



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



TRABAJO FIN DE CARRERA:
**DESARROLLO E IMPLANTACIÓN DEL
PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE LA EMPRESA
VICENTE PERUCHO S.L.**



Autora del TFC: **Lucía Soro Torres.**

Tutora del TFC: **Sofía Estellés Miguel.**

Diplomatura en Gestión y Administración Pública

Universitat Politècnica De València

Facultad de Administración y Dirección de Empresas





Agradecimientos

A mi familia y mi novio, por apoyarme siempre en la consecución de mis objetivos, apoyándome en todo momento y animándome para que siga adelante cuando en muchas ocasiones he querido abandonar.

A la empresa, por confiar en mí desde el primer momento y darme la oportunidad de poder aprender más, realizando este proyecto.

Y finalmente, a mi tutora por la paciencia infinita y su ayuda en todo momento.

Con los conocimientos adquiridos, espero poder aportar mi granito de arena para que esta empresa y muchas más puedan optar a un futuro mejor, basado en el respeto y la igualdad.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. Resumen.....	8
1.2. Objetivo del TFG.....	11
1.3. Objetivos específicos.....	11
1.4. Metodología.....	12
2. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.....	13
2.1. Antecedentes.....	13
2.2. Historia de la empresa.....	14
2.2.1. Campos de actividad y Estructura organizativa de la empresa.....	16
2.2.2. Producción.....	19
2.2.3. Elaboración y Manipulación del Producto.....	22
2.2.4. Influencias hacia el cultivo del Ajo.....	24
2.2.5. Situación Actual respecto a la Igualdad.....	26
2.3. Marco Normativo.....	36
3. PLAN DE IGUALDAD.....	45
3.1. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?.....	45
3.2. FINALIDAD.....	46
3.3. OBLIGACIÓN DE APLICACIÓN.....	46
3.4. ¿QUIÉN INTERVIENE?.....	48
3.5. FASES.....	50
3.6. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	52
3.7. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	53
4. DESARROLLO DEL PROYECTO.....	54
4.1. Toma de decisión.....	54
4.2. Diagnóstico.....	56
4.3. Diseño y Negociación del Plan.....	74
4.4. Confección.....	76
5. EJECUCIÓN DEL PROYECTO.....	78
5.1. Aspectos a tener en cuenta para su implantación.....	78
5.2. Recursos necesarios para la ejecución del Plan.....	102
5.3. Seguimiento y Evaluación.....	103
6. CONCLUSIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107



ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Labor de marcado del terreno para la plantación manual	20
Ilustración 2: Recolección manual de ajos tiernos.....	21
Ilustración 3: Manipulación y preparación de manojos.....	22
Ilustración 4: Extracción de hojas amarillentas.....	23
Ilustración 5: Bandejas de ajo tierno troceado.....	23
Ilustración 6: Millones de personas desnutridas en el mundo	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: La producción mundial del ajo	13
Tabla 2: Control de personal de las tareas de campo en la empresa	17
Tabla 3: Control de personal de las tareas de almacén en la empresa.....	18
Tabla 4: Control de personal de las tareas de transporte en la empresa	18
Tabla 5: Control de personal de las tareas de oficina en la empresa.....	19
Tabla 6: Comparación anual de exportación de hortalizas españolas	34
Tabla 7: Comparación anual de importación de hortalizas españolas	34
Tabla 8: Partes implicadas en la empresa	49
Tabla 9: Nivel de estudios realizados por el Jefe de Explotación.....	65
Tabla 10: Registro de los niveles de edad de la plantilla.....	68



Tabla 11: Bajas de la empresa durante el período (2010-2020)	72
Tabla 12: Área de integración de la perspectiva de género de la empresa.....	81
Tabla 13: Área de Conciliación y vida laboral y familiar	85
Tabla 14: Área de la actividad económica y recursos para la empleabilidad de las mujeres	88
Tabla 15: Área de educación y formación	92
Tabla 16: Área prevención y actuación ante la violencia de género.....	95
Tabla 17: Área de participación, cooperación y asociacionismo.....	98
Tabla 18: Área de difusión y comunicación	101
 <u>ÍNDICE GRÁFICOS</u> 	
Gráfico 1: Hombres empleados en la agricultura mundial	30
Gráfico 2: Mujeres empleadas en la agricultura mundial.....	30
Gráfico 3: Hombres empleados en la agricultura española.....	31
Gráfico 4: Mujeres empleadas en la agricultura española.....	32
Gráfico 5: Comparación anual de exportación de hortalizas españolas	32
Gráfico 6: Comparación anual de importación de hortalizas españolas	33
Gráfico 7: Organigrama de trabajadores/as de la empresa.....	58



Gráfico 8: Distribución de trabajadoras por áreas de trabajo	61
Gráfico 9: Distribución de trabajadores por áreas de trabajo	62
Gráfico 10: Mujeres frente a hombre en tareas de almacén	63
Gráfico 11: Distribución en oficina.....	64
Gráfico 12: Cargos de representación por sexo en la empresa	64
Gráfico 13: Nivel de formación de los trabajadores/as	67
Gráfico 14: Tasas anuales de natalidad en España	69
Gráfico 15: Bajas de la empresa durante el período (2010-2020).....	73



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Resumen

El siguiente proyecto tiene como título “DESARROLLO E IMPANTACIÓN DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA EMPRESA VICENTE PERUCHO S.L.”.

Como su nombre indica un Plan de Igualdad de Oportunidades es el instrumento estratégico que se encarga de posicionar notablemente a una empresa u organización en materia de igualdad de género a partir del progreso en la gestión y un buen aprovechamiento del potencial y talento tanto de las mujeres como de los hombres.

Es decir, son una serie de medidas que se llevan a cabo para que exista una igualdad entre ambos sexos en el ambiente laboral de cualquier empresa, institución, etc. Con igualdad nos referimos a un equilibrio, tanto de trato como de oportunidades entre hombres y mujeres para conseguir eliminar las diferencias por cuestión de sexo y juzgar a través de las características o virtudes de una persona sin tener en cuenta su género.

Para ello los Planes de Igualdad fijan unos objetivos, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Lo que motiva la creación de este tipo de planes, son las desventajas que lamentablemente aún existen para la mujer en el entorno laboral en cualquiera de sus áreas. Pero también, lo hace, que cada vez sea mayor la sensibilización hacia el problema y por ello muchas empresas e instituciones son rechazadas por no adoptar las medidas que tienen en su mano para solucionar las desigualdades, convirtiéndose así, en una obligación moral en cualquier contexto sociolaboral.

La autora del presente trabajo, ha seleccionado dicho tema movida por un interés personal, ya que ve necesaria su generalización y que lo considera de verdadera utilidad para cualquier tipo de organización, pero en especial para esta empresa que se posiciona en el sector agrario. Este sector no ha evolucionado mucho respecto a varios temas, entre ellos se encuentra: la equidad de mujeres y



hombres trabajando en el campo, ya que gran parte de los trabajadores agrarios son hombres. Esto se debe a que antiguamente los hombres eran los que trabajaban y enseñaban a sus hijos varones las tareas de cultivo y recolección, mientras que las mujeres e hijas realizaban tareas domésticas y cuidaban de sus familiares dependientes. Actualmente no sucede lo mismo, pero este sector ha ido minorando por esta situación, ya que al priorizar la selección de hombres para trabajar las tierras ha producido que muchas mujeres ni intenten trabajar como agricultoras.

El relevo generacional es otro de los temas, ya que es un sector escaso de juventud, en el cual los hombres mayores no tienen sucesores y sucesoras en la agricultura. Los jóvenes se centran en sus estudios y en formarse para futuros empleos con mejores salarios. En muchas zonas rurales, los jóvenes migran para poder tener otra vida distinta a esta y se debe a la falta de perspectiva de futuro y la desmotivación provocada por una desestructuración social y cultural de las comunidades rurales.

Y por último, otro de los temas que impide evolucionar en el sector agrario es la falta de integración de nuevas tecnologías. Como ya se ha dicho en el sector agrario las personas que trabajan son mayores y por tanto, integrar la tecnología en su trabajo es una tarea complicada, ya que muchos de ellos renuncian a estos avances porque quieren realizar sus tareas como antiguamente se hacían y no optan por progresar y facilitar el trabajo agrícola. Aunque también ocurre a veces el no poder optar a maquinaria nueva y de nuevos avances agrícolas debido a la falta de liquidez, ya que tienen unos costes muy elevados y los agricultores no se lo pueden permitir.

El objetivo principal que se quiere conseguir es poder obtener una equidad de género en la empresa, pero especialmente en el área de cultivo y recolección, ya que sólo son hombres los que ejercen este trabajo. Esto supondrá una gran mejora para la actividad de la empresa, ya que se integrará gente joven sin distinción de sexo, en la que solo se valorará sus capacidades de trabajo. Para ello se debe realizar un control en el tema de igualdad de sexos y la mejor manera de formalizarlo en la empresa es con un Plan de Igualdad y así, poder detectar de forma más eficaz y eficiente los errores que se estén realizando. Por ello, se ha participado en la creación y realización del Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa Vicente Perucho S.L para así terminar con los errores producidos y conseguir los objetivos pendientes.



Los puntos en los que se divide el presente trabajo final de grado (TFG) son los siguientes:

- El primer punto está formado por una introducción en la cual se realiza una familiarización con lo que va a ser el proyecto en líneas generales y lo que se pretende conseguir con él, a través de un resumen, una primera toma de contacto con los objetivos que tiene esta empresa y los que se pretenden conseguir con la consecución de las pautas de este Plan, y por supuesto conocer la metodología que se va a seguir.
- En el segundo, se incluirá los antecedentes respecto a la aparición e historia del ajo, información sobre la historia de la empresa en la que se va a desarrollar el proyecto, cómo fue creada, las actividades que realiza, así como información sobre influencias hacia el cultivo y la situación actual de la empresa y del sector agrario, además de introducir el marco jurídico que avala en materia de igualdad.
- El tercer punto se basa en la descripción de qué es un plan de igualdad, la finalidad que tiene y quiénes están obligados a aplicarlo, quiénes deben intervenir, sus fases y características y el diseño de aplicación. Esto sirve para dar a conocer todo detalle de lo que es un Plan de Igualdad de Oportunidades y qué es lo que implica en una organización.
- En el cuarto se realiza un análisis de la situación de igualdad en la empresa en el momento que se tomó la decisión de implantar el Plan de Igualdad, a través de un análisis de información del histórico de la empresa e información extraída del personal y del sector agrario, además de cómo se pone en marcha la aplicación del Plan y con qué recursos cuenta la empresa para realizarlo. Seguidamente se describe el diagnóstico, donde se recoge la información y se analizan los datos respectivos de la empresa. Dentro de este apartado también se describe el diseño, negociación y finalmente, confección del Plan.
- El quinto punto se basa en la ejecución del proyecto, es decir, se especifican las distintas áreas del Plan y en cada una de ellas hay un objetivo general y varios específicos, que para conseguirlos se deben realizar por la empresa las acciones



también descritas en este apartado. Además, este apartado también incluye el seguimiento y evaluación por parte de la empresa para poder visualizar las deficiencias que se realicen y también aportar nuevas ideas para mejorar en el futuro.

