

**ESTUDIO PRÁCTICO DE UN PLAN DE
IGUALDAD
EN EL SECTOR AGRARIO CITRÍCOLA**



Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

Curso académico: 2019-2020

Estudiante: SONIA ARTIGUES BRINES

Tutora: ROSARIO CARMONA PAREDES

SUMARIO

ABREVIATURAS.....	3
RESUMEN.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. CAPÍTULO I. LA IGUALDAD EN EL SECTOR AGRARIO	8
2.1. <i>Estado de la cuestión. Marco legal.....</i>	<i>8</i>
2.2. <i>Situación del campo.....</i>	<i>11</i>
2.2.1. <i>El sector citrícola.....</i>	<i>13</i>
2.2.2. <i>Necesidad de un Plan de Igualdad.....</i>	<i>13</i>
2.2.3. <i>Plan de Igualdad. Conceptos.....</i>	<i>18</i>
3. CAPÍTULO II. FASES PREVIAS DEL PLAN IGUALDAD..	22
3.1. <i>Proyecto de elaboración de un Plan de Igualdad.....</i>	<i>22</i>
3.1.1. <i>El Informe diagnóstico.....</i>	<i>31</i>
4. CAPÍTULO III. DISEÑO DEL PLAN IGUALDAD.....	44
4.1. <i>El Plan de Igualdad.....</i>	<i>44</i>
5. CONCLUSIONES.....	51
6. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES.....	53
7. ANEXO.....	55
BIBLIOGRAFIA.....	56

ABREVIATURAS

BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Convenio Colectivo
CE	Constitución Española
CV	Comunidad Valenciana
ET	Estatuto de los Trabajadores
IT	Incapacidad Temporal
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LO	Ley Orgánica
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo de 2007)
NC	Negociación Colectiva
PI	Plan de Igualdad
RD	Real Decreto
RRHH	Recursos humanos
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
STS	Sentencia del Tribunal Supremo



RESUMEN

El propósito del presente trabajo es realizar un estudio práctico de un Plan de Igualdad (PI) que pueda servir de guía para empresas del sector agrario citrícola, principalmente, así como para aquellas personas que se hallen en la necesidad de elaborar el citado PI. El estudio se ha llevado a cabo en el seno de una empresa dedicada a la comercialización de fruta, perteneciente al sector citrícola, ubicada en la provincia de Valencia. Donde se ha efectuado una evaluación de su situación, una vez realizado el informe diagnóstico previo. El resultado obtenido ha sido útil para la definición y propuesta de las acciones correctoras, sobre aquellas desviaciones detectadas en materia de igualdad.

La exposición, ante la dirección de la empresa, de la necesidad de poner en práctica un PI ha servido, para hacer ver la importancia de fomentar la cultura empresarial en el marco de la igualdad de género, de la no discriminación y del cuidado de la utilización de un lenguaje no sexista. Así como de elaborar procedimientos adecuados de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, más allá del simple cumplimiento de una imposición legal. Además, de dar respuesta a por qué resulta de gran interés para la entidad el disponer de unas buenas prácticas en materia de igualdad y el beneficio que reporta un buen clima laboral. Como parte de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), proporciona una mejora de la imagen exterior de la empresa. Todo ello supone una ventaja competitiva.

Finalmente, es mi deseo incidir en la necesidad de que esta frase no siga siendo una realidad:

“La igualdad tal vez sea un derecho, pero no hay poder humano que alcance jamás a convertirla en hecho.”

Honoré de Balzac (1799 – 1850)

Palabras clave: Plan Igualdad, discriminación, género, sexo.

ABSTRACT

The purpose of this work is to carry out a practical study of an Equality Plan (EP) that can serve as a guide for companies in the citric agrarian sector, mainly, as well as for people who are in need of developing said EP. The study was carried out within a fruit company, belonging to the citrus sector, located in the province of Valencia. Where an assessment of your situation has been made, once the previous diagnostic report has been made. The obtained result has been useful for the definition and proposal of the correct actions, on the deviations detected in the matter of equality.

The exposition, before the company management, of the need to put into practice an EP has served to show the importance of promoting the business culture within the framework of gender equality, non-discrimination and care for the use of non-sexist language. As well as the elaboration of adequate procedures for action and prevention of sexual harassment and harassment based on sex, beyond the simple fulfillment of a legal imposition. In addition, to respond to what is of great interest to the entity the content of good practices in the field of equality and the benefit of a good working environment. As part of Corporate Social Responsibility (CSR), it provides an improvement in the company's external image. All this supposes a competitive advantage.

Finally, it is my desire to stress the need that this phrase does not continue to be a reality:

Equality may be a right, but there is no human power that can ever convert it into fact.

Honoré de Balzac (1799 – 1850)

Key words: *Equality Plan, discrimination, gender, sex.*

1. INTRODUCCIÓN

Con motivo de mi actividad laboral, me he encontrado con la necesidad de elaborar un Plan de Igualdad en una empresa citrícola valenciana. A raíz de esta circunstancia he podido evidenciar las incógnitas y dificultades que se derivan tras la toma en consideración y posterior decisión de la realización del PI, debido en parte, a las peculiaridades del sector. El PI tiene por objetivo definir e implementar las medidas que puedan conducir a alcanzar una igualdad efectiva entre los trabajadores y las trabajadoras y sin que exista discriminación por razón de su sexo.

Pero ¿qué es exactamente un Plan de Igualdad? Su definición viene recogida en el artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) *Los planes de igualdad de las empresas son 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.* Por consiguiente, se trata de compensar la infrarrepresentación de alguno de los sexos, mayormente de mujeres, en los diferentes puestos de trabajo, así como de garantizar que todas las personas trabajadoras puedan acceder en igualdad de condiciones al empleo, la formación, la promoción, salario y al resto de prácticas que sean adoptadas por la empresa.

Así pues, el objetivo de este trabajo es resolver, en la medida de lo posible, aquellas incógnitas surgidas de las peculiaridades de un sector del que se dispone poca información específica. En aras de poder llevar a cabo un Plan de Igualdad adaptado y realmente efectivo, dentro del ámbito del sector citrícola

De tal modo que, quienes se vean en la misma o similar tesitura en la que me encuentro, puedan disponer de un documento de consulta. En atención a lo cual, facilitaré información sobre algunos de los servicios de asesoramiento y en ocasiones también de acompañamiento, a los que acudir en caso de querer realizar alguna consulta.

Llevar a cabo este trabajo de investigación no está siendo tarea fácil, puesto que nos encontramos en medio de una crisis sanitaria que ha provocado una pandemia a nivel mundial a causa de un virus denominado Covid-19. Por esta razón, nuestra movilidad se ha visto muy limitada y se ha dificultado enormemente no sólo el poder contactar con

personas expertas en el tema sino, llevar a la práctica en condiciones de normalidad este trabajo, que es el objetivo principal.

Existe numerosa literatura acerca de la significación de la desigualdad entre mujeres y hombres y de cuáles son los obstáculos que todavía en el siglo XXI se tienen que remover para que haya posibilidades reales de cambio en la sociedad y por ende en el entorno laboral. De tal manera, que podamos lograr eliminar todo atisbo de diferenciación por sexos, máxime cuando uno de ellos se ve perjudicado, en igualdad de condiciones, para poder tener las mismas oportunidades de promocionar o percibir la misma retribución por el mismo trabajo realizado. En este sentido:

“Los viejos errores, exclusiones y jerarquías no son ‘sólo’ conceptuales: manifiestan y perpetúan la jerarquía articulada en las relaciones intrapsíquicas, educacionales, sociales, históricas y políticas las cuales tienen serias consecuencias”¹.



La Organización de Naciones Unidas (ONU) ha puesto en marcha unos objetivos de desarrollo sostenible entre los que se encuentra el de “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y lo justifica alegando que “La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible”.

En los capítulos siguientes de este trabajo se desarrollan cuestiones tales como: qué nos debe llevar a elaborar un PI en la empresa, cuáles son los procedimientos a seguir, cuáles son las particularidades del sector agrario citrícola, qué necesidades existen de elaborar el citado plan. Además, se definen algunos conceptos básicos relacionados con la igualdad en la empresa y se aborda el modo de elaborar un PI con la definición de todas sus fases, previa confección de un informe diagnóstico de la situación presente de la empresa.

Finalmente se exponen las conclusiones a las que he podido llegar, así como algunas propuestas que espero puedan resultar de interés.

¹ MINNICH Elizabeth, *Transforming Knowledge*, Temple University Press, Philadelphia, 1990, pág.160.

2. CAPÍTULO I. LA IGUALDAD EN EL SECTOR AGRARIO

2.1. Estado de la cuestión. Marco legal

Numerosa normativa y jurisprudencia, así como textos internacionales que han sido ratificados y transpuestos posteriormente a nuestro ordenamiento interno, han tratado de dar solución a la todavía persistente vulneración de derechos humanos universales en materia de igualdad de sexo, que también fueron recogidos en nuestra carta magna que es la Constitución Española de 1978 (CE) en el artículo 14 donde proclama, entre otros, el derecho a no ser discriminados/as por razón de sexo puesto que *todos los españoles son iguales ante la ley*², y emplaza a los poderes públicos a velar porque efectivamente así sea³.

En la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 (CEDAW) se firmó un tratado internacional de la Asamblea General de las Naciones Unidas, ratificado por 189 países. España lo hizo en 1983. En él se definían conceptos tales como: no discriminación, discriminación contra la mujer⁴.

Con todo, en la práctica se ha constatado la insuficiencia de todos estos acuerdos, normas y textos que han derivado en simples declaraciones de intenciones, por lo que se publica la LOIEMH donde se transponen diversas directivas europeas⁵ y en cuya declaración de intenciones se expresa que pretende ser una *“acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con*

² En relación con este artículo también se encuentra el artículo 35 (CE) *...sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*

³ CE, artículo 9.2 *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*

⁴ CEDAW Título I, Artículo 1 *“...la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*

⁵ ▪ Directiva 2004/113 CE del Consejo, de 13 diciembre (por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro).

▪ Directiva 2002/73 CE Parlamento Europeo y Consejo, de 23 septiembre (modifica Directiva 76/207 CEE Consejo, igualdad de trato hombres y mujeres acceso empleo, formación y promoción y condiciones trabajo).

▪ Directiva 97/80 CE del Consejo, de 15 diciembre (relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo).

remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla” y se imponen una serie de medidas motivando éstas en su exposición de motivos⁶. Entre ellas las de acción positiva, reconociendo en éstas que de no establecerse “cautelas y condicionamientos” podrían ser precisamente inconstitucionales por favorecer la desigualdad en favor de las mujeres. Otras medidas están orientadas a la promoción de la igualdad en las empresas, al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con remisión a la normativa laboral y de Seguridad Social, así como de fomentar la corresponsabilidad de la pareja. Además, de garantizar la igualdad en el ámbito laboral entre sexos⁷ y proteger frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo a las personas trabajadoras. En el título VII de la misma norma, se trata la cuestión de “*La igualdad en la responsabilidad social de las empresas*” con la puesta en marcha de acciones de responsabilidad social en materia de igualdad voluntarias, del tipo económico, comerciales, laborales etc. De su publicidad y de la participación de las mujeres en Consejos de administración de las empresas, infrarrepresentadas en la gran mayoría de las corporaciones, por la falta de empoderamiento de la mujer⁸.

