



# PLAN IGUALDAD

Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA)

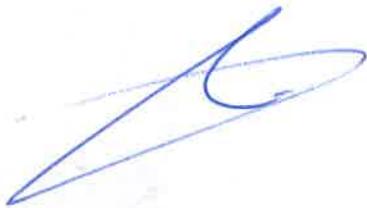
OCTUBRE 2023

FIRMAS:

**Responsable Gerencia Don PEDRO BARATO TRIGUERO**



**Responsable de Igualdad Doña ANA PLAZA SIMÓN**



**Representante legal de la plantilla de la ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA) para el Plan de Igualdad Doña EVA MARÍA GARCÍA FERNÁNDEZ**



El Plan de Igualdad se firma el día 04 de Octubre de 2023,

Este Plan tiene como objetivo seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Apostando fuerte por la igualdad, garantizando que todas las personas que trabajan aquí, tengan las mismas oportunidades.

Se incorporan medidas orientadas a garantizar aún más la igualdad de oportunidades.

Es un plan transversal, preventivo y con el diálogo como principio y parte del objetivo de seguir avanzando todavía más en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Hemos adoptado medidas de las que cabe resaltar:

- Dentro del bloque de acceso al empleo, se ha propuesto la colaboración con organismos de formación para **captar mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados**
- Dentro del bloque de violencia de género, hemos establecido el compromiso de definir **un protocolo para mujeres que puedan estar siendo víctimas de violencia de género.**
- Dentro del bloque de conciliación, adoptar una medida, la de realizar un **Protocolo de Conciliación**
- En la comunicación, nos comprometemos a la **revisión de la comunicación** para evitar y eliminar toda comunicación sexista

Todo ello, nos posiciona como una Asociación pionera en materia de igualdad y corresponsabilidad. Nuestro objetivo es crear un mejor día a día para la mayoría de personas, y convertirnos en un ejemplo de otras empresas y ser agentes de cambio.

Desde ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA), queremos ser un referente para la sociedad y concienciar sobre la necesidad de avanzar en este sentido.

#### **Presidencia**

Don PEDRO BARATO TRIGUERO

#### **Responsable de Igualdad**

Doña ANA PLAZA SIMÓN

**Representante legal de la plantilla de la ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA) para el Plan de Igualdad Doña EVA MARÍA GARCÍA FERNÁNDEZ Doña EVA MARÍA GARCÍA FERNÁNDEZ**

1. INTRODUCCIÓN

- a) Presentación de la Empresa.
- b) Marco Legal de un Plan de Igualdad.
- c) Principios que rigen el Plan de Igualdad.
- d) Compromiso de la Empresa con la Igualdad.
- e) Ámbito de aplicación.
- f) Vigencia del Plan de Igualdad.

2. FASE DIAGNÓSTICO

3. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

6. CALENDARIO

## 1. INTRODUCCIÓN:

a. Presentación de Empresa.

**ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA)**, es una Organización profesional agraria para la representación, gestión, defensa y fomento de los intereses profesionales del sector agrario y de sus organizaciones miembro.

ASAJA es creada el 14 de Julio de 1989, fruto del acuerdo de fusión del CNAG, CNJA y UFADE, constituyendo así la mayor organización profesional agraria de España. Su objetivo es la defensa de las explotaciones familiares y empresas agrarias bajo cualquier forma de iniciativa privada y su desarrollo como actividad económica viable, buscando la mejora de las condiciones de acceso de los jóvenes al ejercicio de la actividad, su capacitación y formación profesional y en general defendiendo tanto a nivel nacional como internacional, la competitividad del sector agropecuario español.

### **ENTIDAD:**

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN	
RAZÓN SOCIAL	ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA),
NIF	G-79256962
DOMICILIO	CALLE AGUSTIN DE BETANCOURT 17 - 2ª PLANTA MADRID 28003 ESPAÑA
FORMA JURÍDICA	ASOCIACIÓN
AÑO DE CONSTITUCIÓN	1989
RESPONSABLE ENTIDAD	
NOMBRE	PEDRO BARATO TRIGUERO
CARGO	DIRECCIÓN
TELÉFONO	915336764
E-MAIL	pedro.barato@asaja.com
RESPONSABLE IGUALDAD	
NOMBRE	ANA PLAZA SIMÓN
CARGO	DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN, PRENSA Y PUBLICIDAD
TELÉFONO	670507621
E-MAIL	<a href="mailto:ana.plaza@asaja.com">ana.plaza@asaja.com</a>
ACTIVIDAD	
SECTOR/ACTIVIDAD	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS
CNAE	01 AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SERVICIOS RELACIONADOS CON LAS MISMAS

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	ORGANIZACIÓN PROFESIONAL AGRARIA PARA LA REPRESENTACIÓN, GESTIÓN, DEFENSA Y FOMENTO DE LOS INTERESES PROFESIONALES DEL SECTOR AGRARIO Y DE SUS ORGANIZACIONES MIEMBRO.
-----------------------------	--

<b>DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN</b>	NACIONAL					
<b>DIMENSIÓN</b>						
<b>PERSONAS TRABAJADORAS</b>	MUJERES	8	HOMBRES	17	TOTAL	25
<b>CENTROS DE TRABAJO</b>	MADRID					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
<b>DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	DEPARTAMENTO LABORAL					
<b>CERTIFICADOS O RECONOCIMIENTOS DE IGUALDAD OBTENIDOS</b>	NO					
<b>REPRESENTACIÓN LEGAL Y/O SINDICAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES</b>	MUJERES	1	HOMBRES	0	TOTAL	1

b. Marco Legal de un plan de Igualdad.

El plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la ley orgánica 3/2007, del 23 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones de sexo, entre otros motivos.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el día 04 de Octubre de 2023, se firmó el Plan de Igualdad de **ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA)**,

En dicho plan, y con el objetivo de dar continuidad, se fijaba una duración de 4 años, (estableciéndose la necesidad de negociar un nuevo plan antes de su finalización).

El pasado 26 de septiembre de 2023, se constituyó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA)**, compuesta por un representante de los trabajadores/as, elegido entre el personal empleado de la organización, debido al silencio y no respuesta de las convocatorias sindicales que se hicieron.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en La Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre materia.

### **Principio de Igualdad entre mujeres y hombres. Artículo.3**

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 estado civil.

### **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Artículo 5.**

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

### **Discriminación directa e indirecta. Artículo 6.**

Se considerará discriminación directa por sexo la situación en la que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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 , salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad sean necesarios y adecuados.

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

### **Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Artículo 7.**

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

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

#### **Discriminación por embarazo o maternidad. Artículo 8.**

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

#### **Indemnidad frente a represalias. Artículo 9.**

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 hombres y mujeres.

#### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Artículo 10.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos, sin efecto, y darán lugar a responsabilidades 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.

#### **Acciones positivas. Artículo 11.**

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

#### **Tutela jurídica efectiva. Artículo 12.**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad 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.

#### **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Artículo 43.**

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.

#### **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Artículo 44.**

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

#### **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a 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.

#### **c. Principios que rigen el Plan de Igualdad.**

**Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:**

- Diseñado para **todas las personas** que trabajan en la ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA), no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, eliminando las discriminaciones futuras por razones de sexo.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- Está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se detecten a lo largo de su seguimiento.
- Existe una participación activa de diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

#### **d. Compromisos de la empresa con la igualdad.**

La filosofía de la ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA), es la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestra política de Recursos Humanos está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos e intentamos alcanzar.

Apostamos por la diversidad en todos los servicios, sin que la raza, edad o sexo determine un comportamiento distinto por parte de la empresa. Aunque somos conscientes que la realidad aún se encuentra alejada a esta igualdad efectiva, nos comprometemos para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.

#### **e. Ámbito de aplicación**

Se aplica a la totalidad de la plantilla, y estará a disposición de los trabajadores. Igualmente se potenciará la difusión interna y conocimiento por parte del personal, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y se incorporen a la empresa.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en el centro de trabajo de ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA), en el territorio español y Bruselas y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en el centro de trabajo de ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA), en el territorio de la provincia de Madrid. Dirección CALLE AGUSTIN DE BETANCOURT 17 - 2ª PLANTA MADRID 28003 ESPAÑA y en la Oficina que Asaja tiene en Bruselas.

f. **Vigencia del Plan:**

Tendrán vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma. Desde el día **04 de octubre de 2023 a 04 de octubre de 2027**.

El presente plan es como hemos mencionado anteriormente, un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos marcados en el mismo.

## **2. FASE DIAGNÓSTICO**

La negociación y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos generales del Plan de Igualdad de la organización **2023-2027** y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementen las ya ejecutadas, así como otras nuevas que perfeccionen los objetivos a perseguir.

Serán objeto de análisis los siguientes puntos:

1. Cultura de organización
2. Características de la plantilla
3. Selección
4. Formación
5. Promoción
6. Política Salarial
7. Acceso al empleo
8. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Corresponsabilidad
9. Comunicación
10. Prevención de acoso Sexual
11. Riesgos Laborales y Salud Laboral
12. Inclusión de la discapacidad

Una copia será entregada a la representación sindical para su análisis y lectura.

## Datos cualitativos:

### 1. Cultura de organización

Como consecuencia del diagnóstico entre la empresa y los trabajadores, se acuerda establecer medidas de igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación sea real y efectiva, y establecer estrategias y acciones encaminadas a garantizar que el derecho fundamental de igualdad de trato, oportunidades y la no discriminación se encontrasen bajo unas líneas de actuación homogéneas.

Por ello se acuerda negociar, elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que fijará un conjunto de medidas a abordar los objetivos concretos 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.

Las distintas formas de discriminación o desigualdades a detectar y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten entre otras, a la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación, clasificación profesional, promoción y formación. Retribución, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prevención de riesgos y prevención del acoso moral y por razón de sexo, comunicación y aquellas que puedan ser identificadas en función del desarrollo de los trabajos de la Comisión de Igualdad.

### 2. Características de la plantilla

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico de la situación de ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA), en el año 2023 y la posición de las mujeres y los hombres dentro de la empresa enfocado a detectar situaciones que requieran adoptar medidas que se incluirán en el Plan. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la plantilla, selección, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, política de comunicación, salud laboral y sensibilización en igualdad.

El diagnóstico de situación realizado se ha basado en la información sobre los datos estadísticos con especial referencia a datos del año 2023, cuyos aspectos más relevantes se resumen en el presente documento.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 23 de marzo, se ha realizado un diagnóstico individualizado sobre la situación en materias relativas al acceso al empleo, promoción, clasificación, profesional, formación, retribución, conciliación, utilizando para ello los protocolos recomendados por el Ministerio de Igualdad.