- Por último, el sexto punto incluye la conclusión que se ha adoptado al desarrollar el Plan de Igualdad.
- Finalmente se presenta la bibliografía utilizada.

Este proyecto se realiza por cuenta propia de la autora, con el permiso y autorización de la empresa Vicente Perucho S.L. y su colaboración.

1.2. Objetivo del TFG

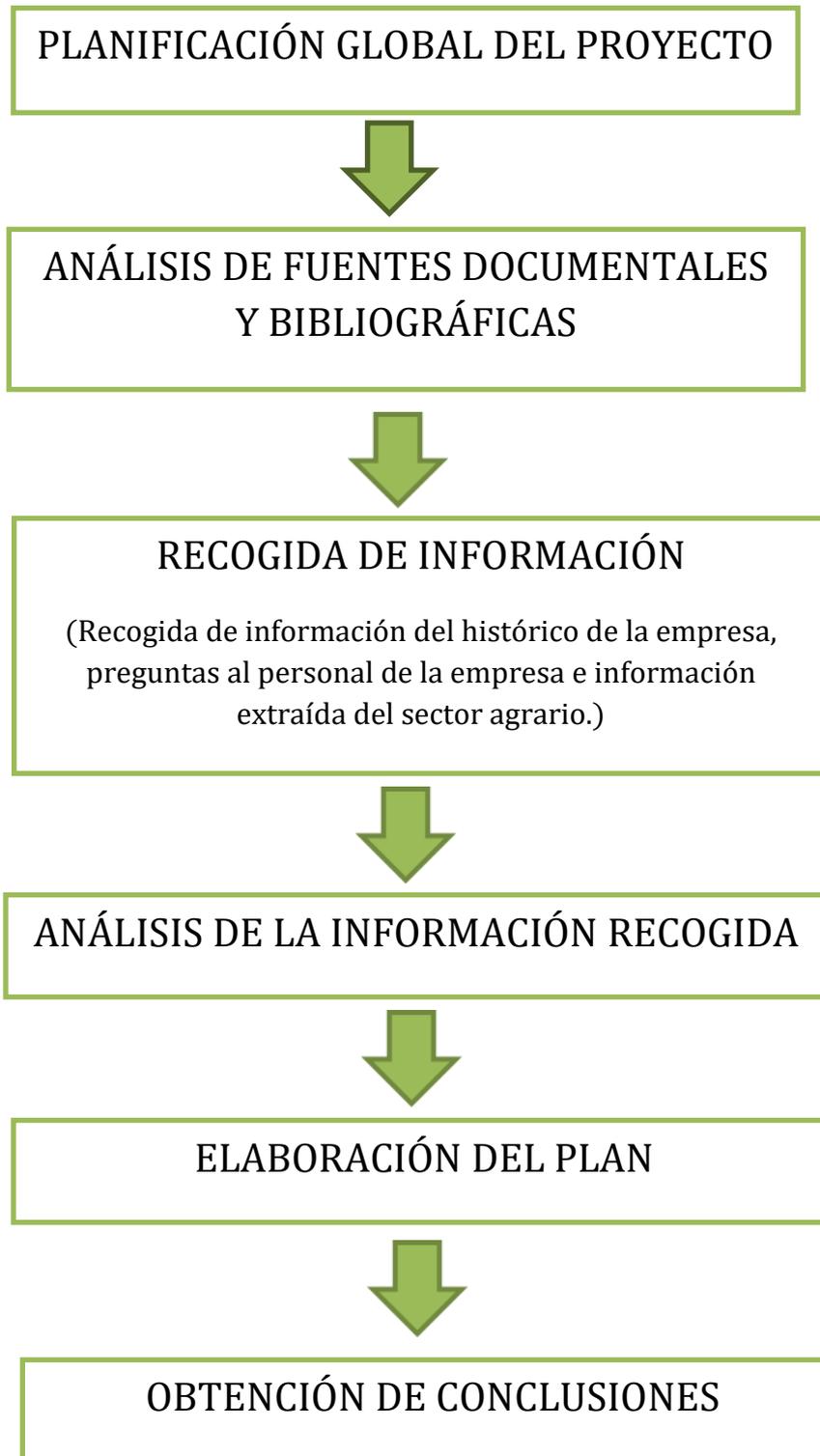
Realizar el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa Vicente Perucho S.L.

1.3. Objetivos específicos

- Analizar la situación actual de la empresa en respecto la igualdad.
- Informar sobre lo que es un Plan de Igualdad, para ver lo importante y necesario que es en una empresa con desigualdades, para qué se utiliza, dónde se utiliza, y qué pasos se deben seguir para realizar el Plan de Igualdad de Oportunidades en Viper S.L.
- Desarrollar el proyecto y llevar a cabo la propuesta de actuación para Vicente Perucho S.L.
- Detectar acciones para el Plan de Igualdad.
- Implantar un calendario de acciones para el personal.
- Llevar a cabo el proyecto que pone fin a la Diplomatura de Gestión y Administración Pública.

1.4. Metodología

El esquema metodológico del estudio que se ha desarrollado, es el que se recoge a continuación:



2. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

2.1. Antecedentes

El ajo es cultivado desde tiempos inmemoriales por el hombre, y se cree que es originario del Suroeste de Siberia. Este era muy apreciado por egipcios, griegos y romanos, que lo consideraban una excelente medicina. Se sabe que era utilizado también en la India en el siglo VI a.C.

En las pirámides egipcias existen pruebas de su consumo y cultivo y en la Edad Media el ajo fue considerado remedio y protección contra las pestes y epidemias. A partir del siglo XVII el ajo fue consumido sólo por las clases bajas, ya que la alta sociedad lo rechazaba por su olor.

En la actualidad es muy apreciado como condimento y se cultiva en casi todo el mundo, principalmente en Asia, donde se obtiene el 80% de la producción mundial.

Tabla 1: La producción mundial del ajo

Continente	Miles de toneladas	%
África	737,345	7
Asia	26.058,952	80
Europa	862,849	8
América del Norte	261,830	2
Oceanía	1,995	-
América del Sur	422,157	3
Total	28.345,128	100

Fuente: Elaboración propia con datos de FAOSTAT, (2018)



Se encuentran muchas variedades de ajo, que se diferencian entre ellas por su sabor y por sus propiedades y usos. Entre los tipos de ajos están: el blanco, el morado, el castaño, el rosado, el violeta, el colorado, el negro y el tierno.

En este último se centra el trabajo. Se denomina científicamente como *Allium sativum* L, pertenece a la familia de las Liliaceae, subfamilia de los alioidees, es una planta vivaz, bianual o perenne, resistente al frío y cuyas raíces son blancas, fasciculadas, muy numerosas y poco profundas. El tallo es cilíndrico y recto. El bulbo está formado por una serie de unidades denominadas dientes recubierta por túnicas protectoras de color variable. Cada uno de los dientes formará una yema vegetativa y un par de hojas. En verdad, el ajo tierno se recolecta en sus primeras fases vegetativas, cuando todavía no ha formado los dientes y es tan sólo un bulbo incipiente, por eso se denomina ajo tierno.

2.2. Historia de la empresa

En 1935 es fundada por Vicente, gran labrador de ajos tiernos, la empresa Hermanos Perucho S.L., con el objetivo de vender en el mercado ajos tiernos y de ganarse la vida, ya que es un bien agrario de la tierra de Xàtiva. Desde los 8 años se dedicó a la agricultura junto a su padre, trabajando en el cultivo del arroz y maíz, además de otras hortalizas, entre ellas conoció el cultivo de ajo tierno, con el cual decidió hacer negocio porque es una hortaliza agradecida, ya que necesita de pocos cuidados en comparación con otras, y es muy típica de su pueblo.

Como no podía ser de otra manera, el nombre viene impuesto porque junto a sus hermanos consiguieron que su pasión por el cultivo y el nuevo negocio en el que se adentraban, se convirtiera en una pequeña empresa, pero la mejor en ajos tiernos de Xàtiva. Estos tres hermanos labradores dejaron su oficio por vejez, ya que el buen labrador ama trabajar la tierra y enseñar a los que serán sus sucesores. El primero de ellos se dedicaba al cuidado del campo, el segundo a comercializar por los mercados y el tercero a supervisar el almacén y el transporte.

En 1995, Vicente Perucho, hijo del fundador de Hermanos Perucho, que trabajaba en dicha empresa, decide seguir con el oficio, ya que no quiere dejar perder el cambio generacional de la empresa, ni lo que con tanto sudor y dificultades había costado conseguir a su padre.



Manos a la obra, se pone al día de las novedades de etiquetado, creando él mismo nuevas etiquetas, código de barras y el logo de VIPER, asimismo cambia el proceso de elaboración, recolección, funciones interiores de almacén, siguiendo la trazabilidad de los fitosanitarios y abonos con ayuda de las nuevas tecnologías, etc.

Con gran esfuerzo e interés, consigue en el año 2000 crear la nueva empresa, Vicente Perucho S.L. Su objetivo fue ser una sociedad limitada que se mueve hoy en día en el mercado y a nivel nacional, vendiendo sus productos de gran calidad y seguridad únicamente en los grandes almacenes de Carrefour, ya que es un cliente que abarca toda la atención de la empresa.

En el tema del cultivo, se puede decir que hace muchos años el porcentaje de mujeres era mayor que el de hombres cultivando el campo, sobre todo en época de vendimia y producción de arroz. Como se ha dicho en el punto 1, más tarde, la mujer se fue apartando del sector agrario debido a que sus trabajos domésticos y de cuidados prevalecían al trabajo del campo, además de que su trabajo no era valorado como el del hombre. Actualmente también el hombre es el que está desapareciendo del sector ya que se ha ido desvalorizando este trabajo a lo largo de los años, debido a los elevados costes de producción del cultivo y los bajos beneficios obtenidos de las ventas de producción. Es por ello que se decide a hacer algo al respecto para poder revalorizar las tareas del campo, mejorar la remuneración, integrar de nuevo a trabajadores y trabajadoras, mediante una primera propuesta de realizar un primer plan de igualdad de la empresa para estudiar y orientar a esta empresa en temas de igualdad, pero que pueda servir de apoyo para otras empresas que formen parte del sector agrario, ya que este está englobado por las mismas necesidades y dificultades. Lo que se busca con esto es divulgar medidas en el sector agrario para que no se pierda el trabajo y se mantengan las pocas parcelas de tierra que aún se conservan y por último, hacer ver a los agricultores que con las nuevas tecnologías y nuevos métodos de mecanización, se pueden crear mejores puestos de trabajo y captar el interés de los más jóvenes por la agricultura.

Como se ha dicho en el apartado anterior, la evolución del cultivo del ajo, como de cualquier hortaliza, tanto tecnológicamente como en maquinaria, sigue siendo como antiguamente, pudiéndose mejorar y haciendo más rápida y eficaz su siembra, cultivo y recolección. Para ello, es necesario mecanizar el cultivo, pero con un coste más económico para los pequeños y medianos agricultores, ya que muchos de ellos no



pueden permitirse el lujo de comprar las maquinarias que les faciliten la recolección y mantenimiento de los campos.

