

**PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN
AGRARIA DE JÓVENES AGRICULTORES DE LAS PALMAS**



2023-2026

PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACIÓN AGRARIA DE JÓVENES AGRICULTORES DE LAS PALMAS

INTRODUCCIÓN

LA ASOCIACIÓN DE JÓVENES AGRICULTORES DE LAS PALMAS se constituye el 05 de abril de 1982 para la representación, gestión, defensa y fomento de los intereses profesionales del sector agrario y ganadero en general con plena personalidad jurídica y sujeta a principios estrictamente democráticos; siendo su objetivo la defensa de las explotaciones familiares y empresas agrarias bajo cualquier forma de iniciativa privada, y su desarrollo como actividad económica viable, buscando la mejora de las condiciones de acceso de los jóvenes al ejercicio de la actividad, su capacitación y formación profesional y en general defendiendo tanto a nivel nacional como internacional, la competitividad del sector agropecuario.

Como organización de vocación general integra en su seno todas las ramas de la actividad agraria en sus modalidades agrícola, ganadera, de aprovechamiento forestal, de gestión medio ambiental e incluso de las nuevas modalidades de actividad complementaria en el medio rural; contando con la importante colaboración de diversas organizaciones sectoriales.

En relación al cumplimiento con la normativa vigente con respecto al Plan de Igualdad, nuestra entidad ha contado hasta el 17/05/2023 con un primer Plan de Igualdad registrado acorde a la normativa 901/2020 que regula los planes de igualdad y su registro, en su momento negociado por Comisión Sindical, tras la convocatoria realizada a los sindicatos mayoritarios.

En la actualidad, nuestra empresa cuenta con Representante Legal de los Trabajadores, por lo que el presente Plan de Igualdad de la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores de Las palmas, se ha elaborado, negociado y acordado con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en donde se encuentran representada la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

MARCO LEGAL

La Constitución Española proclama en sus primeros artículos el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por orden expositivo las referencias principales son:

En el artículo 9.2 dice: “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”.

Por su parte el artículo 10.2 dice que “Las Normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España”.

También el artículo 14 explicita: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social”.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que se autodefine como una “ley-código” que no solo sienta principios y pautas en su articulado de gran relevancia institucional sino que en las Disposiciones Transitorias introduce aspectos concretos y prácticos en orden al mundo del trabajo que generan modificaciones sustanciales en el Estatuto de los/as Trabajadores/as, en la ley de la Seguridad Social, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y en normativas de inferior rango pero que afectan a temas tan trascendentes como las contrataciones.

Además, se debe tener en cuenta las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

En este sentido cabe destacar lo estipulado en la Ley 3/2007 en su artículo 45, en el que se especifica 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 la plantilla en la forma que se determine en la legislación laboral.

Y por último las correspondientes al desarrollo normativo que ha traído consigo la publicación de los Reales Decreto como 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Y el RDL 902/2020, De igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores de Las Palmas, incluidas las personas responsables y de la dirección.

El ámbito de aplicación territorial será la provincia de Las Palmas.

La vigencia del plan será de tres años. Desde mayo del año 2023 hasta mayo del 2026, para la evaluación, negociación y elaboración del siguiente plan de igualdad.

COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria (Empresa y Representante Legal de los Trabajadores) referente para el proceso de negociación e integración de la igualdad en la empresa, por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo de todo el proceso.

Integrantes Comisión Negociadora

Suscriben este Plan de Igualdad de la empresa Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores de Las Palmas:

En representación de la Empresa	En representación de las trabajadoras y trabajadores
Juan Bautista Comas Medina, con DNI ***5329**, responsable de igualdad de la empresa	Elizabeth Diez Rodríguez, con DNI ***9505**, delegada de personal

Objetivo de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión Negociadora

Las establecidas en el RDL 6/2019 de 1 de marzo de 2019, modificativo de Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y de posteriores Planes de Igualdad. Así como el RDL 901/2020, de 13 de octubre de 2020.

Además, realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, que aglutinará las conclusiones para la evaluación y seguimiento del vigente plan de igualdad:

- Establecer unas fases y calendario para la implantación del Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir

anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.

- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad
- Designar persona para inscripción del Plan de Igualdad ante Registro de Planes de Igualdad.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Los resultados de la auditoria retributiva de Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores de Las Palmas, se encuentran en el anexo I.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

En esta fase, referente al diagnóstico de la situación de la empresa, para la elaboración del plan de igualdad, las partes concluimos:

- Que este proceso ha sido fruto de una recogida y análisis de los datos obtenidos con la finalidad de identificar posibles indicadores cuantitativos y cualitativos que pudieran ser causantes de desigualdades, desventajas u obstáculos que pudieran existir en nuestra empresa.
- Que este informe recoge información precisa de nuestra empresa que nos va a posibilitar diseñar y establecer las medidas adoptadas en nuestro plan de igualdad.
- Que en este informe recogemos las siguientes materias:

Proceso de selección y contratación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo incluidas la auditoría salarial entre mujeres y hombres proporcionada, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por

razón de sexo.

Principales problemas y dificultades encontradas

Durante este proceso hemos detectado los principales problemas y dificultades y los ámbitos prioritarios de actuación:

Selección y contratación

En este puesto de trabajo, vemos como pese a ser una empresa feminizada, las mujeres ocupan solamente el 25% de los puestos de responsabilidad en la entidad.

En el resto de puestos de trabajo, el 90,9% son mujeres. Esto supone que el 75% de los hombres que trabajan en nuestra empresa lo hacen en puestos de responsabilidad. Si bien es cierto que la configuración de la plantilla no deja duda de la apuesta de la empresa por la empleabilidad de las mujeres, es cierto que se debe articular medidas que fomenten la ocupación de las mujeres en puestos de responsabilidad. Se hace necesario implementar medidas destinadas a contratar al sexo infrarrepresentado.

Clasificación

La modalidad de contratación temporal es la más utilizada en nuestra empresa. Ya que el 73,3% de nuestra plantilla tiene un contrato que en este momento es temporal. Esto se debe a circunstancias ajenas a nuestra empresa, debido principalmente la idiosincrasia de la actividad que realizamos. Si atendemos a los datos desagregados por sexos, vemos como el 72,7% de las personas con contrato temporal son mujeres.

En cuanto a la contratación indefinida, vemos como tan solo el 26,7 de las personas que trabajan en nuestra empresa lo hacen de forma

indefinida, en este momento. No obstante, vemos como el 75% de las personas que trabajan en nuestra empresa con la tipología de contrato indefinida, son mujeres.

La parcialidad en nuestra empresa es solamente supone el 20% de la totalidad del tipo de jornada. No obstante, vemos como el 100% de las personas que prestan servicios en nuestra empresa a jornada parcial, son mujeres. Esta comisión negociadora se compromete a ahondar en los casos de personas que se encuentran a jornada parcial y trazar estrategias a mediano y largo plazo que reduzcan la misma.

Así mismo vemos como el 100% de las personas que trabajan en horarios rotativos son mujeres. Este tipo de turnos dificultan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Y si bien es cierto que solo el 26,7% de la plantilla tiene este tipo de turno, es significativo que todas sean mujeres. Esta Comisión Negociadora se compromete a analizar los casos, dado que solo son cuatro y estudiar la fórmula para corregir esta desigualdad de género detectada en cuanto al tipo de turno.

Promoción

Se acuerda establecer un protocolo de promoción en la empresa. Este protocolo debe contener criterios de promoción para el personal de la empresa.

