende composición equilibrada cuando las personas de cada sexo, no superen el 60% ni menos del 40%.

En cuanto a las edades, se ha podido observar, que la mayoría de las mujeres que forman parte de la plantilla de AGRIMUSA, aun estando presente en todos los rangos de edad, se encuentran mayoritariamente entre los 51 y 60 años, al igual que los hombres, siendo esta franja la más común en la empresa.

La distribución de la plantilla por edad es la siguiente:

- 30 años o menos.
- Entre 31 y 40 años.
- Entre 41 y 50 años.
- Entre 51 y 60 años.
- Más de 61 años.

En conclusión, podemos apreciar que, en AGRÍCOLA MUNICIPAL, la plantilla en general es adulta, comprendida entre los 41 y más de 61 años.

➤ Distribución de la plantilla según la antigüedad.

En primer lugar, es importante añadir que la empresa cuenta con más de 40 años de antigüedad.

La tabla la cual nos ha mostrado los datos, es un indicador, mediante la cual, hemos podido graduar la permanencia en la empresa. Tras el análisis del presente apartado, hay que tener en consideración las siguientes apreciaciones:

- Rango de más de 10 años en la empresa: de los 197 trabajadores y trabajadoras que forman parte de la plantilla, el 28% tienen una permanencia superior a 10 años. Con respecto a la anterior antigüedad, el 9,64% corresponde a mujeres y el 18,27% hombres.
- En todos los rangos de antigüedad de la tabla, el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres, excepto en el nivel de menos de 6 meses de antigüedad, no obstante, la diferencia es mínima, puesto que el 53,49% corresponde a las mujeres y el 46,51% a los hombres. Asimismo, este rango es el segundo más común en AGRIMUSA.
- La tercera antigüedad más común dentro de la empresa, corresponde a la permanencia de 3 a 5 años. De esta manera, un 6,59% de las mujeres de la plantilla tienen una antigüedad de entre 3 a 5 años y un 9,64% los hombres.

➤ Distribución de la plantilla según el tipo de contrato.

Los tipos de contrato existentes en AGRIMUSA son : indefinido a tiempo completo, indefinido a tiempo parcial, contrato temporal a tiempo completo y contrato temporal a tiempo parcial.

En el año 2020, el contrato más común y habitual en AGRIMUSA es el contrato indefinido a tiempo completo con un 42,13% de los cuales, el 26,51% son mujeres y el 72,49% hombres.

El segundo contrato con más personal en la empresa es el contrato temporal a tiempo completo, con un 36,04% de la plantilla. Del mismo, forman parte el 25,35% de las mujeres y el 74,65% son hombres.

Finalmente, en el año 2020, no hubo en la empresa contratos formativos, de sustitución ni de aprendizaje.

5. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS.

En la realización del informe de diagnóstico, se han analizado las áreas y materias que a continuación, pasamos a detallar a lo largo del presente apartado. Todas ellas nos han proporcionado un mayor conocimiento del funcionamiento y situación de la empresa.

Además, el análisis realizado, permite a AGRIMUSA prepararse para futuros cambios y dar respuesta a las necesidades del personal desde el punto de la integración de la igualdad, confeccionando el presente I Plan de Igualdad, en virtud de los resultados obtenidos.

5.1. Proceso de selección y contratación.

El primer apartado del informe de diagnóstico, aborda los procesos y procedimientos relativos a la selección del personal con el objetivo de identificar aquellos aspectos de la política de gestión del personal que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres en los diferentes departamentos y puestos de trabajo de AGRIMUSA.

➤ Número de ofertas por puesto de trabajo y candidaturas presentadas en el año 2020.

En el año 2020 se han realizado 12 ofertas por puesto de trabajo y un total de 93 candidaturas presentadas. De las mismas, el 62,36% han sido de mujeres y el 37,34 de hombres.

Con respecto al número de ofertas por puestos de trabajo y candidaturas presentadas en el año 2020, hemos podido apreciar que:

En primer lugar, en los puestos de trabajo de conserje/a, fontanero/a, vigilante/a y conductor/a camión no se han recibido candidaturas de mujeres, aún utilizando un lenguaje inclusivo en las ofertas.

En segundo lugar, no se han recibido candidaturas de hombres en los puestos de trabajo de limpiador/a y taquillero/a.

En tercer lugar, en las ofertas de puestos de trabajo de peón/a servicios y peón/a cementerio se han recibido el mismo número de candidaturas de hombres y de mujeres.








En cuarto y último lugar, se han recibido más candidaturas de mujeres en el puesto de trabajo de peón/a barrendero/a y limpiador/a colegios.

Finalmente, de forma global, hemos podido apreciar que el porcentaje de candidaturas femeninas es mayor en puestos feminizados, sin embargo, al ser AGRIMUSA una empresa pública, no se recogen currículum, ya que las ofertas se realizan a través de la oferta pública de empleo y, por lo tanto, se realiza la solicitud al servicio público, bolsa de trabajo o convocatoria de concurso oposición.



✚ *Proceso de selección y contratación en puestos masculinizados.*

En el año 2020, hubo 7 procesos de selección en puestos de trabajo masculinizados:

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- **Proceso 1: Conserje/a mantenedora/a de instalaciones deportivas** (20/06/2020).
 - Total de candidaturas recibidas: 3 hombres.
 - Total personas contratadas: 1 hombre.
 - **Proceso 2: Fontanero/a** (29/06/2020).
 - Total de candidaturas recibidas: 0.
 - Total personas contratadas: 0
 - **Proceso 3: Peón/a servicios múltiples** (01/09/2020).
 - Total de candidaturas recibidas: 3 mujeres y 3 hombres.
 - Total personas contratadas: 2 mujeres y 2 hombres.
 - **Proceso 4: Vigilante/a guarda de fina** (29/01/2020).
 - Total de candidaturas recibidas: 5 hombres.
 - Total personas contratadas: 1 hombre.
 - **Proceso 5: Peón/a barrendero/a** (26/06/2020).
 - Total de candidaturas recibidas: 8 mujeres y 6 hombres.
 - Total personas contratadas: 7 mujeres y 4 hombres.
 - **Proceso 6: Conductor/a camión** (29/06/2020).
 - Total de candidaturas recibidas: 5 hombres.
 - Total personas contratadas: 1 hombre.
 - **Proceso 7: Peón/a cementerio** (15/07/2020).
 - Total de candidaturas recibidas: 6 mujeres y 6 hombres.
 - Total personas contratadas: 1 mujer y 1 hombre.

✚ *Proceso de selección y contratación en puestos feminizados.*

En el año 2020, hubo 5 procesos de selección en procesos de selección y contratación en puestos feminizados:

- **Proceso 1: Limpiador/a.** (09/01/2020).
 - Total candidaturas recibidas: 11 mujeres.
 - Total personas contratadas: 2 mujeres.
- **Proceso 2: Taquillero/a.** (14/06/2020)
 - Total candidaturas recibidas: 4 mujeres.
 - Total personas contratadas: 1 mujer.
- **Proceso 3: Taquillero/a** (26/06/2020)
 - Total candidaturas recibidas: 4 mujeres.
 - Total de personas contratadas: 2 mujeres
- **Proceso 4: Limpiador/a colegios.** (21/08/2020)
 - Total candidaturas recibidas: 10 mujeres.
 - Total personas contratadas: 1 mujer.
- **Proceso 5: Limpiador/a colegios.** (03/09/2020).
 - Total candidaturas recibidas: 12 mujeres y 1 hombre.
 - Total personas contratadas: 3 mujeres.