Aunque no por primera vez, en el título IV de la LOIEMH nos encontramos con el deber empresarial de negociar, con quienes representen legalmente a sus trabajadores y trabajadoras, Planes de Igualdad⁹, definiéndose en qué consisten y cuál debe ser su contenido, para aquellas empresas que cuenten con más de doscientas cincuenta personas trabajadoras. También en otras donde así lo recoja su convenio colectivo de aplicación, o cuando lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador para ser sustituido por la pertinente sanción. Para el resto son voluntarios. Con anterioridad a la

⁶ “El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres” (LOIEMH, Exposición de motivos, II)

⁷ También el art. 4.2 c) ET, se establece que las personas trabajadoras tienen derecho: “*A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, [...] orientación sexual...*” y en el art. 9.3 ET “*En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor*”

⁸ “Como afirma ONU Mujeres (Agencia de Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres), en todas las esferas de la vida, ya sea en los órganos políticos o las reuniones empresariales, las mujeres tienen muy poca participación en las decisiones que las afectan. Las cuotas y otras medidas de acción positiva dan lugar a una mayor participación de las mujeres”, comentarios de Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras. Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO. <https://tribunafeminista.elplural.com/2017/02/que-significa-el-empoderamiento-de-las-mujeres/visto> el 16 de mayo de 2020)

⁹ Esta parte es muy importante e incidiré sobre ella en siguiente capítulo.

citada LO, ya se contemplaba en el ámbito de la Comunidad Valenciana esta obligatoriedad mediante la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana, que fue pionera en España en esta materia y en cuyo artículo 20.2, establece que, son Planes de Igualdad, *“los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio”*.

La LOIEMH también propició la reforma de parte del articulado del ET y así en su artículo 52.2 se recoge el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras en sus convenios colectivos.¹⁰

Las condiciones que deben reunir las entidades para ser obligatorios la implementación y registro de un Plan de Igualdad, han sido modificadas a posteriori, y serán tratadas en los siguientes puntos, por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este RD-Ley fue redactado y publicado de urgencia justificando esta medida por la poca eficacia de la LOIEMH, consecuencia de lo cual, persistía la situación de desigualdad y discriminación hacia las mujeres, afectando por consiguiente a sus derechos fundamentales¹¹. La brecha salarial continuaba siendo más que evidente¹². En este sentido, realizamos un estudio de investigación un grupo de compañeras, un compañero y yo en el que, tras la realización de una encuesta a una muestra de población trabajadora, de 15462 personas afiliadas al sindicato de Comisiones Obreras de la provincia de Alicante y a cuál contestaron 525 personas, pudimos constatar

¹⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

¹¹ No “es admisible que el gobierno permanezca en la inacción ante esta desigualdad manifiesta” así de contundente se mostraba el sindicato de CCOO en su publicación “UNA MIRADA DE GÉNERO. CCOO reclama al gobierno un Plan de Choque en el Empleo que afronte las brechas de género”, <https://www.ccoo-servicios.es/html/39313.html>, Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, 7 abril de 2017. También en diversos artículos publicados en la web <https://tribunafeminista.elplural.com> de CCOO se manifiestan en este sentido:

- CCOO denuncia que el abandono de la ley de igualdad ha agravado las desigualdades de género (22-03-2017)
- CCOO reclama al gobierno un Plan de Choque en el Empleo que afronte las brechas de género (11-04-2017)

¹² STS de 18 de julio de 2011, nº. 5798/2011, Ref. STS 5798/2011 - ECLI: ES:TS:2011:5798 - Poder Judicial

de forma empírica que, las diferencias salariales entre trabajadoras y trabajadores eran notables, como muestra la siguiente figura ,aunque no fuese esa nuestra base de estudio. Se constató que a pesar de las políticas pro igualdad de género, éstas no habían servido para reducir la brecha salarial entre ambos sexos perpetuada históricamente a lo largo de los años.¹³

Figura 1. Brecha salarial en la provincia de Alicante.



Fuente: elaboración propia

2.2. Situación del campo

En el medio rural es donde quizá más se hacen notar los estereotipos sexistas, por ello se hace esta especial mención en la Ley de igualdad. *A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social,*

¹³ ARTIGUES BRINES, Sonia, CAMPOS LÓPEZ, Andrea, DIAGO GARCÍA, Alba, QUERO SÁNCHEZ, José Ángel, QUESADA REOS, Ana y SOLA BERENGUER, Almudena “Desajuste entre el salario real en el entorno de la provincia de Alicante respecto del salario medio a nivel estatal publicado por el Instituto Nacional de Estadística” Asignatura Métodos y Técnicas de Investigación social, 2º curso, 2º cuatrimestre, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad Miguel Hernández de Elche, 2018.

así como el reconocimiento de su trabajo. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural. Además de dirigirse a las administraciones públicas para que, mediante acciones sociales, faciliten la conciliación de las mujeres en el campo y se les posibilite el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)¹⁴.

Desde la división agroalimentaria del Instituto Europeo para la Innovación y la Tecnología (*EIT Food*) se ha tratado de paliar esas diferencias entre hombres y mujeres del campo, sobre todo favorecer la disminución de la brecha salarial existente, a través del programa EWA, *Empowering Woman on Agrifood*, de apoyo a las mujeres emprendedoras del mundo rural, para formarlas y guiarlas a través de los programas de incubación de empresas. Según explicaba Begoña Pérez Villarreal, directora del *EIT Food* en el sur de Europa. EWA se desarrollará en cinco países, entre ellos, España¹⁵.

En España, “el Plan Estratégico Nacional y el Marco Nacional de Desarrollo Rural han considerado la igualdad entre hombres y mujeres. En algunas de las medidas de tipo horizontal establecidas en el Marco Nacional y, por tanto, de aplicación en todos los Programas Autonómicos, se ha establecido la discriminación por género, ya que se ha considerado beneficioso y razonable. En el resto de las medidas, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en el medio rural es competencia de las Comunidades Autónomas, si bien, deben respetar las directrices del Plan Estratégico Nacional de Desarrollo Rural¹⁶”

¹⁴ LOIEMH, artículo 30 *Desarrollo rural*, puntos 1,2 y 3

¹⁵ “Así rompen las mujeres europeas y españolas la brecha de género en el sector agroalimentario” <https://www.rtve.es/noticias/20200515/ayuda-formacion-para-emprendedoras-sector-agroalimentario/2014037.shtml> , publicado el 15-05-2020 a las 11:05 horas.

¹⁶ MINISTERIO DE AGRICULTURA PESCA Y ALIMENTACIÓN. Dirección General de Desarrollo Rural. Subdirección General de Igualdad y Modernización. “Plan para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural” 27 de septiembre de 2007.

2.3. El sector citrícola

En este apartado me centraré en un sector específico del sector agrícola, el de los cítricos. De elevada presencia en la Comunidad Valenciana y que es el ámbito principal, objeto de este estudio.

El sistema de explotación de naranjas en esta Comunidad Autónoma se caracteriza por predominar el minifundio. Por consiguiente, es costumbre que el agricultor o la agricultora, propietario/a de las tierras, venda su producción en el árbol y sea una empresa distribuidora quien se haga cargo de la tarea de recolección de la fruta, para ser manipulada y envasada para su comercialización. De este modo, nos encontramos con empresas donde coexisten dos centros de trabajo diferenciados: el agrario y el de manipulado y envasado. Que incluso tienen encajes diferentes dentro del régimen general de la Seguridad Social, pues el primero es un sistema especial y, además se rigen por convenios colectivos diferentes. Por un lado, el Convenio Colectivo para la Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana¹⁷ y por el otro el Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la Comunidad Valenciana¹⁸. Por lo tanto, debemos tener esta circunstancia presente a la hora de elaborar nuestro PI.

2.4. Necesidad de un Plan de Igualdad

Expongo a continuación los motivos por los cuales se deben elaborar los PI. Por el orden de importancia de mayor a menor, que considero se deberían sopesar.

Primero. El principal motivo que debe regir a cerca de la necesidad de implementar un PI no es otro que el de conseguir la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral. Es su “*leitmotiv*”. El de adoptar toda clase de medidas tendentes a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y de proporcionar idénticas oportunidades de desarrollo y promoción profesional sean mujeres u hombres.

Segundo. Cumplir con la obligación legal impuesta por la LOIEMH y que fue modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo

¹⁷ DOGV Número 8578 de 26 de septiembre de 2019, página 29264

¹⁸ DOGV Número 8124 de 11 de septiembre de 2017, página 32179

y la ocupación¹⁹. Es decir, que aquellas empresas que no estuviesen ya obligadas a tener un PI porque su plantilla es superior a doscientos cincuenta trabajadores/as, lo indique su convenio colectivo o han llegado a un acuerdo con la Autoridad Laborar en un expediente sancionador, según dispuso la primera redacción de la LOIEMH en 2007, **desde el 7 de marzo de 2019** disponen de un periodo transitorio por el cual en función de su número de empleados y empleadas tendrán mayor o menor urgencia para aprobarlo²⁰.

A saber:

- Hasta el 7/3/2020 para empresas de entre 150 y 250 trabajadores/as. **1 año**
- Hasta el 7/3/2021 para empresas de entre 100 y 150 trabajadores/as. **2 años**
- Hasta el 7/3/2022 para empresas de más de 50 trabajadores/as. **3 años**

Por lo tanto, lo primero que hay que conocer es el plazo del que se dispone y que como hemos visto está en función del número de personas trabajadoras, hombres y mujeres de la empresa.

Volviendo a las peculiaridades del sector, el producto de las empresas citricolas es principalmente la naranja. Es un producto de temporada. Esto conlleva que la mayoría de la plantilla tiene contratos en las modalidades de fijos-discontinuos o son eventuales mediante contratos de duración determinada. Una parte menor de la plantilla son fijos y suelen ser personal administrativo. Bajo esta circunstancia, para poder realizar un cálculo del número de trabajadores y trabajadoras debemos utilizar el siguiente método²¹:

- 1) Cada trabajador o trabajadora fijo/a computa como uno/a.
- 2) Para el resto de las modalidades contractuales estaremos a los dispuesto en el ET para la elección de representantes de los trabajadores y las trabajadoras²², es decir:

a) Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

¹⁹ Art. 40 Convenio Colectivo de Recolección de Cítricos de la CV y art. 46 del Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas para la CV

²⁰ Disposición transitoria 12ª de la LOIEMH

²¹ Consulta realizada a través de la Xarxa Valenciana d' Igualtat.

²² Artículo 72 ET. Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Tercero. Con el objeto de mejorar la imagen de la empresa, es posible obtener el reconocimiento a la aplicación de acciones igualitarias, con el sello “*Fent Empresa. Iguals en Oportunitats*” que otorga la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género, órgano competente para la evaluación y validación del visado. Debe presentarse en Sede electrónica de la GVA²³. Todo ello de acuerdo con lo establecido en el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana²⁴. Este sello además otorga el derecho del artículo 8.c) de la misma Orden de la Conselleria y es la *valoración del sello a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se tenga en consideración la efectiva consecución de la igualdad en los supuestos establecidos en el artículo 35 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*²⁵

También es posible obtener el distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) que concede el Ministerio de Igualdad, la vista de la propuesta elevada por la Comisión evaluadora a la Ministra de Igualdad que procederá a dictar resolución motivada sobre las solicitudes y su concesión, y que será publicada en el BOE. Tras cumplir una serie de requisitos y obligaciones²⁶.