Formación

Solamente el 33,3% del total de la plantilla de nuestra empresa ha recibido formación, en el periodo de referencia determinadas para este informe. Por lo que esta Comisión negociadora se compromete a fomentar la formación de nuestras trabajadoras y nuestros trabajadores. Así mismo se hace especial hincapié en la formación en materia de igualdad de género.

Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial

En nuestra empresa no se aprecian valores de desigualdad retributiva en detrimento de la mujer. Tal y como han expresado los promedios y las medianas, tanto efectivas como equiparadas de las retribuciones desagregadas por grupos, aquellos conceptos donde los porcentajes han sobrepasado el 25% que marca el RD 902/2020 como brecha, se han producido en aquellos que están correlacionados a las jornadas y capacidades propias de la persona trabajadora. Concretamente, podemos ver las diferencias superiores al 25% en términos de mediana en los grupos 1 y 2. Además, también podemos observar una diferencia mayor en la totalidad de la plantilla en la mediana de los importes efectivos a favor de las mujeres. Esto se fundamenta, en que como se ha observado a lo largo del informe, en nuestra empresa y en nuestro sector en concreto, se emplea mayor número de mujeres con un mayor número de situaciones contractuales a lo largo del período.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Establecer un protocolo de recogida de información de estos permisos retribuidos y no retribuidos. Esto se hace necesario porque en ocasiones, la empresa de manera informal concede permisos por acompañamiento de familiares dependientes a médicos, o por cuidado de menores, así como el teletrabajo o la flexibilidad horaria. Pero no existe actualmente mecanismo de recogida de información que suponga disponer de un registro de las licencias

Retribuciones

Realizar periódicamente la auditoría retributiva entre mujeres y hombres en la empresa

Infrarrepresentación femenina

La empresa es una entidad altamente feminizada, dado que el 73,3% de sus personas trabajadoras son mujeres. El único aspecto de todo este diagnóstico en el que las mujeres están infrarrepresentadas es en el puesto de coordinación, donde solo suponen el 25% del total de las personas que ocupan ese puesto de trabajo

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa debe realizar su primer protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo. Así como informar de la ruta a seguir en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

- Dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y al 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. Y del RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro.
- Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos aquellos procesos que llevamos a cabo en nuestra labor como entidad.
- Apoyar y desarrollar medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.
- Contribuir a incrementar la presencia tanto de hombres como de mujeres en aquellos puestos, niveles y estructuras de la empresa de nula o escasa representación, eliminando toda manifestación de desigualdad de género en la promoción interna y selección.

- Asegurar una real igualdad de acceso y oportunidades entre los sexos en el acceso y la contratación de personal.
- Formular la política salarial de la empresa asegurando así una real equidad entre sexos.
- Asegurar un desarrollo y crecimiento profesional y personal y el acceso a la formación sin discriminación entre sexos.
- Vigilar que haya un ambiente de trabajo de respeto y prevenir el posible acoso.

DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, PRIORIZACIÓN, INDICADORES, IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A continuación, se presentan diferentes tablas con la descripción de las medidas, por cada una de las áreas de análisis, las personas responsables de llevarlas a cabo, el plazo de ejecución de la medida, los recursos y los medios humanos y materiales destinados y los indicadores que servirán para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y por ende, de los objetivos del plan.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
Objetivo específico	medida	indicadores	Plazo de ejecución	responsable	recursos
El objetivo de esta medida es evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia, ampliando si fuera necesaria, la participación de mujeres en aquellos puestos en los que se encuentre infrarrepresentadas.	Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección del personal, incluyendo en la selección criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de mujeres y hombres por puestos de trabajo, para detectar si hay más hombres que mujeres que accedan a la empresa, sólo a ciertos puestos o departamentos específicos. - Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección. 	Toda la vigencia del plan	Recursos humanos	Plan de formación

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA					
Objetivo específico	medida	indicadores	Plazo de ejecución	responsable	recursos
Favorecer el acceso en igualdad de mujeres y hombres a todas las categorías y funciones.	Establecer revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales en particular, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades, especialmente en puestos de responsabilidad.	Segregación por géneros de la plantilla, por puesto de trabajo y tipo de contrato.	Cada seis meses	Comisión de seguimiento	No precisa

PROMOCIÓN					
Objetivo específico	medida	indicadores	Plazo de ejecución	responsable	recursos
El objetivo de esta medida es favorecer la promoción de las mujeres y hombres a todas las categorías y funciones en las que estén infrarrepresentadas.	Establecer un protocolo que regule las promociones. En el que se garantice que a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres así como los hombres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentados.	Porcentaje de mujeres y hombres que han promocionado y los puestos a los que han promocionado.	Toda la vigencia del plan	Recursos Humanos	Los derivados de la elaboración del protocolo.

FORMACIÓN					
Objetivo específico	medida	indicadores	Plazo de ejecución	responsable	recursos
Aumentar el número de personas que reciben formación en nuestra empresa.	Difundir por los canales comunes de comunicación todas las acciones formativas que realiza la empresa.	Evidencias de los envíos masivos	anualmente	Recursos humanos	Plan de formación de la empresa
	Incluir en la formación que la empresa ofrezca a las personas trabajadoras, cursos o talleres sobre igualdad de género.	Nº de formaciones propuestas Nº de personas que hayan recibido la formación			

RETRIBUCIONES					
Objetivo específico	medida	indicadores	Plazo de ejecución	responsable	recursos
Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor	Realizar un registro retributivo con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extra de toda la plantilla desagregados por sexos y distribuidos por categorías profesionales, atendiendo al RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	Estudio de la posible brecha salarial y el % de reducción de la misma	anualmente	Dirección	Los derivados de la auditoría externa

USO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
Objetivo específico	medida	indicadores	Plazo de ejecución	responsable	recursos
Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla, ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa	Envío de circulares y difusión en los tablones de anuncios para todas las personas trabajadoras de la empresa sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes, permisos y excedencias.	Evidencias de los envíos masivos a la plantilla. Contenido de las formaciones.	Segundo semestre de 2023	Recursos humanos	No precisa
	Establecer un sistema de recogida de datos de permisos retribuidos y permisos no retribuidos, desagregados por sexos.	Datos trimestrales de los permisos a los que se acoge la plantilla, desagregados por sexos	A partir de 2024		

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO					
Objetivo específico	medida	indicadores	Plazo de ejecución	responsable	recursos
Prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.	Elaborar el primer protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la empresa, negociado y acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.	Implantación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa.. Campaña de información del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa.	Segundo semestre de 2023	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	No precisa

CALENDARIO

IMPLANTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
Desde la publicación del Plan de Igualdad de la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores de Las Palmas.	Durante toda la vigencia del plan. La comisión negociadora del plan se reunirá cada seis meses, con el objeto de hacer el seguimiento.	El último año de vigencia del plan se comenzará con la evaluación del mismo.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACIÓN AGRARIA DE JÓVENES AGRICULTORES DE LAS PALMAS

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello, en la empresa Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores de Las Palmas, se evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas. Este plan de igualdad contempla una fase de seguimiento del mismo, que permitirá reconocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad lo realizará la Comisión Paritaria de seguimiento y evaluación que se creará para interpretar el contenido del plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La comisión de seguimiento y evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad de Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores de Las Palmas.

Esta comisión se constituirá automáticamente desde la publicación del Plan de Igualdad, sus integrantes serán los mismos que los de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Y se reunirán de forma ordinaria dos veces al año, cada seis meses.

Las funciones de esta comisión, como mínimo, serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Conocer el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo realizadas por la empresa.
- Revisar las medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido y de la eficiencia del Plan.

Funcionamiento de la Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión

Las reuniones con la comisión paritaria se realizarán semestralmente. Atendiendo a la disponibilidad de las personas miembro de la Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad de la empresa.