En los procesos de selección y contratación, es la dirección, el departamento de RRHH, los encargados de cada departamento y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, quienes llevan a cabo la selección del personal, teniendo en cuenta los criterios de igualdad, mérito y capacidad, procurando, que el equipo de personas encargadas de la selección sea mixto.

No todas las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre hombres y mujeres, únicamente aquellos que forman parte de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad.

Tal y como se muestra en los datos de diagnóstico, en el proceso de selección se realizan las siguientes pruebas:

- Entrevista personal.
- Test psicotécnico dependiendo de la responsabilidad del puesto de trabajo.
- Prueba práctica.
- Test de conocimientos.

En las pruebas de selección, cuando se lleva a cabo la entrevista (por igual para ambos sexos), los datos arrojados en la misma son de carácter confidencial, por lo tanto, puede ser pertinente conocer determinados aspectos de la vida familiar del candidato/a, siempre que preste su consentimiento.

En términos generales, llegan un 62,36% de candidaturas de mujeres y un 37,64% de hombre, no obstante, ambos superan con la misma facilidad el proceso de selección, ajustándose ambos a las condiciones laborales que ofrece la empresa.

Por último, los canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo se realizan mayoritariamente a través de los servicios públicos de empleo (SEPE), creación de bolsa de trabajo para las diferentes categorías o procesos de selección mediante concurso/oposición.

Las ofertas de empleo utilizan imágenes y lenguaje no sexista.

5.2. Formación.

En el presente apartado, se ha realizado la recogida de datos desagregados relativos al periodo de personas que han recibido formación por áreas/y o departamentos en el último año, diferenciando también del tipo de curso (contenido) de las acciones formativas, horario de formación, lugar, número de personas participantes en planes de desarrollo profesional.

En el año 2020, han recibido formación de especialización técnica 2 mujeres y 1 hombre, fuera del lugar del trabajo y en jornada laboral.

En años anteriores, la plantilla de AGRIMUSA ha realizado más formación, no obstante, en el año 2020 (periodo de referencia) es más baja como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, ya que, en el año 2021, se han realizado más formaciones como, por ejemplo: aplicador fitosanitario (básico y cualificado), manejo de pluma, plataforma elevadora, curso CAD, curso informático...

Con respecto a la formación sobre igualdad entre hombres y mujeres, la plantilla que ha recibido formación al respecto, son aquellos que pertenecen a la Comisión Negociadora del presente I Plan de Igualdad. No obstante, al realizar un informe de resultados sobre el cuestionario realizado por los trabajadores y trabajadoras de

AGRIMUSA, el 74% abogan por realizar cualquier formación sobre igualdad (medida incluida en el calendario de medidas).

Con el curso realizado por la Comisión Negociadora de AGRIMUSA de "Igualdad de género en la empresa: Planes de Igualdad" se ha dado a conocer las obligaciones establecidas en 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.

Los objetivos del curso realizado son:

- Conocer las razones para elaborar un plan de igualdad.
- Identificar las distintas fases de elaboración del Plan de Igualdad.
- Profundizar en el distintivo "Igualdad en la empresa".
- Acercar al alumno a la normativa reguladora en igualdad.
- Conocer el marco jurídico en el ámbito internacional, europeo y nacional.
- Comprender las principales novedades y actualizaciones legislativas en materia de igualdad.

5.3. Promoción profesional.

✦ Promoción por niveles.

En el último año, los ascensos en virtud del nivel de responsabilidad han surgido en el nivel intermedio (una mujer) y en el nivel operario (un hombre).

✦ Promoción por departamentos.

Con respecto a los departamentos de AGRIMUSA, en el último año podemos apreciar que en el departamento de limpieza viaria se ha realizado el ascenso de un hombre, y en el departamento de limpieza de edificios una mujer.

No obstante, en AGRIMUSA, durante el periodo de referencia, y actualmente, no existe en la empresa promoción interna, no hay una metodología establecida para seguir el desarrollo profesional. Se estará a lo que se negocie en un futuro y nuevo convenio.

5.4. Registro retributivo y Auditoría salarial entre hombres y mujeres.

La elaboración del informe de diagnóstico, nos ha permitido identificar las posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres y materia retributiva. Para ello, ha sido necesario disponer de información desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la empresa. A tal efecto, han sido fuentes de información para el análisis, los siguientes:

- Datos extraídos de la Herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo.
- Datos extraídos del programa de gestión.
- Informe de valor de puestos de trabajo.
- Informe de resultados de Auditoría Retributiva, realizada de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre.

El contenido de la Auditoría Retributiva, está determinado en el artículo 8 del RD 902/2020. Asimismo, AGRIMUSA, ha utilizado la herramienta española para la igualdad retributiva, acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, elaborada de manera conjunta con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, y el Instituto de Mujeres del Ministerio de Igualdad.

A la visa de las diferencias salariales obtenidas tras efectuar el informe de auditoría, se aporta por la empresa, a fin de dar debido cumplimiento al artículo 28 del Estatuto de los trabajadores, las justificaciones del origen de las mismas. El informe fue aprobado por los integrantes de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de AGRIMUSA con fecha 4 de febrero de 2022, concluye el mismo, que, tras la exposición de las justificaciones oportunas, la comisión ha podido apreciar que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Las diferencias del año 2020, se encuentran en los siguientes departamentos y puestos de trabajo:

- o Departamento jardinería:
 - Gerente Tec. Grad. (*desviación a favor del hombre*)
 - Peón/a especialista. (*desviación a favor del hombre*).
- o Departamento limpieza de edificios:
 - Peón/a especialista. (*desviación a favor de la mujer*)
- o Departamento limpieza viaria.
 - Peón/a especialista (*desviación a favor de la mujer*)

A partir de la información obtenida, se adjunta en el depósito y registro del I Plan de Igualdad de AGRIMUSA, el informe de auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo, aprobado por los integrantes de la comisión negociadora.

5.5. Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo, pueden definirse como el conjunto de obligaciones y derechos que regulan las relaciones de trabajo.

El artículo 46.2 del RLOI, en consecuencia, con el artículo 7.1 e) del Real Decreto 2020 del 13 de octubre, establece como punto obligado en el diagnóstico.

Mediante el presente apartado, la empresa AGRIMUSA, ha recopilado la información en la fase de diagnóstico necesaria para medir y evaluar, las condiciones de trabajo del personal de la empresa, entre ellos:

- ✓ Tipo de contrato.
- ✓ Conversión de contratos temporales a contratación indefinida.
- ✓ Jornada y tipo de jornada.
- ✓ Distribución de la plantilla por horas semanales.
- ✓ Distribución por turnos.
- ✓ Horas extras y complementarias.
- ✓ Bajas médicas y faltas de asistencias.
- ✓ Modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- ✓ Movilidad funcional.
- ✓ Movilidad geográfica.
- ✓ Suspensión del contrato.
- ✓ Extinción del contrato.

En AGRIMUSA, la jornada laboral diaria es de 7 horas, y semanal 35 horas de trabajo efectivo con carácter general, cuando sea a jornada completa o proporcional a la misma cuando lo sea a jornada parcial.