Cuarto. Cabe advertir que incumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad se tipifican y califican como muy graves o graves en función de la infracción y se imponen sanciones que pueden llegar a ser muy elevadas, que son graduadas dependiendo de

²³ <https://sede.gva.es>

²⁴ ORDEN 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello «*Fent Empresa. Iguals en Oportunitats*». DOCV número 6346 de 02 de septiembre de 2010. **Se debe cumplir con las obligaciones estipuladas en su artículo 7.**

²⁵ La Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana, en su artículo 20 pretende incentivar a las empresas que establezcan Planes de Igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.

²⁶ Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa". Puede consultarse toda la información en: <http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/convocaDIE/home.htm> Este distintivo da cumplimiento al mandato del artículo 50 de la LOIEMH.

diferentes factores²⁷. Así pues, a tenor de lo dispuesto en los artículos 7.13 y 8.17 respectivamente, de la LISOS se considera:

Infracción grave: No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación. Esto conlleva una multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.

Infracción muy grave: No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley. La sanción en estos casos se elevaría a una multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

Y añade la LOIEMH que, sin perjuicio de las sanciones impuestas por la LISOS, se podrán perder las ayudas, bonificaciones, etc a las que tuviera derecho²⁸

En relación con la pérdida de las subvenciones públicas, cuando no se ha aportado a la solicitud la justificación de registro del PI de la empresa y otros documentos en materia de inclusión, esta alumna ha tenido acceso a un requerimiento de la Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural, que reproduzco aquí preservando la identidad del destinatario:

²⁷ Artículo 39.2 LISOS. *Calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta ley, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida. El importe de la multa se especifica en el artículo 40 de la misma norma.*

²⁸ Artículo 46 bis de la Disposición adicional decimocuarta, Subsección tercera bis. LOIEMH

Figura 2. Requerimiento de subsanación en un programa de ayudas.



SL
XXXXXXXXXXXXXXXX, XX
46XXX XXXXXXXXXXXX
VALENCIA

ASUNTO: Requerimiento de subsanación de documentación **2019/XXXXX/VAL/XXXX**

Examinada su solicitud de subvención en relación con ayudas a las inversiones en mejora de las condiciones de transformación y comercialización de productos agrícolas, financiadas por FEADER, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de la Comunitat Valenciana para el periodo 2014/2020, convocada a través de Resolución de 7 de enero de 2017, del director de la Agencia Valenciana de Fomento y Garantía Agraria (AVFGA), publicada en el DOCV nº 8585 de 2 de julio de 2019, por la que se convocan para el año 2019 las ayudas, financiadas por FEADER, a las inversiones en mejora de las condiciones de transformación y comercialización de los productos agrícolas y de la alimentación, que se tramita con el número de expediente **2019/XXXXX/VAL/XXXX**, se ha comprobado la omisión de la documentación relacionada a continuación:

PARA LA ENTIDAD XXXXXXXXXXXX SL CON CIF: B46XXXXXX

- Beneficiario. Declaraciones responsables del solicitante incluidas en el A0 (C)
Observaciones:

Aportar documentación justificativa de inscripción en el registro de Planes de Igualdad de las empresas.

Aportar **declaración responsable** de cumplimiento de la norma sobre integración de personas con discapacidad, indicando el porcentaje de trabajadores discapacitados sobre plantilla total, esta declaración debe hacer referencia a la plantilla existente a 31 de diciembre de 2018.

A tal efecto y de acuerdo con lo establecido en el art. 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se le concede un plazo de DIEZ DÍAS, contados desde el siguiente al de la recepción de esta notificación, para que se remita dicha documentación, con indicación de que si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el art. 21 de la Ley 39/2015.

Firmat per Pilar Montero Rocher el
17/02/2020 17:26:43

Firmado por Antonio Quesada Martinez el
17/02/2020 12:30:20

La Jefa de Sección de Industrias Agrarias

El Técnico Superior Agrario

RESUBSA1 (GSSUBSAN)

CSV:XXXXXXXXXXXXXXXX URL de validación:<https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=71XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX>

2.4.1. Plan de Igualdad. Conceptos

Resulta de interés aclarar algunos conceptos que se nombran en diferentes apartados y es importante conocer su significado ya que en ocasiones se tienden a confundir términos. Relaciono algunos a continuación. Pretenden ser de uso común, al menos, entre los países firmantes del Tratado de Amsterdam²⁹:

Acción positiva: “Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces ‘Discriminación positiva’)”. Este es quizá el término que más controversia crea, porque suele identificarse con el establecimiento de “cuotas”, es decir, que el motivo por el que se accede a un puesto de trabajo es la mera “reserva” de plazas destinadas a una minoría. Hay que llevar mucho cuidado con esto porque entonces sí es discriminatorio e inconstitucional. Otra cuestión diferente es el hecho de que ante igualdad de condiciones se discrimine en favor del sexo menos representado, eso sí es una acción positiva y no una mera discriminación inversa.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: “Comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas”³⁰ y a tenor de lo dispuesto en el art. 7 de la LOIEMH se define como acoso sexual “*Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Y como 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”. Y añade en el mismo artículo apartado 4 que también se considera una discriminación por razón de sexo el “condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de*

²⁹ Fuente de las definiciones que se entrecomillan: *Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998*
<http://www.igualdadnlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

³⁰ Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, D.O. nº C 157, de 27/06/1990

acoso sexual o de acoso por razón de sexo". En todo caso, potencian las desigualdades laborales y las jerarquías de dominación de un sexo sobre el otro. Supone una vulneración de derechos fundamentales.

Análisis por género: "Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado". En ocasiones se usa el término género sin distinción de sexo, sin embargo, no tienen el mismo significado. La diferencia es que se nace con un determinado sexo y en cambio el género es definido en diversas publicaciones como "la construcción psicosocial del sexo"³¹, es decir, puede ser cambiado o modificado.

Conciliación del trabajo y la vida familiar: "Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas"

Corresponsabilidad: Término introducido por la LOIEMH en el punto III de la exposición de motivos y que va ligado a la conciliación "*se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa*". Tratando de corregir las desigualdades en cuanto a disminuir el absentismo laboral de las mujeres para atender a la familia y el hogar y aumentarlo en los hombres, para que efectivamente, se equiparen las responsabilidades en el ámbito doméstico y de cuidado tanto de descendientes como de ascendientes familiares.

Datos desagregados por sexo: "Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades del 'género'".

Discriminación directa: "Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo". Una definición más amplia es la que recoge la

³¹ Existen muchas publicaciones relacionadas con este término, entre ellas la de MADRID IZQUIERDO, Juana María, *Sobre la construcción psicosocial de los géneros: contribuciones epistemológicas del Feminismo a la teoría del conocimiento pedagógico*, en Anales de pedagogía, Universidad de Murcia, revista núm. 19 (2011), pp. 51-64

LOIEMH, en su artículo 6.1 *“la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”*³² Un ejemplo claro es la discriminación por embarazo o maternidad.

Discriminación indirecta: El mismo artículo 6 de la LOIEMH en el 2º apartado hace la siguiente precisión *“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 legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”*³³

Empoderamiento de las mujeres: Es una traducción literal del término americano *empowerment* “Capacidades” viene a significar la necesidad de que se refuercen las capacidades de las mujeres, que tomen protagonismo y autonomía, que se les dote de posibilidades de acceso y participación en la toma de decisiones a cualquier nivel. De que se les proporcione reconocimiento³⁴.

Segregación horizontal y vertical: “Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical)”.

Trabajo de igual valor: A tenor de lo dispuesto en el artículo 28 ET es *“cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*

Transversalidad: También conocido como *“mainstreaming”* trata de “Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y

³² Un ejemplo de este tipo de discriminación es la STS 3120/2011 de la Sala de lo Social que considera como discriminación directa la imposición de un centro sanitario de una vestimenta específica para mujeres sin posibilidad de elegir entre la falda y la cofia y el pijama sanitario.

³³ Podemos encontrar un ejemplo de este tipo de discriminación en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia dictada el 18 de octubre de 2017 (Asunto C-409/16) mediante la cual “Una estatura física mínima para ingresar en la Escuela de Policía constituye discriminación ilegal de las mujeres”.

³⁴ Para mayor información se puede visitar la siguiente página web: <https://tribunafeminista.elplural.com/2017/02/que-significa-el-empoderamiento-de-las-mujeres/>

hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen”. Así en la LOIEMH en el artículo 15 se expone que *“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.*

Techo de cristal: “Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes”.



3. CAPÍTULO II. FASES PREVIAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A lo largo de este capítulo se aborda el modo práctico de poner en marcha el proyecto de elaborar un PI. En cada paso o fase se adjuntan los documentos que formarán parte del proyecto. Estos deberían ir incorporándose al dossier. He elaborado unos modelos a modo de ejemplo. No obstante, me gustaría hacer hincapié en que cada empresa es única, por lo que el PI debe hacerse específicamente para ella, atendiendo a sus particularidades, a su cultura empresarial y, sobre todo, a los resultados de su informe diagnóstico. Ha de ser un PI **hecho “a medida”** donde se adopten las medidas apropiadas. Esto no obsta a que, la mayoría de las empresas del sector compartan grandes similitudes, sobre todo entre aquellas de pequeño y mediano tamaño. Por lo que, se necesitarían hacer sólo algunos ajustes para adaptarse a cada empresa.

En este sentido, ha llegado a mi conocimiento desde despachos laboristas, que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no ha aceptado planes genéricos.

3.1. Proyecto de elaboración de un Plan de Igualdad

Una vez tomada la decisión de poner en marcha un PI en la empresa, se deberá determinar quiénes van a ser los participantes. He de decir que, todas y todos los integrantes de la empresa deben ser parte implicada sin exclusión. Además de ponerse en conocimiento de los trabajadores y trabajadoras, a través de su representación legal o cualquier medio de difusión, las iniciativas en materia de igualdad, así como cualesquiera otras que pudiesen afectarles.

Así pues, iniciamos la “**Fase 1**” del PI con el “Compromiso de la organización” en la que declara la intención de ponerlo en marcha, mediante escrito cuyo modelo acompaño:

Figura 3. El compromiso de la empresa

	<p style="text-align: center;">PLAN DE IGUALDAD GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</p>	19-05-2020
---	--	------------

En la empresa **XXXXXXX, S.L.** nos comprometemos a establecer y desarrollar políticas conducentes a respetar e integrar la igualdad de trato y oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, sin que exista discriminación directa e indirecta por razón de sexo. Así como a implantar medidas dentro de nuestra Estrategia Corporativa y de Recursos Humanos que garanticen la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su posterior modificación por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El ámbito de actuación en el que se desarrollaran las políticas en materia de igualdad afectará al menos a las siguientes materias, a tenor de lo dispuesto en el artículo 46.2 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se vigilará especialmente a la posible discriminación indirecta, es decir, *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Para poder llevar a cabo lo anteriormente expuesto, es necesaria la elaboración y aplicación de un **Plan de igualdad** que contendrá un conjunto ordenado de medidas, siendo estas como mínimo las mencionadas más arriba, con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad real entre mujeres y hombres y que se iniciará con un diagnóstico previo de la situación. Además, se establecerá un sistema de seguimiento de la eficacia en la consecución de dicho objetivo.

Se contará, para ello, con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en todos los procesos, tanto el de negociación colectiva, como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas incluidas en el Plan de igualdad, en el en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad creado a para tal fin.

Finalmente, y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 46 puntos 4 y 5, de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, apartados añadidos, incorporados por el art. 1.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, la empresa inscribirá su Plan de Igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas, , como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de la Autoridad Laboral de la Comunidad Valenciana.