El procedimiento de seguimiento se realizará según establece el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y se llevará a cabo según la ficha consensuada en la guía del Ministerio de planes de igualdad. La ficha es la siguiente:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Trasladar indicadores			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			

Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

Cuestionario para seguir los resultados de seguimiento de las medidas es el siguiente:

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?

- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

La Comisión paritaria de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores de Las Palmas, podrá adoptar acuerdos parciales que modifiquen o incrementen los términos del presente plan de igualdad. Así como el resto de atribuciones que le competen. Si hubiera alguna discrepancia en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, las partes tienen el derecho a elevar la consulta a la Autoridad Laboral competente en esta materia.

En Gran Canaria, a 18 de mayo de 2023

En representación de la Empresa:	En representación de las trabajadoras y trabajadores:
Juan Bautista Comas Medina, con DNI ***5329**, responsable de igualdad de la empresa	Elizabeth Diez Rodríguez, con DNI ***9505**, delegada de personal

ANEXO I. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

INTRODUCCIÓN - AMBITO DE ANÁLISIS

El principio de transparencia retributiva se aplica a través de los siguientes instrumentos: *registro retributivo*, *auditoría retributiva*, el *sistema de valoración de puestos de trabajo* de la clasificación profesional de la empresa y el convenio colectivo de aplicación, en este caso el de *Oficinas y despachos* y el de *Enseñanza y Formación no reglada*, así como el *derecho de información de las personas trabajadoras*.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA

- a) Evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, artículo 4: *La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor*, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
- b) Valoración de puestos de trabajo con el objeto de realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

- c) Relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

El Diagnostico tiene como objeto identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias a través de un análisis que permita comprobar que el sistema de retribución de la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Para poder interpretar las siguientes tablas, se anexa la leyenda de las tablas.

REGISTRO RETRIBUTIVO

La herramienta de registro retributivo facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad también agrupa los distintos puestos de trabajo según el grupo que les asigna la empresa y la escala resultante de la valoración de los puestos de trabajo. En este caso, se ha omitido el sistema de valoración de los puestos de trabajo, por lo que la agrupación se hará tan solo teniendo en cuenta la clasificación llevada a cabo por la empresa, a través de los grupos.

Además, deberemos tener presentes estos grupos para la auditoría salarial que se realizará a continuación. Donde podremos ver la comparativa, tanto de salarios efectivos como equiparados, con respecto a los grupos asignados por la empresa y las escalas resultantes de la herramienta de valoración de los puestos de trabajo. Para mayor entendimiento de la herramienta de registro retributivo, se podrá consultar la leyenda de las tablas disponible en el presente informe.

A través de estas tablas resultantes de la herramienta de registro retributivo, se identificará la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias a través de un análisis que permita comprobar que el sistema retribución de la empresa garantiza de forma transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva el cual se establece en el Real Decreto 902/2020.

Leyenda Para Las Tablas De Registro Retributivo

Importes Efectivos E Importes Equiparados

1. IMPORTES EFECTIVOS. Para este cálculo, se han considerado todas las situaciones contractuales de todas las personas, durante el periodo de referencia. Considera los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas, sin realizar ningún cálculo para equipararlos. (Estas tablas se presentan en letra cursiva, para diferenciarlas de las siguientes).

1.1. IMPORTES EFECTIVOS Promedios. Se proporcionan:

- Los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.

1.2. IMPORTES EFECTIVOS Medianas. Se proporcionan:

- Las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.

2. IMPORTES EQUIPARADOS. Para este cálculo, en cambio, solamente se considera la última de las situaciones contractuales de cada persona, durante el periodo de referencia. Considera los importes equiparados conforme al mecanismo de Equiparación de Importes.

2.1. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios. Se proporcionan:

- Los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.

2.2. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas. Se proporcionan:

- Las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.

Promedio y Mediana

- El **promedio** de un conjunto de valores se obtiene al dividir la suma de todos ellos por el número de valores. Se muestran en fuente **negra**.
- La **mediana** de un conjunto de valores es el valor que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor. Se muestran en fuente **marrón**.

Filas

Cada una de las Hojas proporciona 2 Tablas:

- una para el total de la empresa (TOTAL), y
- otra segmentando la información por filas para cada una de las AGRUPACIONES establecidas.

Agrupaciones

Una **Agrupación** es el conjunto de puestos de trabajo pertenecientes al mismo grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, cuyos datos de retribución se van a incluir dentro de un mismo promedio/mediana en el Registro Retributivo.

Agrupación según clasificación profesional de la empresa				
Cuenta de Pues		AGRUP. ▾		
Escala-empre ▾	Puesto-empresa ▾	GRUPO 01	GRUPO 02	GRUPO 04
▢ GRUPO 01	002 PROFESOR TALLER	30		
GRUPO 01	004 INSTRUCTOR O EXPERTO	4		
▢ GRUPO 02	007 OFICIAL ADM 1ª		3	
GRUPO 02	008 OFICIAL ADM 2ª		1	
GRUPO 02	009 ORIENTADOR PROFESIONAL		4	
GRUPO 02	010 AUX. ADM		10	
▢ GRUPO 04	039 APRENDIZ AGRICOLA			40

En nuestro caso, se agruparán a las personastrabajadoras por el campo “AGRUP. CLAS. PROF”, que es la agrupación según clasificación profesional de la empresa de acuerdo con el Convenio de aplicación. Son las agrupaciones denominadas GRUPO 01, GRUPO 02, GRUPO 03, etc; representados en la anterior tabla.

Incluidos en el grupo 01, se incluyen los puestos de profesor/as taller e instructor/a experto. Por otro lado, en el grupo 02 se incluyen los puestos de oficiales administración 1ª y 2ª, orientador/a profesional y auxiliar administrativo. Todos estos grupos y profesiones se encuentran reguladas por el convenio estatal de Enseñanza y Formación no reglada. Mientras que en el grupo 04, encontramos a los aprendices agrícolas y no se encuentran incluidos en el convenio, pero si están presentes en nuestra empresa.

Sexo

- Hombre
- Mujer

Diferencias Porcentuales

En todos los casos, la **diferencia porcentual** entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada parejate de filas “Hombre – Mujer”, y está calculada como:

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los hombres} - \text{Cantidad de las mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los hombres}} \%$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

Columnas

Columnas de personas

- **Nº**: número de personas trabajadoras desagregadas por sexo.
- **Nº SC**: número de Situaciones Contractuales, por sexo. Siempre mayor o igual que el anterior.

Solo para tablas de **IMPORTE EQUIPARADOS**:

→ **Nº SC Norm:** Nº de Situaciones Contractuales que han sido objeto de equiparación solo por normalización.

→ **Nº SC Anualiz:** Nº de Situaciones Contractuales que han sido objeto de equiparación solo por anualización.

→ **Nº SC Norm y Anualiz:** Nº de Situaciones Contractuales que han sido objeto de equiparación por normalización y por anualización.

→ **Nº SC Eq:** Nº de Situaciones Contractuales que han sido objeto de equiparación (que no son al 100% de jornada ni duran el 100% del Periodo de Referencia).

Se entiende por situación contractual (SC) de una persona trabajadora la combinación de elementos relativos a sus condiciones laborales relevantes a efectos del registro retributivo. Se considerará que haya situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual (indefinida o temporal), tipo de jornada (parcial o a tiempo completo), reducción de esta, antigüedad, nivel de formación, retribución, etc.