Los horarios por servicios en virtud del Convenio Colectivo de AGRIMUSA son:

- o Mantenimiento y conservación de jardines: de lunes a viernes de 07:30 a 14:30, desde el 1 de octubre al 1 de abril; y de 07:00 a 14:00 el resto del año.
- Servicios de emergencia: se establecerá una patrulla de guardia, que estará a disposición durante las tardes y fines de semana.

o Limpieza viaria:

- Horario de mañana: de 07:00 a 13:00 de lunes a viernes y de 7:00 a 12:00 sábados, domingos y festivos, entre el 1 de octubre y el 1 de abril, adelantándose 1/2 hora el resto del año (de 06:30 a 12:30 de lunes a viernes y de 06:30 a 11:30 sábados, domingos y festivos).

Horario de tarde: de 14:00 a 20:00 de lunes a viernes y de 14:00 a 19:00 los sábados, entre el 1 de octubre y el 1 de mayo, adelantándose 1/2 hora el resto del año.

Horarios especiales: se establecen como especiales los días de mercadillo (lunes), en que se hará jornada partida, para limpieza del entorno donde se celebra, entre las 15:00 y las 18:00. Asimismo, se consideran horarios especiales la limpieza tras la celebración de eventos, estableciendo la programación acorde a la necesidad en cada caso.

- Cruce de D*
- o Limpieza viaria nocturna: los operarios del servicio de limpieza viaria adelantarán el inicio de la jornada en determinadas épocas, con el fin de cubrir las necesidades del momento, principalmente en el uso de barredoras en los polígonos, máquinas de baldeo, días de fiestas y ferias, determinados eventos (cabalgatas)...Este servicio se prestará por personal voluntario, salvo que no se cubran las necesidades, estableciéndose un turno rotatorio.

o Recogida de residuos:

- Recogida nocturna: los operarios de recogida nocturna (conductores y peones) tendrán su jornada desde las 23 h del día anterior a las 4,30 h del día siguiente, entre el 1 de octubre y el 1 de abril, retrasándose 1 hora el resto del año. Los domingos iniciarán la jornada a las 5:00, al igual que durante la Semana Santa, con el fin de no entorpecer los eventos que tengan lugar en la ciudad, así como navidad, feria y días festivos.
- Recogida diurna: el servicio de recogida de contenedores (incluido extrarradio) tendrá una jornada de 5:00 a 11:00, de lunes a domingo.

- o Mantenimiento de contenedores: el servicio de mantenimiento de contenedores soterrados y fosos tiene una jornada de 07:00 a 13:00 de lunes a viernes y de 7:00 a 12:00 los sábados, entre el 1 de octubre y el 1 de abril, adelantándose 1/2 hora el resto del año.

- o Servicios especiales: comprende la atención al punto limpio, retirada de enseres, limpiezas ocasionales, tendrán jornada de 07:00 a 13:00 de lunes a viernes y de 7:00 a 12:00 los sábados, domingos y festivos, entre el 1 de octubre y el 1 de abril, retrasándose 1 hora el resto del año.

- o Limpieza de colegios y locales: El horario de limpieza de oficinas, colegios y otras dependencias municipales será la que en la actualidad vienen realizando la plantilla actual, siempre que se adapte al servicio del local, pudiendo haber modificaciones en beneficio del servicio correspondiente.
- o Taller y mantenimiento: turno de mañana, de 7:00 a 14:00 y turno de tarde de 14:00 a 21:00 para personal de mantenimiento.
El personal de taller, de 8:00 a 13:00 y de 16:00 a 18:00. Los sábados trabajará al menos un operario de 7:00 a 12:00 entre el 1 de octubre y el 1 de abril, retrasándose 1 hora el resto del año.
- o Mantenimiento y conservación de caminos: de lunes a viernes de 07:30 a 14:30, desde el 1 de octubre al 1 de abril; y de 07:00 a 14:00 el resto del año. Según la organización del trabajo se iniciará el mismo en las instalaciones de AGRIMUSA o bien en los puntos de salida que se indiquen a cada operario. Cuando las condiciones meteorológicas impidan el desarrollo del trabajo, el personal destinado a esta encomienda se pondrá a disposición de la empresa para realizar el trabajo que le sea indicado.
- o Personal destinado en diferentes servicios municipales: se adaptarán al horario que se acuerde en el servicio correspondiente.
- o Administración: de lunes a viernes de 07:30 a 14:30, desde el 1 de octubre al 1 de abril; y de 07:00 a 14:00 el resto del año.

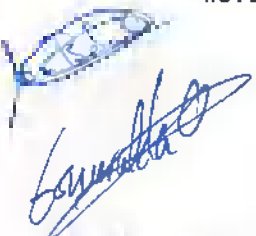
El Convenio Colectivo de la empresa, que entró en vigor el 01/01/2018 con una duración de cuatro años, hasta el 31/12/2021 y que se considera prorrogado hasta la firma de otro Convenio. El mismo, no contempla en sus artículos la "flexibilidad horaria" como tal, no obstante, en los capítulos IV y V del vigente Convenio, se refleja todo lo relacionado con "permisos, vacaciones, descansos, excedencias, reducciones de jornada" a los que todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho y, dentro de los que existen determinadas horas de libre disposición de las que se puede hacer uso según necesidad, previa solicitud, que será analizada para determinar su viabilidad.

A lo largo del periodo de referencia, no se han solicitado reducciones de jornada por parte de la plantilla, para el cuidado de hijos/as.


En AGRÍCOLA MUNICIPAL, existe un sistema de trabajo a turnos en servicios de R.S.U, limpieza viaria, edificios y colegios. No obstante, no se han solicitado turnos, ni tampoco cambios del sistema de trabajo a turnos a un sistema de turno fijo dentro del periodo de referencia.

En relación a las horas extras, si se realizan y se remuneran. Las horas extras que no se remuneran se compensan con días u horas libres.


Respecto al fomento de la contratación de mujeres en puestos de trabajos masculinizados, y de contratación de hombres en puestos feminizados, la empresa lo lleva a cabo siempre y cuando es posible.




5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (conciliación).



En la materialización de los derechos de conciliación de la vida personal y familiar, todos los trabajadores y trabajadoras, tienen los mismos derechos recogidos legal y convencionalmente, a los cuales acceden previa petición del concreto trabajador o trabajadora y que, al tratarse de previsiones normativas vinculantes para la empresa, se conceden sin mayor requerimiento que la previa solicitud y el cumplimiento de los requisitos legales o convencionales establecidos.



En el año 2020 de la empresa AGRIMUSA, los permisos y excedencias por conciliación han sido un total de 9, motivados por:

- 
- a) Permiso por asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
 - b) Permiso por nacimiento y por hospitalización de hijo prematuro.
 - c) Reducción de jornada por cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado, que no puede valerse por sí mismo.
 - d) Reducción de jornada por corresponsabilidad en el cuidado del lactante.
 - e) Reducción de jornada por cuidado de familiares.
 - f) Permiso por matrimonio/pareja de hecho.
 - g) Permiso por formación.



De ellos, el 22% han sido solicitados por mujeres y el 78% por hombres.

En AGRIMUSA, siempre y cuando las circunstancias del puesto de trabajo lo permitan, con posterioridad del análisis de la solicitud del caso concreto, se puede llevar a cabo la adaptación de la jornada para evitar la reducción de horario, así como la posibilidad de la flexibilidad horaria con respecto del inicio y la finalización

del trabajo de manera puntual, haciendo uso de las horas de libre disposición que se contemplan en el Convenio Colectivo.