### 3. Selección:

Garantizar la ausencia de discriminación en las políticas y procedimientos relacionados con la contratación.

Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de selección, así como eliminar toda manifestación de discriminación en la selección de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, especialmente en puestos en los que se encuentre sub-representada. Garantizar

el acceso con igualdad de condiciones a la contratación, haciendo especial hincapié en favorecer las contrataciones a jornada completa para las mujeres.

#### **4. Formación:**

Fomentar la participación por igual de mujeres y hombres en acciones formativas: favorecer una mejora continua que repercuta por igual en un desarrollo profesional equilibrado; y formar en aspectos relacionados directamente con la igualdad de oportunidades. Extender los conocimientos en materia de igualdad de oportunidades a toda la organización. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a los procesos formativos en todos los niveles de ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA).

#### **5. Promoción:**

Fomentar el reconocimiento del potencial de mujeres y hombres por igual, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa y garantizar las mismas oportunidades de promoción en ambos sexos. Garantizar la ausencia de criterios sexistas durante los procesos de Promoción y Desarrollo de Carrera. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna para garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, en especial las derivadas de maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil, origen.

#### **6. Política salarial:**

Se trata de integrar el principio de igualdad retributiva en la política salarial; eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo; y revisar los criterios y garantizar el mismo salario por un trabajo de igual valor. Asegurar la aplicación del principio de equidad retributiva, aplicando un criterio basado en la contribución de cada profesional a la compañía.

#### **7. Acceso al Empleo:**

Reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y asegurar las mismas oportunidades de integración en la plantilla a ambos sexos, evitando así prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso.

#### **8. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal:**

Favorecer y facilitar la conciliación de la vida personal y profesional, de todo el personal de ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA), favoreciendo la eliminación de los estereotipos en lo que respecta a cuidados y responsabilidades familiares.

#### **9. Comunicación:**

Asentar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización; establecer estrategias de comunicación interna que promuevan el igual acceso a la información por parte de mujeres y hombres; y eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen (interna y externa) de la empresa, si existieran.

Difundir y comunicar entre la plantilla el Plan de Igualdad. Difusión interna y externa del compromiso de la compañía con la igualdad de oportunidades, así como fomentar el uso en los procedimientos, comunicaciones internas y externas, y entre la plantilla, del uso del lenguaje inclusivo y libre de elementos sexistas.

### 10. Prevención acoso sexual

Conseguir que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado, y que, en cualquiera de las dos situaciones, existan herramientas de denuncia o actuación independientes para asegurar la acción eficaz. Establecer los mecanismos adecuados que aseguren una prevención, detección y actuación eficaz y objetiva, en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

### 11. Riesgos laborales y salud laboral

Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo; asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa, garantizando una buena salud, tanto de las mujeres como de los hombres; y mecanismos a para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar tanto la salud física con la psicológica, de mujeres y hombres.

Asegurar la perspectiva de género en las diferentes actuaciones y procedimientos de Prevención de riesgos laborales, así como difundir protocolos de actuación relevantes

### 12. Inclusión de la discapacidad:

Garantizar la sensibilidad para la inclusión de personas con discapacidad.

#### Aspectos cuantitativos:

Los datos a fecha de 04 de Octubre de 2023, muestran la siguiente distribución de la plantilla:

#### Distribución de la plantilla desagregada por sexo:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	8	32	17	68	25

#### Porcentaje de la plantilla con contrato fijo o indefinido

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	7	37	13	63	19

#### Características de la representación legal de trabajadores y trabajadoras

No hay representante sindical	X
-------------------------------	---

#### Datos Generales: Representación legal plantilla.

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación		Sindicato
Representante 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0	Unitario/a <input checked="" type="checkbox"/> X	Afiliado/a <input type="checkbox"/>	
Representante 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/a <input type="checkbox"/>	Afiliado/a <input type="checkbox"/>	
Representante 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/a <input type="checkbox"/>	Afiliado/a <input type="checkbox"/>	
Representante 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/a <input type="checkbox"/>	Afiliado/a <input type="checkbox"/>	
Representante 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/s <input type="checkbox"/>		
Representante 6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Afiliado/a <input type="checkbox"/>		

### Representación unitaria

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria	1	0	0	4	1

### Representación sindical

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindicada	0	0	0	0	0

### Distribución de la representación legal por edades

Distribución de la representación por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
De 21 a 25 años					
De 26 a 35 años					
De 36 a 45 años					
46 años y más	1	4			

### Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Distribución de la representación legal por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1 Dirección					
2.Secretario Organización					
3.Laboral					
4 Comunicación, prensa y publicidad					
5 Sectores					

6 Proyectos					
7. OTROS	1	4			1
TOTAL	1	4			1

La representación legal de los trabajadores representa un 3.4 % del total de la plantilla que son un total de 25 trabajadores.

#### Sindicatos con representación. NO EXISTEN SINDICATOS CON REPRESENTACIÓN

Sindicatos con representación	
Sindicato	% de representación
1	
2	
3	
4	
5	

#### CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA.

##### Distribución de la plantilla por edades:

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
De 20 a 29 años			3	12	3
De 30 a 45 años	2	8	2	8	4
De 46 a más años	6	24	12	48	18

La distribución de la plantilla está compuesta por un 12% de hombres de entre 20 y 29 años frente a un 0 % de mujeres de este mismo rango de edad. Un 8% de mujeres de entre 30 y 45 años frente a e igualmente un 8 % de hombres de este mismo rango. Y, por último, un 48 % de mujeres de 46 a más edad frente a un 24 % de hombres.