Columnas de importes en base a los siguientes conceptos retributivos

TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	SAL BASE	Salario Base	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	COM AB. VAR	Complemento Absorción Var	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	PP EXTRA VER	Prorrateso Paga Extra Verano	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	PP EXTRA NAV	Prorrateso Paga Extra Navidad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	DIF SALARIAL	Diferencia Salarial	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.05	GRATF EXT	Gratificación extra no consolidable	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.06	NO COMPET	Complemento no compet y no concurrenc	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.07	FUNC COORD	Complementos Función Coordinación	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.08	DEDIC	Complemento Dedicación	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.09	COM FPE	Complemento no Consolidable FPE	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.10	COM DIREC ET	Complemento Dirección ET	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.11	PP VACAC	Parte Proporcional Vacaciones	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.12	HORA EXTRA	Horas Extra Docencia	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.13	ENFER EMP	Prestación Enfermedad cargo Empresa	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.14	INDEMN	Indemnización	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
C.Extra.01	ENFER	Enfermedad	Dinero	Extrasalarial	Sí	Sí
C.Extra.02	ACCIDEN	Accidente	Dinero	Extrasalarial	Sí	Sí

En la tabla anterior, podemos observar los conceptos retributivos, tanto salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales que han percibido las personas trabajadoras de nuestra empresa a lo largo del año 2022.

También nos ofrece información sobre la forma de retribución, si ha sido en dinero o en especie, así como el tipo de retribución. Además, podemos ver si esos conceptos entran dentro de los cálculos de equiparación, normalizándolos en aquellos casos donde se ha prestado servicios en una jornada inferior al 100%. Así como la anualización, en aquellos casos donde se ha prestado servicios por un tiempo inferior al año de referencia. En este caso, los conceptos que ni se anualizan ni se normalizan, son la diferencia salarial, gratificación extra no consolidable, complemento no competencia y no concurrencia, complemento función coordinación, complemento no consolidable FPE, complemento Dirección ET y Hora extra-Docencia; ya que estos conceptos se abonan independientemente de la jornada que se realiza o el periodo de trabajo.

IMPORTES EFECTIVOS

Para este cálculo se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona. Para ello, se tiene en consideración, todas y cada una de las Situaciones Contractuales de todas las trabajadoras y los trabajadores de la empresa, en el período de referencia.

Importes efectivos promedios

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

Razón Social: ASOCIACION AGRARIA JOVENES AGRICULTORES DE LAS PALMAS - NIF: G35076199

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-22 fecha inicio

31-12-22 fecha fin

1.1.a. IMPORTES
EFECTIVOS
Promedios

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COM AB. VAR	PP EXTR A VER	PP EXTR A NAV	DIF SALA RIAL	GRAT F EXT	NO COMP ET	FUNC COORD	DEDIC	COM FPE	COM DIREC ET	PP VACA C	HORA EXTR A	ENFE R EMP	INDE MN	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	ENFE R	ACCID EN	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			3%	22%	3%	3%			97%	-17%	-1%	35%	-43%	-7%		-1%	-44%	13%	7%	20%	48%	25%	7%
Hombre	32	36	4.516	912	376	376	0	0	157	13	246	73	102	86	0	41	39	2.421	6.937	36	7	44	6.981
Mujer	47	54	4.374	712	364	364	0	2	5	15	250	48	145	92	2	41	56	2.096	6.470	29	4	33	6.503

En el año de referencia que transcurre entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022, se han empleado un total de 79 personas, de las cuales 47 fueron mujeres y 32 hombres. Ellas tuvieron un total de 54 situaciones contractuales, mientras que ellos sumaron un total de 36 contratos. Si observamos la tabla anterior y consideramos el TOTAL de la empresa, el promedio del SALARIO BASE EFECTIVO de los hombres es un 3% superior a la percepción promedio que percibieron el total de las mujeres de la plantilla.

Aquellos conceptos retributivos donde se aprecian diferencias a favor de los hombres son los complementos no concurrentes ET, con una diferencia del 97% a favor del total de hombres. Seguido del complemento FPE, en este caso, ellos han cobrado un 35% más en promedio que las mujeres totales por este concepto. Menor diferencia se observa en concepto absorbible variable, donde ellos perciben en términos promedio un 22% más que las mujeres totales por este concepto. Por otro lado, vuelven a ser ellos quienes mayores retribuciones en promedio perciben en concepto de prorrateo paga extra, tanto de verano como navidad, donde en ambos casos ellos percibieron un 3% promedio más. Además, ellos también percibieron mayores retribuciones promedias con respecto a las percepciones extrasalariales enfermedad y accidente, con un 20 y un 48% respectivamente.

En el caso de analizar aquellos conceptos donde las mujeres percibieron mayores retribuciones que los hombres, la diferencia más notoria la encontramos en la indemnización y complemento dirección ET, donde ellas han percibido en promedio un 44% y un 43% más que los promedios satisfechos por ellos por estos conceptos. La diferencia a favor de las féminas en concepto de función coordinación desciende hasta el 17% en promedio. Por los conceptos prorrateo paga vacaciones ellas percibieron un 7% más en promedio, de lo que percibieron los hombres totales. Además de un 1% más por los complementos dedicación y enfermedad a cargo de la empresa.

Si tenemos en cuenta la totalidad de los complementos salariales efectivos que acabamos de estudiar, podemos observar como han sido los hombres totales de la empresa quienes han percibido en promedio un 13% más en complementos salariales que el total de mujeres. Sin embargo, si tenemos en consideración el total salario efectivo, los hombres totales de la empresa han percibido en promedio un 7% más que el total de las mujeres.

Por otra parte, considerando las percepciones extrasalariales percibidas por nuestra plantilla a lo largo del período de referencia, el total de los hombres percibieron en promedio un 25% más que las mujeres totales por los conceptos enfermedad y accidente, como ya vimos anteriormente, con un 20 y un 48% respectivamente. La diferencia en el total de retribuciones extrasalariales efectivas, la diferencia favorece a los hombres en un 25% promedio superior que el de las mujeres.

En definitiva, para el total de la plantilla de la empresa, ellos percibieron en promedio un 7% más que las mujeres totales de la empresa considerando el total de las retribuciones efectivas. Haciendo alusión, al **artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:**

Art.6.b) “El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del ET, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento”

Como esta diferencia queda lejos del 25% que insta el art. 28.3 del ET no requiere justificación al respecto.

A continuación, realizaremos la comparativa de los importes efectivos en términos promedios por grupos:

	N°	N° SC	SALARIO BASE Ef	COM AB. VAR	PP EXTR A VER	PP EXTR A NAV	DIF SALA RIAL	GRAT F EXT	NO COMP ET	FUNC COORD	DEDIC	COM FPE	COM DIREC ET	PP VACA C	HORA EXTR A	ENFE R EMP	INDE MN	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	ENFE R	ACCID EN	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			38%	28%	38%	38%			99%	-56%	38%	38%	-90%	-8%		-433%	-7%	28%	33%				33%
Hombre	12	16	4.103	1.715	341	341	0	0	353	28	484	164	229	171	0	4	69	3.901	8.004	0	0	0	8.004
Mujer	12	18	2.546	1.227	212	212	0	0	3	44	301	102	436	185	7	24	73	2.828	5.373	31	0	0	5.373
GRUPO 02			-76%	30%	-76%	-76%					-64%			39%	85%	-33%		-1%	-40%	9%		4%	-39%
Hombre	3	3	3.305	1.800	275	275	0	0	0	0	378	0	0	177	0	155	98	3.158	6.463	52	0	52	6.514
Mujer	13	13	5.828	1.257	486	486	0	9	15	0	620	56	0	107	0	23	131	3.190	9.017	47	2	49	9.067
GRUPO 04			3%		3%	3%								204%		-18%		-1%	2%	38%	51%	41%	3%
Hombre	17	17	5.119	0	427	427	0	0	0	0	0	0	0	-10	0	55	0	898	6.017	68	15	83	6.100
Mujer	23	23	4.983	0	415	415	0	0	0	0	0	0	0	10	0	65	0	906	5.889	42	8	49	5.938

Si nos centramos en el GRUPO 01, recordemos este grupo se rige por el convenio estatal de Enseñanza y Formación no reglada, y en él se incluyen los puestos de profesor/a taller e instructor/a experto/a. En este puesto se emplearon en el 2022 un total de 12 hombres con 16 situaciones contractuales y un total de 12 mujeres cuyas situaciones contractuales suman 18. Si tenemos en cuenta el salario base efectivo, los hombres percibieron un 38% más que las mujeres del mismo grupo.