La mercantil facilita información a las personas trabajadoras sobre sus derechos de conciliación, no obstante, tanto los deberes, como los derechos, se encuentran recogidos en el Convenio Colectivo de la empresa. Sin embargo, en cualquier momento, los trabajadores y trabajadoras, pueden realizar consultas a los encargados y encargadas de su departamento, y al personal de administración. Por lo tanto, el canal utilizado, es el verbal.

5.7. Infrarrepresentación femenina.

En todos los niveles han estado presente las mujeres, no obstante, en AGRIMUSA, no están representadas las mujeres al menos en un 40% en los mandos intermedios, ya que un 29% son mujeres y un 71% hombres.

- En la empresa, existen puestos de trabajo feminizados y masculinizados. A continuación, los pasamos a detallar:
 - Puestos de trabajo masculinizados:
 - Encargado/a, capataz, auxiliar administrativo/a, oficial 1ª de oficio y especialista.
 - Puestos de trabajo feminizados:
 - Oficial/a Administrativo/a, limpiador/a, taquillero/a.
- Departamentos masculinizados y feminizados:
 - Departamentos masculinizados:
 - Departamento agrícola, departamento construcción, departamento jardinería, departamento limpieza viaria.
 - Departamentos feminizados:
 - Departamento limpieza de edificios.

En AGRIMUSA, cuando se oferta algún empleo, se utiliza el lenguaje inclusivo. Del mismo modo, se revisan las ofertas de empleo para que no estén sesgadas hacia un género u otro.

En AGRIMUSA, en la medida de lo posible, se revisa periódicamente el equilibrio por sexo de la plantilla, y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo y categorías profesionales.

5.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En el periodo de referencia del informe de diagnóstico realizado para el presente I Plan de Igualdad, la mercantil AGRIMUSA, no ha sido conocedora de ningún caso de víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo de forma expresa dentro de la plantilla.

La empresa AGRIMUSA, ha elaborado y negociado con la representación sindical de la comisión negociadora, un Protocolo de Acoso sexual y/o por razón de sexo, el cual, fue aprobado el 16 de diciembre de 2021, entrando en vigor en el momento de su firma, manteniéndose en la empresa de manera indefinida, llevando a cabo el seguimiento y las modificaciones oportunas.

En virtud del artículo 48.1 y 48.2 de la LOI, es obligatorio proteger a las personas trabajadoras en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, promoviendo condiciones de trabajo que eviten estos tipos de acoso, arbitrando para ello, procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pueden formular quienes hayan sido objeto de este. Es decir, la obligación es proteger o evitar el riesgo de situaciones de acoso sexual.

En el Protocolo de Acoso sexual y/o por razón de sexo de AGRIMUSA; se ha recogido el compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización.

En efecto, AGRIMUSA, al comprometerse con las medidas que conforman el protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva, tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información de comportamientos no tolerados en la empresa, como la difusión de las buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda, en cada caso.

En la redacción de principios del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, AGRIMUSA, garantiza que las denuncias sobre este tipo de acciones se observaran con un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad. De este modo, se garantiza la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas, guardando una estricta confidencialidad.

A lo largo del protocolo, se han recogido varios aspectos entre ellos:

- ✓ Tutela preventiva frente el acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Procedimiento de actuación: procedimiento, inicio de procedimiento por queja o denuncia, fase preliminar, procedimiento formal, resolución del expediente, y seguimiento.
- ✓ Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.
- ✓ Anexos: comunicación a los trabajadores, consentimiento informado y modelo de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo.

5.9. Violencia de género.

En la actualidad, la empresa no tiene constancia de la existencia de denuncias derivadas de situaciones de violencia de género en la plantilla en el año 2020.

5.10. Comunicación inclusiva y sensibilización.

La empresa, se asegura que en la comunicación corporativa y en la publicidad se promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

5.11. Salud laboral con perspectiva de género.

En el presente apartado, se lleva a cabo la revisión de la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de los trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones.

Además, se analizan los recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuario, servicios, equipos, ropa de trabajo...

En el año 2020 no se han realizado adaptación de puestos de trabajo por motivos de seguridad, ni medidas frente al riesgo durante el embarazo, ni medidas frente al riesgo durante la lactancia.

En la empresa no existen tareas diferenciadas para los mismos puestos de trabajo en función de si están ocupados por hombres o por mujeres, no obstante, en la evaluación de riesgos laborales por puestos de trabajo, se recogen las indicaciones con respecto a trabajadores/as especialmente sensibles a determinadas tareas.

Se valoran los EPIs recomendados y se adaptan a hombres y mujeres, según sus características físicas. A la hora de hacer la entrega de los mismos, se tiene en cuenta: tamaño de las manos, perímetro craneal, talla de pies, etc, entregando en cada caso tallas en función de las necesidades del hombre y la mujer. En determinados casos, cuando es necesario proporcionar un Epi con medidas poco usuales, la empresa también lo facilita.

5.12. Otras materias de análisis. Cuestionario de la plantilla y la organización.

Además de los datos cuantitativos recogidos, se han realizado dos cuestionarios por parte de la plantilla y la organización.

Con el objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la fase de Diagnóstico se ha realizado un cuestionario de carácter anónimo y confidencial, diseñado con una serie de preguntas para conocer la percepción de la plantilla acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral y que nos ha permitido obtener una fotografía real de la situación de la empresa desde la perspectiva de género.

En el momento de facilitar el cuestionario de preguntas a la plantilla, la empresa contaba con 165 personas, 60 mujeres y 105 hombres, y el número de encuestas realizadas por la plantilla ha sido de 85, de las cuales 46 han sido hombres y 37 mujeres, haciendo un total de 83 cuestionarios. No obstante, una persona no ha respondido al sexo y otra ha respondido de puño y letra no sabe/ no contesta.

Por lo tanto, la participación de las encuestas realizadas diferenciadas por sexos, ha sido la siguiente:

- 44,57% mujeres.
- 55,43% hombres.

Resumen de resultados:

- ✓ *Pregunta 1 ¿En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres?*

Un 83% de los participantes, entienden que si hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

- ✓ *Pregunta 2. ¿La dirección de la empresa está sensibilizada para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad?*

El 78% entiende que la dirección de la empresa sí está sensibilizada y comprometida con la igualdad de trato y de oportunidades.

- ✓ *Pregunta 3. ¿La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres?*

El 78% de las respuestas son positivas, respondiendo los participantes que la selección de personal se realiza de forma objetiva. Únicamente el 7% piensa que la empresa no es objetiva. El resto de participantes no saben o no contestan.

- ✓ *Pregunta 5. ¿La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas, independientemente de su sexo?*

En vista del gráfico adjunto en el informe, el 78% de las respuestas de la plantilla que ha participado, ha votado que la empresa AGRIMUSA, si ofrece la misma formación a trabajadores y trabajadoras.

- ✓ *Pregunta 5. ¿Realizaría algún tipo de formación sobre igualdad si se lo propusieran?*

El gráfico de la presente pregunta ha mostrado el interés general de la plantilla, puesto que el 74% aboga por realizar cualquier tipo de formación sobre igualdad.

- ✓ *Pregunta 6. ¿Ofrece la empresa las mismas posibilidades a mujeres y hombres a la hora de promocionar a puestos directivos?*

El 67 % de las respuestas considera que la empresa ofrece las mismas posibilidades a las mujeres y a los hombres a la hora de promocionar, no obstante, el 29,4% no sabe si tienen las mismas posibilidades, estando esta respuesta relacionada con la que viene a continuación.