##### Distribución de la plantilla por tipos de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	1	4	4	16	5
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo	7	28	12	48	19
Indefinido a tiempo parcial			1	4	1
Prácticas					
Aprendizaje					
Otras (becas de formación, etc.)					

Los tipos de contratos son en su completa mayoría indefinidos a tiempo completo. Donde un 28% son mujeres y el 48 % hombres.

Solo un 4% de mujeres se encuentra en modalidad temporal a tiempo completo, frente al 16% en dicha modalidad respecto de hombres.

Por último, solo se establece un contrato que supone el 4% en modalidad indefinido a tiempo parcial.

### Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses					
De 6 meses a 1 año			1	4	1
De 1 a 3 años	2	8	5	20	7
De 3 a 5 años	1	4	1	4	2
De 6 a 10 años					
Más de 10 años	5	20	10	40	15

En los trabajadores de la plantilla el rango de antigüedad más representado es el de más de 10 años, donde un 20% está representado por mujeres y el 40% por hombres. Le sigue el período entre 1 a 3 años con un 8% de antigüedad en mujeres y un 20% de hombres

La duración de 6 meses a 1 año, está representada por el 0% por mujeres y un 4% por hombres. Y la antigüedad de 3 a 5 años, solo representada por un 4%, en ambos sexos.

### Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Distribución por departamentos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Dirección- gerencia					
Departamento Administración/contabilidad			2	8	2
Departamento técnico			8	32	8
Departamento Formación	4	16	6	24	10
Departamento comunicación	3	12	1	4	4
Departamento Comercial	1	4			1

### Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1 Administración/contabilidad			2	8	2
2 Coordinador					
3 Técnicos			8	32	8
4 Técnico comunicación	3	12	1	4	4
5 Técnicos Formación	3	12	5	20	8

6 Comercial	1	4			1
7 Recepción	1	4			1
8 Ordenanza			1	4	1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>68</b>	<b>25</b>

### Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Técnicos	Sin estudios	0	0	4	16	4
	Primarios					
	Secundarios superiores					
Dirección	Sin estudios	2	8	5	20	7
	Primarios					
	Secundarios					
	Universitarios					
Administrativos	Sin estudios	6	24	7	28	13
	Primarios					
	Secundarios					
	Universitarios					
<b>TOTAL</b>	Sin estudios	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>64</b>	<b>24</b>
	Primarios					
	Secundarios					
	Universitarios					

### Distribución de la plantilla por bandas salariales

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €					
Entre 7.201 € y 12.000 €					
Entre 12.001 € y 14.000 €					
Entre 14.001 € y 18.000 €					
Entre 18.001 € y 24.000 €	1	4			1
Entre 24.001 € y 30.000 €	1	4	4	16	5
Entre 30.001 € y 36.000 €	1	4	4	16	5
Más de 36.000 €	5	20	9	36	14
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>68</b>	<b>25</b>

(\*) Salario bruto anual sin compensaciones extra salariales

### Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones salariales.

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
-------------------	---------	---	---------	---	-------

Menos de 7.200 €					
Entre 7.201 € y 12.000 €					
Entre 12.001 € y 14.000 €					
Entre 14.001 € y 18.000 €					
Entre 18.001 € y 24.000 €	1	4			1
Entre 24.001 € y 30.000 €	1	4	4	16	5
Entre 30.001 € y 36.000 €	1	4	4	16	5
Más de 36.000 €	5	20	9	36	14
TOTAL	8	32	17	68	25

(\*) Salario bruto anual + compensaciones extra salariales. Se entiende extra salarial todo lo que se añade al salario bruto. Comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, horas extra, etc.

### Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario

Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1 Dirección	Menos de 7.200					
	7.201-12.000					
	12.001-14.000					
	14.001-18.000					
	18.001-24.000					
	24.001-30.000			1	4	1
	30.001-36.000					
	Más de 36.000	2	8	2	8	4
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2 Personal administrativo	Menos de 7.200					
	7.201-12.000					
	12.001-14.000					
	14.001-18.000					
	18.001-24.000					
	24.001-30.000					
	30.001-36.000					
	Más de 36.000					

Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
3 Mando intermedio	Menos de 7.200					
	7.201-12.000					
	12.001-14.000					
	14.001-18.000					
	18.001-24.000					
	24.001-30.000	1	4	3	12	4

	30.001-36.000	1	4	4	16	5
	Más de 36.000	3	12	7	28	10
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
4 Subalterno	Menos 7200					
	7.201-12.000					
	12.001-14.000					
	14.001-18.000					
	18.001-24.000					
	24.001-30.000			1	4	1
	30.001-36.000					
	Más 36.000					
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
5 Recepción	Menos de 7.200					
	7.201-12.000					
	12.001-14.000					
	14.001-18.000					
	18.001-24.000	1	4			1
	24.001-30.000					
	30.001-36.000					
	Más 36.000					

**Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extra salariales.**

Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Directivos	Menos de 7.200					
	7.201-12.000					
	12.001-14.000					
	14.001-18.000					
	18.001-24.000			1	4	1
	24.001-30.000					
	30.001-36.000	2	8	2	8	4
	Más de 36.000					
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2. Administrativos	Menos de 7.200					
	7.201-12.000					
	12.001-14.000					