Gracias al incansable trabajo de Vicente y el apoyo de algunos, como el Instituto Tecnológico (AINIA), especialista en alimentación y salud, calidad y seguridad alimentaria, a la Asociación de Agricultores de Xàtiva y el apoyo del ayuntamiento de Xàtiva con su "FIRALL", feria gastronómica dedicada al ajo y otros más, hace que la ilusión y ganas de los agricultores por ofrecer con garantía su trabajo no se detenga y se va a intentar conseguir de nuevo, dar el valor que se merece a este sector y todas las cosas buenas que conlleva.

El 16 de enero del año 2019 la Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural, de la Generalitat Valenciana aprueba la Marca de Calidad del Ajo Tierno gracias al esfuerzo de la Asociación de Agricultores de Ajo Tierno de Xàtiva, de la que Vicente Perucho es presidente. Este es un gran paso para los agricultores de Xàtiva, ya que es necesario distinguir y proteger el producto singular, evitando las competencias desleales y facilitando al consumidor la identificación y garantía del mismo.

Este pequeño paso hace que los agricultores sigan día a día luchando, para que su trabajo no se quede en un recuerdo. Vicente Perucho está empeñado en enseñar e integrar a la juventud, en dejar su trabajo en manos de sus dos hijos, para que ambos o uno de ellos se atreva a coger las riendas y no se pierda el cambio generacional que es lo que realmente importa para seguir adelante con esta empresa y este laborioso trabajo.

2.2.1. Campos de actividad y Estructura organizativa de la empresa

Los campos de actividad dentro de la empresa Vicente Perucho S.L. serán los que se van a explicar con más detalle posteriormente. Se va a indicar la estructura de los trabajadores y trabajadoras que realizan dichas actividades, en varias tablas, así será de ayuda para estudiar las desigualdades que hay en esta empresa más adelante.



- CAMPOS DE ACTIVIDAD:

Tabla 2: Control de personal de las tareas de campo en la empresa

TAREAS DEL CAMPO		
Actividad	Desarrollo	Trabajadores/as
Preparación del terreno	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Control de malas hierbas ✓ Control del suelo ✓ Necesidades hídricas ✓ Control del desarrollo vegetativo y eliminación de los escapos florales ✓ Fertilización de fondo ✓ Tratamientos fitosanitarios 	5 Hombres
Siembra	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Preparación de cabezas para la plantación ✓ Plantación manual de las cabezas 	
Recolección	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistema manual de recolección del ajo 	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la empresa.



Tabla 3: Control de personal de las tareas de almacén en la empresa

TAREAS DE ALMACÉN		
Actividad	Desarrollo	Trabajadores/as
Engarbado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se seleccionan los ajos ✓ Se les quita las hojas malas ✓ Se vuelven a lavar ✓ Se atan con material esterilizado ✓ Se meten en cajas que escurren el lavado para dar un último lavado al producto 	6 mujeres y 1 hombres
Envasado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se trocea el ajo tierno ✓ Se envasa en bandeja o bolsa ✓ Se le añade la etiqueta 	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la empresa.

Tabla 4: Control de personal de las tareas de transporte en la empresa

TRANSPORTE		
Tarea	Desarrollo	Trabajadores/as
Revisar albaranes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Junto a la hoja de pedidos se asegura de revisar la perfección del albarán 	1 hombre
Revisar pedido	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Controla que el pedido está en condiciones para la recepción del cliente 	
Transporte	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Carga en el vehículo los pedidos y los lleva hacia la plataforma 	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la empresa.



Tabla 5: Control de personal de las tareas de oficina en la empresa

TAREAS DE OFICINA		
Actividad	Desarrollo	Trabajadores/as
Etiquetado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se confeccionan etiquetas diariamente y se imprimen con máquinas especiales 	1 hombre Y 1 mujer
Pedidos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ A través de la página web del cliente se reciben, anotan y se avisa a mozos/as de almacén 	
Facturación y Albaranes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Con un programa especializado, se realizan diariamente las facturas y albaranes de la empresa 	
Otras funciones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recepción telefónica ✓ Gestiones con asesorías ✓ Atención a Correos ✓ Gestión con Bancos ✓ Control de pagos ✓ Control de transportes 	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la empresa.

2.2.2. Producción

Lo primero para implantar un cultivo de ajos es tener en cuenta unas consideraciones previas, para que el terreno donde se va a realizar la siembra se encuentre en las mejores condiciones posibles, es por ello que se debe realizar un análisis climatológico y comprobar el agua de riego, principalmente.

El cultivo de ajo no necesita una preparación especial para el terreno de plantación, ya que es una planta rústica que enraíza por encima de los 30 cm. Esta planta se adapta a multitud de tipos de suelo de cultivo siempre y cuando estén bien drenados, con un pH entre 6 y 7, son óptimos para un buen cultivo. De todas formas, si el terreno se considera bastante seco, habrá que regarlo, abonarlo, especialmente con estiércol y labrarlo, removiendo la tierra, ya que el cultivo de ajo agradece la incorporación de materia orgánica muy descompuesta.

Una vez revisadas estas condiciones, se realiza el “pintado” de la superficie del terreno que consiste en marcar las líneas de plantación, de tal forma que queden claras para realizarla a mano. Se planta la cabeza entera del ajo, sin eliminar de ella las pieles protectoras de cada diente, poniendo cada una de las cabezas a un palmo de distancia unas de otras. Es conveniente comprimir ligeramente la tierra, con los dedos o dando un golpe ligero con un plantador. Esta ligera compresión al hacer la plantación de los mejores resultados.

Ilustración 1: Labor de marcado del terreno para la plantación manual



Fuente: García Alonso, (1998)

Por otra parte, el cultivo del ajo tierno por sus características morfológicas cubre poco el terreno y esto ofrece facilidad del desarrollo de malas hierbas. Es por ello, que se exige un control exhaustivo de las malas hierbas, las enfermedades y las plagas del suelo. Como consecuencia, los productores utilizan herbicidas cuando es necesario, para la prevención de infestaciones, dejando para ello plazos de seguridad que ayuden a eliminarlas por completo.

También, el riego es importante durante la formación del bulbo del ajo, pero cuando éste ya ha madurado y adquiere su tamaño normal, se suprimirá el riego por completo, ya que en la mayoría de los casos puede considerarse perjudicial si se abusa regando el terreno. Si el terreno lo pide por su sequía, es necesario regarlo las veces que este lo necesite.

Finalmente, a los 3 meses de haber plantado, se podrá proceder a la recolección del ajo tierno, que se realiza prematuramente, sin esperar a que se inicie la formación del bulbo o cuando se empieza a realizar el bulbo, pero no dejarlo más tiempo dentro de la tierra. Entonces, es cuando la planta adquiere un aroma intenso y un sabor inigualable. La cosecha se desenterrará tirando de las mismas hojas, aunque siempre se puede usar palas de punta o legones para facilitar su extracción.

Ilustración 2: Recolección manual de ajos tiernos



Fuente: Landete Mancebo, (2018)

2.2.3. Elaboración y Manipulación del Producto

Una vez recolectado el cultivo, se hace una primera limpieza de los ajos y se trasladan a los almacenes para su manipulación.

Los ajos recolectados son transportados al almacén en cajas que los agricultores descargan. Las mozas/os de almacén se encargan de diferentes tareas:

- Seleccionan los ajos tiernos, quitan las hojas amarillentas y los ajos en mal estado que los depositan en cajas de fácil lavado. Estas cajas diariamente, después de la manipulación son transportadas a un campo específico donde se extienden y se convierten en subproducto, un abono orgánico para el campo.

Ilustración 3: Manipulación y preparación de manojos



Fuente: À Punt Directe, (2019)

- Los ajos tiernos se juntan formando un manojo que se ata con cintas de colores que especifican su lote, caducidad, etc. Los manojos se meten en cajas de lavado también para después de la manipulación, ser lavados con agua a presión.

Ilustración 4: Extracción de hojas amarillentas



Fuente: À Punt Directe, (2019)

- Las cintas son realizadas por las mozas/os de almacén en una máquina específica que marca unas letras y números en las cintas diariamente.
- Otro tipo de producto de venta es el ajo tierno troceado, que puede ser en bandeja o bolsa. La única diferencia es que el de bolsa además de ser troceado está pelado.
- El ajo tierno se trocea en máquinas de troceado que realizan los cortes iguales y el pelado se realiza a mano.

Ilustración 5: Bandejas de ajo tierno troceado



Fuente: Elaboración propia



- Se añaden a la máquina de envasado y las pegatinas que son realizadas en oficina diariamente se pegan manualmente por las mozas/os de almacén.
- Finalmente se cargan al camión, que transportará hasta las plataformas de Carrefour los productos que diariamente se le piden a la empresa a través de su web.

2.2.4. Influencias hacia el cultivo del Ajo

Son muchos los problemas que influyen y perjudican el cultivo ya que son inevitables e imprevistos. Esto hace que el seguimiento normal de la planta de ajo se desvíe y por tanto, que no sea favorable para el consumo. Además, perjudica a la venta y al trabajo de los que se dedican a ello.

La mayor parte de malformaciones que se observan en el cultivo del ajo, ocasionando daños graves, se deben a accidentes de tipo climatológicos, plagas de cualquier organismo animal o enfermedades provocadas por alteraciones de origen vegetal.

Los primeros, los daños producidos por agentes climáticos como lluvias torrenciales, el granizo, viento, heladas fuertes, etc, pueden producir los siguientes defectos en la planta:

- El abigarrado del ajo: aparece con cierta frecuencia en el ajo y este se caracteriza por el brote de unas hojas más finas que surgen entre las hojas adultas, la planta se abre y en conjunto parece una pequeña palmera. Esto degenera la planta, llegando a perder la cosecha.
- Formación de ajas: Las ajas son estructuras bulbosas que no diferencian dientes. La acumulación de reservas se realiza alrededor de la yema sin dividirse, y se queda el germen en el interior.
- Separación de los dientes en el bulbo: Los riegos se suspenden 25 días antes de la recolección de ajos, por tanto, si llueve demasiado, provoca un exceso de humedad en la maduración del bulbo que provoca un incremento de podredumbres fúngicas, además de una aceleración en el desarrollo normal de los dientes de ajo.



- Rotura de la latencia: una vez recolectado, es causa de una germinación prematura en el almacenamiento. Por tanto, se inicia el recorrido del germen hacia el exterior donde se observa una ligera hinchazón.
- La mancha blanca: El problema se manifiesta por la aparición de manchas blancas redondas y ovaladas tanto en el haz como en el envés y en las hojas del ajo, llegando a perforar estas.