En cuanto al total de complementos salariales efectivos, los hombres del grupo 01 vuelven a ser los favorecidos, obteniendo en promedio un 28% superior al de las mujeres del mismo grupo, esto viene a consecuencia de la suma de los complementos salariales. Considerando el total del salario efectivo percibido por las personas empleadas en el grupo 01, vuelven a ser los hombres los que percibieron mayores retribuciones, en este caso, un 33% más que los hombres del grupo. Por otro lado, en cuanto al total extrasalarial efectivo, ni las mujeres ni los hombres del grupo han percibido retribuciones por estos conceptos.

En definitiva, teniendo en cuenta la totalidad de las retribuciones efectivas satisfechas, los hombres percibieron en promedio, un 33% más que las mujeres del grupo 01.

Por otro lado, si nos centramos en el GRUPO 02, recordar que en este grupo se engloban los puestos de oficial administrativo 1ª y 2ª, orientador/a profesional y auxiliar administrativo/a, que están regidos por el convenio de Enseñanza y Formación no reglada. En el 2022, se

emplearon en este grupo un total de 3 hombres y 13 mujeres, donde todos y todas tuvieron tan sólo una situación contractual a lo largo del período de referencia, es decir, 3 y 13 respectivamente. Si tenemos en cuenta el salario base efectivo, las mujeres del grupo percibieron en promedio un 76% más que ellos.

Por otro lado, si consideramos la totalidad de los complementos salariales efectivos, vuelven a ser las mujeres las beneficiadas, ya que percibieron en promedio un 1% más que los hombres del grupo por el total de los complementos salariales. Esta diferencia aumenta hasta el 40% en promedio del total salario efectivo, también en beneficio de las mujeres del grupo. En cuanto a las percepciones extrasalariales, los hombres percibieron un 4% más en promedio que las mujeres del mismo grupo.

Por lo que, en la diferencia del total de retribuciones efectivas, las mujeres percibieron en promedio un 39% más que los hombres del grupo. Como esta diferencia es superior al 25% que insta el ET para requerir justificación, podemos argumentar que la cantidad de mujeres que se emplea en este grupo es bastante superior a la cantidad de hombres, y de ahí que ellas perciban un promedio superior.

Observemos ahora el GRUPO 04, en este grupo se incluyen a los aprendices agrícolas. En este grupo se emplean 17 hombres y 23 mujeres, con 17 y 23 situaciones contractuales, respectivamente. En consideración al salario base efectivo, los trabajadores de este grupo percibieron un 3% más que lo percibido por las mujeres del grupo.

Esta diferencia disminuye hasta el 1% en este caso a favor de ellas si tenemos en consideración el total de complementos salariales efectivos. Esto se debe a que son ellas quienes cobran mayores retribuciones en casi la totalidad de complementos salariales. Mayor es el porcentaje promedio que los trabajadores del grupo 04 percibieron en promedio por el total salario efectivo, el cual alcanza el 2% a favor de ellos. Si nos centramos en este caso en las percepciones extrasalariales, los trabajadores del grupo 04 percibieron en promedio un 41% más que las mujeres del mismo grupo.

En resumidas cuentas, los hombres empleados en el grupo 04 se beneficiaron de 3% más por el total retribuciones efectivas a lo largo del 2022 que las mujeres del mismo grupo. Al ser bastante inferior al 25%, no se requiere justificación.

Importes efectivos medianas

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

Razón Social: ASOCIACION AGRARIA JOVENES AGRICULTORES DE LAS PALMAS - NIF: G35076199

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-22 fecha inicio

31-12-22 fecha fin

1.2.a. IMPORTES
EFECTIVOS
Medianas

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COM AB. VAR	PP EXTR A VER	PP EXTRA NAV	DIF SALA RIAL	GRAT F EXT	NO COMP ET	FUNC COORD	DEDI C	COM FPE	COM DIRE C ET	PP VACA C	HORA EXTR A	ENFE R EMP	INDE MN	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	ENFE R	ACCI DEN	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			2%		2%	2%					67%							6%	10%				7%
Hombre	32	36	4.455	0	371	371	0	0	0	0	54	0	0	0	0	0	0	1.236	7.315	0	0	0	7.315
Mujer	47	54	4.371	0	364	364	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	0	1.156	6.549	0	0	0	6.782

Tal y como vimos en los importes efectivos promedios, se han empleado un total de 79 personas, de las cuales 47 fueron mujeres y 32 hombres. Ellas tuvieron un total de 54 situaciones contractuales, mientras que ellos sumaron un total de 36 contratos. La diferencia, es que ahora la comparativa se realizará considerando las medianas de los importes efectivos.

Si consideramos el TOTAL de la empresa, la mediana del salario base efectivo de los hombres es un 2% superior a la mediana del total de las mujeres.

Considerando el mismo total, para los conceptos retribuidos del tipo complementos salariales, vemos como la herramienta sólo considera diferencias relevantes en tres, prorrateos pagas extras tanto de verano como navidad y complemento dedicación. Comenzando por complemento dedicación, son los hombres totales quienes en términos de mediana han percibido un 67% más que las mujeres totales. Sin embargo, son ellos quienes perciben un 2% más en prorrateo paga extra verano y prorrateo paga extra navidad. Estas tres desviaciones se recogen en el total de complementos salariales efectivos en términos de mediana, donde los hombres percibieron una mediana un 6% más que las mujeres. Esto se traduce en que las mujeres percibieron en mediana, un 10% más que las mujeres en el total del salario efectivo. La diferencia en las percepciones extrasalariales efectivas no se tiene en consideración por ser demasiado pequeña.

En definitiva, para el total de la plantilla de la empresa, considerando el total de las retribuciones efectivas, ellos percibieron en mediana un 7% más que las mujeres totales de la empresa. En este caso, haciendo alusión al art. 28.3 del ET, cuando la mediana de un sexo es un 25% superior al del otro, se debe incluir justificación, como este porcentaje es bastante inferior, no se requiere justificación.