	14.001-18.000					
	18.001-24.000					
	24.001-30.000					
	30.001-36.000					
	Más de 36.000					
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
3. Mandos intermedios	Menos de 7.200					
	7.201-12.000					
	12.001-14.000					
	14.001-18.000					
	18.001-24.000					
	24.001-30.000	1	4	3	12	4
	30.001-36.000	1	4	4	16	5
	Más de 36.000	3	12	7	28	10
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
4. Subalternos	Menos de 7.200					
	7.201-12.000					
	12.001-14.000					
	14.001-18.000					
	18.001-24.000					
	24.001-30.000			1	4	1
	30.001-36.000					
	Más de 36.000					
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
5. Recepción	Menos de 7.200					
	7.201-12.000					
	12.001-14.000					
	14.001-18.000					
	18.001-24.000	1	4			1
	24.001-30.000					
	30.001-36.000					
	Más de 36.000					

***Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo***

Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas					
De 20 a 35 horas	8	32	17	68	25
De 36 a 39 horas					
40 horas					
Más de 40 horas					

TOTAL					
-------	--	--	--	--	--

Las horas semanales de la plantilla, resultan en la totalidad entre 20 a 35 horas, con un 32% de mujeres y el 68% de hombres.

#### Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
De 9:00 a 18:00					
De 10:00 a 14:00 y 16:00 a 20:00					
Otros	8	32	17	68	25
TOTAL	8	32	17	68	25

El horario de trabajo se distribuye de la siguiente manera: un 32% de mujeres y un 68% de hombres en otro horario distinto de los señalados en distribución de plantilla.

#### Movimientos de personal

	INCORPORACIONES				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2019	4	10	5	13	9
Año 2020	2	5.2	8	21.05	10
Año 2021	7	18.42	12	31.57	19
TOTAL	13	33.62	25	65.62	38
	BAJAS				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2019	7	18.72	8	21.05	15
Año 2020	2	5.2	6	15.78	8
Año 2021	4	10	9	23.68	13

En el movimiento de personal se observa que, en el año 2019, se incorporaron un total de 4 mujeres suponiendo un 10% de la plantilla actual en ese momento, y un 13% de hombres.

En el 2021, un 18,42 % de mujeres y un 31,57% de hombres.

#### Incorporaciones por ETT. NO SE HAN REALIZADO A TRAVÉS DE ETT

Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 202...	-	-	-	-	-
Año 202...	-	-	-	-	-
Año 202...	-	-	-	-	0

#### Incorporaciones último año: tipo de contrato. NO SE PRODUCEN

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal tiempo Completo					
Temporal Tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo					
Indefinido Tiempo Parcial					
Prácticas					
Aprendizajes					
Otros (becas de formación)					
TOTAL					

**Incorporaciones último año por ETT y tipo de contrato. NO SE HA CONTRATADO A TRAVÉS DE ETT**

Tipo Contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal Tiempo Completo					
Temporal Tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					
Indefinido Tiempo Completo					
Indefinido Tiempo Parcial					
Prácticas					
Aprendizajes					
Otros (becas de formación, etc.)					

**Incorporaciones último año: categorías profesionales. NO SE PRODUCEN INCORPORACIONES EL ÚLTIMO AÑO**

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1					
2					
3					
4					
5					

### Incorporaciones último año por ETT y tipo de contrato NO SE HA CONTRATADO A TRAVÉS DE ETT

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					

### Bajas definitivas último año

Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido			1	4	1
Finalización de contrato					
Cese voluntario					
Cese por personas a cargo					
Otros (muerte, incapacidad, etc.)					

Se han producido 1 baja por despido (hombre), suponiendo el 4% de la plantilla actual.

### Bajas definitivas último año por edad

Descripción bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación						
Jubilación anticipada						
Despido	<20 años					
	20-29					
	30-45					
	46 y más			1	4	1
Finalización de contrato	<20 años					
	20-29					
	30-45					

	46 y más					
Cese voluntario	<20 años					
	20-29					
	30-35					
	46 y más					
Cese por personas a cargo	<20 años					
	20-29					
	30-45					
	46 y más					
Otros) incapacidad, muerte, etc.)	<20 años					
	20-29					
	30-45					
	46 y más					
TOTAL				1	4	1

**Bajas temporales, permisos y excedencias último año. NO SE PRODUCEN.**

Descripción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
bajas temporales					
Incapacidad temporal					
Accidente de trabajo					
Maternidad (parto)					
Maternidad					
Cesión al padre permiso de maternidad					
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por lactancia					
Reducción de jornada por cuidado hijo/a					
Reducción de jornada por motivos familiares					

Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hijo/a					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento.					
TOTAL					

(\*) N° de trabajadores de la empresa que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

(\*\*) N° de trabajadores de la empresa cuyas parejas /cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

#### Responsabilidades familiares: N.º de hijos/as

Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	4	16	13	52	17
1					
2	3	12	4	16	7
3 o más	1	4			1
TOTAL					

#### Responsabilidades familiares: N.º de hijos/as con discapacidad

Nº de hijo/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 o más					
TOTAL					

#### Responsabilidades familiares: edades hijos/as

Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	1	4	1	4	2
Entre 3 y 6 años					
Entre 7 y 14 años	2	8	1	4	3
15 o más años	4	16	5	20	8
TOTAL	7	28	7	28	14

### Responsabilidades familiares: edades hijos/as con discapacidad

Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años					
Entre 3 y 6 años					
Entre 7 y 14 años					
15 o más años					
TOTAL					

### Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijos)

Nº de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 o más					
TOTAL					

### Promociones último año. NO SE HAN PRODUCIDO

Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº de personas que han ascendido de nivel					
TOTAL					

### Tipos de promociones último año

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					

Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría por la empresa					

#### Promoción último año: categorías profesionales a las que se ha promocionado

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					

#### Formación último año

Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
FORMACIÓN SENSIBILIZACIÓN EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1	4			1
TOTAL					

Han recibido en total 1 formación este año, destinada a la responsable de igualdad, suponiendo un 4% en la plantilla sobre el total.