Las plagas causadas por organismo animal, son aquellas que se alimentan de la planta causando grandes daños y pérdida de la producción. Entre algunas plagas se pueden encontrar:

- Rosquillas y gusanos grises: Durante la noche, la plaga devora el cuello de la planta.
- Gusanos de alambre o alfilerillos: El ciclo de este tipo de insectos puede durar entre 4 y 5 años, ya que se solapan varias generaciones y estos proliferan en los suelos.
- Gusanos blancos: tienen una duración de dos o tres años, sin solaparse otras generaciones y estos atacan devorando directamente contra las raíces.
- Polilla o palomilla de almacén: los daños los provoca por los distintos estadios larvarios que devoran el diente donde se instalan.
- Mosca de la cebolla: Es la más conocida. Afecta a las hojas de la planta, aunque el ataque se centra en los bulbos produciendo que estos se pudran.
- Mosca del ajo: Los ataques se localizan en las hojas jóvenes y van progresando hacia el interior del bulbo. Pero para pupar, se trasladan al exterior y se instalan en el suelo.
- Gusano Rojo: Este es de los más peligrosos, ya que se localizan en el cuello. Las larvas se introducen en el bulbo y lo devoran y destrozan por completo.

En el cultivo del ajo, de origen vegetal, se distinguen las siguientes enfermedades:

- Enfermedades criptogámicas, como por ejemplo: podredumbre blanca, podredumbre verde, la roya, la helmintosporiosis, la podredumbre rosa, el colapso radicular y el mildu lanoso.
- Enfermedades víricas: son virus a partir de partículas que no se sabe si son organismos vivos o no. Se componen por un ácido nucleico. Poseen la capacidad de replicarse en el



interior de una persona si esta lo ingiere, y esta deberá ser aislada.

En resumen, en este punto se ha ido explicando los inicios de la empresa, el funcionamiento de ésta y las influencias que pueden perjudicar el cultivo del ajo, con el fin de conocer esta empresa y el laborioso trabajo que día tras día debe de realizar. A continuación, se va a explicar el tema que abarca este Plan de Igualdad con el fin de obtener información sobre la situación actual en el sector agrícola respecto la equidad entre mujeres y hombres.

2.2.5. Situación Actual respecto a la Igualdad.

A pesar de que actualmente se ha avanzado en materia de igualdad y oportunidades, el sector agrario, al igual que muchos sectores, sigue teniendo un gran peso de masculinización en la actividad, dificultad enorme de acceso al empleo para las mujeres y escasa representatividad femenina en puestos de responsabilidad. El presente y futuro del sector agrario merece un cambio de estructura y modelo de producción, no sólo en esta empresa y en el municipio de Xàtiva, sino a nivel mundial.

Las mujeres son clave para seguir desarrollando el trabajo agrícola, y en general, para el conjunto de trabajos y de la sociedad, ya que muchos hombres han dejado de querer trabajar en el campo por los grandes impedimentos que estos conllevan, como por ejemplo, las aguas están contaminadas por culpa de los malos cuidados de la sociedad, es decir, personas vierten a las acequias cualquier tipo de botellas, aparatos electrónicos o cualquier producto químico que complica el proceso normal de crecimiento de los cultivos o que directamente los echa a perder. Entre otros problemas están los que acechan por el cambio climático, escasez de juventud, trabajo duro y mal pagado y escasa formación para trabajos del cultivo.

Para garantizar este desarrollo es imprescindible facilitar la integración de las mujeres en este sector y por ello se decide elaborar este plan, con el objetivo de que esta pequeña empresa tenga un plan de igualdad y que pueda llegar a ser ejemplar y de seguimiento para otras empresas del sector agrario.



La igualdad significa la opción que tienen todas las personas de desarrollar sus capacidades y habilidades personales, de poder tomar decisiones sin tener barreras impuestas por los roles de género y también de dar a las personas el valor y reconocimiento que se merecen debido a sus cualidades y aportaciones tanto laborales como sociales.

Gracias a los nuevos movimientos hacia la igualdad de género han ido surgiendo poco a poco, artículos, leyes y actividades que dan a conocer las labores agrícolas, lo importantes que son las mujeres en dicho sector que está extinguiéndose y lo esencial que sería para la sociedad eliminar los roles de género y la superioridad del sexo masculino sobre el femenino para poder recuperar nuestra agricultura.

Como lo indica Celeste López (2011) en un artículo, *“la igualdad de género no es sólo cuestión de derechos humanos, es también una salida a la crisis alimentaria que padecen millones de personas.”*

Si finalizara la discriminación de las mujeres en el sector agrario, este se podría volver a reflotar del abandono, ya que actualmente las labores de campo a nivel mundial están descuidadas porque no hay personal para trabajar los terrenos y por lo tanto, al no integrar a la mujer en este sector también ha influido en la pérdida de los recursos que nuestra naturaleza ofrece.

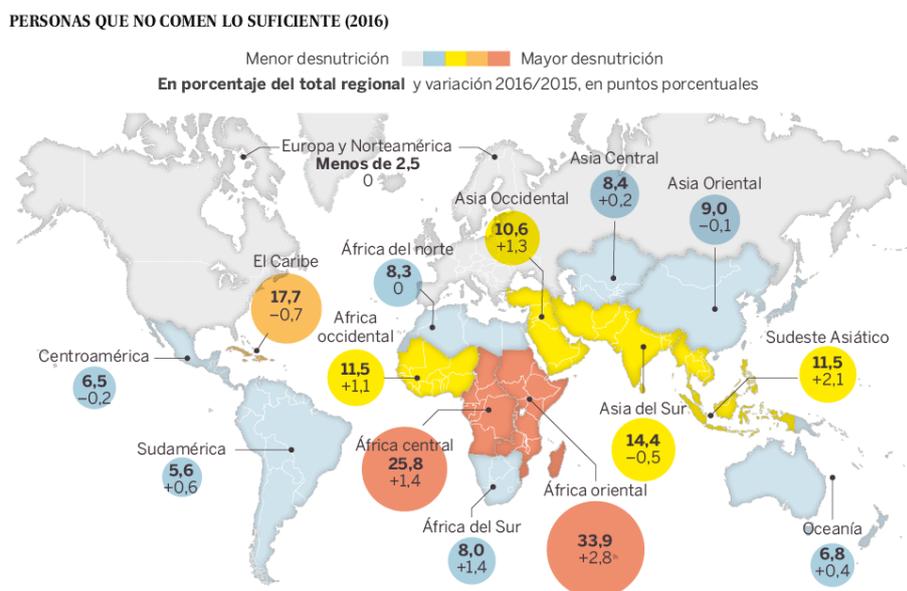
Es innegable que la mujer siempre ha formado parte de las labores de campo, pero no se les ha tenido nada en cuenta. De hecho, la agricultura europea no existiría sin la presencia de las mujeres, ya que estas suponen el 37% del total de la población activa agrícola europea. Una de cada 5 explotaciones es dirigida por una mujer. Es bien cierto que queda un largo camino por recorrer para alcanzar la igualdad de oportunidades en la agricultura, ya que aún siguen existiendo división de roles en este trabajo, ya que a la mujer se le asignan tareas como la venta de los productos, la manipulación de estos, la limpieza, el reparto, pero no se le asignan tareas que exigen más poder de decisión como la maquinaria, recolección y el manejo de las tierras.

Michelle Bachelet (2011) dice que *“si el mundo quiere aceptar el reto de erradicar el hambre debe invertir en las mujeres”*.

La mujer es importantísima en nuestra sociedad para seguir adelante con las costumbres de nuestros antepasados, para que no se pierdan nuestras facilidades de obtener los alimentos que la tierra nos ofrece y que esto se está perdiendo por culpa de los roles de género que se imponen y no nos dejan avanzar.

Según la FAO (2018), el mundo cuenta con suficientes alimentos para alimentar a todos sus habitantes, pero, hay todavía unos 820 millones de personas desnutridas en el mundo.

Ilustración 6: Millones de personas desnutridas en el mundo



Fuente: El País, (2017).



Es necesario mejorar la productividad agrícola para aumentar los ingresos rurales y el acceso a los alimentos disponibles, pero no es suficiente para garantizar la seguridad alimentaria. El problema principal es la falta de acceso económico social y físico a los alimentos. La seguridad alimentaria requiere de un suministro suficiente de alimentos además de implicar el acceso y la utilización por parte de todos (hombres y mujeres de todas las edades, grupos étnicos, religiones y niveles socioeconómicos).

Las desigualdades de género presentes en la producción de alimentos, desde “el campo hasta el plato”, dificultan la obtención de alimentos así como la seguridad nutricional. Maximizar el impacto del desarrollo agrícola sobre la seguridad alimentaria implica mejorar el papel de las mujeres como productoras agrícolas y como principales cuidadoras de sus familias.

Las mujeres juegan un papel fundamental en el sector agrícola tal y como se muestra en la ilustración nº 6. Su papel en la agricultura es notable, sobre todo en el África subsahariana, Oriente Medio y en el norte de África. En muchas sociedades, las mujeres aportan la mayoría del trabajo necesario para generar alimentos y a menudo son ellas las que controlan el uso y la venta de productos en las parcelas que administran.

Sin embargo, las desigualdades en la propiedad, el acceso a los medios de vida y su control (como la tierra, el agua, la energía, el crédito, el conocimiento y el trabajo) afectan negativamente a la producción de alimentos de las mujeres. Estas tienen menos probabilidades de ser propietarias de la tierra y generalmente solo gozan de los derechos de uso, con un pariente masculino que las controla y dirige.

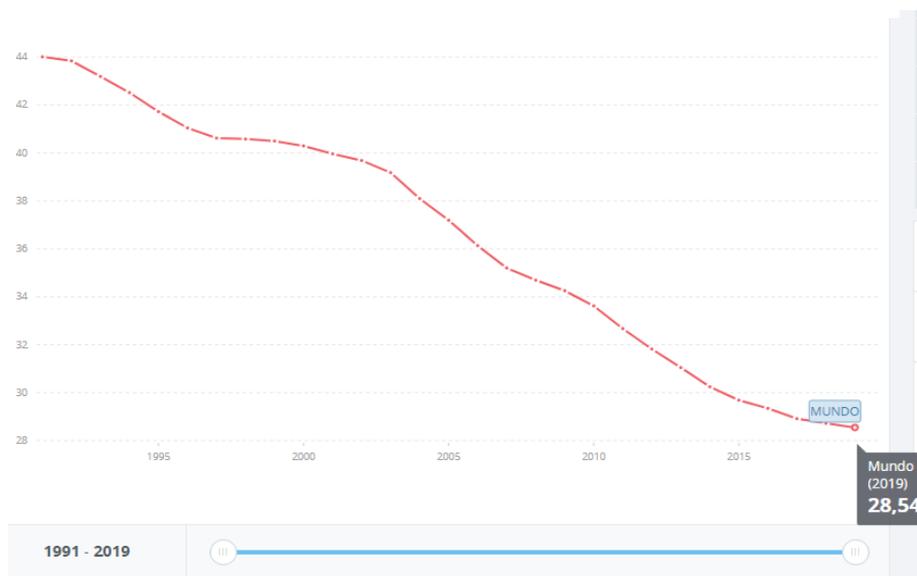
Como ejemplo de desigualdad que se ha mencionado arriba, es que hombres y mujeres no accedan a la propiedad de la tierra en igualdad de condiciones. Este es un objetivo fundamental para superar la pobreza y la discriminación. Además el acceso a la tierra se debe lograr a través del mercado y como propiedad individual está muy lejos de representar las visiones y aspiraciones de las mujeres rurales y campesinas. Es por ello que EQUO (2016)¹ dirige un movimiento en el que hace el siguiente enfoque:

¹Partido político español ecologista creado en 2011. Desde mayo de 2013 forma parte del Partido Verde Europeo.