En Elche, a 19 de mayo de 2020

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN:

FIRMA EL RECIBÍ LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS:



El siguiente paso, la “**Fase 2**”, es la constitución de una **Comisión de igualdad**³⁵, que es un órgano paritario formado normalmente por unas cuatro personas, pero puede variar en función del tamaño de la empresa. Compuesto por hombres y mujeres, de los cuales dos representarán a la empresa y las otras dos a los trabajadores³⁶. A ser posible que representen a los dos centros que he mencionado en el punto 2.3. Sus funciones quedan definidas en su apartado correspondiente del punto 4.1, pero como adelanto indicar que serán las de negociar todas aquellas medidas que se consideren acometer en el PI.

Deber de negociar. La LOIEMH establece en su Art. 45 que “*las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, **medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral***”³⁷

Tan importante es negociar las medidas que se van a incorporar en el PI que ya se dispone de jurisprudencia mediante la cual, el Tribunal Supremo ha anulado las medidas que han sido incorporadas unilateralmente por la empresa, por ser contrarias al principio de negociación³⁸

“La Ley permite a los negociadores³⁹:

³⁵ En el plazo de un mes desde la comunicación del compromiso de la empresa de negociar un Plan de Igualdad

³⁶ Las personas legitimadas para negociar un PI son las mismas que para negociar los convenios de empresa (art. 85.2 ET) se especifican en el artículo 87.1 ET “*En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité*”. Para ámbitos superiores consultar ambos artículos del ET.

³⁷ En el art 48 de la LOIMH, se establece la obligación de *negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.*

³⁸ Algunos ejemplos: STS 832/2018, Sala de lo Social, Sección 1, de 13 de septiembre de 2018; STS 2092/2017 de la Sala 4ª de lo Social del 9 de mayo de 2017; STS 126/2017 de la Sala 4ª de lo Social del 14 de febrero de 2017

³⁹ El Ministerio de Empleo y Seguridad Social desde su Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, publica periódicamente una “guía de la Negociación Colectiva” y en el apartado 17 se tratan “Los planes de igualdad en la NC” 2018 (p.134-135) http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccnc/B_Actuaciones/Guia/GuiaNC_2018_web.pdf

Definir los contenidos del plan de igualdad. Determinar el conjunto de materias a contemplar. Fijar los objetivos de igualdad a alcanzar. Establecer la planificación temporal de las estrategias y prácticas para conseguir dichos objetivos. Señalar los sistemas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad". Pero, además, mantener informada a la plantilla y sensibilizarla en materia de igualdad.

En el caso práctico que estoy llevando a cabo, la Comisión de Igualdad está compuesta por 3 mujeres y 1 hombre:

- En representación de la empresa: la técnica de calidad e interlocutora con el servicio de prevención ajeno que está acostumbrada a la colaboración con auditorías tanto internas como externas, para los diferentes sellos de calidad y además se encarga de la gestión de la formación de la plantilla; y por mí, como responsable en RRHH y que presidiré la Comisión. Para realizar este cometido me he informado, documentado y he investigado, plasmando mis conocimientos en este trabajo de fin de grado.
- En representación de los trabajadores: El comité de empresa ha elegido de entre sus miembros a una representante del centro de manipulado y envasado y a un representante del centro de recolección de cítricos. De este modo, toda la plantilla tiene voz y voto.

Llegados a este punto, acordamos la fecha en la que se reunirá la Comisión de Igualdad para su constitución y fijación de una hoja de ruta, así como para definir cuáles van a ser sus funciones. Antes, la empresa designa a sus dos representantes mediante escrito:

Figura 4. Designación de la representación de la Empresa

Acta de designación de la representación de la empresa en la Comisión de negociación del Plan de Igualdad de la empresa XXXXXXXXXXXX, S.L.

En virtud de lo estipulado en el artículo 45.1 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Por ello la empresa designa para llevar a cabo la negociación, en su representación, de la adopción de tales medidas, que serán recogidas en la posterior elaboración del Plan de Igualdad y en el seno de la Comisión de Planes de Igualdad a:

Dña. XXXXXXXXXXXX DNI: XXXXXXXXXXXX, Responsable del área de RRHH, colegiada nº XXXX,

Dña. XXXXXXXXXXXX..... DNI: _XXXXXXXXXX ,Técnico de Calidad e Interlocutora del Servicio de Prevención Ajeno.

En Elche, a 20 de mayo de 2020

LA DIRECCIÓN:

Mediante el siguiente escrito, queda constituida la Comisión de Igualdad y definidas cuáles van a ser las reglas de su funcionamiento:

Figura 5. Constitución de la Comisión de Igualdad

	PLAN DE IGUALDAD CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	20-05-2020
---	--	------------

Acta de constitución de la Comisión para la negociación del Plan de Igualdad en la empresa XXXXXXXX, S.L.

En Eche, a 20 de mayo de 2020, a las 12 horas, se reúnen las personas relacionadas para constituir la Comisión de Igualdad de XXXXXXXX, S.L.

REUNIDOS

I. Por la parte empresarial:

Dña., XXXXX XXXXXXXX titular del DNI de número XXXXXXXXXX

Dña., XXXXX XXXXXXXX titular del DNI de número XXXXXXXXXX

II. Por la parte social:

D., XXXXX XXXXXXXX titular del DNI de número XXXXXXXXXX

Sindicato: XXXX

Dña., XXXXX XXXXXXXX titular del DNI de número XXXXXXXXXX

EXPONEN

PRIMERO. Que para dar conformidad a lo dispuesto en el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*. Así como el artículo 40 del convenio colectivo de recolección de cítricos de la CV y el artículo 46 del convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la CV, ambos convenios de aplicación en la empresa, los cuales remiten a la citada Ley Orgánica.

SEGUNDO. Se reconoce mutuamente la capacidad de las partes para obligarse en este acto, así como su deber de adoptar cuantas medidas sean necesarias para evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres en la empresa XXXXXXXX, S.L.

ACUERDAN

PRIMERO. Constituir la Comisión de Igualdad de XXXXXXXX, S.L, cuya composición paritaria se indica en el punto segundo.

SEGUNDO. La composición de la Comisión de Igualdad se configura de forma paritaria entre representantes de la empresa y representantes de los trabajadores (parte social), de tal manera que se garantice un consenso entre las partes a la hora de elaborar las medidas incluidas en el Plan de Igualdad y su ejecución, tras los acuerdos alcanzados. Las personas que han sido elegidas para formar parte de la Comisión de Igualdad de XXXXXXXX, S.L son:

I. Por la parte empresarial:

Dña., XXXXX XXXXXXXX titular del DNI de número XXXXXXXXX

Dña., XXXXX XXXXXXXX titular del DNI de número XXXXXXXXX

II. Por la parte social:

D., XXXXX XXXXXXXX titular del DNI de número XXXXXXXXX

Dña., XXXXX XXXXXXXX titular del DNI de número XXXXXXXXX

La presidencia de la Comisión recaerá en la representante de la empresa, XXXXXXXX.

TERCERO. Esta comisión de igualdad se reunirá de forma ordinaria una vez al año y tantas veces como sea necesario para evaluar la situación, planificar y programar las acciones a llevar a cabo, de forma extraordinaria, levantándose acta donde se recogerán los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la presidencia de la Comisión, con una antelación mínima de 10 días naturales. Se hará por escrito donde constarán los puntos a tratar y facilitará la documentación informativa que sea precisa.

Para que la Comisión quede válidamente constituida a los efectos de deliberaciones y toma de decisiones se exigirá al menos un cincuenta por ciento de participación de cada parte.

CUARTO. Funciones

Elaborar y aprobar el Plan de Igualdad estableciéndose una hoja de ruta con definición de las diferentes fases, métodos y plazos tanto para las negociaciones como para su posterior seguimiento y adaptación.

Se seguirán las siguientes directrices y/o funciones:

Tras la obtención de la información por parte de la empresa elaborar un informe diagnóstico de la situación y se procederá a su análisis.

Se propondrán y negociarán medidas o acciones a realizar que se plasmarán en el Plan de Igualdad.

Aprobar el Plan de Igualdad.

Velará por que se cumpla efectivamente la igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos.

Recogerá las consultas, dudas o propuestas que planteen por parte del resto de la plantilla.

Dar publicidad al Plan de Igualdad.

Fomentar la ejecución y el seguimiento de las acciones plasmadas en el Plan de Igualdad.

Revisión periódica del Plan de Igualdad y acometer los ajustes pertinentes.

Cualquier otra función que le sea encomendada a posteriori para garantizar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

QUINTO. Acuerdos

Para alcanzar acuerdos válidos, se requerirá el voto favorable de la mayoría simple y vincularán a ambas partes.

Y para que así conste, la representación de las partes, firman el presente documento cuyo contenido aceptan y se comprometen a cumplir, en lugar y fecha señalados al comienzo de este.

FIRMADO:

Cabe recordar que se debe negociar bajo el *principio de buena fe* y establecer un calendario u hoja de ruta de la negociación⁴⁰

3.1.1. El Informe diagnóstico

Con él avanzamos a la “**Fase 3**”. Es quizá la parte más importante del Plan de Igualdad. Sin un informe diagnóstico bien elaborado y riguroso, no se puede tener una imagen real de la situación para poder, en consecuencia, diseñar e implementar las medidas correctas. Debe realizarse bajo los criterios de instrumentalidad, flexibilidad y dinamismo⁴¹.

Para poder llevar a cabo un análisis de la situación de la empresa se necesita recopilar una gran cantidad de información, cuantitativa, cualitativa y sociodemográfica que se debe organizar y tratar. Esto supone mucho trabajo, pues es una tarea minuciosa y costosa. Hay que planificar cuál va a ser la información exacta a recopilar y elaborar un listado o plantilla para que la persona a la cual se le encargue la labor sepa cómo hacerla. Es muy probable que se carezca de parte de esa información, que es del tipo personal o que no se suele solicitar de los empleados por no ser necesaria para su contratación.

En el caso que nos ocupa, existe una dificultad añadida en el personal del campo, también en el del almacén, aunque en menor proporción. Sobre todo, en puestos de baja calificación. Es debido a que se da un elevado porcentaje de rotación, por lo que resultará imposible obtener aquella información que no estuviese ya disponible en la empresa, respecto de aquellas personas que han causado baja.

Es más, en el momento en el que se está solicitando la información para este trabajo ha finalizado la campaña citrícola en el campo, por lo que toda la plantilla del centro agrario ha sido dada de baja. No ha sucedido así en el centro de manipulado y envasado que lo harán parcialmente en aproximadamente un mes.

Sin embargo, aunque parezca utópico gracias a la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, que ha propiciado el uso de alternativas tecnológicas a la interacción

⁴⁰ Artículo 89 del ET

⁴¹ Boletín Igualdad en la Empresa nº35: Los planes de igualdad. Diagnóstico. http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_35.pdf

presencial, son justamente los trabajadores y las trabajadoras agrarios/as con quienes mantenemos mejor comunicación para hacerles llegar los cuestionarios por vías telemáticas. Por ello, cabe esperar que, al menos, aquellas personas que siguen vinculadas a la empresa porque su contrato sólo ha sido suspendido por fin de campaña, se presten a colaborar.