Los planes de acción son elaborados a partir de las conclusiones del diagnóstico. Se establecen los objetivos a alcanzar para la optimización de la igualdad de trato, las acciones necesarias para conseguir los objetivos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores o criterios de seguimiento de las acciones.

La Comisión de Igualdad determinará los recursos necesarios para desarrollar los planes de acción recogidos en el presente plan. Se informará a toda la plantilla sobre los derechos y recursos con los que cuentan, así como otras informaciones relevantes sobre este material.

Desde la entidad se ponen a disposición todos los medios necesarios para poder ejecutar el Primer Plan de Igualdad. Estos medios y recursos son los siguientes:

- **Recursos humanos:** en el equipo de **ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA)**, en su mayoría mujeres, hay personas muy sensibilizadas y formadas en igualdad. Toda la plantilla se compromete a cumplir las medidas establecidas.
- **Recursos materiales:** todos los materiales necesarios para poder realizar las tareas de cumplimiento, seguimiento, evaluación y divulgación de las políticas de igualdad que se deben poner en marcha.
- **Recursos de infraestructura:** todo despacho, local o sede en la que trabaje la entidad serán espacios en los que la igualdad de oportunidades y el respeto entre mujeres y hombres son principios fundamentales.

Para asegurar la efectividad del I Plan de Igualdad en todos los ámbitos de trabajo en **ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA)**, se realizan una serie de actuaciones y se utilizan herramientas para un correcto seguimiento y evaluación.

Tras la creación y ejecución del I Plan de Igualdad, se pone en marcha un riguroso seguimiento, realizado por la comisión creada para tales efectos. Las personas que la constituyen son las más competentes para realizar la tarea, por su formación o sensibilización en el tema. Conocen los resultados del diagnóstico, las medidas que se van a tomar para fomentar la igualdad de oportunidades y son la figura principal a la que asistir en caso de asesoramiento o posible mediación en conflictos.

Se realizan reuniones de evaluación semestrales para analizar el avance de las medidas y estrategia de fomento de la igualdad. Si la situación lo exige, se realizarán cuantas reuniones extraordinarias sean necesarias para adaptar las medidas a la demanda.

Cada tres años se repite el diagnóstico, con los indicadores, para poder comparar los cambios. Si los resultados no son los esperados, se modificarán las medidas adoptadas desde el I Plan de Igualdad, para conseguir mejorar y los objetivos planteados.

### **3. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS:**

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE PLAZOS
ACCESO AL EMPLEO		
1. Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género.	Datos estadísticos relativos a : N.º de candidatos por sexo presentadas  N.º de M/H preseleccionados y contratados	Rep. Selección  1 año

	Tipo de contrato, puestos y grupo profesional	
<b>FORMACION</b>		
2.Garantizar la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario	Ni existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo de embarazo	Durante la vigencia del Plan Rep. Igualdad
<b>RETRIBUCION</b>		
3.Realizar informe registro salarial	Realizar tabla	Último semestre
<b>CONCILIACIÓN</b>		
4.Elaborar un protocolo de conciliación y permisos	Realizar protocolo	1 año
<b>SALUD LABORAL</b>		
5.Difundir el protocolo acoso por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso	Realizar un Protocolo de Acoso	1 año
<b>COMUNICACIÓN</b>		
6. Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de ASAJA con la igualdad de oportunidades	N.º de comunicaciones que lo incluyen	Durante la vigencia del Plan Rep. de Selección
7.Difundir el plan de igualdad de oportunidades en los medios de comunicación interna	Verificar su difusión y en qué medios	Responsable Comunicación

## 8. ÁREA ACCESO AL EMPLEO

1. Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género

AREA		AREA ACCESO AL EMPLEO		
<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Datos relativos a los procesos de selección			
<b>OBJETIVO</b>	Fomentar la contratación de sector menos representado.			
<b>ACTIVIDAD</b>	Obtener los datos relativos en cuanto a los procesos de selección en cuanto a género en el centro. En las ofertas de empleo y de promoción interna inclusión de mensajes a presentarse a ocupaciones tradicionalmente masculinizadas.			
<b>DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla			
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Área Laboral			
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Canales internos: servidor. Canales externos: reseña de igualdad en el portal de empleo o publicación de los mismos			
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Persona área de comunicación, persona de Administración, personal de laboral			
<b>INDICADORES CUANTITATIVOS</b>	Datos estadísticos relativos a: N.º de candidatos por sexo presentadas N.º de M/H preseleccionados y contratados Tipo de contrato, puestos y grupo profesional			
<b>INDICADORES CUALITATIVOS</b>	N.º de publicaciones de ofertas de empleo, incentivando la promoción y la presentación a puestos masculinizados			
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	INICIO	OCTUBRE 2023	FIN	Fin vigencia del plan

2. Colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados

AREA	AREA ACCESO AL EMPLEO			
<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados			
<b>OBJETIVO</b>	Fomentar la contratación de sector menos representado.			
<b>ACTIVIDAD</b>	Incentivar la presentación de candidaturas de ambos sexos a cualquier puesto, realizando un uso inclusivo de las imágenes y del lenguaje de dichas ofertas.			
<b>DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla, especialmente Dpto. Laboral			
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Área Laboral, Responsable de Igualdad, Dirección.			
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Formación en materias de igualdad			
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Persona departamento Comunicación para realizar Manual de uso del lenguaje inclusivo			
<b>INDICADORES CUANTITATIVOS</b>	Nº de personas que reciben la formación			
<b>INDICADORES CUALITATIVOS</b>	Manual uso del Lenguaje e imágenes no sexistas. N.º de personas que conocen la existencia del Manual			
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	INICIO	OCTUBRE 2023	FIN	Fin vigencia del Plan

○ ÁREA FORMACIÓN:

3. Garantizar la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario

AREA	AREA ACCESO AL EMPLEO
<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Compromiso del Comité de Igualdad de garantizar la no discriminación
<b>OBJETIVO</b>	Erradicar los casos de discriminación por maternidad, paternidad, embarazo con respecto a los salarios
<b>ACTIVIDAD</b>	Incluir el compromiso del Comité de Igualdad en las materias de conciliación de velar por la no discriminación en los salarios.
<b>DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Comité de Igualdad
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Informes para conocer la situación de los trabajadores de toda la plantilla
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	N.º de personas que solicitan baja de maternidad, paternidad o embarazo
<b>INDICADORES CUANTITATIVOS</b>	N.º de personas que solicitan los permisos de alguno de estos casos sin ver reducidos sus salarios
<b>INDICADORES CUALITATIVOS</b>	N.º de personas que solicitan los permisos. Encuesta

<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	INICIO	OCTUBRE 2023	FIN	Fin de la vigencia del plan
------------------------	--------	--------------	-----	-----------------------------

○ ÁREA RETRIBUCIÓN:

4. Realizar un registro salarial y una descripción de los puestos de trabajo

AREA	AREA ACCESO AL EMPLEO
<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Registro Salarial y descripción de los puestos de trabajo
<b>OBJETIVO</b>	Conocer los datos salariales de los trabajadores de la plantilla al completo y conocer si existen diferencias salariales en las mismas categorías, así como la descripción de los puestos de trabajo
<b>ACTIVIDAD</b>	Realizar un registro salarial.
<b>DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Laboral, Responsable de Igualdad y gestoría
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	No se precisan
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Laboral, Responsable de Igualdad y gestoría
<b>INDICADORES CUANTITATIVOS</b>	Realizar una tabla con los salarios y retribuciones del año y la descripción de los puestos de trabajo

<b>INDICADORES CUALITATIVOS</b>	Analizar si existe brecha salarial			
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	INICIO	OCTUBRE 2023	FIN	Fin Vigencia del plan

○ ÁREA CONCILIACIÓN:

5. Elaborar un Protocolo de Conciliación y Permisos

AREA	AREA ACCESO AL EMPLEO
<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Protocolo Conciliación
<b>OBJETIVO</b>	Informar de los permisos retribuidos existentes en materias de conciliación. Concienciar a la plantilla de la importancia de la conciliación.
<b>ACTIVIDAD</b>	Realizar y difundir un Protocolo de Conciliación.
<b>DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Comité de Igualdad
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Folios, impresora. Canal de difusión para dar accesibilidad al Protocolo. Comunicación a la plantilla

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Persona del departamento de administración para imprimir el Protocolo. Y 1 persona de comunicación para difundir el mismo e informar de su existencia. Dirección para su aprobación. Responsable de igualdad y representante de los trabajadores para su desarrollo.			
<b>INDICADORES CUANTITATIVOS</b>	N.º de personas que solicitan el Protocolo			
<b>INDICADORES CUALITATIVOS</b>	N.º de personas que hacen uso de los permisos			
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	INICIO	OCTUBRE 2023	FIN	Fin vigencia del plan

○ ÁREA SALUD LABORAL:

6. Difundir un protocolo de Acoso por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.

AREA	AREA ACCESO AL EMPLEO
<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Realizar un Protocolo de Prevención y actuación frente a situaciones Acoso
<b>OBJETIVO</b>	Erradicar las conductas de acoso por razones de sexo en el ámbito laboral
<b>ACTIVIDAD</b>	Elaborar manual de Prevención y actuación frente al Acoso
<b>DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Comité de Igualdad

<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Folios, impresora Canales de comunicación			
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Persona del departamento de administración para imprimir el Protocolo. Y 1 persona de comunicación para difundir el mismo e informar de su existencia. Dirección para su aprobación. Responsable de igualdad y representante de los trabajadores para su desarrollo.			
<b>INDICADORES CUANTITATIVOS</b>	N.º personas que han solicitado el protocolo.			
<b>INDICADORES CUALITATIVOS</b>	N.º de personas que conocen la existencia de un protocolo frente a situaciones de acoso por razones de sexo			
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	INICIO	OCTUBRE 2023	FIN	Fin vigencia del plan