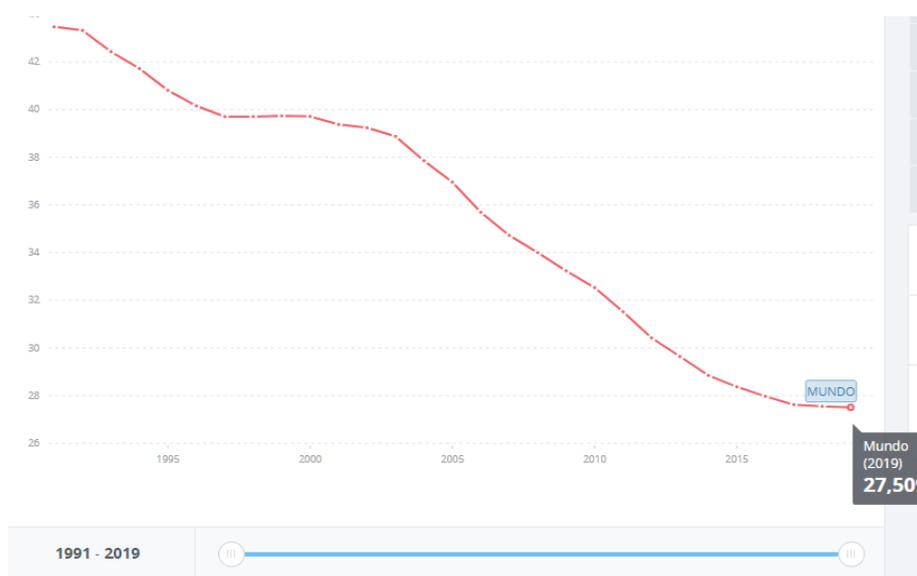
“Consideramos imprescindible abordar políticamente la vulnerabilidad específica que conlleva la feminidad en el ámbito rural. Pensamos que tienen que ser las propias mujeres de cada lugar las que hablen y decidan cómo ha de ser su futuro allá donde viven. Las gentes de EQUO queremos ser la voz de estas mujeres rurales en todos los ámbitos donde se nos escucha, y poner el problema de la doble discriminación de la mujer rural de una vez por todas en la agenda política.”

Gráfico 1: Hombres empleados en la agricultura mundial



Fuente: Banco Mundial, (2019).

Gráfico 2: Mujeres empleadas en la agricultura mundial



Fuente: Banco Mundial, (2019).



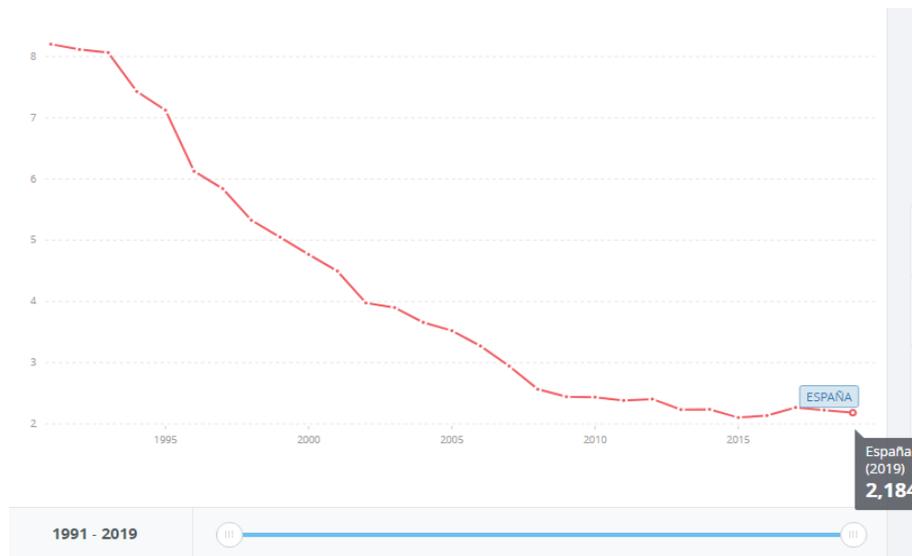
El Banco Mundial representa como se puede ver en los gráficos nº 1 y 2, que en el mundo un 28,544 % empleados agrícolas son hombres en el año 2019 y que un 27,509% son mujeres, con lo cual la diferencia es mínima, aunque sigue siendo la mujer la menos empleada en el sector agrario. Pero lo que nos interesa más es a nivel español que como se puede ver en el gráfico nº 4, es la mujer la que queda en un segundo plano en comparación al hombre en el gráfico nº 3. Es el sexo masculino el que tiene el nivel más alto de empleo en la agricultura española, quedando la mujer a un nivel mucho más bajo. El porcentaje de hombres españoles empleados en la agricultura durante el año 2019 es de un 5,975% y el de la mujer es de un 2,184%, teniendo una notoria diferencia de un 3,791%.

Gráfico 3: Hombres empleados en la agricultura española



Fuente: Banco Mundial (2019)

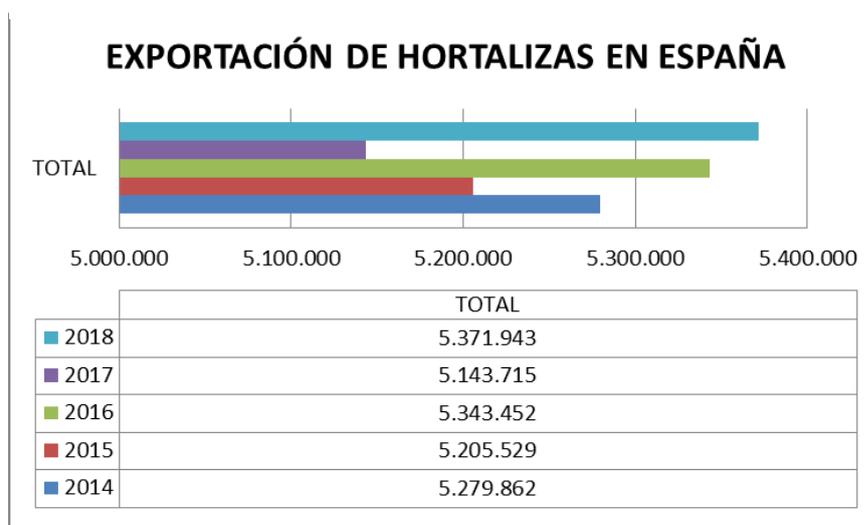
Gráfico 4: Mujeres empleadas en la agricultura española



Fuente: Banco Mundial (2019)

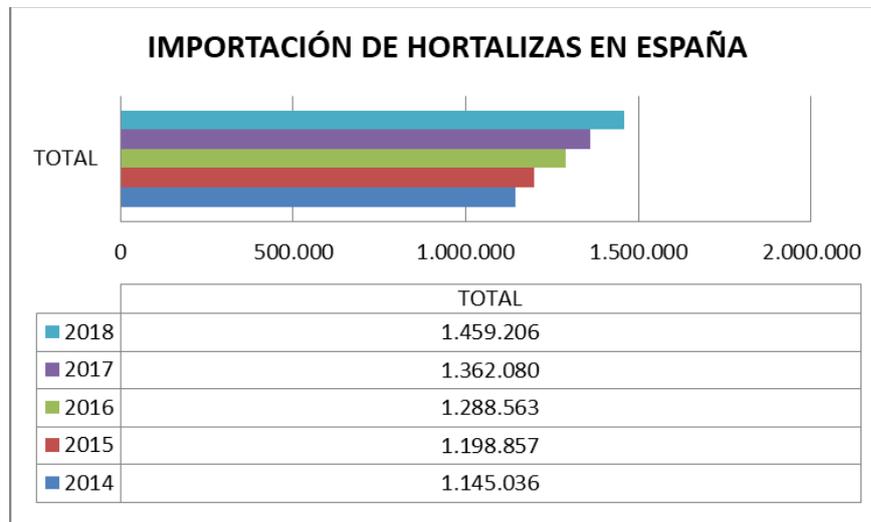
A esto se suma el aumento de importaciones durante el periodo 2014-2018. Como se puede observar en el gráficos nº 5, las exportaciones de frutas y hortalizas en España siguen siendo mayores, aunque hay una notable bajada en el año 2017 y vuelve a incrementar un poco en 2018, y en el gráfico nº 6 se nota que ha habido un progresivo aumento de importaciones durante el periodo 2014-2018, que esto dificulta más el comercio agrícola español e impide la mejora y avance de este trabajo.

Gráfico 5: Comparación anual de exportación de hortalizas españolas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del FEPEX (2018)

Gráfico 6: Comparación anual de importación de hortalizas españolas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del FEPEX (2018)

A continuación, se añaden las tablas de estos gráficos, para poder ver las progresiones de exportaciones e importaciones durante el año 2019, porque el FEPEX todavía no había actualizado los datos de los últimos meses.

Anualmente las exportaciones de hortalizas en España llegan a ser más de 5 millones 300 mil toneladas, pero se ve en 2017 una disminución dentro de su rango de 200 mil toneladas. En 2018 vuelven a incrementar y tal como se observa en la tabla 6, se puede confirmar que durante el año 2019 se han elevado en casi 300 mil respecto al año 2018, por lo que son buenas noticias el mantenerse en dicho nivel de exportación.

A continuación, en la tabla 7, podemos ver que el progreso de las importaciones se dirige en vía ascendente, alrededor de 1 millón 460 mil toneladas, y van siendo mayores cada año, por lo que podemos observar que en el año 2019 aumentan 100 mil toneladas más. Este aumento de importaciones se convierte en una competencia para la agricultura española, ya que hace que ésta disminuya su producción porque aumenta la extranjera.



Tabla 6: Comparación anual de exportación de hortalizas españolas

AÑO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
2015	620.219	597.971	634.343	541.094	389.846	278.608	271.431	148.966	167.959	334.604	544.204	676.284	5.205.529
2016	687.506	638.411	607.958	553.816	410.888	315.840	229.900	175.533	213.029	357.827	532.653	620.091	5.343.452
2017	581.063	582.798	652.505	517.087	435.633	308.827	201.679	164.587	200.655	354.784	548.553	595.544	5.143.715
2018	655.594	606.068	668.152	557.909	445.325	294.146	208.307	178.653	220.406	359.510	516.818	661.055	5.371.943
2019	701.976	648.985	684.689	573.212	467.049	309.886	211.046	210.467	210.081	388.391	573.124	668.962	5.647.868

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del FEPEX (2019)

Tabla 7: Comparación anual de importación de hortalizas españolas

AÑO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
2015	112.149	106.746	130.207	132.192	96.642	58.252	44.754	85.669	98.447	80.165	118.022	135.612	1.198.857
2016	134.561	137.941	164.600	133.111	87.375	62.898	49.248	64.306	80.675	104.373	118.263	151.212	1.288.563
2017	141.343	148.769	167.710	132.811	106.172	54.235	54.188	74.508	115.055	87.074	116.955	163.260	1.362.080
2018	146.416	151.271	168.396	149.217	131.425	94.473	72.046	68.793	75.964	105.030	140.344	155.831	1.459.206
2019	163.669	153.135	176.587	151.266	112.567	65.786	66.500	73.022	83.853	122.544	150.611	193.621	1.513.161

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del FEPEX (2019)



Para concluir este apartado se puede decir que, hay muchos factores que apuntan a eliminar la agricultura en general, debido a que si las mujeres no comienzan a coger riendas en este sector es imposible un avance notorio, además de que las importaciones de muchos productos están llegando para sustituir a los propios de España. Es preciso mantener la agricultura, ya que esta produce muchos puestos de trabajo en todo el mundo, la comida que se necesita para vivir, el comercio, etc.

