

Guía para elaborar un **Plan de Igualdad** en mi empresa agraria o ganadera

“Mejorar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres en las zonas rurales se ha convertido hoy en día en una estrategia imprescindible para garantizar su permanencia en estos territorios y por tanto la propia supervivencia de los mismos: de ahí la importancia de las acciones dirigidas a reducir las desiguales oportunidades que persisten para mujeres y hombres”.

MARMA 2011

UAGN
Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra



Nafarroako
Gobernua



Gobierno
de Navarra

Índice

Introducción	4
Antecedentes	5
Marco legal de implantación de Planes de Igualdad	6
Rentabilidad de la Igualdad de Oportunidades	7
Plan de Igualdad	8
Guía para la elaboración implantación de Planes de Igualdad en empresas agrarias y ganaderas	9
¿Por dónde empezamos?	11
Conclusiones	16
Bibliografía	17
Agradecimientos	18

Introducción

El objetivo que UAGN busca con esta guía es favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral agrario en igualdad de oportunidades.

Es fundamental no considerar la implantación de un plan de igualdad de oportunidades como una mera obligación legal sino como una mejora en la eficiencia de la empresa, y de la propia imagen que ofrece tanto a los clientes, como a la sociedad en general.

La guía está orientada a incrementar la cultura preven-

tiva en las empresas del sector primario y mejorar la eficacia de los recursos dedicados a estas actuaciones.

Realizar un plan de igualdad o tener en cuenta la perspectiva de género en el momento de gestionar la prevención dentro de la empresa, va a favorecer que ésta sea más eficiente porque se va a tener en cuenta riesgos específicos de un colectivo de trabajadoras que habitualmente no se analizan con el suficiente detenimiento.



Antecedentes



La situación de las mujeres en el medio rural debe ser tenida en cuenta como uno de los factores básicos en la construcción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. La evolución transcurrida a lo largo de los últimos años en esta área ha hecho que la situación de estas mujeres mejore considerablemente pero, aún hoy en día, y sobre todo entre un grupo muy concreto de mujeres del entorno rural (mujeres de más de 45 años, casadas, con hijos, con estudios básicos o primarios, dedicadas a las labores del hogar y, en medios agrarios, dedicadas también a trabajos en el campo, sirviendo de apoyo a sus maridos, ya que no son titulares de las tierras ni tienen un salario), este avance hacia la igualdad y el reconocimiento de sus derechos no se ha dado o se está haciendo de forma muy lenta.

Las mujeres en el sector agrario, ejercen un papel invisible, siendo una “ayuda familiar” no reconocida oficialmente en las explotaciones, donde quien ostenta en la mayoría de las veces la titularidad y el protagonismo, es el varón, y la mujer realiza además, el trabajo doméstico, sin percibir un sueldo ni ningún beneficio social por su doble labor. En entornos rurales se produce una identificación entre empresa y familia y, gran prevalencia de ayuda familiar no remunerada entre las mujeres (50% del total, por ejemplo frente a un 22% de hombres en el mismo caso).

Como indica el estudio de Hazi (Gobierno Vasco 2016) *“Históricamente han sido las mujeres o los hijos e hijas, los que han estado englobados dentro de este tipo de trabajo, la explotación estaba legalmente a nombre del cabeza de familia, casi siempre un hombre, y el resto sólo contaba como ayuda familiar, a pesar de trabajar tanto o más que el titular”*.

En el mundo rural la socialización de los individuos desde su infancia se venía basando en valores tradicionales que suponían la separación de tareas por sexos. Estos valores tradicionales y los estereotipos de género se veían reforzados, en esencial por la educación recibida.

Esta separación de tareas conlleva en ocasiones una doble jornada con superposición de espacio y tiempo. Muchas agricultoras, al trabajar en la propia explotación, relatan dificultades para distinguir qué parte de su jornada se dedica al trabajo productivo y cuál al reproductivo. “La atribución histórica que ha cargado a las mujeres con la mayor responsabilidad en la reproducción familiar, con lo que las fronteras entre los diferentes tipos de trabajo que suelen hacer las mujeres, las agricultoras, en este caso, se difuminan” (Hazi 2016)

¿Qué pasaría si todas las empresas de entornos rurales y agrarios tuvieran un plan de igualdad?

Si se consiguiera el objetivo propuesto por esta guía, nos acercaríamos a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminaríamos la discriminación por razón de sexo en las empresas rurales y del sector agrario.