- ✓ *Pregunta 7. ¿Se publica internamente las vacantes disponibles en la empresa?*

El 38% de los resultados muestran que los trabajadores y trabajadoras de AGRÍCOLA MUNICIPAL no saben si se publican internamente las vacantes disponibles. Asimismo, el 34% responde que si son conocedores y conocedoras y el 27% que no se publican.

- ✓ *Pregunta 8. ¿El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades, sea mujer u hombre?*

El 72% de la plantilla que ha participado en el cuestionario, ha respondido que el progreso en la vida profesional se realiza de manera igualitaria y con las mismas oportunidades, independientemente de que sea mujer u hombre.

- ✓ *Pregunta 9. ¿La retribución salarial se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?*

De las 85 personas que han realizado el cuestionario, 48 han respondido que la retribución salarial se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres, es decir, un 56,47%. No obstante, un total de 38 personas han respondido que ns/nc, o han dejado en blanco la pregunta.

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que un elevado número de personas, es decir, el 45%, tienen dudas o desconocimiento con respecto a la retribución igualitaria

- ✓ *Pregunta 10. ¿Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral?*

El 60% entienden que la empresa favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, por lo tanto, podemos deducir que si se favorece la conciliación.

- ✓ *Pregunta 11. ¿La empresa ha informado de las medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres?*

Un 48% de la plantilla que responde está informada de las medidas de conciliación.

- ✓ *Pregunta 12. ¿Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto?*

El 39% de los resultados no saben o no contestan, sin embargo, el 51% si consideran que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

- ✓ *Pregunta 13. ¿La empresa ha informado de la ruta a seguir en caso de acoso sexual o por razón de sexo?*

En el momento de cumplimentar el cuestionario, aún estaba pendiente la negociación, aprobación e implantación del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa. Por lo tanto, los resultados fueron los siguientes:

- El 34% de la plantilla si eran conocedores de la ruta a seguir en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- El 35% no.
- 25% No sabe / No contesta.

- ✓ *Pregunta 14. ¿Sabría que hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?*

Los resultados vertidos muestran que el 80% de los participantes, sabrían a quien dirigirse en una circunstancia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- ✓ *Pregunta 15. ¿Conoces el caso de alguna persona en tu empresa que haya sufrido acoso sexual por parte de otra persona de la empresa?*

El 77% de las personas que han respondido a la pregunta nos indican que no son conocedores de una circunstancia de acoso sexual en la empresa, y el 22% no sabe o no contesta. Sin embargo, una persona ha respondido que, si es conocedor/a de esta situación, la dirección de la empresa no ha recibido ninguna denuncia o comunicación por ningún medio para poder solventar el asunto o tomar aquellas medidas que estime oportunas.

- ✓ *Pregunta 16. ¿LA empresa te ha informado del proceso de desarrollo del Plan de Igualdad?*

El 43%, no era conocedora del compromiso de la empresa para elaborar un Plan de Igualdad. No obstante, la empresa en el momento de la divulgación del cuestionario, ya había colgado en varios tabloneros de anuncios el comunicado a los trabajadores de la puesta en marcha.

- ✓ *Pregunta 17. ¿Se ha sentido alguna vez discriminada o discriminado en la empresa por razón de sexo?*

El 86% de la plantilla no se siente discriminado/a en la empresa por razón de sexo.

- ✓ *Pregunta 18. ¿Está de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en la empresa?*

El 88,24% de las respuestas, ofrecen un resultado positivo con respecto a la puesta en marcha de un Plan de Igualdad, un resultado importante y significativo para la plantilla, como para la empresa, ya que es importante el compromiso y a colaboración de todas aquellas personas que formen parte de Agrimusa.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los principales objetivos de la empresa en relación con la igualdad es que todas las personas trabajadoras puedan desarrollarse profesionalmente de acuerdo con sus aptitudes de forma objetiva y ecuánime, y tengan las mismas oportunidades dentro de un entorno económico competitivo de calidad, sin sufrir y/o parecer, en ningún caso, discriminación por razón de sexo.

Con el presente I Plan de Igualdad se persigue crear un instrumento eficaz con el que eliminar las posibles desigualdades que puedan darse en el seno de la empresa entre mujeres y hombres y promover la concienciación social sobre el problema actual de la desigualdad entre mujeres y hombres evitando que se creen sesgos y estereotipos de género que puedan frenar el desarrollo ecuánime de mujeres y hombres que se encuentren en las mismas circunstancias.

El Plan de igualdad también se configura como un instrumento de mejora de la organización en cuanto a su imagen, clima y rentabilidad.

Finalmente, en el presente I Plan de Igualdad, diferenciamos dos tipos de objetivos: objetivos generales y objetivos específicos.

- ✓ **Objetivos generales:** se refieren a las líneas maestras del Plan de Igualdad, y aquellos temas genéricos de los que es necesario actuar en función de los datos obtenidos en la fase de diagnóstico y sobre los que se establecen las medidas y acciones, y/o departamentos responsables y materiales necesarios para su consecución e indicadores de seguimiento para su posterior evaluación.
- ✓ **Objetivos específicos:** a partir de los objetivos generales, se desarrollan unos objetivos específicos y el conjunto de medidas que los integran, incluyendo a las personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas.

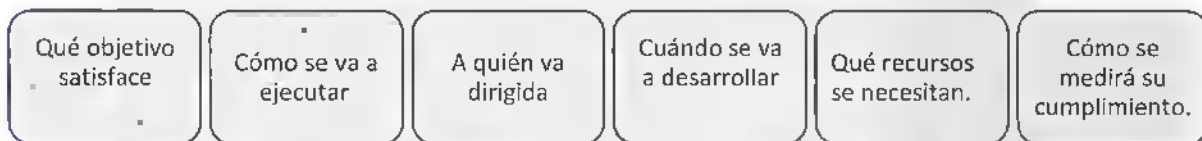
7. MEDIDAS DE IGUALDAD Y PLAN DE ACCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

En virtud de la información obtenida en la fase de diagnóstico y las propuestas realizadas en el mismo, se han identificado las áreas sobre las que se deberá actuar en la empresa.

El I Plan de Igualdad de AGRIMUSA, va a contener medidas que resulten necesarias, en virtud de los resultados de diagnóstico, sobre las materias enumeradas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Las medidas que se incorporen en la presente fase, responden a la situación real de la empresa y ayudan a contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en ella. Para ello, cada medida se va a definir de manera precisa, evaluable y viable al propósito que se pretende alcanzar.

Al planificar las medidas, se tienen en consideración lo siguiente:



Tras la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Establecer medidas que den una respuesta adecuada a los objetivos definidos para corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación es una tarea crucial del proceso de diseño de un plan de igualdad. De su idoneidad y acierto va a depender, en gran medida, el éxito en la consecución de objetivos. Igualmente, necesario, es, definir, de forma rigurosa y coherente, indicadores de seguimiento de estas medidas que permitan obtener información suficiente y realista sobre la aplicación del plan en la empresa.

7.1. ÁREAS DE ACTUACIÓN.