Veamos pues, qué datos nos interesa conocer para poder analizar la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres⁴²:

Para no hacer demasiado extenso este apartado sólo dejaré indicados una relación de aquellos datos a recopilar, puesto que son bastante elementales⁴³. He de decir, que no he podido encontrar un manual que esté actualizado atendiendo a las últimas modificaciones que introdujo el RD-Ley 6/2019 en su artículo 1 que modifica el artículo 46 de la LOIEMH, referente al contenido del diagnóstico. Éste ha de tratar, como mínimo los siguientes puntos:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

⁴² “Documentación a consultar y adjuntar con el cuestionario: Convenio colectivo, Organigrama de la empresa, Copias de la documentación general utilizada para información de la plantilla (tarjetas de visita, letreiros, comunicados, etc.), Selección (solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados, ofertas de empleo, guion de entrevistas, pruebas selectivas, y demás documentación oportuna), Formación (cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.), Promoción (planes de carrera y demás documentación utilizada por la empresa en estos procesos), Política salarial (documentación donde se recojan los criterios de distribución de incentivos y otros beneficios), Ordenación del tiempo de trabajo (documentación dónde se establezca la regulación de los mecanismos para facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar que existan dentro de la empresa), Comunicación (documentación relativa a los procedimientos utilizados para la comunicación dentro y fuera de la empresa)” Instituto de la mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos. www.igualdadenaempresa.es

⁴³ Aquí se relacionan, pero no del todo adaptados a los apartados incluidos en la modificación que ha introducido el RD-Ley 6/2019. Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos. www.igualdadenaempresa.es. Pag. 23 y 24

Solicitaremos de la empresa los siguientes datos en una hoja de cálculo tipo Excel, que luego analizaremos con nuestras propias herramientas. El período tratado es el que se elija, en nuestro caso, del último año.

1. Aspectos cuantitativos:

- i. Respecto de la plantilla, de cada persona trabajadora necesitaremos conocer: Sexo, edad, estudios, categoría profesional, puesto de trabajo, departamento, antigüedad, fecha de alta, fecha de baja, motivo de la baja, tipo de contrato, salario bruto anual, complementos salariales, absentismo (justificado, no justificado), días en IT (contingencias comunes, accidente laboral o covid-19), reducción de jornada (motivo), excedencia (voluntaria si/no, motivo), permisos (visitas médico, etc), nacimiento, lactancia, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, horas semanales de trabajo, si realiza turnos (horario), promoción (si/no y de qué categoría a qué categoría) y formación (de qué tipo), la empresa le ha convocado para asistir a algún curso de formación (si/no).
- ii. Respecto de la representación legal de trabajadores (si la hay), de cada persona: Sexo, edad, sindicato (si afiliada), categoría profesional, puesto de trabajo y formación (de qué tipo), la empresa le ha convocado para asistir a algún curso de formación (si/no).

2. Aspectos cualitativos⁴⁴:

- i. Selección: motivos por los que se contrata a nuevos empleados (Ejemplos: necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevos procesos y nuevas tecnologías, etc.), sistema de reclutamiento, métodos de selección, características generales de las personas candidatas,
- ii. Formación: planes de formación (si/no), tipo de formación (si esa formación es: voluntaria/obligatoria, presencial/online, en horario

⁴⁴ Existen cuestionarios a rellenar por la empresa en: Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos. www.igualdadenaempresa.es

de trabajo/fuera de horario de trabajo y aquí respuestas del tipo: casi siempre, ocasionalmente, nunca), apoyo a la formación no relacionada con el puesto de trabajo (si/no), se imparte formación específica para mujeres (si/no y a qué puestos iba dirigida) y en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (si/no).

- iii. Promoción: criterios utilizados para promocionar, requisitos, quien decide en la promoción, se dificulta la promoción de mujeres (si/no), se incentiva la promoción de mujeres (si/no), las responsabilidades familiares impiden la promoción (si/no ¿por qué?)
- iv. Política salarial: si se conceden incentivos, aumentos salariales, indicar los criterios para su distribución.
- v. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación: nombrar aquellas medidas que mejoren lo establecido por la Ley
- vi. Comunicación: enumerar los diferentes métodos y canales que utiliza la empresa para comunicarse con la plantilla y sus representantes legales.
- vii. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: indicar si existe algún protocolo de actuación en este sentido o si se ha estudiado la posibilidad de que existieran casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- viii. Cualquier otra cuestión que ayude a detectar acciones en materia de igualdad y de responsabilidad social corporativa, que se hayan implementado ya en la empresa y no se estén documentando (costumbres y usos), o que saquen a la luz carencias en estos sentidos.

Aunque no he mencionado de forma explícita a los trabajadores y trabajadoras cedidos/as por una empresa de trabajo temporal (ETT), éstos y éstas computan igual tanto para el cálculo de trabajadores, como para su inclusión en el diagnóstico previo al PI.

Cualquier medida a acometer dentro del PI debe incluir a este colectivo⁴⁵. En el caso práctico que estamos estudiando, no se ha contratado con ninguna ETT la puesta a disposición de trabajadores/as. Los apartados referidos a este tipo de contratos no se han tenido en cuenta, pero es práctica habitual recurrir a este tipo de contrataciones en momentos puntuales de picos producción.

Durante el proceso de análisis de datos cabe tener presente que el art. 22.3 ET, igualmente modificado por el RD-Ley 6/2019, recoge la necesidad de que:

“La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1”.

El art. 28 ET, dentro del deber de igualdad de remuneración, establece la obligación empresarial de:

“pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

Hasta ahora sólo disponemos de la información facilitada por la empresa y es el momento de conocer la opinión de la plantilla. Para ello, se ha confeccionado un cuestionario y hemos aprovechado el uso generalizado del *Whatsapp* para enviarles un enlace a nuestro formulario. Otros han utilizado algún dispositivo electrónico de la empresa como un ordenador, *tablet* o *smartphone*. Por razones obvias de seguridad, se ha evitado el uso de cuestionarios en papel.

⁴⁵ *“Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.” Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Artículo 11.1*

Figura 6. Modelo de encuesta a la plantilla



CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

Empresa: XXXXXXXXXXX, S.L.

Estamos llevando a cabo la elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa.

Para poder realizar un Diagnóstico lo más acertado posible, necesitamos contar con tu colaboración. Por favor, contesta de la forma más sincera posible para que, en función de los resultados obtenidos, podamos diseñar acciones y medidas que favorezcan la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estas medidas se incluirán en el Plan de Igualdad.

La encuesta no recoge datos personales por lo que el anonimato queda garantizado.

Tu opinión es muy importante y agradecemos tu colaboración.

Cuando accediste a la empresa ¿Cómo supiste que había una vacante? *

- A través de un conocido o conocida
- Por un anuncio en internet, redes sociales, periódico, etc.
- En el LABORA (Servicio Valenciano de Empleo y Formación)
- Por alguien de la empresa
- Dejé mi currículum en la empresa y me llamaron
- Otra...

¿Tenías experiencia previa en un puesto igual o similar al que ocupas? *

- Sí
- No

¿Te ofreciste para trabajar en un puesto como el que ocupas? *

- No, pero mi puesto es de igual categoría profesional
- No, mi puesto es de categoría inferior
- No, pero mi puesto es de una categoría superior
- Si

¿Piensas que en la empresa se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? *

- Si
- No, tienen más oportunidades las mujeres
- No, tienen más oportunidades los hombres
- No sé

¿Tienen las mismas posibilidades de promocionar personas de ambos sexos? *

- Sí
- No, tienen más posibilidades las mujeres
- No, tienen más posibilidades los hombres
- No lo sé

¿Piensas que cobras igual que otra compañera o compañero que realiza las mismas tareas, durante el mismo horario, en el mismo puesto? *

- Sí
- No
- No lo sé

Si en la pregunta anterior has contestado que NO ¿por qué motivo lo crees?

Texto de respuesta corta

Existe en la empresa alguna medida que favorezca la conciliación de la vida familiar, personal y laboral? Como por ejemplo flexibilidad horaria, o permisos, o cualquier otra *

- Sí
- No
- Tal vez

¿Has asistido a algún curso de formación de la empresa? *

- Sí
- No



¿En el caso de que sufrieras acoso sexual o por razón de sexo en la empresa, sabrías qué hacer o a quién dirigirte? *

- No
- Si
- Tal vez

¿Consideras necesario un Plan de Igualdad? *

- Sí
- No
- No lo sé

¿En cual de los centros de la empresa trabajas? *

- En el almacén de manipulado y envasado
- En el campo para la recolección de naranjas

¿Cuál es tu sexo? *

- Mujer
- Hombre

¿Qué estudios tienes? *

- Sin estudios
- Estudios primarios o equivalentes
- Enseñanza secundaria obligatoria (ESO)
- Estudios secundarios (Bachiller / Formación Profesional)
- Estudios superiores (Universitarios / Formación Profesional Superior)

¿Qué propondrías incluir en el Plan de Igualdad? Respuesta opcional

Texto de respuesta larga

¿Qué medias sugerirías adoptar en la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Texto de respuesta larga

Recopilada toda la información y procesada, se ha procedido a analizarla. Se aconseja una elaboración de gráficos representativos para una mejor visualización de los datos resultantes, en aras de una óptima comprensión, cuando sea presentado el diagnóstico a la Comisión de Igualdad.

A grandes rasgos se ha constatado que:

Primero. Representación de mujeres y hombres en los distintos puestos que conforman el organigrama de la empresa:

Cuando estamos ante una empresa familiar en la cual la dirección se “hereda” de generación en generación, el que se dirija por hombres o mujeres queda condicionado por la composición de la generación a la cual le corresponda asumir el mando en ese momento⁴⁶. En el caso estudiado, el organigrama es alentador, pues el Consejo de Administración está formado por dos mujeres y dos hombres, estamos pues ante una composición paritaria, pero ostenta la representación legal y la gerencia, una mujer en la cual han delegado el resto de los administradores solidarios.

En cuanto a cargos de ingeniería, técnicos y dirección de departamentos, están ocupados mayormente por mujeres: como la jefa de administración, la técnica de calidad, la responsable de RRHH y por hombres: el puesto de jefe comercial, jefe de compras y técnico de planificación y control de costes.

Es resto de personal administrativo está compuesto íntegramente por mujeres.

El Comité de empresa está formado por cinco mujeres y cuatro hombres. Su composición es equilibrada puesto que, en conjunto, la presencia de mujeres y hombres no supera el 60% ni es menor al 40% de cada uno de los sexos.

Se constata que no existe un techo de cristal, dado que los cargos más importantes son ocupados por mujeres

Al descender a mandos intermedios vemos claramente como depende del centro de trabajo, pues en el centro de manipulado y envasado las mujeres son un grupo mayoritario controlado por las “encargadas de almacén” y en el centro agrario donde sólo trabaja el

⁴⁶ No es menos cierto, que en aquellas ocasiones en las que ha habido varios herederos de ambos sexos, históricamente se haya preferido “legar e instruir” la responsabilidad al varón. Pero la tendencia es a que no haya distinción, puesto que hoy en día las mujeres están igualmente preparadas para dirigir un negocio.

1% de mujeres, una única mujer tiene la categoría de capataza o “*cap de colla*”. Aun así, esta capataza tiene bajo su responsabilidad a una cuadrilla formada por hombres.

Segundo. Clasificación profesional. Las personas trabajadoras son clasificadas profesionalmente *en función de la labor que hayan de desarrollar y según especialidad profesional serán clasificados en grupos profesionales y especialidades*⁴⁷.