En otras palabras, las desigualdades de género en el mundo laboral de este sector, disminuirían y las mujeres, agricultoras y ganaderas, aumentarían su reconocimiento social, se igualarían los ingresos derivados del trabajo, mejorarían sus oportunidades laborales, y todo esto redundaría en una mejora de la salud y las condiciones de vida y trabajo de todo el entorno agrícola y ganadero y por extensión, rural.

Marco legal de implantación de planes de igualdad

Las mujeres representan la mitad de la población mundial y desde finales de la década de los cincuenta se han ido incorporando progresivamente a la actividad laboral remunerada. Sin embargo, como indica Adriana Pérez de Albora en su estudio sobre la fuerza de trabajo femenina *“La posición específica de la mujer en el entorno de trabajo no es sólo un efecto de las leyes generales que rigen el mercado laboral, sino también del complejo conjunto de relaciones de género que se construyen en el proceso productivo y en el mercado de trabajo”* y aunque el Estatuto de los Trabajadores (1980) declare nulos todos los reglamentos y disposiciones discriminatorios en materia de empleo (Art. 22,23, 24), esta discriminación femenina en el mundo laboral sigue existiendo, desgraciadamente, **tener derechos, no significa tener oportunidades.**

Para que una sociedad sea equitativa, debe tener presente las necesidades de toda su población, hombres y mujeres. En este sentido, la igualdad de género no es algo inherente sólo a las mujeres, sino que debe ser una apuesta decidida de la población.

En los últimos años, se han producido grandes avances en las políticas de igualdad en el marco de la Unión Europea. Uno de los grandes retos es la igualdad laboral en las empresas, por lo que la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando sustancialmente modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

El ya mencionado Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 24 indica que podrán establecerse medidas de “acción positiva” dirigidas a la eliminación o compensación de situaciones de discriminación.

Asimismo, con la LEGISLACION NAVARRA LEY 33/2002 de 28 de noviembre de Fomento Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra se avanza hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

La obligatoriedad de incorporar políticas activas de empleo, tanto por el sector público, como privado, ha permitido el desarrollo de los PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESA.



Rentabilidad de la igualdad de oportunidades



La decisión de elaborar un plan de igualdad en una empresa agraria es una decisión de bajo riesgo al no implicar un coste elevado y poder incrementar los beneficios de la misma a medio plazo.

Un plan de igualdad resulta positivo para una empresa incluso en sus versiones más modestas. Es evidente que la inversión propuesta en esta guía para encaminar la empresa hacia una igualdad entre trabajadores y trabajadoras es muy pequeña y requiere principalmente del esfuerzo necesario para incorporar la perspectiva de género en la filosofía y decisiones empresariales.

La aplicación de un Plan de Igualdad de Oportunidades va a permitir una optimización de los recursos humanos de la empresa.

¿QUÉ GANA MI EXPLOTACIÓN CON PLAN DE IGUALDAD?

- Beneficiarse del trabajo en equipo de ambos géneros
- Mejor aprovechamiento de los recursos humanos
- Mejora de la eficiencia
- Adaptación a los nuevos modelos socioeconómicos
- Mayor productividad del personal, al sentirse cuidado.
- Menores conflictos internos.
- Menor estrés.
- Mejor salud de los trabajadores y menos bajas laborales

Plan de igualdad



DEFINICIÓN: "Como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo"

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

- Conjunto de medidas
- Ordenado
- Tras diagnóstico de situación
- En la totalidad de la empresa

¿PARA QUÉ SIRVE?

- Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
- Eliminar la discriminación por razón de "sexo"

¿ES NECESARIO EN NUESTRO SECTOR? ¡SI!

- Sector masculinizado
- Despoblamiento de las zonas rurales, provocado por la emigración de mujeres jóvenes
- Menor ocupación femenina
- Menor titularidad de explotaciones ostentada por mujeres
- Puestos menos cualificados ocupados por mujeres
- Falta de concienciación sobre las desigualdades de género

POR LEY ESTÁN OBLIGADAS A TENERLO AQUELLAS EMPRESAS QUE TIENEN MÁS DE 250 TRABAJADO-

RES, SIENDO PARA EL RESTO UNA DECISIÓN VOLUNTARIA.