El primer factor del que se habla es la obligación de incluir en las tareas de campo a la mujer, eliminar los pensamientos arcaicos y dejar formar parte a la mujer, además de reconocer su trabajo. En países del Tercer Mundo es indispensable que estas formen parte de los oficios de campo junto a los hombres, para terminar con el hambre y las necesidades básicas.

Es por ello que en los gráficos a nivel mundial el nivel de empleos entre hombres y mujeres es más o menos similar. Pero en muchos sectores, como es el español, la mujer forma parte del sector agrario en niveles muy inferiores al hombre, ya que es él, el que abarca gran parte de las tareas agrícolas debido a un pasado en el que el hombre trabajaba y traía comida a casa, y la mujer solo se encargaba de las tareas domésticas y cuidados de los hijos e hijas. Además, se sigue pensando que al ser un trabajo duro, la mujer no puede realizarlo ya que sigue tachándose a la mujer de débil y de estar menos capacitada “físicamente” que el hombre, aunque hoy en día gracias a la maquinaria e instrumentos que facilitan los cultivos, la situación mejora para las mujeres.

Y el segundo factor del que se habla, es el tema de importaciones extranjeras hacia países que tienen sus propios recursos para poder beneficiarse de ellos, simplemente porque económicamente resulta más rentable porque son más baratos y también es más fácil comprarlo que trabajarlo en su propio país, ya que los gastos de producción muchas veces son más elevados que los ingresos que se obtienen de las ventas del producto.

En España las importaciones de hortalizas son menores que en otros países, debido a que es un país muy rico en producción por sus buenas tierras, tiene gran abastecimiento de aguas debido a sus ríos, la climatología suele ser variable, ya que suele haber episodios de fuertes torrenciales que dañan los cultivos, pero en su gran parte es perfecta en muchos de los casos y por tanto se



obtienen unos suministros básicos y necesarios que abastecen al país. Pero las importaciones externas empiezan a hacerse un hueco importante en España, debido a que son alimentos obtenidos a un menor coste y se introducen para la venta porque son más atractivos para los consumidores por sus precios, además de que las personas que trabajan en la agricultura española empiezan a retirarse, ya que el umbral de personas que manejan las tierras es de personas mayores y los cambios generacionales no se están produciendo.

2.3. Marco Normativo

Existen diversas normativas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, que se ordenarán según ámbito de aplicación, desde ámbito internacional hasta municipal.

Gracias a la evolución y visibilidad de la equidad de géneros y de algunos movimientos que se empiezan a ver actualmente, se han ido creando normativas importantes y que están vigentes para la defensa de la igualdad.

➤ Normativa Internacional:

En lo que se refiere a normativa internacional se pueden encontrar de muy diversa índole en lo referente a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

No se puede empezar de otra manera que no sea con la **Carta de las Naciones Unidas (1945)** en la que se expone textualmente en su preámbulo:

“...Los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad...”

Seguidamente, en respecto a la libre elección de un trabajo, la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** especifica en su artículo 23 lo siguiente:



“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”

Si se centra la atención en la discriminación de la mujer se ha de nombrar el **“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”** por las Naciones Unidas.

En 1979 se realiza dicha convención con el fin de eliminar todo tipo de discriminación entre el hombre y la mujer, a la cual asistió representación española y aprobó y ratificó lo dispuesto en ella.

Ésta se basa en la Carta de las Naciones Unidas que, reafirma el principio de la no discriminación de la mujer. Toda la convención resulta de especial interés, pero cabe recalcar el artículo 3 que dice lo siguiente:

“...Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre...”

Por otra parte, el **Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York del 19 de diciembre de 1966**, argumenta en su artículo 7, que *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias.”*



Es decir, asegura un salario equitativo, el disfrute de descansos y vacaciones pagadas, días festivos remunerados y el acceso de progresar a una categoría superior sin distinciones de ningún tipo, entre los trabajadores y trabajadoras.

➤ Normativa Europea

El marco jurídico comunitario europeo en materia de igualdad se inicia en la década de los años 70, mediante la adopción de varias directivas, entre ellas la 76/207/CEE, relativa al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, por otro lado, la directiva 86/378/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. También la directiva 75/117/CEE del Consejo, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos y la directiva 97/80/CE del Consejo, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Las cuatro directivas se refunden en una sola, la directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Toda la directiva resulta de gran interés, ya que es importante en el ámbito laboral los temas que trata, como es la retribución, jubilación, la promoción y formación, la baja por maternidad y paternidad, la seguridad social, sin ningún tipo de distinción entre ambos sexos. Pero es de destacar su artículo 26 dedicado a la prevención de discriminación, en el que dice lo siguiente:

“Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para



prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción.”

➤ Normativa Estatal:

En cuanto el marco jurídico español propugna como uno de los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico la igualdad en el artículo 14 de la **Constitución española** que establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, obligando en el artículo 9.2 a que los poderes públicos promuevan las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

A continuación, se hace mención a varias leyes que promocionan condiciones de igualdad, tanto individual como colectiva e igualdad real y efectiva. La primera, la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, permite que exista dicha igualdad a la hora de compatibilizar la vida profesional con la familiar. La segunda, la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, se centra en la corrección del patrón del hombre ejerciendo poder sobre las mujeres, defendiendo así, a las víctimas que sufren discriminación a través de la violencia. Y la tercera, la **Ley 39/2006 de 14 de Diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia**, se refiere a la defensa de aquellas personas que por encontrarse en situación de vulnerabilidad, requieren apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y poder ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía como por ejemplo sería el caso de las mujeres maltratadas.

Por último, la **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres hombres**, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato e incorpora modificaciones legislativas sustanciales para



avanzar en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en el ejercicio pleno de los derechos, e implementa medidas transversales que inciden en todas las ordenes de la vida política, judicial y social, con el fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres. Esta Ley se refiere en general a las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la constitución, ya que garantiza el derecho de igualdad de todos los españoles y españolas.

➤ Normativa autonómica

El Estatuto de autonomía de la Comunidad Valenciana en su **Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio**, expone en el artículo 11 que: *“La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral”*.

Por último, la **Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana por la Igualdad entre Mujeres y Hombres** legitima todavía más la adopción de medidas encaminadas a eliminar las desigualdades; expresamente “con la finalidad de garantizar el derecho fundamental a la igualdad entre mujeres y hombres”. Y, su contenido en todos los ámbitos de actuación es de obligado cumplimiento tanto para la ciudadanía como para los poderes públicos.

En el artículo 1 dice lo siguiente: *“La presente ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.”*

El capítulo III de esta Ley es esencial porque recoge la igualdad en el ámbito laboral, especialmente en su artículo 14 porque hace mención a la mujer discapacitada, ya que



por su condición física no se le debe impedir encontrar un trabajo. Dice lo siguiente: *“La Generalitat garantizará que las medidas de apoyo a la inserción laboral contemplen especialmente a las mujeres discapacitadas, sobre todo en aquellos aspectos que puedan redundar en el mejor mantenimiento de su estado de salud o evitación de empeoramiento del mismo, así como en la conciliación familiar y crianza de las hijas y los hijos.”*

Y también por su artículo 22, que permite implantar programas de inserción socio-laboral individualizados para las víctimas de malos tratos que hacen posible su incorporación efectiva al mercado laboral.

➤ Normativa Provincial y Local

En la vigente legislación local se encuentra, aunque muy brevemente, apoyo a las políticas de igualdad.

En la **Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local** en su artículo 25 se atribuye a la competencia municipal a *“promover toda clase de actividades y prestar todos los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal”*.

Además, en esta misma Ley en su artículo 28 se dice que *“Los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras administraciones públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente”*

Con el objetivo último de ser *“...un instrumento adecuado porque nuestros gobiernos locales afrontan los complejos retos que les presentan los albores del siglo XXI”*

En la **Ley 57/2003 de medidas para la Modernización del Gobierno Local**, se señalaba que nació con vocación de reforzar la capacidad de ejecución y decisión del gobierno local para lograr mayor eficacia en las políticas públicas que afectan al ámbito municipal. Así refuerza



también la implantación de las políticas de igualdad desde los gobiernos locales.

➤ Normativas para el sector agrícola

El **Real Decreto 904/2018 del 20 de julio**, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Corresponde dentro de este ministerio, a la Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Política Forestal, impulsar la innovación digital y trabajar para conseguir mejores condiciones de vida y empleo en el territorio, luchando contra el despoblamiento de zonas rurales. Dentro de la Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Política Forestal, encontramos la Subdirección General de Dinamización del Medio Rural que desarrolla medidas para la incorporación de la mujer y los jóvenes en el sector agroalimentario y forestal, propiciando su participación en las actividades agrarias, y en particular sobre la titularidad compartida de las explotaciones agrarias, así como otras que contribuyan a crear mejores condiciones de vida y empleo para los jóvenes y las mujeres, con el fin de fomentar el poblamiento activo y luchas contra el despoblamiento en las zonas rurales.

A continuación, la **Ley 35/2011 del 4 de octubre sobre la titularidad de las explotaciones agrarias**, propicia la igualdad real y efectiva de la mujer en el medio rural a través del reconocimiento jurídico y económico en la actividad agraria. En la mayor parte de los casos las mujeres trabajan en explotaciones agrarias familiares, pero tan sólo los hombres figuran como titulares de las explotaciones.

Aunque las mujeres agricultoras compartan tareas agrícolas con sus familiares o parejas, estas actividades son vistas como domésticas y de cuidados. Mantener esta situación de desigualdad e invisibilidad del trabajo de la mujer rural en el sector agrario, tiene consecuencias negativas para ellas y para la sociedad en general.

Es por ello que esta ley supone profesionalizar la actividad agraria de las mujeres y mejorar la participación femenina



en organizaciones agrarias, además de visibilizar el trabajo de estas en explotaciones agrarias. También es esencial para fomentar la igualdad y mejorar la calidad de vida en las zonas rurales, ya que gran parte de las mujeres migran a zonas urbanas porque encuentran mejores oportunidades laborales, así que también ayudará al asentamiento de la población rural.

El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación realiza un estudio continuo, valorando iniciativas dirigidas a conseguir la plena equidad entre las mujeres y hombres que viven en el medio rural en concordancia con los objetivos de la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres**, específicamente el artículo 30, que explicita la introducción de acciones dirigidas a mejorar la educación y formación de las mujeres para fomentar su incorporación en el mercado laboral. Además, las administraciones públicas deberán promover actividades laborales, servicios sociales y acceso a las nuevas tecnologías dirigidas a la mujer rural, con el fin de favorecer sus trabajos e integrar a los más jóvenes.