Tercero. Infrarrepresentación de alguno de los sexos. Existen puestos de trabajo y grupos profesionales claramente feminizados como: encajado, manipulado, etiquetado (aunque cada vez aumentan el número de hombres), y puestos eminentemente masculinizados como: recolector/a, transportistas, carretillero/a, mantenimiento, puestos de carga y descarga (al igual que ocurre con los puestos feminizados, en éstos en ocasiones se ocupan por mujeres). Son puestos donde la presencia de uno de los sexos es muy minoritaria. En casi todos los casos, estamos tratando con grupos profesionales de menor calificación y prácticamente equivalentes comparando los convenios colectivos⁴⁸. Por lo tanto, no se identifica una segregación vertical, aunque sí horizontal que afecta tanto a mujeres como hombres.

Por la propia idiosincrasia de las personas candidatas a ocupar cada uno de estos puestos, resulta muy difícil no perpetuar esta situación de infrarrepresentación. No hay demanda de mujeres para trabajar en el campo o como capatazadoras, por ejemplo, como tampoco se ofrecen hombres para encajar naranja. Además, existe una particularidad en la organización de las cuadrillas de recolectores. Éstas funcionan como grupos de trabajo cohesionados cuyos integrantes suelen ser escogidos por los propios capataces y capatazas o recolectores que lo integran. Cada cuadrilla posee cultura propia y un ritmo de trabajo definido. De otro modo, si desde algún otro departamento de la empresa se introducen nuevos componentes suele romperse esa cohesión, se crean rencillas y rechazos, ergo se disminuye la producción y aumenta el malestar y la exclusión.

Cuarto. En el centro de manipulado y envasado sí es posible promocionar, así como cambiar de grupo profesional, cuando se dispone de las capacidades, competencias y habilidades exigidas para el puesto, con la dificultad de que, salvo en los puestos con

⁴⁷ Artículo 7 del CC de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la CV

⁴⁸ Los grupos profesionales vienen recogidos en el Artículo 7. *Definición de grupos profesionales y especialidades* del CC de Manipulación y envasado de frutas de la CV y en el CC de Recolección de cítricos de la CV sólo existen dos categorías profesionales la de capataz y la de recolector de cítricos.

menor calificación, en el resto se da una elevada estabilidad laboral. No obstante, es más probable promocionar al puesto de encargada/o, donde la rotación es ligeramente superior, pero suelen ser puestos ocupados por mujeres. Esto conlleva que salvo que sea necesario un aumento de plantilla, cabe esperar que no haya cambios en los puestos ya ocupados, salvo jubilaciones. No suele ocurrir que haya ni abandonos, ni excedencias en ellos, en cambio, en puestos que requieren menor especialización sí se han corroborado mayor número de rotaciones de personal⁴⁹. En el centro de trabajo de recolección de cítricos sólo se promociona en el caso de abandono, jubilación, incapacidad permanente o excedencia del capataz o capataza, porque sus contratos también son indefinidos.

Quinto. La política salarial. Los salarios coinciden, al menos, con lo estipulado en los dos convenios colectivos de aplicación ya mencionados y a sus respectivas tablas salariales actualizadas. En el almacén se abonan de acuerdo con el puesto de trabajo y las horas realizadas. Los pluses corresponden con antigüedades. En el campo se pagan incentivos en función de los rendimientos de cada cuadrilla, tanto por la cantidad recolectada como la calidad de la recolección.

Desde el 8 de marzo de 2019, la actual redacción del artículo 28.2 ET obliga a las empresas a llevar *un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.es obligatorio llevar un registro de salarios. Pero añade en el punto 3 del mismo artículo que, cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.* Después de analizar los datos referidos a la masa salarial y promedio de salarios segregados por sexo, no se aprecia una diferencia superior del 25% de un sexo sobre el otro.

Sexto. Formación e información. Toda la plantilla recibe cursos en materia de prevención de riesgos laborales y de buenas prácticas, normas y procedimientos. Los

⁴⁹ Se cumple con lo estipulado en el artículo 6 del CC de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la CV

primeros los exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁵⁰ y los segundos los diversos sellos de calidad. Se proporciona información tanto en tabloneros, como folletos, trípticos, etc. Las personas trabajadoras de puestos calificados, como los de calidad, asisten a cursos de información sobre tratamientos de la fruta, entre otros. La empresa tiene un Plan de Formación implementado.

Sin embargo, no parece que se hayan llevado a cabo cursos formativos y de concienciación en materia igualdad entre mujeres y hombres, ni en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Aunque no ha llegado al conocimiento de la empresa que se hayan producido casos de este tipo, se constata que no existe un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. También carece de recursos y guías para evitar el uso del lenguaje sexista.

Séptimo. Al analizar la posible corresponsabilidad, a la hora de acogerse al ejercicio de derechos en cuanto a adaptaciones de horario, reducciones de jornada, excedencias, permisos para acompañar al médico, etc., son las mujeres quienes siguen responsabilizándose en mayor medida de ello o tienden a tener menor disponibilidad como, por ejemplo, dejan de ofrecer sus servicios para la realización de horas extra compensables con tiempo de descanso. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales incorpora un protocolo de actuación en situaciones de riesgo durante el embarazo o lactancia natural. Tanto las mujeres como los hombres han disfrutado de la suspensión del contrato por nacimiento, o cuidado del lactante que contempla la normativa vigente y en ningún caso se ha cedido por la madre biológica parte del tiempo de descanso al otro progenitor/a. En el último año no se han producido adopciones y acogimientos⁵¹. Resulta evidente que, por motivos biológicos, la mujer gestante acude a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, dentro del horario de trabajo y por el tiempo indispensable cuando no es posible hacerlo fuera de horas de trabajo. Sin embargo, el otro progenitor/a no gestante, habitualmente hombre, no suele hacer uso de ese permiso⁵².

⁵⁰ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (artículo 14).

⁵¹ Con la equiparación de los periodos de suspensión de los contratos por nacimiento para ambos progenitores, adoptantes o acogedores, o del permiso por cuidado de un menor lactante, se fomenta la corresponsabilidad y se ha reducido notablemente esta brecha. Ley 6/2019 Art. art. 48.4 ET en relación con el artículo 45 ET.

⁵² Artículo 37.3 letra f del ET.

4. CAPÍTULO III. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Tras las negociaciones con la Comisión de Igualdad se acuerdan una serie de objetivos y medidas que tiendan a corregir las desigualdades detectadas y que van a ser incluidas en el PI⁵³.

Hay que indicar que implementar un PI en una empresa conlleva un coste económico, máxime cuando se decida contratar a expertos y expertas externos/as para el asesoramiento y acompañamiento durante todo el proceso. Ahora bien, existe la posibilidad de solicitar ayudas o subvenciones de los organismos públicos tales como las que concede el Ministerio de Igualdad⁵⁴. Advertir que “No podrán ser beneficiarias de dichas ayudas aquellas entidades que ya tengan elaborado un Plan de igualdad, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones o ayudas públicas para dicha finalidad”. Actualmente no se han convocado subvenciones de este tipo en la Comunidad Valenciana⁵⁵

4.1. El Plan de Igualdad

En líneas generales⁵⁶:

- a) Se inicia la redacción del PI con una breve introducción a modo de presentación de la empresa y el marco teórico.
- b) Indicación del marco normativo.
- c) El compromiso de la empresa.
- d) Ámbito de aplicación y vigencia.
- e) La composición y descripción de las funciones de la Comisión de Igualdad.
- f) El resumen del diagnóstico.

⁵³ El artículo 46.1 de la LOIMH dispone que: *Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

⁵⁴ Y cuya información puede ser consultada aquí:
<http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/subvenciones/home.htm>

⁵⁵ La última convocatoria data del 2015
<http://www.igualdadenaempresa.es/servicios/mapccaa/comunidad-valenciana.htm>

⁵⁶ Este apartado sólo lo he dejado indicado puesto que son temas que ya se han desarrollado en puntos anteriores o que carecen de interés para el objetivo de este estudio.

Paso a detallar aquellas áreas que no necesitan de medidas correctoras actualmente, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, pues en ellas no se han constatado infrarrepresentaciones de ninguno de los dos sexos, ni discriminación por razón de sexo.

En el Diagnóstico se ha corroborado que:

- Existe paridad en la dirección de la empresa y ausencia de un “techo de cristal” que impida el acceso a cargos superiores por parte de las mujeres dado que la ocupación de mujeres en cargos de responsabilidad se ha consolidado en puestos de ingeniería, técnicos, directivos y de gerencia.
- En la auditoría salarial se constata la inexistencia de diferencias superiores al 20% del total de la masa salarial respecto del salario desagregado por sexos y de discriminación en cuanto a condiciones de trabajo.
- Las retribuciones concuerdan con lo estipulado legalmente y se abonan de forma igualitaria en trabajos de igual valor.

En cualquier caso, esta situación debe mantenerse o de lo contrario también se revisarán estas áreas para proponer aquellas medidas correctoras que las devuelvan al estatus igualitario en materia de género.

- g) Objetivos, medidas e indicaciones. Tras la deliberación en la Comisión de Igualdad, estas son las medidas propuestas por áreas de acción donde se ha constatado alguna deficiencia, la mejora y los objetivos, así como los indicadores de cumplimiento⁵⁷.

Área 1. Proceso de selección y contratación:

Objetivo	1.1 Seleccionar mediante criterios objetivos de adecuación, preparación y capacitación laboral sin tener en cuenta el sexo.
Medida	Revisar los procesos de selección para detectar cualquier obstáculo que impida el acceso/permanencia, de personas de cualquiera de los dos sexos.
Temporización	Permanente
Responsable	Responsable de selección del departamento
Indicadores	Documento del proceso o entrevista

⁵⁷ Artículo 46.2 de la LOIMH *Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres*

Objetivo	1.2 Garantizar la contratación en igualdad de condiciones de candidaturas de ambos sexos
Medida	En las solicitudes y currículums no se tendrá en cuenta el sexo de la persona candidata.
Temporización	Permanente
Responsable	Comisión de igualdad
Indicadores	Ofertas de trabajo, solicitudes de empleo y contrataciones, desagregadas por sexo

Objetivo	1.3 Uso del lenguaje no sexista
Medida	Revisar el lenguaje para que sea neutro y no sexista en todos los documentos, denominación de los puestos, publicidad y página web
Temporización	Durante la vigencia del plan
Responsable	Comisión de igualdad
Indicadores	Documentación del procedimiento

Área 2. Formación:

Objetivo	2.1 Formar a la plantilla en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo
Medida	Incluir en el plan de formación de la empresa un módulo con un código de buenas prácticas sobre concienciación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo
Temporización	Durante los dos primeros años del plan
Responsable	Responsable de calidad e interlocutora con el SPA
Indicadores	% de la plantilla formada, proporción de mujeres formadas y de hombres formados

Objetivo	2.2 Difundir la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a responsables de los departamentos y mandos intermedios
Medida	Incluir en el plan de formación de la empresa la formación en igualdad efectiva de mujeres y hombres dirigida a responsables de departamento y mandos intermedios.
Temporización	Durante los dos primeros años del plan
Responsable	Responsable de calidad e interlocutora con el SPA
Indicadores	Documentación del procedimiento

Objetivo	2.3 Facilitar la formación a personal de baja por nacimiento
Medida	Formación online o mediante envío de temario y cuestionarios a través de medios electrónicos
Temporización	Durante los dos primeros años del plan
Responsable	Responsable de calidad e interlocutora con el SPA
Indicadores	Documentación del procedimiento