A continuación, realizaremos la comparativa de los importes efectivos en términos de mediana por grupos:

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	COM AB. VAR	PP EXTR A VER	PP EXTRA NAV	DIF SALA RIAL	GRAT F EXT	NO COMP ET	FUNC COORD	DEDI C	COM FPE	COM DIRE C ET	PP VACA C	HORA EXTR A	ENFE R EMP	INDE MN	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	ENFE R	ACCI DEN	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			71%	86%	71%	71%					72%			74%			74%	70%	74%				74%
Hombre	12	16	1.917	1.043	160	160	0	0	0	0	334	0	0	66	0	0	26	2.334	5.119	0	0	0	5.119
Mujer	12	18	565	141	47	47	0	0	0	0	95	0	0	17	0	0	7	703	1.320	0	0	0	1.320
GRUPO 02			-122%	96%	-122%	-122%					-77%							39%	-26%				-23%
Hombre	3	3	2.760	1.770	230	230	0	0	0	0	300	0	0	0	0	0	0	3.525	6.285	0	0	0	6.440
Mujer	13	13	6.125	69	510	510	0	0	0	0	530	0	0	0	0	0	0	2.142	7.933	0	0	0	7.933
GRUPO 04			13%		13%	13%												1%	12%				13%
Hombre	17	17	6.844	0	570	570	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.163	7.878	0	0	0	8.142
Mujer	23	23	5.943	0	495	495	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.147	6.933	0	0	0	7.077

Si nos centramos en el GRUPO 01, recordemos en este grupo se incluyen los puestos de profesor/a taller e instructor/a experto/a la mediana del salario base efectivo de los hombres es un 71% superior al de las mujeres.

Considerando el total de complementos salariales efectivos, los hombres percibieron un 70% más en términos de mediana que las mujeres.

Esto se traduce en que el total salario efectivo, donde los hombres percibieron un 74% más que las mujeres del grupo. En resumen, los hombres del grupo 01 percibieron en el total de retribuciones efectivas un 74% más en mediana que las mujeres del grupo.

En el GRUPO 02 se empleó un total de 3 hombres con un total de 3 situaciones contractuales y un total de 13 mujeres cuyas situaciones contractuales suman 13, es decir, una situación por cada persona trabajadora de este grupo. Si tenemos en cuenta el salario base efectivo, las mujeres percibieron un 122% más en mediana que los hombres del mismo grupo. Haciendo alusión al art. 28.3 del ET, se requiere justificación de esta desviación, volvemos a ver como para el grupo 02 las mujeres presentan mayor cantidad en el total del grupo, así como mayor número de situaciones contractuales a lo largo del período.

En cuanto al total de complementos salariales efectivos, los hombres del grupo 02 son los que mayor retribución percibieron, concretamente, obteniendo en mediana un 39% más que las mujeres del mismo grupo, esto viene a consecuencia de la suma de las diferencias de los complementos salariales. Considerando el total del salario efectivo percibido por las personas empleadas en el grupo 02, vuelven a ser las mujeres las que percibieron mayores retribuciones, en este caso, un 26% más que los hombres del grupo. En definitiva, teniendo en cuenta la totalidad de las retribuciones efectivas satisfechas, las mujeres percibieron, en mediana, un 23% más que los hombres del grupo 02. Al ser esta desviación inferior al 25%, tal y como insta el art. 28.3 del ET no es necesario incluir justificación.

En tercer lugar, centrándonos en el GRUPO 04, este grupo incluye los puestos aprendices agrícolas. En este grupo se emplean 17 hombres y 23 mujeres, con 17 y 23 situaciones contractuales respectivamente. En consideración al salario base efectivo, los trabajadores de este grupo percibieron un 13% más en términos de mediana que lo percibido por las mujeres del mismo grupo.

Esta diferencia disminuye hasta el 1% también a favor de ellos, si tenemos en consideración el total de complementos salariales efectivos. Menor, aunque prácticamente igual de significativa, es el porcentaje en términos de mediana que los trabajadores del grupo 04 que percibieron por el total de salario efectivo, que en este caso es de un 12% a favor de ellos.

En resumidas cuentas, los hombres empleados en el grupo 04 se beneficiaron de un 13% más en mediana por el total retribuciones efectivas a lo largo del 2022 que el de las mujeres del mismo grupo. Por lo que según el art. 28.3 del ET no se requiere incluir justificación ya que la diferencia es inferior al 25%.

IMPORTE EQUIPARADOS

Ahora para este cálculo, tendremos en cuenta tan sólo la última Situación Contractual de cada una de las personas trabajadoras de la empresa, y para ello veremos la comparativa de Importes Equiparados (ajustados al 100% de la jornada y del período).

Importes equiparados promedio

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

Razón Social: ASOCIACION AGRARIA JOVENES AGRICULTORES DE LAS PALMAS - NIF: G35076199

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-22 fecha inicio

31-12-22 fecha fin

2.1.a. IMPORTE
EQUIPARADOS
Promedios

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COM AB. VAR	PP EXTR A VER	PP EXTR A NAV	DIF SALA RIAL	GRAT F EXT	NO COMP ET	FUNC COOR D	DEDIC	COM FPE	COM DIREC ET	PP VACA C	HORA EXTR A	ENFE R EMP	INDEM N	Tot COMPL. S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	ENFE R	ACCID EN	Tot Extrasalar ial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							41%	76%	41%	41%			97%	-17%	75%	35%	-43%	76%		-1%	71%	68%	55%	20%	48%	25%	55%
Hombre	32	36	12	0	0	12	7.875	4.724	656	656	0	0	157	13	1.212	73	102	679	0	41	289	8.601	16.476	36	7	44	16.520
Mujer	47	54	13	0	0	13	4.678	1.152	390	390	0	2	5	15	302	48	145	160	2	41	83	2.735	7.413	29	4	33	7.446

En el año de referencia que transcurre entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022, se han empleado un total de 79 personas, de las cuales 47 fueron mujeres y 32 hombres. Ellas tuvieron un total de 54 situaciones contractuales, de ellas 13 se tuvieron que normalizar, es decir, ajustar al 100% de la jornada por lo que, en total. Mientras que ellos sumaron un total de 36 contratos, de las cuales 12 se normalizaron (al 100% de la jornada).

Si observamos la tabla anterior y consideramos el TOTAL de la empresa, el promedio del SALARIO BASE EQUIPARADO de los hombres es un 41% superior al promedio del salario base equiparado de las mujeres totales de la empresa. Si tenemos en cuenta la totalidad de los complementos salariales equiparados, podemos observar cómo han sido los hombres totales de la empresa quienes han percibido en promedio, un 68% más en la totalidad de complementos salariales que las mujeres. Esta diferencia disminuye hasta el 55%, también a favor de los hombres, si tenemos en cuenta el total de salario equiparado.

Por otra parte, considerando las percepciones extrasalariales percibidas por nuestra plantilla a lo largo del período de referencia, el total de los hombres percibieron en promedio un 25% más que las mujeres totales por la totalidad de retribuciones extrasalariales

equiparadas. En definitiva, para el total de la plantilla de la empresa, considerando el total de las retribuciones equiparadas, ellos percibieron en promedio un 55% más que las mujeres totales de la empresa.

Veamos ahora, los importes equiparados promedios desglosado en grupos:

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COM AB. VAR	PP EXTR A VER	PP EXTR A NAV	DIF SALA RIAL	GRAT F EXT	NO COMP ET	FUNC COOR D	DEDIC	COM FPE	COM DIREC ET	PP VACA C	HORA EXTR A	ENFE R EMP	INDEM N	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	ENFE R	ACCID EN	Tot Extrasalar ial Eq	TOTAL Retrib Eq	
GRUPO 01							70%		75%	70%	70%		99%	-56%	83%	38%	-90%	74%		-433%	75%	73%	72%					72%
Hombre	12	16	11	0	0	11	11.630	10.286	968	968	0	0	353	28	2.650	164	229	1.505	0	4	613	17.771	29.401	0	0	0	29.401	
Mujer	12	18	13	0	0	13	3.456	2.550	288	288	0	0	3	44	459	102	436	391	7	24	153	4.745	8.202	0	0	0	8.202	
GRUPO 02							-68%	31%	-68%	-68%					-50%			39%		85%	33%	5%	-32%	9%		4%	-32%	
Hombre	3	3	1	0	0	1	3.468	1.827	289	289	0	0	0	0	414	0	0	177	0	155	196	3.347	6.815	52	0	52	6.867	
Mujer	13	13	0	0	0	0	5.828	1.257	486	486	0	9	15	0	620	56	0	107	0	23	131	3.190	9.017	47	2	49	9.067	
GRUPO 04							3%		3%	3%								204%		-18%		-1%	2%	38%	51%	41%	3%	
Hombre	17	17	0	0	0	0	5.119	0	427	427	0	0	0	0	0	0	0	0	-10	0	55	898	6.017	68	15	83	6.100	
Mujer	23	23	0	0	0	0	4.983	0	415	415	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	65	906	5.889	42	8	49	5.938	

Si nos centramos en primer lugar en estudiar el GRUPO 01, recordemos que en este grupo se engloban los puestos de profesor/a taller e instructor/a experto, podemos ver como los hombres pertenecientes a este grupo, han percibido en el período de referencia un 70% más en promedio que las mujeres del grupo por concepto de salario base equiparado.