EL PLAN DE IGUALDAD PRETENDE MEJORAR NO SÓLO LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS, SINO DE TODA LA PLANTILLA, POR ELLO ES UNA ACTUACIÓN A DESARROLLAR POR TODA LA EMPRESA. EN PEQUEÑAS EMPRESAS SU IMPLANTACIÓN VA A DEPENDER DE UNA DECISIÓN Y APUESTA DE LA GERENCIA DE LA EMPRESA DENTRO DE LA MATERIALIZACIÓN DE UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA. ADEMÁS EN LAS PYMES Y MICROEMPRESAS POR SU PEQUEÑO TAMAÑO Y NÚMERO DE COMPONENTES VA A SER FUNDAMENTAL LA DECISIÓN Y COMPROMISO DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA EMPRESA:

- GERENCIA/DIRECCIÓN
- TRABAJADORES/AS

EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEBE REUNIR UNAS CARACTERÍSTICAS QUE LO VAN A HACER MÁS EFICAZ:

- **Integral y colectivo.** Afecta a todos y beneficia a todos.
- **Dinámico y flexible.** Adaptado a cambios que se dan en el día a día de la empresa.
- **Coherente.** Teniendo en cuenta características, necesidades y posibilidades de la empresa.
- **Temporal.** Realizando un seguimiento y evaluación de la efectividad del mismo en el tiempo.

Guía para la elaboración e implantación de planes de igualdad en empresas agrarias

Pasos para la implantación de un Plan de Igualdad

Una vez decidido entre empresa y trabajadores la implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades se deberían seguir los siguientes pasos:

1. COMPROMISO

El primer paso es el compromiso, por parte de la dirección de la empresa y de los trabajadores, de iniciar la elaboración de un plan de igualdad, y de garantizar su aplicación.

Este compromiso se recogerá en un documento y se trasladará a todos los miembros de la empresa, ya que la participación y cooperación de todas las partes aseguran el éxito final. No debemos olvidar que son los principales destinatarios de los beneficios derivados de la implantación del plan de igualdad.

¿CÓMO EMPIEZO? ¿COMPROMETIÉNDOME!

- Cuéntaselo a los trabajadores/as
 - Cuéntaselo a los clientes/as
 - Cuéntaselo a los proveedores/as
- ¡HAZLO SABER!

2. CONSTITUCION DEL COMITÉ DE IGUALDAD

En las microempresas del sector agrario no es habitual la existencia de representación legal de trabajadores por lo tanto las funciones del comité las realizará el titular de la empresa con los trabajadores. La comisión de igualdad debe ser paritaria y estar compuesta por representantes de la dirección de la empresa y de las trabajadoras y los trabajadores. Su función principal es velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la empresa, desarrollando para ello las medidas oportunas, entre ellas, un plan de igualdad.

IMPLICA A TODA LA EMPRESA

Todos los puestos de trabajo

Ambos sexos

¡TRABAJANDO JUNTOS!

Las funciones de este comité serán:

- Comprobar que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Elaborar el diagnóstico de situación de la empresa
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan en el Plan de Igualdad.

- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Es recomendable que los acuerdos que se adoptarán por mayoría se recojan en actas.

3. FORMACIÓN SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y COMUNICACIÓN

Este paso de comunicación va a ser más sencillo por ser habitualmente en el sector agrario las empresas pequeñas.

Se recomienda que tanto el titular de la empresa como los trabajadores acudan a formaciones o charlas de sensibilización específicas de igualdad de oportunidades puesto que esta formación facilitará la elaboración y aplicación del plan de igualdad.

4. DIAGNOSTICO

El diagnóstico consiste en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa. Se realizará una recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa, así como el posterior análisis y publicación de los mismos. El diagnóstico nos va a permitir conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, definir objetivos y elaborar propuestas.

Un buen diagnóstico nos va a permitir diseñar un plan de igualdad realista y adaptado a la empresa.

ANALIZA LA EXPLOTACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

número de hombres y mujeres en la explotación agraria

¿qué edad tienen?

¿ qué nivel de estudios?

¿qué puestos ocupan? ¿qué tareas hacen? ¿ qué tipo de contrato? ¿ qué antigüedad?

¿cuánto tiempo trabajan al día? ¿qué horarios y flexibilidad hay?

¿mi prevención de riesgos tiene en cuenta las diferencias de género?

¿he pensado qué hacer ante acoso sexual o sexista?