Objetivo	2.4 Realización de la formación de forma que facilite la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
Medida	Se procurará que los cursos formativos se lleven a cabo en horarios más adecuados para poder conciliar con la vida personal y familiar de la plantilla, y si es posible, facilitar la formación online o mediante envío de temario y cuestionarios a través de medios electrónicos para quienes no puedan adaptarse al horario presencial.
Temporización	Durante los dos primeros años del plan
Responsable	Responsable de calidad e interlocutora con el SPA
Indicadores	Documentación del procedimiento

Área 3. Promoción profesional:

Objetivo	3.1 Facilitar la promoción interna del sexo con menor representación
Medida	En el supuesto de que exista una vacante ésta se cubrirá preferentemente entre el personal de la empresa que, reuniendo iguales o similares condiciones de idoneidad, experiencia y desempeño, coincida con el sexo infrarrepresentado
Temporización	Permanente
Responsable	Comisión de igualdad
Indicadores	Documentación del procedimiento

Objetivo	3.2 Las trabajadoras con menores a su cargo no tendrán impedimento para promocionar
Medida	No se tendrá en cuenta el número de hijos de una trabajadora para acceder a los procesos de promoción y desarrollo profesional.
Temporización	Permanente
Responsable	Comisión de igualdad
Indicadores	Documentación del procedimiento

Área 4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Objetivo	4.1 El ejercicio corresponsable de ambos progenitores en las responsabilidades familiares
Medida	Concienciar a las trabajadoras y trabajadores para que ejerzan de forma compartida las responsabilidades familiares una vez finalizado el periodo de suspensión por nacimiento y se acojan de forma indistinta a los diferentes permisos y excedencias que les concede la legislación. Se incluirá en la formación en materia de igualdad.
Temporización	Vigencia del plan
Responsable	Comisión de igualdad

Indicadores	Nº de excedencias, permisos y absentismo, segregados por sexos relacionados con la conciliación familiar
-------------	--

Objetivo	4.2 Facilitar la conciliación laboral y familiar en periodos de inactividad
Medida	Establecer un régimen de llamamiento alternativo para los meses estivales al cual podrán adherirse de forma individual cada persona trabajadora en función de sus necesidades de conciliación y descanso, siempre que se pueda cumplir con las funciones organizativas y productivas de la empresa.
Temporización	Permanente
Responsable	Comisión de igualdad
Indicadores	Documento del procedimiento

Objetivo	4.3 Ampliar el tiempo de vacaciones estivales para personal administrativo
Medida	Se distribuye de forma irregular la jornada de trabajo laboral a lo largo del año, para el establecimiento de una jornada intensiva durante el verano.
Temporización	Permanente
Responsable	Comisión de igualdad
Indicadores	Documento del procedimiento

Objetivo	4.4 Conciliación de la jornada laboral con la vida familiar
Medida	Preferencia de escoger, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, aquel horario que mejor se adapte a las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores con mayores responsabilidades familiares, siempre que sea posible atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la empresa y sin menoscabo de los derechos de las personas con mayor antigüedad.
Temporización	Vigencia del plan
Responsable	Encargada/o de departamento
Indicadores	Documento del procedimiento

Área 5. Infrarrepresentación femenina:

Objetivo	5.1. Corregir la infrarrepresentación femenina en el centro agrario
Medida	Dentro del proceso de reclutamiento, fomentar un cambio cultural que facilite las candidaturas de mujeres en los puestos de recolección de cítricos.
Temporización	Vigencia del plan
Responsable	Comisión de igualdad
Indicadores	Documento del procedimiento

Objetivo	5.2 Mejorar la presencia femenina en el centro agrario
Medida	En procedimientos de selección, se establecerá una acción positiva en favor de las mujeres mediante la cual, en caso de empate o a igualdad de méritos y capacidades, se preferirá a la mujer
Temporización	Vigencia del plan
Responsable	Departamento afectado
Indicadores	nº veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva

Área 6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo⁵⁸:

Objetivo	6.1 Establecer un protocolo de actuación en la empresa que proteja de forma efectiva en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo
Medida	Elaboración de un protocolo de actuación con medidas preventivas, de detección y actuación en caso de darse situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que de cauce a posibles denuncias o reclamaciones.
Temporización	Vigencia del plan
Responsable	Comisión de igualdad
Indicadores	Documento del procedimiento

Objetivo	6.2 Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género
Medida	Se incluirá en el plan formativo, dentro del módulo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la sensibilización del personal en materia de violencia de género.
Temporización	Vigencia del plan
Responsable	Responsable de calidad e interlocutora con el SPA
Indicadores	Documento del procedimiento

Objetivo	6.3. Facilitar la protección y defensa de las mujeres víctimas de violencia de género
Medida	No se tendrán en cuenta para el cómputo de absentismo aquellas faltas de asistencia al trabajo relacionadas con el ejercicio efectivo de los cuidados, protección y defensa de las mujeres víctimas de violencia de género, previa acreditación de tal situación.
Temporización	Vigencia del plan
Responsable	Departamento de RRHH
Indicadores	Documento del procedimiento

⁵⁸ Artículo 48 LOIEMH. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.* 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

- h) Evaluación y seguimiento. La Comisión de Igualdad se encargará de velar por que se cumplan las medidas acordadas en el PI y realizará un seguimiento para detectar cualquier circunstancia que haga necesario un cambio o establecimiento de nuevas medidas. El PI es un documento dinámico.
- i) Comunicación y difusión del PI. A tenor de lo dispuesto en el artículo 47 de la LOIEMH, se garantizará *el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.*
- j) Reglamento de la Comisión de Igualdad⁵⁹.
- k) Ámbito de aplicación. Este Plan de Igualdad se aplicará a toda la plantilla de la empresa XXXXXXXXXX, S.L.
- l) Vigencia del PI. La vigencia del presente Plan de Igualdad se ha establecido en 4 años⁶⁰.
- m) Registro. Para dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 46.4 de la LOIEMH, se procederá a inscribir este Plan de Igualdad *en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas*⁶¹ en el plazo de 15 días laborables desde la firma del acuerdo⁶².

⁵⁹ Doy por reproducido el documento expuesto en la página 26 y 27 de este trabajo.

⁶⁰ La vigencia puede variar según necesidades. Yo he establecido este plazo por coincidir con la duración de los CC, pero tras consultar diversos PI he encontrado vigencias que estarían en un rango de 1 a 5 años.

⁶¹ Las instrucciones para registrar Planes de Igualdad se encuentran en la siguiente página web de la Generalitat Valenciana: <http://www.indi.gva.es/es/web/dg-trabajo/informacion-general>

⁶² Aunque la LOIEMH no prevé una reglamentación específica, si lo hace el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y que desarrolla lo establecido en el artículo 90.2 ET *Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.*

5. CONCLUSIONES

En general acometer un PI requiere de gran responsabilidad. Es una magnífica oportunidad para eliminar discriminaciones, de fomentar una real y efectiva igualdad entre mujeres y hombres; de mejorar las relaciones y, por consiguiente, el clima laboral; obtener un mejor aprovechamiento del capital humano y como no, de potenciar la Responsabilidad Social Corporativa, que debe ser inclusiva.

Con el establecimiento de medidas como los PI es posible lograr un cambio cultural de mejora de la calidad de vida laboral, pero además influye directamente en otros ámbitos de las personas trabajadoras, como el personal.

Disponer de una plantilla, motivada y convencida de formar parte del proyecto empresarial, que esté cohesionada y donde se respira un buen clima laboral, atrae a candidatos y candidatas capacitados/as, así como a potencial humano. Se disminuye el absentismo. En definitiva, se convierte en una ventaja competitiva para la empresa y en una mejora de la cuenta de resultados.

Como ya he comentado, el sector citrícola en la CV presenta unas particularidades no homogeneizables con el resto de los sectores. Desde su cultura de empresa familiar a los usos y costumbres muy arraigados. Es decir, la dirección es heredada y en función de la generación que en ese momento se encuentre al mando, tendremos mujeres u hombres, pero hasta hace poco tiempo ni se planteaba la posibilidad de que las mujeres estuviesen al cargo de la entidad, antes lo hacían sus maridos. Por suerte, esta situación ha ido mejorando, las mujeres nos hemos estado preparando y formando, siendo plenamente capaces de dirigir cualquier proyecto y obtenemos reconocimiento por ello.

En puestos de trabajo ocupados históricamente por mujeres, como en el encajado, o por hombres, como recolección, lo difícil va a ser encontrar candidatas y candidatos del sexo contrario. Hace algunos años, cuando vinieron a recolectar en nuestros campos nacionales de países del este europeo, tanto mujeres como hombres trabajaban casi en la misma proporción. No sucede lo mismo con los venidos de países como Marruecos, o Pakistán, por poner algún ejemplo. Esto confirma que el que exista una infrarrepresentación femenina es debido a estereotipos de género, a las diferentes culturas. Todavía en nuestro país no hemos superado esa barrera y me temo que no

siempre es por la única causa de que se impida el acceso a determinados puestos de trabajo a las mujeres (no niego que en muchos casos así sea), sino que somos las propias mujeres las que nos ponemos límites o tenemos ciertos prejuicios a la hora de querer trabajar en ciertos sectores o profesiones. Algo similar ocurre en otros sectores como el de restauración con las camareras de pisos de los hoteles “las kellys” o las empleadas del hogar, pero con el sexo opuesto. Si lo pensamos bien, no es usual que pensemos en contratar a un empleado de hogar para que nos haga las labores de casa, como tampoco lo es que se ofrezca ningún hombre para ese tipo de empleos. Esos estereotipos y roles son exigidos a las mujeres tanto por la sociedad, en mayor medida, como autoimpuestas por nosotras mismas.

Por otro lado, las imposiciones resultan contraproducentes. Me refiero a aquellas acciones discriminatorias que signifiquen cuotas o reservas de puestos de trabajo a un número determinado de mujeres, a no ser que estén igualmente capacitadas que los hombres y se conviertan en acciones positivas. Causan rechazo y falta de legitimación social. No obstante, sí parecen verdaderamente acertadas las medidas que tiendan a disminuir desigualdades cambiando usos y costumbres y de desmontar hábitos culturales. Es básico plantearlo desde la educación. Fomentar la transversalidad en todos los ámbitos. Hay que acometer un cambio de modelo de sociedad para que sea más igualitaria entre mujeres y hombres.

Están siendo eficaces las acciones de vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al objeto de hacer cumplir la normativa en materia de PI. Sirven de revulsivo para que las empresas que reúnen las condiciones, establecidas en la LOIEMH y que obligan a implementar un PI, impulsen su puesta en marcha. Es importante hacer cumplir la normativa para que se convierta en un instrumento eficaz. A tal efecto, lo habitual es que la Inspección de Trabajo apereciba a quienes incumplen el mandato legal, mediante requerimiento para que aporte el PI en un determinado tiempo y en algunas ocasiones se levanta un acta de infracción directamente. No obstante, en este último año se intensificaron el número de actuaciones.

Para finalizar quisiera comentar, que es necesario que a las mujeres se nos den las mismas oportunidades que a los hombres, pero reconociendo nuestras diferencias. Y ojalá alcancemos el objetivo de llegar a normalizar la situación sin que cuando se piense en contratar a una persona su sexo sea un condicionante.

6. PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

Primera. En las empresas citrícolas, donde como he dicho su producto es de temporada y por ello trabajan por campañas y no de forma continuada a lo largo del año, es preferible llevar a cabo la puesta en marcha de la elaboración de un Plan de Igualdad cuando la mayoría de la plantilla se encuentra en activo, aunque es precisamente el momento de mayor carga de trabajo. Sin embargo, es más viable la recogida de información y la realización de encuestas para poder realizar el diagnóstico previo.