Esto está permitiendo como se dice en el apartado anterior, que los más jóvenes, sin distinción de sexo, se vuelvan a integrar e interesen por los trabajos agrarios y la extraordinaria labor que la agricultura conlleva, ya que sin esta no tendríamos la cantidad de recursos que nos ofrece y ninguna empleabilidad en el sector.

Por otra parte, el **Reglamento (UE) nº 1305/2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural** (FEADER), define los objetivos a los que debe contribuir la política de desarrollo rural, y por tanto, su artículo 8 va dirigido a la “Igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación”, que dice así:

“Los Estados miembros y la Comisión fomentarán la igualdad entre hombres y mujeres y velarán por que durante las distintas fases de ejecución del programa se evite toda discriminación por razones de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”



Incentivar este proceso es fundamental para la estructura de población agraria en España, ya que un alto número de agricultores se retiran y abandonan la actividad agraria sin encontrar sucesor o sucesora.

Finalmente, en la **Ley 45/2007, del 13 de diciembre, para el Desarrollo sostenible del medio rural**, tiene la finalidad de mejorar la situación socioeconómica de las zonas rurales. Esta Ley concede una atención preferente a las mujeres y la juventud, de quienes depende en gran medida el futuro del medio rural. Dedicada su artículo 8, que señala:

“Las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, podrán contemplarse medidas de acción positiva en favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.”

Es decir, que dicho artículo, como los anteriores, establece la obligación de combatir los desequilibrios de género y fomentar la igualdad de mujeres y hombres en todas las actuaciones y programas en el medio rural.



3. PLAN DE IGUALDAD

3.1. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Un Plan de igualdad (PDI) es un instrumento que interviene para realizar un proceso mediante el cual se contemplan unos objetivos, medidas y acciones planificadas para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cualquier ámbito.

Se trata por tanto de un documento escrito, que recopila el trabajo llevado a cabo por los agentes implicados, en las distintas áreas de la organización municipal.

Según la **Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, en el artículo 46, dice así:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzaren la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

Para lograr una sociedad rica en muchos ámbitos, es necesario que se dé la igualdad de oportunidades, que las mujeres puedan participar en todos los ámbitos, sin obstáculos por tradiciones, creencias, valores y expectativas en desacuerdo con su tiempo actual.

Las políticas de igualdad son preventivas. Sirven para prevenir problemas que se derivan por culpa de las diferencias inculcadas por razón de sexo. Potenciando la participación de las mujeres en todos los ámbitos se podrá lograr que se reduzca la incidencia de determinadas enfermedades físicas o alteraciones emocionales como por ejemplo trastornos depresivos que sufren las mujeres a causa de la violencia de algunas personas hacia ellas.



Las medidas que se comprenden en un plan de igualdad son medidas temporales, se trata de intervenir con estas para poder corregir los errores que se están llevando a cabo.

Teniendo presente la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se puede decir que las políticas de igualdad sirven, en definitiva, para lograr una sociedad saludable, una sociedad del bienestar.

3.2. FINALIDAD

La finalidad del Plan de Igualdad es integrar la igualdad de trato, oportunidades y necesidades entre mujeres y hombres como un principio básico de la empresa y como guía importante de los procedimientos de gestión.

Para ello, debe contribuir a:

- Eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las actividades de la organización por parte de las mujeres y de los hombres que formen parte de esta.
- Asegurar que todos los procesos de gestión, como son la comunicación, calidad, prevención de riesgos, responsabilidad social y sobre todo y lo más importante, los procesos de gestión de recursos humanos se realizan de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización, es decir, conseguir que ambos sexos se encuentren en la misma situación y condiciones desde que empieza a formar parte de la organización.
- Garantizar una correcta gestión del talento del personal, así como una mejora y evolución continua del conocimiento y funcionamiento de la organización.

3.3. OBLIGACIÓN DE APLICACIÓN

La normativa establece que todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato en el ámbito laboral y por eso deben



adoptar medidas para evitar cualquier discriminación por razón de sexo. Pero no todas ellas tienen la obligación de tener un Plan de Igualdad en su empresa.

Las empresas que tienen que elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, según el artículo 45 de la **Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** son:

- Empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadoras.

El **Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo** indica que bajo circunstancias concretas se implantarán planes de igualdad en empresas u organizaciones en función de su número de trabajadoras/es. Son las siguientes:

<50 TRABAJADORAS/ES

Cuando esté establecido por convenio o sea impuesto por la Autoridad Laboral.

>50 TRABAJADORAS/ES

A partir de 2022

>100 TRABAJADORAS/ES

A partir de 2021

>150 TRABAJADORAS/ES

A partir de 2020

>250 TRABAJADORAS/ES

Desde 2007



Además de las empresas que están obligadas por ley, todas las organizaciones laborales pueden de manera voluntaria, como es el caso de la empresa que es objeto del presente trabajo, pueden adoptar un Plan de Igualdad con previa consulta por representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

3.4. ¿QUIÉN INTERVIENE?

El Plan de Igualdad debe ser acordado entre la empresa y la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

Ambas partes tienen que participar en cada una de las fases de elaboración y diseño, desarrollo y seguimiento y evaluación.

A continuación, la tabla 8 muestra los integrantes que intervienen y las funciones que deben realizar, como son:

- La dirección
- El representante de la plantilla
- La plantilla



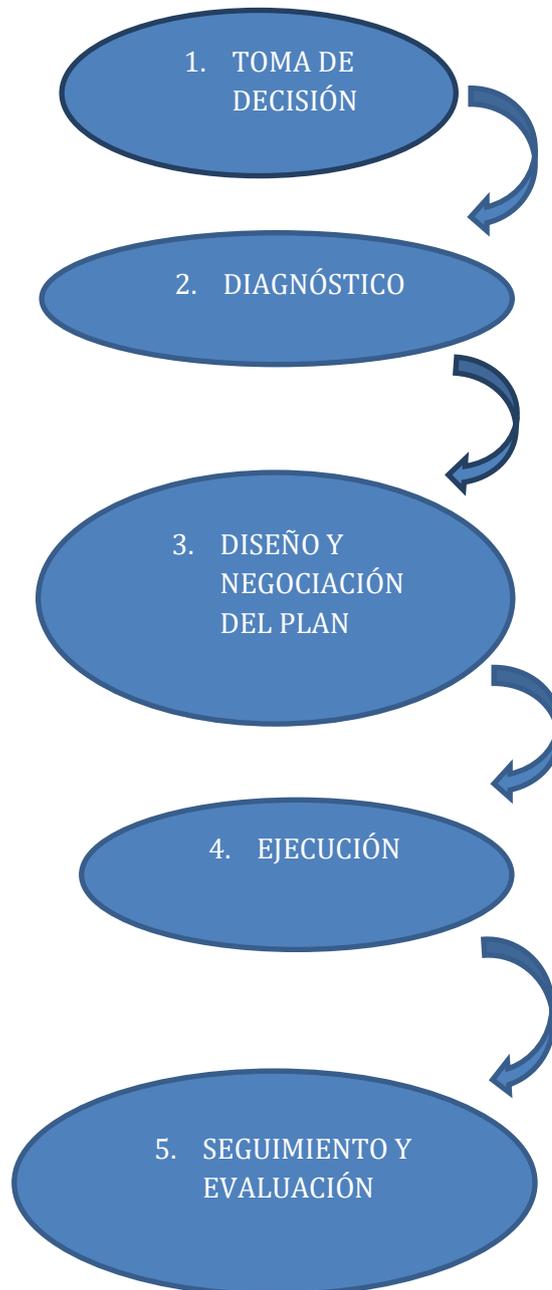
Tabla 8: Partes implicadas en la empresa

DIRECCIÓN	REPRESENTANTE PLANTILLA	PLANTILLA
<p>El más alto cargo de la empresa y los encargados de diferentes departamentos según organizaciones, son los principales promotores del Plan de Igualdad y de garantizar la igualdad de derechos en los trabajadores y trabajadoras. La dirección se comprometerá a realizar el Plan de Igualdad, al igual que de informar a sus trabajadores/as y aplicar los recursos que sean necesarios para llegar a su objetivo.</p>	<p>El/La representante es imprescindible en el proceso de negociación, acordando el Plan de Igualdad para facilitar su desarrollo, seguimiento y evaluación.</p> <p>Además, es la pieza más importante para la transmisión de la información a la plantilla.</p>	<p>Los trabajadores/as deberán participar a través de sus comentarios y opiniones con la máxima sinceridad, y será necesario que el proceso sea transparente y se utilicen los mecanismos para informar en todo momento a todas las partes de la empresa.</p>

Fuente: García et al, (2009).

3.5. FASES

Para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad es necesario seguir los siguientes pasos:





La primera fase, la **toma de decisión**, que comporta la adopción del compromiso por parte de la dirección, la implicación del equipo directivo y definición de su papel en el proceso, la definición del equipo de trabajo o constitución, en su caso, de la Comisión de Igualdad y por último, la información a la plantilla de la decisión tomada e invitación a su participación.

La segunda fase, el **diagnóstico**, consta de la recogida de información y análisis de datos de la plantilla, de las prácticas gestión de recursos humanos y de la cultura de la empresa para obtener los resultados en términos de oportunidades e indicadores de mejora para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa: base para el diseño del Plan de Igualdad.

La tercera, el **diseño y negociación**, trata de definir los objetivos en función de los resultados del diagnóstico, identificar las acciones en base a las desigualdades detectadas y las posibilidades reales de la organización, determinar el cronograma y los recursos materiales y humanos para el desarrollo de actuaciones, definir el sistema de seguimiento y evaluación y finalmente negociar el Plan de Igualdad con el acuerdo por parte de la empresa y de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

La cuarta fase es la **ejecución**, que es para desarrollar las actuaciones propuestas en el Plan y comunicar internamente el desarrollo de las actuaciones.

Y, finalmente, la quinta es el **seguimiento y evaluación** de la ejecución, de los resultados y del impacto, para así poder reorganizar el Plan, adaptando las estrategias y definiendo nuevas medidas.



3.6. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad como instrumento que incorpora la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, debe tener unas características específicas para conseguirla. El instrumento de igualdad debe ser:

- Estratégico
- Práctico y Realista
- Transversal
- Participativo
- Con una mejora continuada
- Flexible y
- Transparente

A continuación, se explica por qué el instrumento de igualdad debe tener cada una de estas características.

Estratégico: ya que articula un nuevo enfoque de la organización a partir de un compromiso de alto nivel.

Práctico y realista: porque define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

Transversal: en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas.

Participativo: ya que a quién va dirigido puede aportar sus opiniones y sugerencias a través de su medio de representación además de las aportaciones propias de la entidad que realice el Plan.

Con una mejora continuada: ya que es un documento vivo, que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo, que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y, con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Flexible: porque está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas, teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

Transparente: ya que debe garantizar el derecho a la información sobre los contenidos del Plan, como la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla, como de las trabajadoras y los trabajadores.