5. DEFINICION E IMPLEMENTACION DEL PLAN DE IGUALDAD

- Establecer objetivos del plan de igualdad para:

- Promover el cambio en la organización respecto a igualdad de oportunidades
- Reducir y prevenir situaciones de desigualdad
- Determinar el ámbito de aplicación de la empresa agraria.
- Determinar la duración y vigencia del plan ¿durante cuánto tiempo se va a aplicar nuestro plan?
- Planificación de estas acciones para conseguir la igualdad de oportunidades. Dotar de recursos humanos y materiales suficientes. No tiene por qué ser costoso económicamente.

DESTINA RECURSOS AL PLAN

- Asigna un tiempo para trabajar en esto.
 - Asigna un presupuesto ¡Aunque sea pequeño!
- ¡INVIERTE EN TUS EMPLEADOS!**

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- comprobar que se realizan acciones y se consiguen los objetivos planteados. ¿Cumplimos objetivos? ¿Se realizan las acciones? ¿Se igualan las oportunidades entre mujeres y hombres?

¿HE CONSEGUIDO MIS OBJETIVOS?

¿He corregido las desigualdades que había cuando hice el diagnóstico?

¿Cómo es ahora la situación de la explotación desde la perspectiva de género?

¡¡MI EMPRESA ES MEJOR AHORA!!

7. CONSOLIDACIÓN DEL COMPROMISO

- una vez mejorada la situación de los trabajadores y trabajadoras, no acabamos aquí, sino que se seguimos trabajando para mantener esta mejora

Pasos para la implantación del Plan:

1. COMPROMISO

2. CONSTITUCION DEL COMITÉ DE IGUALDAD

3. FORMACIÓN SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y COMUNICACIÓN

4. DIAGNOSTICO

5. DEFINICION E IMPLEMENTACION DEL PLAN DE IGUALDAD

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7. CONSOLIDACIÓN DEL COMPROMISO

¿Por dónde empezamos?

TODOS LOS PASOS SON IMPRESCINDIBLES, PERO ESTA GUÍA DE ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN PEQUEÑAS EMPRESAS AGRARIAS SE VA A CENTRAR EN EL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN INICIAL DE LA EMPRESA Y EN EL ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS Y ACCIONES DENTRO DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN. TAMBIEN ES IMPORTANTE REALIZAR UN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE ESTE PLAN

PASO 1.COMPROMISO

El compromiso adquirido por la empresa en materia de igualdad de oportunidades se dará a conocer a toda la empresa colocándolo de manera visible.

Modelo de Compromiso

(Nombre de la empresa) declara su compromiso en el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos los ámbitos de actividad de nuestra empresa, desde la contratación de personal, pago de salarios, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El plan de igualdad, las actuaciones que se vayan llevando a cabo y su evolución se comunicará a la plantilla.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de contratación de trabajadores, formación, pago de salarios, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se aplicarán medidas que supongan mejoras respecto a la situación presente.

Para llevar a cabo este propósito se pretende contar con los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

*Firma responsable de la empresa
Lugar y fecha*

PASO 4 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN INICIAL DE LA EMPRESA

Es el documento base que va a indicar la situación de partida de la empresa. La información será cualitativa, situaciones o procesos y cuantitativa, cifras y porcentajes. El diagnóstico deberá ser comunicado a todos los miembros de la empresa y nos va a permitir:

- conocer la realidad de la plantilla
- detectar los problemas y necesidades
- definir objetivos y elaborar propuestas.

Los objetivos son:

- Identificar las prácticas discriminatorias
- demostrar la necesidad de poner en marcha acciones positivas.

El contenido del diagnóstico debe ser adaptado a la empresa. Modelo de diagnóstico

Introducción

- objetivos establecidos
- fecha de elaboración y referencia al periodo de datos utilizado

Caracterización de la empresa

- fecha de constitución de la empresa o inicio de la actividad
- descripción de la actividad
- organigrama y plantilla, etc.

Análisis de datos

- información cuantitativa y cualitativa de la empresa en cuanto a la igualdad de oportunidades y diversos aspectos laborales.