Si consideramos el total de los complementos salariales, vuelven a ser los hombres quienes percibieron un 73% más en promedio que las mujeres del grupo. Podemos afirmar, que los hombres del grupo 01 percibieron en promedio un 72% más que las mujeres por el total de salario equiparado. En cuanto al total de las percepciones extrasalariales, ni los hombres ni las mujeres percibieron retribuciones. Esto se traduce en que los hombres del grupo recibieron un 44% promedio más que las mujeres del grupo por el total de las retribuciones equiparadas.

Por otro lado, si estudiamos el GRUPO 02, recordar que en este grupo se engloban los puestos de oficial administrativo 1ª y 2ª, orientador/a profesional y auxiliares administrativos/as. De las 16 situaciones contractuales totales que se engloban en este grupo, 1 de un hombre se ha

tenido que equiparar, concretamente se han normalizado. Si tenemos en cuenta el salario base equiparado, las mujeres del grupo percibieron en promedio un 68% más que los hombres.

Por otro lado, si consideramos la totalidad de los complementos salariales equiparados, vuelven a ser los hombres los beneficiados, ya que percibieron en promedio un 5% más que las mujeres del grupo por el total de los complementos salariales. Esta diferencia aumenta hasta el 32% en promedio, del total salario equiparado, en este caso a favor de las mujeres del grupo. En cuanto a la remuneración equiparada por percepciones extrasalariales, la diferencia del total de retribuciones equiparadas beneficia a los hombres, que percibieron en promedio un 4% más que las mujeres del mismo grupo.

En definitiva, por el total de retribuciones equiparadas, las mujeres percibieron un 32% más en promedio que los hombres del mismo grupo. Observemos ahora el GRUPO 04, en este grupo se incluyen los puestos de aprendices agrícolas. En este grupo se emplean 17 hombres y 23 mujeres. En consideración al salario base equiparado, los trabajadores de este grupo percibieron un 3% más en promedio que lo percibido por las mujeres del mismo grupo.

Esta diferencia es del 1% a favor de las mujeres si tenemos en consideración el total de complementos salariales equiparados. Esto se debe a que son ellas quienes cobran mayores retribuciones en cerca de la totalidad de complementos salariales. Si tenemos en cuenta el total salario equiparado, la diferencia alcanza el 2% a favor de los trabajadores. Si nos centramos en este caso en las percepciones extrasalariales, los trabajadores percibieron en promedio un 41% más que las mujeres del mismo grupo.

En resumidas cuentas, los hombres empleados en el grupo 04 se beneficiaron de un 3% promedio del total retribuciones equiparadas a lo largo del 2022 superior al de las mujeres del mismo grupo.

Importes equiparados medianas

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

Razón Social: ASOCIACION AGRARIA JOVENES AGRICULTORES DE LAS PALMAS - NIF: G35076199
 PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-22 fecha inicio
 31-12-22 fecha fin

2.2.a. IMPORTES
EQUIPARADOS
Medianas

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COM AB. VAR	PP EXTR A VER	PP EXTR A NAV	DIF SALA RIAL	GRAT F EXT	NO COMP ET	FUNC COOR D	DEDIC	COM FPE	COM DIREC ET	PP VACA C	HORA EXTR A	ENFE R EMP	INDEM N	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	ENFE R	ACCID EN	Tot Extrasalar ial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL						10%		10%	10%				49%								4%	16%				15%
Hombre	32	36	12	0	0	5.125	0	427	427	0	0	0	0	93	0	0	0	0	0	0	1.242	7.829	0	0	0	8.010
Mujer	47	54	13	0	0	4.622	0	385	385	0	0	0	0	48	0	0	0	0	0	0	1.190	6.549	0	0	0	6.782

Si consideramos el TOTAL de la empresa, la mediana del salario base equiparado de los hombres es un 10% superior a la mediana del total de los hombres.

Haciendo alusión, al **artículo 6.b) del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:**

Art.6.b) “El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del ET, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por cierto”

Considerando el mismo total, para los conceptos retributivos del tipo complementos salariales, vemos como la herramienta sólo considera diferencias relevantes en tres, prorrateo paga extra tanto de verano como navidad y complemento dedicación. Comenzando por prorrateo pagas extras, son los hombres totales quienes en términos de mediana han percibido un 10% más que las mujeres totales, además de un 49% más en mediana por el complemento dedicación. Estas tres desviaciones se recogen en el total de complementos salariales equiparados en términos de mediana, haciendo que los hombres percibieran un 4% más que las mujeres. Esto hace que el total salario equiparado alcance una diferencia del 16% en término de mediana a favor de los hombres totales.

En definitiva, para el total de la plantilla de la empresa, considerando el total de las retribuciones equiparadas, los trabajadores totales percibieron en mediana un 15% más que las mujeres totales de la empresa. Esta diferencia no supera el 25% al que hace referencia el art. 28.3 del ET, por lo que no se requiere justificación.

Ahora nos centraremos en estudiar los importes equiparados en términos de mediana desglosados por grupos:

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	COM AB. VAR	PP EXTR A VER	PP EXTR A NAV	DIF SALA RIAL	GRAT F EXT	NO COMP ET	FUNC COOR D	DEDIC	COM FPE	COM DIREC ET	PP VACA C	HORA EXTR A	ENFE R EMP	INDEM N	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	ENFE R	ACCID EN	Tot Extrasalar ial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01							78%	77%	78%	78%					70%			65%			65%	76%	77%				77%
Hombre	12	16	11	0	0	11	3.984	1.608	332	332	0	0	0	0	485	0	0	131	0	0	52	4.081	7.909	0	0	0	7.909
Mujer	12	18	13	0	0	13	874	372	73	73	0	0	0	0	144	0	0	46	0	0	18	959	1.834	0	0	0	1.834
GRUPO 02							-122%	96%	-122%	-122%					-77%							39%	-26%				-23%
Hombre	3	3	1	0	0	1	2.760	1.770	230	230	0	0	0	0	300	0	0	0	0	0	0	3.525	6.285	0	0	0	6.440
Mujer	13	13	0	0	0	0	6.125	69	510	510	0	0	0	0	530	0	0	0	0	0	0	2.142	7.933	0	0	0	7.933
GRUPO 04							13%		13%	13%												1%	12%				13%
Hombre	17	17	0	0	0	0	6.844	0	570	570	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.163	7.878	0	0	0	8.142
Mujer	23	23	0	0	0	0	5.943	0	495	495	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.147	6.933	0	0	0	7.077

Si nos centramos en el GRUPO 01, y tenemos en cuenta el salario base equiparado, los hombres percibieron un 78% más que las mujeres del mismo grupo. Haciendo alusión al art. 28.3 del ET, se requiere justificación de esta desviación, por ello podemos decir que, pese a que se emplea el mismo número de mujeres que de hombres, son estos los que percibieron mayores retribuciones equiparadas.