○ ÁREA COMUNICACIÓN:

7. Las ofertas de empleo redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas

AREA	AREA ACCESO AL EMPLEO
<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Uso del lenguaje e imágenes no sexistas de las comunicaciones, en especial en las destinadas a ofertas de empleo
<b>OBJETIVO</b>	Erradicar todo uso de lenguaje e imágenes sexistas en las comunicaciones tanto internas como externas.
<b>ACTIVIDAD</b>	Realizar un Manual de uso de imágenes y del lenguaje no sexista

<b>DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla			
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Área de Comunicación			
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	Folios, impresora Canales de comunicación para poner en conocimiento las medidas y la existencia del manual			
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Persona del departamento de administración para imprimir el Protocolo. Y 1 persona de comunicación para difundir el mismo e informar de su existencia. Dirección para su aprobación. Responsable de igualdad y representante de los trabajadores para su desarrollo.			
<b>INDICADORES CUANTITATIVOS</b>	N.º comunicaciones revisadas. N.º de ofertas revisadas			
<b>INDICADORES CUALITATIVOS</b>	N.º de personas que hacen uso del manual. N.º de ofertas publicadas			
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	INICIO	OCTUBRE 2023	FIN	Fin vigencia del plan

#### **4. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.**

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

##### Objetivos:

Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo forma previstos.

Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.

Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personas responsables:

El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con apoyo de la Comisión de Seguimiento que se creará, de carácter paritario, a tal efecto.

Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción, pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando.

La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.

La Comisión de Igualdad recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.

Los informes se trasladarán a la Dirección o Presidencia de ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA), para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la empresa. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

❖ Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

**1. Grado de cumplimiento de objetivos.**

Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

**2. Impacto en la organización.**

Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

Cambio de actitudes producido.

Grado de aceptación del Plan de Igualdad.

### 3. Desarrollo metodológico.

Dificultades encontradas.

Soluciones planteadas.

### 4. Propuestas de futuro.

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guion de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

### **5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.**

El I Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA), se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, aun así, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en el cualquier momento a lo largo de su vigencia.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias señaladas en el art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.*
- b. 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.*
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.*
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, 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.*
- e. Cuando una resolución judicial condene a la entidad 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.*

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

## 6. CALENDARIO

El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.

Se realizarán evaluaciones periódicas semestrales y una evaluación final, anual a la conclusión de la vigencia del Plan.

ACCION	INICIO	REVISIÓN
1. Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género	OCTUBRE 2023	Diciembre 23
2. Garantizar la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario	OCTUBRE 2023	Diciembre 23
3. Realizar informe registro salarial y la descripción de los puestos de trabajo	OCTUBRE 2023	Diciembre 23
4. Elaborar un Protocolo de Conciliación y Permisos	OCTUBRE 2023	Diciembre 23
5. Difundir un protocolo de Acoso por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso	OCTUBRE 2023	Diciembre 23
6. Incorporar en las ofertas de empleo redactadas la referencia a la igualdad de oportunidades	OCTUBRE 2023	Diciembre 23
7. Difundir el plan de igualdad de oportunidades en los medios de comunicación interna	OCTUBRE 2023	Diciembre 23

### Procedimiento:

Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción, pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.

La Comisión de Igualdad recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.

Los informes se trasladarán a la Dirección de **ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES (ASAJA)**, para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la empresa. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

#### Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

2. Impacto en la organización.

- Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
- Cambio de actitudes producido.
- Grado de aceptación del Plan de Igualdad.

3. Desarrollo metodológico.

- Dificultades encontradas.
- Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

### **7. RETRIBUCIÓN DIAGNÓSTICO**

La estructura de retribución fija viene determinada por los Convenio de aplicación. La determinación de los aumentos salariales, se establece en cada convenio.

### **9.1 GARANTÍA DE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR EL DESEMPEÑO DE TRABAJOS DE IGUAL VALOR**

Se realiza un estudio salarial por el puesto, por sexo en el que se analizan el promedio de retribuciones, la media de las mismas, el desglose de trabajadores y estudio con nóminas incluidas.

Realizada una valoración analítica, desde la perspectiva de género, de los puestos de trabajo y con la aplicación del principio de igual salario por trabajos de igual valor, se deduce que no hay brecha salarial. La retribución de los puestos de trabajo se fija en función de lo establecido legalmente en convenio.

Para ello se ha hecho un desglose de cada trabajador de forma individual donde se fijan las retribuciones cobradas, los días trabajados, así como las percepciones extrasalariales. A esto se suma el promedio que se ha realizado siguiendo la categoría profesional y el número de mujeres y hombres que pertenece a cada una de ellas, para ello se ha sacado las conclusiones fijadas indicando el salario objetivo en cada grupo y desglosando los complementos salariales y extrasalariales, Se aprecia que no existe BRECHA-

### **COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD**

Responsable Gerencia Don PEDRO BARATO TRIGUERO. Responsable de Igualdad Doña ANA PLAZA SIMÓN. Representante legal de la plantilla de Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA) para el Plan de Igualdad Dña. EVA MARÍA GARCÍA FERNÁNDEZ

### **ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN**

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

<b>Nombre:</b>	<b>ANA PLAZA SIMÓN</b>
<b>Cargo:</b>	<b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>
<b>Departamento:</b>	<b>COMUNICACIÓN, PUBLICIDAD</b>

**ORGANIGRAMA**