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación en la empresa, con mecanismos libres de discriminación por razón de sexo
2. Fomentar el acceso de mujeres y hombres en aquellos puestos y/o áreas en los que sea del sexo infrarrepresentado
3. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Medida 1	
Acciones	Utilizar un lenguaje neutro o masculino/femenino y una comunicación visual no sexista en las ofertas de empleo, formularios y/o documentos de selección de la empresa.
Responsables	Responsables de selección y contratación.
Personas destinatarias	Demandantes de empleo.
Calendario de actuación	Permanente.
Indicadores de seguimiento	Registro de ofertas, tipo de puestos de trabajo y número de personas, desagregadas por sexo.

Medida 2	
Acciones	Utilizar imágenes no sexistas en las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino
Responsables	Responsables de selección y contratación.
Personas destinatarias	Mujeres y hombres que reciben las ofertas
Calendario de actuación	Permanente
Indicadores de seguimiento	- Análisis de un muestreo y porcentaje de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.

Medida 3	
Acciones	Poner en conocimiento de los cargos de responsabilidad dentro de la empresa, el objetivo de dar prioridad al sexo infrarrepresentado.
Responsables	Dirección de la empresa y personal de administración
Personas destinatarias	Cargos con responsabilidad en la empresa
Calendario de actuación	Permanente
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Número de porcentaje de ofertas que están adaptadas. - Registro del número de personas inscritas, de las personas preseleccionadas, de personas seleccionadas.

Medida 4	
Acciones	Potenciar candidaturas femeninas incluyendo en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.
Responsables	Responsables de selección y contratación.
Personas destinatarias	Personal de nuevo ingreso.
Calendario de actuación	Segundo semestre 2022.
Indicadores de seguimiento	Por ejemplo, porcentaje de ofertas que están adaptadas. Registro del número de personas inscritas, de las personas preseleccionadas, de personas seleccionadas.

Medida 5	
Acciones	Incorporar en las bases de constitución de bolsas de trabajo de la empresa, una cláusula que estipule que el criterio de selección será la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades
Responsables	Persona designada del Departamento de Administración.
Personas destinatarias	Demandante de empleo.
Calendario de actuación	Desde la firma del I Plan de Igualdad, siguientes convocatorias (Permanente)
Indicadores de seguimiento	Verificación de la cláusula de preferencia de selección en la siguiente convocatoria de la bolsa de empleo.

Medida 6	
Acciones	Elaborar un informe estadístico desagregado por sexo de las contrataciones anuales e informar a la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de Agrimusa.
Responsables	Personal responsable de selección y contratación.
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento.
Calendario de actuación	Registro semestral.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - N.º total de procesos de selección realizados a través de la oferta pública de empleo. - N.º de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. - N.º y % desagregado por sexo de candidaturas presentadas. - N.º y % desagregado por sexo de personas que participan en los procesos de selección. - N.º y % desagregado por sexo de personas contratadas.

2. FORMACIÓN.

1. Fomentar e impulsar la formación para toda la plantilla, garantizando el acceso de todo el personal a la misma con el fin de promover su desarrollo profesional y su adaptabilidad a los puestos de trabajo, sin distinción de sexo.
2. Formar y sensibilizar en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
3. Formar y sensibilizar en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.

Medida 7	
Acciones	Revisar y adaptar, en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación, garantizando la no discriminación por razón de sexo, eliminando estereotipos y/o connotaciones de género en cuanto al lenguaje, imágenes, metodología...
Responsables	Responsables internos y externos de formación
Personas destinatarias	Plantilla AGRIMUSA.
Calendario de actuación	Permanente.
Indicadores de seguimiento	Solicitud de revisión, y en su caso, modificaciones efectuadas.

Medida 8	
Acciones	Impartir acciones formativas de reciclaje profesional, siempre que fuese necesario, para las personas que se incorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un período de excedencia.
Responsables	Responsables internos y externos de formación
Personas destinatarias	Plantilla AGRIMUSA.
Calendario de actuación	Permanente.
Indicadores de seguimiento	Registro de número de personas formadas segregado por sexo.

Medida 9	
Acciones	Charla informativa sobre el Plan de Igualdad elaborado e implantado en la empresa, para así, llevar a cabo la sensibilización de igualdad de oportunidades a toda la plantilla.
Responsables	Responsables internos y externos de formación para esta materia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de actuación	Primer trimestre tras la firma del I Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Registro de número de personas que han asistido a la charla informativa.

Medida 10	
Acciones	En la medida de lo posible, se impulsará la participación de las trabajadoras de AGRIMUSA, en la formación vinculada a los puestos de trabajo masculinizados.
Responsables	RRHH
Personas destinatarias	Mujeres y Comisión de Seguimiento.
Calendario de actuación	Semestral
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de difusión de la oferta de formación. - N.º de acciones formativas realizadas. - N.º de mujeres que han participado en la formación.

Medida 11	
Acciones	Fomentar la incorporación de hombres en puestos en los que están menos representados a través de la charla formativa sobre la sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades.
Responsables	Responsables internos y externos de formación.
Personas destinatarias	Hombres y Comisión de Seguimiento.
Calendario de actuación	Primer trimestre tras la firma del I Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de número de personas que han asistido a la charla formativa.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1. Asegurar la aplicación del principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

Medida 12	
Acciones	Realizar un estudio previo para elaborar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar los criterios a las tareas efectivamente encomendadas
Responsables	Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Plantilla AGRIMUSA.
Calendario de actuación	1º Trimestre de 2023.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar si se ha realizado el estudio de la revisión de la clasificación profesional. - Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos de trabajo.

Medida 13	
Acciones	Actualizar cuando sea necesario, el sistema de valoración de puestos de trabajo, aplicando los requisitos legales del RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Responsables	Empresa.
Personas destinatarias	Plantilla AGRIMUSA y Comisión de seguimiento.
Calendario de actuación	Seis meses de las modificaciones reglamentarias.
Indicadores de seguimiento	- Documento de relación de valoración de puestos de trabajo a la Comisión de Seguimiento.

4. PROMOCIÓN.

1. Aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el procedimiento de promoción profesional de la empresa.

Medida 14	
Acciones	Redactar un documento que regule los criterios de promoción interna tras la elaboración de la RPT.
Responsables	Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Plantilla AGRIMUSA.
Calendario de actuación	6 meses tras la elaboración de la RPT.
Indicadores de seguimiento	- Documento realizado de promoción interna tras la elaboración de la RPT.

5. RETRIBUCIONES.

1. Garantizar que la aplicación de la política retributiva en la empresa no genere desigualdades entre mujeres y hombres.

Medida 15	
Acciones	Registro salarial anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexo y distribuida por categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
Responsables	Personal de administración encargado/a del pago de retribuciones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Calendario de actuación	Permanente
Indicadores de seguimiento	Registro de análisis estadístico anual.

Medida 16	
Acciones	Seguimiento y revisión de la auditoría salarial. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
Responsables	Personal de administración encargado/a del pago de retribuciones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Calendario de actuación	Permanente
Indicadores de seguimiento	Fecha de auditoría salarial. Fecha de análisis (período de referencia). Resultados estadísticos. Número de acciones realizadas, en el caso de ser necesarias.

Medida 17	
Acciones	<p>La Comisión de Seguimiento realizará estudios analíticos del sistema de retribución aplicado en la empresa.</p> <p>Una vez realizado el estudio, si existieran diferencias salariales se llevará a cabo la correspondiente justificación o subsanación si fueran brechas salariales como consecuencia del género.</p>
Responsables	Comisión Seguimiento
Personas destinatarias	Plantilla AGRIMUSA.
Calendario de actuación	Anual
Indicadores de seguimiento	- Justificación de las diferencias salariales o Plan de Acción.