En cuanto al total de complementos salariales equiparados, los hombres del grupo 01 vuelven a ser los que mayores retribuciones percibieron, concretamente, obteniendo en mediana un 76% mayor al de las mujeres del mismo grupo, esto viene a consecuencia de la suma de los complementos salariales. Considerando el total del salario equiparado percibido por las personas empleadas en el grupo 01, vuelven a ser los hombres los que percibieron mayores retribuciones, en este caso, un 77% más que la mediana de las mujeres del grupo.

En definitiva, teniendo en cuenta la totalidad de las retribuciones equiparadas, los hombres percibieron un 77% más en términos de mediana que los hombres del grupo 01. Al ser esta desviación superior al 25%, tal y como insta el art. 28.3 del ET se debe incluir justificación. Ante esto podemos decir que pese a que la cantidad de mujeres y hombres que forman este grupo es la misma, ellas aglutinaron mayor cantidad de contratos, y también una mayor cantidad se tuvo que normalizar, 13 situaciones femeninas frente a 11 masculinas, pese a esto, la mediana de los hombres es notablemente superior a la mediana de las mujeres.

En segundo lugar, si nos centramos en el GRUPO 02, recordar que en este grupo se engloban los puestos de oficiales administrativos/as 1ª y 2ª, orientador/a profesional y auxiliares administrativos/as. Si tenemos en cuenta las percepciones que han recibido estos puesto por salario base equiparado, las mujeres del grupo percibieron en mediana un 122% más que ellos.

Por otro lado, si consideramos la totalidad de los complementos salariales equiparados, son los hombres los favorecidos, ya que percibieron en mediana un 39% más que las mujeres del grupo por el total de los complementos salariales. No obstante, fueron las trabajadoras quienes percibieron mayor diferencia en la mediana del total salario equiparado, con un 26% más que los hombres del mismo grupo. Ni los hombres ni las mujeres del grupo 02 percibieron remuneración por percepciones extrasalariales, por lo que, en el total de retribuciones equiparadas, las mujeres percibieron en mediana un 23% más que los hombres del mismo grupo. Al ser esta diferencia inferior al 25%, no requiere justificación.

En tercer lugar, centrándonos en el GRUPO 04, este grupo incluye los puestos de aprendices agrícolas. En este grupo se emplearon 17 hombres y 23 mujeres, sumando 17 y 23 situaciones contractuales respectivamente; de las cuales no se ha tenido que equiparar ninguna situación. En consideración al salario base equiparado, los trabajadores de este grupo percibieron un 13% más en mediana que lo percibido por las mujeres del mismo grupo.

Esta diferencia disminuye hasta el 1% en este caso a favor de ellos, si tenemos en consideración el total de complementos salariales equiparados. Los hombres perciben en el total salario equiparado, un 12% más en términos de mediana que las mujeres de este grupo.

Resumiendo, los hombres empleados en el grupo 04 se beneficiaron, en mediana, de un 13% del total retribuciones equiparadas a lo largo del 2022 mayor que el de las mujeres del mismo grupo. Por lo que según el art. 28.3 del ET no se debe incluir justificación ya que la diferencia es inferior al 25%.

PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El Plan tendrá como objeto la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación, así como su sistema de seguimiento. Deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

- La auditoría retributiva debe profundizar en las áreas donde pueda existir desigualdad retributiva entre sexos, teniendo en cuenta dos conceptos:
 - Brecha Salarial Efectiva: diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables, en términos de promedio y mediana entre mujeres y hombres, con independencia de la posición o rol que tengan. Teniendo en cuenta la totalidad de las situaciones contractuales, expresada como porcentaje del salario masculino.
 - Brecha Salarial Equiparada: diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables (promedio y mediana) entre mujeres y hombres que ocupan posiciones o roles de valor relativo equivalente, teniendo en cuenta sólo la última situación contractual. También expresada como un porcentaje del salario masculino.

- Se revisarán los programas de retribución y los conceptos salariales reflexionados si afecta o no a la retribución de hombres y

mujeres.

- Se recogerán los resultados cuantitativos, entre otros que pudieran valorarse, de las siguientes métricas:
 - Total de percepciones (fijas o variables) en términos promedios recibidos por hombres menos el total de percepciones (fijas o variables) promedias recibidas por mujeres partido por el promedio recibido por hombres.
 - Total de percepciones fijas o variables recibidas en mediana por hombres menos el total percepciones (fijas o variables) en mediana recibidas por mujeres partido por el total de percepciones medianas recibidas por hombres.

En nuestra empresa no se aprecian valores de desigualdad retributiva en detrimento de la mujer. Tal y como han expresado los promedios y las medianas, tanto efectivas como equiparadas de las retribuciones desagregadas por grupos, aquellos conceptos donde los porcentajes han sobrepasado el 25% que marca el RD 902/2020 como brecha, se han producido en aquellos que están correlacionados a las jornadas y capacidades propias de la persona trabajadora. Concretamente, podemos ver las diferencias superiores al 25% en términos de mediana en los grupos 1 y 2. Además, también podemos observar una diferencia mayor en la totalidad de la plantilla en la mediana de los importes efectivos a favor de las mujeres. Esto se fundamenta, en que como se ha observado a lo largo del informe, en nuestra empresa y en nuestro sector en concreto, se emplea mayor número de mujeres con un mayor número de situaciones contractuales a lo largo del período.

OBJETIVOS

- Consolidar la transparencia retributiva en nuestra empresa, como seña de identidad de la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores de Las Palmas.

- Continuar velando por que las retribuciones de nuestra empresa se determinen en función de la valía y desempeño de cada una de las personas trabajadoras de nuestra empresa, independientemente del género.
- Seguir abogando por el crecimiento personal y profesional de las personas trabajadoras de nuestra empresa.

ACTUACIONES

- Confeccionar y actualizar la valoración de los puestos de trabajo regularmente, con perspectiva de género, con la finalidad de contribuir en la transparencia retributiva de la empresa.
- Realizar campañas de sensibilización de la brecha salarial en el ámbito laboral.
- Revisar las diferencias salariales cuya diferencia sobrepase el 25% que establece el Real Decreto 902/2020, con el fin de reajustarlas, para verla por la obligación de igual valor retributivo en todos los grupos de nuestra empresa.
- Establecer mayor estabilidad laboral, en la medida en que las peculiaridades del sector lo permitan.
- Velar por el principio de transparencia, poniendo a disposición de la representación legal de trabajadores el registro retributivo, cumpliendo así con el derecho a la información.

CRONOGRAMA

Las campañas de sensibilización de la brecha salarial en el ámbito laboral se realizarán en torno a la conmemoración del 22 de febrero, día europeo de la Igualdad Salarial. Así como la Valoración de los Puestos de Trabajo se procederá a su elaboración a lo largo del año 2023.

PERSONAS RESPONSABLES

La responsabilidad del objetivo y de las actuaciones establecidas recae sobre la dirección de la empresa. Pero en todo momento se hará en total coordinación y comunicación con la representación legal de los trabajadores de la empresa

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Se hace necesario establecer un sistema de seguimiento de la auditoría salarial y se establece que, de forma ordinaria, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reúne con carácter ordinario cada seis meses, uno de los aspectos a abordar por los integrantes de esta sea el seguimiento de la auditoría retributiva, de sus objetivos y actuaciones planteadas. Así como también será objeto de esta comisión establecer las posibles mejoras que consideren oportunas.