Se realizará mediante:

- entrevistas con el personal
- cuestionarios a la plantilla

Datos a recoger en un diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Es conveniente que estos datos se desagreguen por sexo y se tenga en cuenta datos de los últimos años, (mínimo 2 años) para ver la evolución de la empresa. Si se reflejan estos datos en tablas o gráficos será más visible la información. La información a recopilar puede contener datos cuantitativos y cualitativos. A continuación se recogen los aspectos a observar en la empresa para disponer de datos para elaborar un DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

DATOS CUANTITATIVOS:

Características generales de la plantilla

	Mujeres	Hombres
Número y porcentaje de mujeres y hombres		
Edad de trabajadores por sexo		
Menos 35 años		
Entre 35 y 50		
Más de 50		
Modalidades de tiempo de trabajo		
Jornada completa		
Jornada partida		
Modalidad de contratación		
Contrato indefinido		
Contrato temporal		
Distribución por puesto de trabajo		
Titular de explotación		
Encargado		
Trabajador cualificado		
Administración		
Peones agrarios y ganaderos		
Antigüedad en la empresa		
Número de trabajadores por sexo y antigüedad		
3 años		
5-10 años		
10-15 años		
>15 años		
Retribución y política salarial		
Retribuciones medias por sexo y categoría laboral		
Socio trabajador		
Encargado		
Trabajador cualificado		
Administración		
Peones agrarios y ganaderos		
Formación trabajadores		
Nº trabajadores formados		
Fuera del horario laboral		
Dentro del horario laboral		
Formación para promoción		
Mejora puesto de trabajo		
Numero y % de promociones realizados por sexo		
Actuaciones conciliación realizadas		
Flexibilidad de horarios		
Cuidado menores o mayores		

Suspensiones de contrato temporales y permisos retribuidos ejecutados

Incapacidad temporal
Maternidad
Paternidad
Cesión al padre de parte de la suspensión por maternidad
Suspensión por riesgo durante el embarazo
Suspensión por riesgo durante la lactancia
Permiso de lactancia
Permiso para la preparación al parto y exámenes prenatales
Permiso por cuidado de familiares

Derechos no retribuidos

Reducción de jornada por cuidado de los hijos e hijas
Reducción de jornada por cuidado de otros familiares
Excedencia por cuidado de los hijos e hijas
Asistencia a consulta médica
Acompañamiento de personas dependientes a consulta médica

Acceso y selección a la empresa:

Número de nuevas incorporaciones por sexo
Bajas en la empresa según sexo y causa de baja
despido
finalización de contrato
incapacidad
jubilación
baja voluntaria

Datos cualitativos, cuestiones a plantearse

• Acceso y selección a la empresa:

- ¿Cómo se contratan a los trabajadores?
- ¿Qué tipos de pruebas de selección se realizan?
- ¿Quién realiza selección? tiene formación en igualdad de oportunidades?
- ¿Cómo se publican las vacantes?
- ¿Se indica el sexo en las ofertas de empleo?
- ¿En las entrevistas se pregunta respecto a cuestiones personales y familiares?

• Distribución por puesto de trabajo

- ¿Existen categorías o tareas con un predominio de hombres o mujeres?
- Existen categorías masculinizadas o feminizadas?
- Son mayoría mujeres en categorías inferiores y hombres en categorías superiores?
- Se contempla posibilidad de poner en marcha medidas para facilitar acceso a mujeres en categorías donde son mayoría hombres?
- Existe en la empresa definición de los puestos de trabajo?
- Cuenta la disponibilidad horaria o la antigüedad como

criterios de promoción?

- El personal contratado temporal o a tiempo parcial tiene iguales posibilidades de promoción que los trabajadores fijos y a jornada completa?

• Modalidad de contratación

- En la empresa, es mayor el porcentaje de mujeres con contrato temporal que el de hombres?
- Es mayor el porcentaje de mujeres con jornada parcial?
- Las personas con jornada parcial preferirían trabajar a tiempo completo?

• Formación trabajadores

- Existe un plan de formación?
- Participan los trabajadores en el plan de formación?
- Qué porcentaje de mujeres y hombres participan en la formación impartida?
- La formación se imparte en horario laboral? únicamente fuera de la jornada laboral? De forma mixta?
- La formación programada en el plan de formación, está abierta a toda plantilla o se dirige a categorías concretas?

• Conciliación de la vida familiar, laboral y personal

- Es acorde el convenio colectivo aplicado a la ley 3/2007

de Igualdad efectiva de Hombres y mujeres?

- Se han acordado mejoras a estos derechos reconocidos?
- En el día a día el personal puede cogerse a estos derechos sin limitación por parte de la empresa?
- Utilizan hombres y mujeres estas excedencias o reducciones para la atención de personas?
- Hay posibilidad de establecer jornadas continuas? Y jornadas mixtas?
- Se compensan jornadas alargadas u horas extraordinarias realizadas?
- Existe flexibilidad de entrada y salida? Y de tiempo de comida?