6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

1. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres en las diferentes categorías profesionales que se encuentren infrarrepresentadas.

Medida 18	
Acciones	Favorecer la contratación de mujeres en igualdad de condiciones y méritos en la categoría profesional en la que estén menos representadas mediante la acción positiva.
Responsables	Personal de administración asignado.
Personas destinatarias	Mujeres.
Calendario de actuación	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - N.º y % de candidaturas de mujeres presentadas en los procesos de selección sobre el total de candidaturas. - N.º y % de mujeres que han sido contratadas.

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

1. Identificar las necesidades de la plantilla respecto de la conciliación.
2. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, haciéndolos conocidos y accesibles a toda la plantilla.
3. Mejorar, en la medida de lo posible, las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 19	
Acciones	Realizar un registro de las ausencias por asistencia a tutorías de menores, consultas médicas de menores, mayores y/o dependientes a su cargo, con la debida justificación del tiempo concedido.
Responsables	Personal de administración encargado/a del control de presencias/ausencias de la plantilla de trabajadores
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Calendario de actuación	Permanente
Indicadores de seguimiento	Modelos de solicitud y registro del número de personas concedidas la solicitud.

Medida 20	
Acciones	Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo de descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal y familiar de los/as empleados/as, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral
Responsables	Personal de administración encargado/a de las comunicaciones con la plantilla de trabajadores/as
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Calendario de actuación	Permanente
Indicadores de seguimiento	Registro de número de comunicaciones recibidas fuera de la jornada laboral.

Medida 21	
Acciones	Flexibilidad en el cambio de turnos, siempre y cuando sea posible, para quienes tengan personas a su cargo (menores y/o familiares en 1º grado), solicitándose por escrito y recibiendo respuesta de la empresa por escrito.
Responsables	Dirección de la empresa, responsables de servicios y personal de administración.
Personas destinatarias	Plantilla que trabaja a turnos.
Calendario de actuación	Permanente
Indicadores de seguimiento	Modelo de solicitud, número de personas que solicitan el cambio de turno y registro de solicitudes aceptadas.

Medida 22	
Acciones	Flexibilidad en el horario de entrada y salida a las personas trabajadoras en el primer año de escolarización de hijos e hijas, siempre que el servicio que realice la persona trabajadora lo permita. La persona trabajadora podrá compensar este tiempo de trabajo a lo largo de la misma semana.
Responsables	Personal de administración asignado.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras con menores a cargo.
Calendario de actuación	Permanente.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que han solicitado flexibilidad horaria, desagregado por sexo. - Nº y % de personas con flexibilidad. - Nº y % de solicitudes rechazadas desagregado por sexo adjuntando la justificación. - Informe destinado a la comisión de Seguimiento.

Medida 23	
Acciones	Facilitar el derecho a una reducción de jornada para las personas trabajadoras que tengan a su cuidado hijas e hijos menores de edad, con disminución proporcional del salario. Esta reducción podrá solicitarse hasta que el / la menor cumpla 14 años.
Responsables	Personal de administración designado.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras con menores a cargo.
Calendario de actuación	Permanente.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas que han solicitado reducción de jornada por cuidado de menor desagregado por sexo, aportando la documentación acreditativa de la solicitud. - N.º y % de personas que hacen uso del derecho, desagregado por sexo.

Medida 24	
Acciones	Facilitar el derecho a una reducción de jornada para las personas trabajadoras que tengan a su cargo personas dependientes, con su correspondiente disminución proporcional de salario.
Responsables	Personal de administración designado.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras con personas dependientes.
Calendario de actuación	Permanente.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas que han solicitado reducción de jornada. Aportando la documentación acreditativa de la solicitud. - N.º y % de personas que hacen uso del derecho, desagregado por sexo.

Medida 25

Acciones	En la medida de lo posible, la empresa favorecerá la acumulación del permiso del cuidado del lactante al periodo de vacaciones una vez finalizado el permiso de nacimiento.
Responsables	Personal de administración designado.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras con menores lactantes a cargo.
Calendario de actuación	Permanente.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de personas que han solicitado dicha acumulación, desagregado por sexo. - N.º y % de personas que hacen uso del derecho, desagregado por sexo. - N.º y % de solicitudes rechazadas, desagregado por sexo con justificación.

Medida 26

Acciones	Permiso para someterse a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con justificación y comunicación previa de cinco días naturales, las trabajadoras embarazadas y/o sus cónyuges o parejas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo indispensable.
Responsables	Personal de administración designado.
Personas destinatarias	Mujeres, cónyuge o pareja.
Calendario de actuación	Permanente.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - N.º y % de personas que han solicitado el permiso, desagregado por sexo.

8. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

1. Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos laborales y salud laboral para adaptarlas a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.

Medida 27	
Acciones	Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de riesgos laborales y salud laboral.
Responsables	Personal de riesgos laborales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de actuación	Anual
Indicadores de seguimiento	- Verificación de la aplicación de la perspectiva de género en PRL.

Medida 28	
Acciones	Proporcionar una encuesta a la plantilla de AGRIMUSA sobre el clima laboral recogiendo y valorando aspectos de salud laboral.
Responsables	Encargados/as de departamento y Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Plantilla Agrímusa.
Calendario de actuación	Anual
Indicadores de seguimiento	- Valoración de la Comisión de Seguimiento de las encuestas realizadas por la plantilla. - Nº y % de personas que han realizado las encuestas, desagregado por sexo.

Medida 29	
Acciones	Valoración de bajas médicas, con diferenciación de bajas médicas por enfermedad o por accidentes de trabajo.
Responsables	Personal de administración asignado.
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento.
Calendario de actuación	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº y % de personas que han sufrido bajas médicas, desagregado por sexo. - Nº y % de personas que han sufrido bajas por accidente de trabajo, desagregado por sexo.

Medida 30	
Acciones	Formación en prevención de riesgos laborales en función del puesto de trabajo.
Responsables	Empresa de servicio de prevención ajenos.
Personas destinatarias	Plantilla AGRIMUSA.
Calendario de actuación	Primer semestre tras la firma del I Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Certificación acreditativa. - Registro de asistencia.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

1. Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Medida 31	
Acciones	Charla informativa sobre el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo elaborado e implantado en la empresa.
Responsables	Responsables de formación en esa materia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de actuación	Primer trimestre tras la firma del I Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Registro de número de personas que han asistido a la charla informativa.

Medida 32	
Acciones	Elaborar un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo. Se realizará, asegurando la confidencialidad de los datos de las personas implicadas.
Responsables	Comisión Instructora del Protocolo de Acoso sexual y / o por razón de sexo
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento y Evaluación
Calendario de actuación	Anual
Indicadores de seguimiento	Informe realizado incluyendo el número de denuncias registradas, archivadas y resueltas.

10. VIOLENCIA DE GÉNERO.

1. Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo a su protección.

Medida 33	
Acciones	Elaborar un procedimiento de actuación para los casos de violencia de género, donde se recojan los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
Responsables	Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de actuación	Cuarto trimestre 2022.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento elaborado, y registro de las veces utilizado en la empresa.

Medida 34	
Acciones	Informar a la Comisión de Seguimiento de los casos tratados y las medidas aplicadas.
Responsables	Personal de administración con responsabilidad en esta área.
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento.
Calendario de actuación	Permanente
Indicadores de seguimiento	Acta de reunión de la Comisión de Seguimiento donde se refleje la información.