Segunda. A causa de la elevada rotación, sobre todo en los trabajadores y trabajadoras del campo, y con el fin de evitar las dificultades que devendrían a posteriori, sería interesante solicitar de las personas trabajadoras toda aquella información que luego nos resulte necesaria para elaborar un informe diagnóstico, en el momento de su ingreso en la plantilla. Habrá que estar a lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos para no vulnerar sus derechos y la justificación para ello es la necesaria obtención de ciertos datos para ser valorados en posteriores revisiones del PI.

Tercera. Alentar a los poderes públicos para que legislen en el sentido de incentivar la corresponsabilidad del hombre, puesto que estadísticamente y así lo hemos constatado también en este estudio, es la mujer quien se reduce la jornada laboral o solicita una excedencia para el cuidado de hijos y familiares. La equiparación de la suspensión del contrato por nacimiento y de los permisos por hijo lactante ha sido todo un avance en ese sentido y por ello la mujer dejará de ser vista como una posible “ausente” en esos momentos. Pero hace falta ir más allá y fomentar el uso de los derechos de solicitar reducciones de jornada, excedencias y demás derechos contemplados en la normativa, tanto por la mujer como por el hombre de forma combinada. Aunque al final, es una decisión personal el querer anteponer las responsabilidades familiares a las laborales, en muchas ocasiones los motivos son del tipo económico, porque resulta más “rentable” para la economía familiar la renuncia a su carrera profesional por parte de la mujer antes que la del hombre, o del tipo cultural, por el rol de la mujer como cuidadora y ama de casa. Aunque cada día más varones se ocupan de la crianza de los hijos y de las labores del hogar, todavía se encuentran muy lejos de acogerse a las medidas de conciliación en la misma proporción que las mujeres.

Cuarta. Esta no es una propuesta que tenga que ver con la igualdad entre mujeres y hombres, pero sí con el bienestar y la salud como parte de la RSC. Para los trabajadores y trabajadoras agrarios/as proponer la creación de una base de datos centralizada, de uso y consulta del personal sanitario de los servicios de prevención de riesgos laborales, para no tener que realizar exámenes de salud a trabajadores que prestan sus servicios en diversas empresas durante la misma campaña y en muchas ocasiones también de forma simultánea. Pues, si bien la formación en materia de PRL se realiza específicamente para cada puesto de trabajo y adaptada a las necesidades de cada empresa (en nuestro caso se deben cumplir unas pautas marcadas por los sellos de calidad), la vigilancia de su salud se lleva a cabo mediante exámenes que son específicos para cada puesto de trabajo según los riesgos y para valorar la aptitud del candidato, pero que son genéricos para todas las empresas con ese mismo puesto de trabajo. Por ejemplo, el de recolección de cítricos. Cada reconocimiento médico conlleva no sólo la anamnesis sino otras pruebas más invasivas como análisis de sangre, entre otras. E insisto, la característica habitual del recolector es ser itinerante. Es un puesto con una elevada rotación. Otro hándicap es tener que depender de la disponibilidad del servicio de salud de PRL para realizar los reconocimientos. Esto dificulta la agilidad de la contratación y la adaptación de la plantilla a las necesidades, extremadamente cambiantes e imprevisibles, de una producción “*just in time*”.

7. ANEXO

Tabla con los servicios de asesoramiento, consulta y apoyo, así como algunas guías que puedan servir de orientación.

ASESORAMIENTO Y APOYO	
Entidad	Dirección web
GV Conselleria de Igualtat i polítiques inclusives	http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/prlans-igualtat-elaboracio-implantacio
Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad	http://www.igualdadenlaempresa.es/servicios/mapc-aa/comunidad-valenciana.htm
Generalitat Valenciana Visado del PI	https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_procc=13820&version=amp
	https://www.tramita.gva.es/ctt-att-atr/asistente/iniciarTramite.html?tramite=DGM_GEN&version=3&login=c&idioma=es&idCatGuc=PR&idProcGuc=13820
Xarxa Valenciana d'Igualtat	http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/xarxa-valenciana-agents-igualtat
Ministerio de Igualdad Sello "Igualdad en la Empresa"	http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/convo-caDIE/home.htm
Dirección General RSC	http://dgrsc.caib.es
GUIAS Y RECURSOS	
Entidad	Dirección web
Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad y asuntos sociales	http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista.pdf
Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad	http://www.igualdadenlaempresa.es/faq/respuestas.htm
	http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/home.htm
Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad Ministerio de Sanidad	http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_prevenccion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sex.pdf
Fundación mujeres Conselleria de Treball i Formació Direcció Gral RSC	http://www.fundacionmujeres.es/documentos/view/planes_de_igualdad_y_conciliacion_en_las_empresas.html?imprimir

BIBLIOGRAFIA

1. **NORMATIVA (por orden cronológico)**

1.1. Normas internacionales

Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 (BOE núm. 69, de 21 de marzo de 1984)

1.2. Normas comunitarias

Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DOCE núm. 14, de 20 de enero de 1998, páginas 6 a 8)

Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas 90/C 157/02, de 29 de mayo de 1990 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (Diario Oficial de la Unión Europea núm. 157, de 27 de junio de 1990, páginas 3-4)

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000 (Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm. C 364/01)

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DOCE núm. 269, de 5 de octubre de 2002, páginas 15 a 20)

Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DOUE núm. 373, de 21 de diciembre de 2004, páginas 37 a 43)

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DOUE núm. 204, de 26 de julio de 2006, páginas 23 a 36)

Instrumento de Ratificación del Tratado por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, hecho en Lisboa el 13 de diciembre de 2007 (BOE núm. 286, de 27 de noviembre de 2009, páginas 100309 a 100500 (192 págs.) artículos 8 y 10)

1.3. Normas nacionales

Constitución Española, de 6 de diciembre de 1978 (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978)

Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (BOE núm. 164, de 10 de julio de 1982)

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (BOE núm. 131, de 02 de junio 1994)

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995)

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 08 de agosto de 2000)

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (DOGVI núm. 474, de 4 de abril de 2003 y BOE núm. 110, de 8 de mayo de 2003)

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno (BOE núm. 246, de 14/10/2003)

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE, núm. 313, 29 de diciembre de 2004)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, núm. 71, 23 de marzo de 2007)

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" (BOE núm. 265, de 03 de noviembre de 2009)

Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello "*Fent Empresa. Iguals en Oportunitats*" (DOGV núm. 6346 de 2 de septiembre de 2010)

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 255, de 24 de octubre de 2015)

Resolución de 27 de junio 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 8124 de 11 de septiembre de 2017)

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE, núm. 57, de 7 de marzo de 2019)

Resolución de 27 de mayo de 2019, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo para la recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana 2018 al 2022 (DOGV núm. 8578, de 26 de junio de 2019)

2. JURISPRUDENCIA

STS de 19 de abril de 2011, nº. 3120/2011, Ref. STS 3120/2011 - ES:TS:2011:3120 - Poder Judicial

STS de 18 de julio de 2011, nº. 5798/2011, Ref. STS 5798/2011 - ECLI: ES:TS:2011:5798 - Poder Judicial

STJ de 18 de octubre de 2017, nº. C-409/16 Ref. ECLI:EU:C: 2017:767

STS de 13 de septiembre de 2018, nº. 832/2018, Ref. STS 3231/2018 - ECLI: ES:TS: 2018:3231- Poder Judicial

STS de 9 de mayo de 2017, nº. 2092/2017, Ref. STS 2092/2017 - ECLI: ES:TS:2017:2092 - Poder Judicial

STS de 14 de febrero de 2017, nº. 126/2017, Ref. STS 1147/2017 - ECLI: ES:TS:2017:1147 - Poder Judicial

3. BIBLIOGRAFÍA



ARTIGUES BRINES, Sonia, CAMPOS LÓPEZ, Andrea, DIAGO GARCÍA, Alba, QUERO SÁNCHEZ, José Ángel, QUESADA REOS, Ana y SOLA BERENGUER, Almudena, “Desajuste entre el salario real en el entorno de la provincia de Alicante respecto del salario medio a nivel estatal publicado por el Instituto Nacional de Estadística” Asignatura Métodos y Técnicas de Investigación social, 2º curso, 2º cuatrimestre, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad Miguel Hernández de Elche, 2018.

BODELÓN GONZÁLEZ, E. Y BARCONS CAMPMAJÓ, M., “El impacto de los planes de igualdad en las empresas. 6. Las insuficiencias de los planes de igualdad en las empresas: un estudio sobre algunos de los planes elaborados” (i-PIEM) (nº. de referencia 4/09), Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer, 2009.

INSTITUTO DE LA MUJER. “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, www.igualdadenlaempresa.es

INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA LA MANCHA, “La Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Políticas Públicas de Igualdad”, Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Consejería de Administraciones Públicas. Escuela de Administración Regional, 2009.

MADRID IZQUIERDO, Juana María, “Sobre la construcción psicosocial de los géneros: contribuciones epistemológicas del Feminismo a la teoría del conocimiento pedagógico”, Anales de pedagogía, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia, revista núm19 ,2001.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, *Guía de la Negociación Colectiva 2018*, www.meys.es

MINNICH Elizabeth, *Transforming Knowledge*, Temple University Press, Philadelphia, 1990.

TORRUELLA LLOPART, X., “Las 6 “i” de la igualdad: método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas” Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña, Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo, Servicios Gráficos Globales, S.A, 2009.

4. WEBGRAFÍA

Boletín Igualdad en la Empresa nº35: Los planes de igualdad. Diagnóstico, disponible en http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_35.pdf ,consultado el 17 de mayo de 2020.

Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998 disponible en <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad.pdf> ,consultado el 16 de mayo de 2020.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo (GV). Convenios y acuerdos colectivos. Información, disponible en <http://www.indi.gva.es/es/web/dg-trabajo/informacion-general> ,consultado el 18 de mayo de 2020.

Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación. Dirección General de Desarrollo Rural. Subdirección General de Igualdad y Modernización. “Plan para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural” 2007, disponible en https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/plan/ ,consultado el 16 de mayo de 2020.

Mujer e Igualdad de Comisiones Obreras. Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO, disponible en <https://tribunafeminista.elplural.com/2017/02/que-significa-el-empoderamiento-de-las-mujeres/> ,consultado el 16 de mayo de 2020.

PECHARROMÁN , Carolina, “Así rompen las mujeres europeas y españolas la brecha de género en el sector agroalimentario”, disponible en <https://www.rtve.es/noticias/20200515/ayuda-formacion-para-emprendedoras-sector-agroalimentario/2014037.shtml> , publicado el 15-05-2020 a las 11:05 horas

Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO. “Una mirada de Género. CCOO reclama al gobierno un Plan de Choque en el Empleo que afronte las brechas de género” y “CCOO denuncia que el abandono de la ley de igualdad ha agravado las desigualdades de género”, disponible en <https://www.ccoo-servicios.es/html/39313.html> ,consultado el 18 de mayo de 2020.

Secretaría de Estado de Igualdad. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, disponible en http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/home_IgualdadEnLaEmpresa.htm , consultado el 14 de mayo de 2020.

Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, disponible en <http://www.inclusio.gva.es/es/web/mujer/prlans-igualtat-elaboracio-implantacio> consultado el 15 de mayo de 2020.