• Retribución y política salarial

- Es igual el salario medio de hombres y mujeres de una misma categoría? En qué categorías se producen mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres?
- Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las mismas categorías?
- Existen pluses o mejoras "voluntarias"? en caso afirmativo, tienen la misma incidencia sobre el salario medio de las mujeres que sobre el de los hombres?
- En cuanto a los complementos salariales o beneficios sociales, ¿se dirigen sólo al personal con contratación indefinida o a jornada completa?

• Salud laboral desde perspectiva de género

- Hay un plan de prevención en la empresa?
- Se tiene en cuenta de manera diferenciada en la evaluación de riesgos los distintos riesgos y cómo pueden afectar sobre cada género?
- En caso de riesgo durante embarazo y lactancia se cumple el procedimiento establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales respecto a la adaptación o cambio de puesto?
- Existe relación de puestos que no conllevan riesgo para embarazo y lactancia?

• Prevención del acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

- Se producen comentarios irónicos y son admitidos en relación al aspecto físico, vestimenta, sexo o tendencia sexual de trabajadores o trabajadoras?
- Se gastan bromas y se permiten chistes misóginos, homófobos o racistas?
- Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?
- Se conocen casos de discriminación o represalias al defenderse de un acto de discriminación sexual o reivindicar derechos relacionados con la conciliación?
- Existe por convenio colectivo regulación respecto al

acoso por razón de sexo?

- Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual? contó la víctima con apoyo para denunciar? Se investigó? cuales fueron las consecuencias???

PASO 5 DEFINICIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Este paso debe recoger las actuaciones a llevar a cabo para la materialización de los objetivos, se establecerán prioridades de actuación, plazos de realización, y se asignarán recursos humanos y materiales para su correcta comprobación y control.

Posibles acciones a desarrollar:

- IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO Y A LA CONTRATACION

- entrevista objetiva y no discriminatoria, preguntas relacionadas con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar de la candidata
- Establecer medidas de acción positiva que consistan en contratar en igualdad de condiciones y méritos a mujeres en puestos donde se encuentren subrepresentadas hasta conseguir equiparación
- Acordar el fomento de la contratación indefinida, convirtiendo contratos temporales en indefinidos dando preferencia a mujeres en caso de que sean éstas las que tengas mayor porcentaje de contratación temporal
- Comprobar la voluntariedad del trabajo a tiempo parcial de las mujeres y facilitar conversión a tiempo completo

- IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN Y FORMACION

- Informar de la oferta formativa u opción de acudir a distintas formaciones relacionadas con la actividad laboral
- fomento participación de mujeres en formación que les permita optar a puestos de superior categoría o progresión en promoción laboral
- programar formación en horarios que permitan compaginar medidas de conciliación horaria
- establecer criterios de promoción en igualdad o fomentando la igualdad de cumplimiento de perfil de puesto a colectivo subrepresentado

- IGUALDAD DE LA RETRIBUCIÓN

- Revisión da clasificación profesional y tablas salariales aplicadas. En caso de detectar discriminación retributiva en función de sexo se establecerán incrementos adicionales para en un plazo lograr la equiparación
- Reflejar y aplicar criterio de igualdad de trabajo igualdad de retribución

- IGUALDAD EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE

TRABAJO Y CONCILIACIÓN

- Impulsar jornada continua frente a jornada partida
- Proponer medidas de flexibilización de horarios (entrada, salida, horarios de comida, etc.)
- Establecer excedencias de corta duración
- Extensión de permiso de paternidad/maternidad
- Establecer posibilidades de reducción de jornadas
- Facilitar teletrabajo

- PREVENCIÓN DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

- Creación y comunicación de protocolo de prevención acoso
- Creación y comunicación protocolo actuación en caso de acoso
- Establecer sanciones en reglamento interno de empresa calificando estas faltas
- Fomentar ambiente de trabajo adecuado y sin discriminación

Es muy importante que en esta fase se proporcione

información a todos los componentes de la empresa respecto a los objetivos a conseguir y las actuaciones a desarrollar para conseguir los mismos para que toda la empresa se implique.

PASO 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento tiene que ser periódico, informativo y participativo, no basta con saber si hemos conseguido o no los objetivos de mejora, es importante conocer el alcance de la mejora, para reflexionar sobre los efectos que ha tenido en la empresa la aplicación del plan y, eventualmente, seguir mejorando.