Medida 35	
Acciones	No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad, motivadas por la situación física o psicológica, derivada de la violencia de género, siempre y cuando estén debidamente acreditadas.
Responsables	Personal de administración responsable del control de presencias/ausencias de la plantilla de trabajadores/as
Personas destinatarias	Trabajadoras VVG
Calendario de actuación	Permanente
Indicadores de seguimiento	Registro del número de veces que se aplica la medida, con acreditación.

Medida 36	
Acciones	Conceder permisos retribuidos siempre y cuando estén debidamente acreditados, para los trámites judiciales necesarios, motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica, tanto para la víctima como para sus hijos/as.
Responsables	Dirección de la empresa y personal de administración con responsabilidades en esta área.
Personas destinatarias	Trabajadoras VVG
Calendario de actuación	Permanente
Indicadores de seguimiento	Modelo de solicitud junto al justificante acreditativo. Registro del número de mujeres que lo solicitan. Registro del número de mujeres que lo disfrutan.

11. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y SENSIBILIZACIÓN.

1. Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa a toda la plantilla.
2. Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no sexistas.

Medida 37	
Acciones	Comunicar y difundir el Plan de Igualdad (motivos, objetivos, actuaciones, repercusiones, ventajas, etc.) a toda la plantilla, a través de los medios de comunicación interna de la empresa
Responsables	Personal de administración, COMISIÓN DE SEGUIMIENTO y ENCARGADOS/AS de DEPARTAMENTO.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de actuación	Primer trimestre desde la firma del I Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Documentación y/o registro que acredite la comunicación a toda la plantilla

Medida 38	
Acciones	Crear un buzón de sugerencias y/o cuenta de correo electrónico para recoger consultas/sugerencias y/o denuncias de la plantilla sobre tema de igualdad de trato y de oportunidades
Responsables	Personal de administración y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de actuación	Primer trimestre desde la firma del I Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Registro de las consultas/sugerencias/denuncias recogidas
Medida 39	
Acciones	Revisar y corregir, si fuese necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones, tanto internas, como externas, con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo
Responsables	Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Todas las personas.
Calendario de actuación	Permanente
Indicadores de seguimiento	Registro de publicaciones y/o documentos revisados y actualizados.
Medida 40	
Acciones	Informar y trasladar el compromiso de igualdad de la empresa a las empresas colaboradoras
Responsables	Dirección de la empresa y personal de administración designado
Personas destinatarias	Empresas colaboradoras.
Calendario de actuación	Primer trimestre desde la firma del I Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	Documento de comunicación a las empresas, número de empresas informadas

8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad de AGRIMUSA es de aplicación inmediata tras la firma, y registro del mismo.

Como se observa en el apartado anterior, para la aplicación de las medidas acordadas se ha establecido, en cada una de ellas, un calendario de actuación. Muchas de las medidas, se iniciarán de forma inmediata y durante la vigencia del I Plan de Igualdad.

Lo anterior, se realizará con el debido cumplimiento a través de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la cual, se reunirá semestralmente, y será la encargada de llevar a cabo el análisis e implantación, o no, de cada una de las medidas, así como los motivos de porqué, en su caso, no se han implantado las medidas dentro del plazo o calendario establecido.

La Comisión de Seguimiento de AGRIMUSA, se encargará de la vigilancia y el seguimiento del Plan, cuya composición y atribuciones han quedado establecidas en su Reglamento, que regula el funcionamiento de la misma, y la obligación de reunirse, como decimos, al menos dos veces al año para efectuar la evaluación y el seguimiento del presente Plan, sin perjuicio de que, si los miembros de la Comisión lo acuerdan, se celebren más reuniones en caso necesario y/o extraordinario.

El seguimiento del presente I Plan de Igualdad, es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, razón por la cual, no debe dejarse para el final, ni confundir con la evaluación, sino que debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa.

9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia máxima de 4 años, debiendo reunirse su Comisión de Seguimiento, una vez cada 6 meses, para evaluar el cumplimiento de las medidas y objetivos acordados.

En estas reuniones semestrales se pondrán en común por todos los miembros que componen la Comisión de Seguimiento las medidas que, según calendario, han debido de implantarse durante ese plazo de 6 meses, pudiendo adoptar modificaciones y ajustes para tratar de lograr el objetivo o medida acordado en el Plan de Igualdad, en caso de que fuese necesario.

De cada una de las reuniones semestrales, la Comisión de Seguimiento elaborará un informe, el cual procederá a registrar ante la Autoridad Laboral competente, al igual que registró su Plan de Igualdad, con el fin de que éste siempre esté, debidamente, actualizado.

Estos informes de seguimiento y evaluación, recogerán, entre otras:

- Resumen de actuaciones y/o medidas realizadas.
- Efectividad de las medidas establecidas.
- Valorar la necesidad de rectificación, mejora y/o ampliación de las medidas, en caso de considerarse necesario.

El informe final del cuarto año, además de la información detallada anteriormente, se incluirá por la Comisión, la aprobación del nuevo Plan de Igualdad.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Teniendo en cuenta que la vigencia del Plan es de 4 años, el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad es el siguiente:

ÁREA	MEDIDA	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1	PERMANENTE															
	2	PERMANENTE															
	3	PERMANENTE															
	4			X	X												
	5	PERMANENTE															
FORMACIÓN	6	SEMESTRAL															
	7	PERMANENTE															
	8	PERMANENTE.															
	9			X													
	10	SEMESTRAL															
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	11			X													
	12			X													
	13	6 MESES TRAS LA MODIFICACIÓN REGLAMENTARIA.															
PROMOCIÓN	14	6 MESES TRAS LA APROBACIÓN DE RPT.															
RETRIBUCIONES	15	PERMANENTE															
	16	PERMANENTE															
	17	ANUAL															
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	18	ANUAL															
	19	PERMANENTE															
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	20	PERMANENTE															
	21	PERMANENTE															
	22	PERMANENTE															

	23	PERMANENTE																	
	24	PERMANENTE																	
	25	PERMANENTE																	
SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	26	PERMANENTE																	
	27	ANUAL																	
	28	ANUAL																	
	29	ANUAL																	
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	30			X	X														
	31			X															
VIOLENCIA DE GÉNERO	32	ANUAL																	
	33				X														
	34	PERMANENTE																	
	35	PERMANENTE																	
COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y SENSIBILIZACIÓN	36	PERMANENTE																	
	37			X															
	38			X															
	39	PERMANENTE																	
	40			X															

En las reuniones semestrales se valorarán los resultados de la aplicación de las anteriores medidas.



11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En virtud del artículo 9 RD 901/2020, de 13 de octubre, el I Plan de Igualdad de AGRIMUSA, deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de absorción, transmisión o modificación del status jurídico de la empresa.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Las anteriores revisiones implicarán la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del I Plan de Igualdad, en caso que fuese necesario.

La Comisión de Seguimiento, se reunirá semestralmente, y los acuerdos de la misma, requerirán para su validez del voto favorable de la mayoría de cada una de las partes.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, se someterán en los términos previstos en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Extremadura (ASEC-EX), sujetándose a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

El resultado se plasmará por escrito y se firmará por las partes para su posterior remisión a la Autoridad Laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previsto en el RD 713/2019 de 28 de mayo.

En Don Benito a 18 de mayo de 2022.