Para ello necesitamos elegir unos indicadores y ver la evolución de los mismos a lo largo del tiempo. Es fundamental que estén referidos a aspectos de igualdad de oportunidades de los trabajadores y que segreguen por sexo. La periodicidad del seguimiento será un asunto importante a decidir, ni tan corto que no se observen avances, ni tan largo que se pierda la perspectiva.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIONES DE ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Modelo de seguimiento y evaluación

DENTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

Nombre de la acción : _____
 Persona responsable: _____
 Periodo de seguimiento: _____
 Fecha de realización de informe: _____

DESARROLLO DE LA ACCIÓN

Actividades realizadas: _____
 Cumplimiento de objetivos

Actuación 1	NO CUMPLIDO	Bajo	Medio	Alto	CUMPLIDO
Actuación 2	NO CUMPLIDO	Bajo	Medio	Alto	CUMPLIDO

Grado de ejecución de la acción: _____
 NO INICIADA Bajo Medio Alto FINALIZADA

Número de mujeres participantes _____

Dificultades cumplimiento _____

Falta recursos humanos _____

Falta recursos materiales _____

Falta tiempo _____

Falta participación _____

Descoordinación _____

otros _____

RESULTADOS

Ha mejorado Sigue igual Ha empeorado No procede

Indicador 1 _____

Indicador 2 _____

Conclusiones

La igualdad entre hombres y mujeres, está siendo un largo camino, con grandes logros alcanzados, pero con un importante trabajo por delante. Entre las muchas “sombras” de estos logros, se encuentra todavía la igualdad en el mundo laboral.

El ámbito rural, donde se insertan la mayor parte de las empresas agroganaderas, posee unas particularidades que suponen en ciertos casos, trabas a la igualdad del trabajo femenino frente al masculino, además de otras características, como el pequeño tamaño de las empresas, que son merecedoras de adecuación de políticas y de ayudas.

Por estas razones, una guía específica para elaborar planes de Igualdad en la empresa agraria, que presente objetivos alcanzables, por medio de acciones de bajo presupuesto, puede ser una estimable ayuda para la profesionalización rural con igualdad de oportunidades.

El sector primario está constituido mayoritariamente por MICROPYMES, y con una elevada rotación laboral y elevada temporalidad, que dificulta la implantación de un plan de igualdad. El fin último de esta guía es la sensibilización de los titulares de las explotaciones agrarias y por extensión a la de sus trabajadores.



Bibliografía

- Constitución Española de 1978
- Manual para elaborar un plan de Igualdad en la empresa. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Año 2010
- UNESCO/OIT: Las mujeres en el trabajo. 2016.
- Plan para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural 2007-2010. MARMA
- Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural. MARMA Año 2011
- Fuerza de trabajo femenina, evolución y tendencias. A. Pérez de Albora. Santiago de Chile 1988
- Las desigualdades de género en el trabajo dentro de las fincas agrarias familiares. Fátima Cruz-Souza. 2010
- Las mujeres en el sector agrario vasco: Agricultoras. Hazi. Consejería Vasca para el Desarrollo Rural 2016
- Hombres y mujeres en el mundo rural. Raquel Santiso Sanz 2002. Departamento de sociología. Universidad de Zaragoza.
- Guía para la implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades en Microempresas y Pymes Rurales de la comarca Vega Sierra Elvira
- Guía práctica Como elaborar un plan de igualdad. Secretaría de la mujer CCOO Andalucía 2013



Agradecimientos

Esta guía ha sido elaborada por la Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra (UAGN), contando con la colaboración de un grupo de trabajo formado por titulares y técnicos de explotaciones agrarias, sin cuyo esfuerzo

no hubiese sido posible su publicación. Es por ello que queremos agradecer expresamente la colaboración de cuantas personas y entidades se han involucrado en el proyecto.



Guía para elaborar un Plan de Igualdad en mi empresa agraria o ganadera

UAGN
Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra



Nafarroako
Gobernua



Gobierno
de Navarra

“Mejorar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres en las zonas rurales se ha convertido hoy en día en una estrategia imprescindible para garantizar su permanencia en estos territorios y por tanto la propia supervivencia de los mismos: de ahí la importancia de las acciones dirigidas a reducir las desiguales oportunidades que persisten para mujeres y hombres”.

MARMA 2011

UAGN
Unión de Agricultores y Ganaderos de Navarra



Nafarroako
Gobernua



Gobierno
de Navarra