3.7. DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad se diseña a partir de dos puntos específicos

a) Diseño a partir del diagnóstico

A partir de un
DIAGNÓSTICO

Y mediante un
proceso
NEGOCIADO

La elaboración de un Plan de Igualdad se basa en los resultados del diagnóstico que se realiza anteriormente sobre la situación de la empresa en materia de igualdad en el que se definen los indicadores de mejora sobre los puntos más destacables en los que es necesario incidir en el Plan.

El diagnóstico proporciona información respecto la situación de las mujeres y de los hombres en la empresa, de su participación en todos los procesos y de sus necesidades, identifica posibles desequilibrios, desigualdades o discriminaciones por razón de sexo que necesitan plantearse en el Plan y establece indicadores de oportunidad y de mejora para integrar la igualdad en la empresa.

Los indicadores de mejora serán los objetivos del Plan, cuyo cumplimiento necesitará de la determinación de acciones o medidas para conseguirlos.

b) Diseño mediante proceso negociado

Los Planes de Igualdad, en cualquiera de los casos, deberán ser negociados con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, en su artículo 47 garantiza el derecho a la información, tanto de la plantilla como de la representación legal, sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.



Es recomendable que en el diseño de los contenidos del Plan participe la Comisión de Igualdad, o si no existe, la representación legal de trabajadores y trabajadoras, para facilitar su negociación.

El objetivo es alcanzar, mediante la negociación, un consenso del contenido del Plan de Igualdad y de los objetivos y de las medidas que lo conformarán. Será preciso establecer las prioridades y definir un programa de actuación en conjunto.

4. DESARROLLO DEL PROYECTO

4.1. Toma de decisión

Primero, se adopta el compromiso de la dirección de la empresa junto la implicación de la plantilla, ya que es imprescindible para conseguir que este Plan sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y del aumento de la productividad. Este documento es creado por voluntad de la empresa sin tener una imposición ni obligación legal.

Una vez tomada la decisión de querer actuar en materia de igualdad en la empresa, se necesita de un equipo que se ocupe de realizar las actuaciones pertinentes. Cada uno de los miembros que formen parte de la Comisión de Igualdad de la empresa, tendrá una obligación particular para llevar a cabo la acción del Plan. Los miembros que forman parte de la Comisión de Igualdad se desarrollarán más adelante.

Seguidamente, la comunicación de la intención de querer realizar un Plan es necesaria para poder conseguir la implicación y participación por parte de los encargados de realizarlo y por parte de la plantilla en colaborar y conseguir los objetivos marcados en este Plan.



El Primer Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa Vicente Perucho S.L., se integra como una acción a desarrollar y coordinar por el director de la empresa junto la motivación de su secretaria, asesores y la colaboración de toda la plantilla por un período de vigencia de cuatro años (2020-2023). Se ha adoptado el compromiso de llevar a cabo las medidas y acciones necesarias para reorganizar la estructura de la empresa, con el fin de conseguir hacer ver que la igualdad de género es un requisito irrenunciable, para la construcción de un modelo de empresa igualitaria que apuesta por una sostenibilidad social.

Además de la coordinación interna que incluye este Plan, se incorpora el asesoramiento de la regidora de igualdad del ayuntamiento de Xàtiva, Cesca Chapí, y funciones de apoyo con otras asociaciones agrarias y entidades que aunque sean desde ámbitos distintos, trabajan por la igualdad y promoción de la mujer. Asimismo, la organización del Plan está abierta está abierta a la participación de otras organizaciones dedicadas a estos objetivos.

La organización del Plan de Igualdad se estructura de la siguiente forma:

- **Comisión de Igualdad de la empresa**

Cuyos integrantes son:

- Director de la empresa: Vicente Perucho
- Regidora de Igualdad: Cesca Chapí
- Secretaria: Lucía Soro
- Encargada de almacén: Almudena Mompó
- Encargado de cultivo: Javier Agustí
- Especialista en Recursos Humanos

La asistencia de asesores tendrá lugar en los criterios establecidos para el seguimiento, que se contará con la orientación y supervisión de la Fundación Insonomia², y también como hemos dicho, la presencia de la regidora de igualdad, Cesca Chapí.

² Fundación Insonomia: es una entidad sin ánimo de lucro de ámbito estatal, dependiente de la Universitat Jaume I de Castellón, cuyo fin principal consiste en promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como de otros colectivos desfavorecidos.



Esta Comisión ejerce como Comisión Ejecutiva y de Gestión, que es el órgano encargado de asegurar el cumplimiento y adecuado desarrollo de los programas y acciones del Plan para cada anualidad, entre sus competencias se encuentran:

- Realizar un seguimiento trimestral de las actuaciones.
- Conocer los proyectos, su difusión y coordinar las diferentes actuaciones precisas para llevarlas a cabo.
- Establecer calendarios de actuación, estrategias de desarrollo de proyectos, determinar indicadores de evaluación, conocer y proponer presupuestos para los proyectos a ejecutar cada año, conforme a los programas incluidos en el Plan.

Con respecto a sesiones, se ha de decir que ésta se reunirá como mínimo cada tres meses, a instancias del director o de un tercio de sus miembros.

Ejercerá también como Comisión de Seguimiento, junto la supervisión de los asesores de la fundación de Insonomia, que efectuarán una vez al año una revisión del registro de información, grado de realización, resultados e impactos en la empresa, con el fin de controlar su correcta ejecución y si algo está siendo erróneo, poner medidas correctivas para conseguir el fin deseado.

4.2. Diagnóstico

El Plan de Igualdad se diseña a partir de un diagnóstico realizado sobre la empresa a analizar, en este caso Vicente Perucho S.L. una pequeña empresa agrícola, formada por tan sólo 15 trabajadores, como se ve en la Gráfico 7 y situada en Xàtiva, localidad de Valencia.



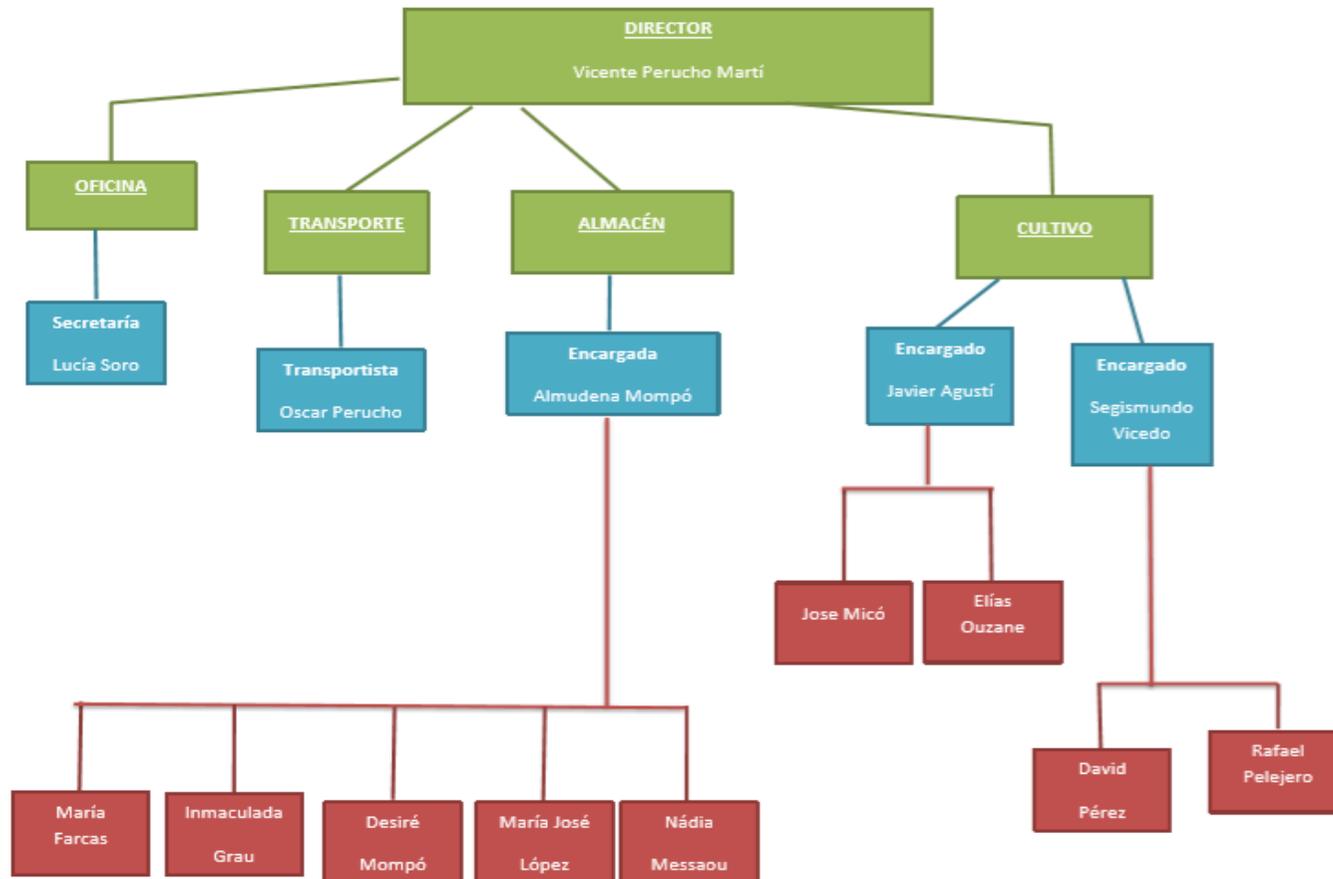
Dicha empresa ha querido impulsar este plan tomando ejemplo de otras grandes empresas que ya han puesto en marcha sus planes de igualdad para conseguir mejoras en muchos aspectos. Algunas de estas mejoras son:

- ✓ Mejora de la productividad
- ✓ Reducir el absentismo laboral
- ✓ Mejora del clima laboral
- ✓ Favorecer la flexibilidad de la empresa
- ✓ Desarrollar la creatividad e innovación
- ✓ Mejorar la visibilidad de la empresa

En el presente diagnóstico se ha recogido toda la información posible respecto los puntos más esenciales de la empresa, como son su historia, evolución y la situación actual respecto a la igualdad de oportunidades, para poder focalizar los errores y aportar medidas de mejora en dicho plan.



Gráfico 7: Organigrama de trabajadores/as de la empresa



Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa, (2020)



- **Recogida de información y análisis de datos de la empresa.**

Se ha recogido toda la información disponible del contexto en el cual se va a aplicar el Plan, para esto se ha analizado tanto la historia de la empresa como la situación actual en la que se encuentra esta, basándose en su cultura y datos pertenecientes a sus trabajadores y trabajadoras, además de la recogida de información sobre la igualdad en el sector agrícola en general. Mucha de esta información se encuentra en el punto 2 del presente TFG y a continuación.

Ésta recogida de información se puede dividir en varias partes:

- 1) Historia (cultura, contexto, etc.)**

Sintetizando esta información anterior del punto 2, se puede decir que la mujer se ha ido perdiendo en tareas de campo y ahora también al hombre a causa de una desvalorización del trabajo agrícola a lo largo de los años.

También la sociedad ha cambiado y no quiere este sacrificado trabajo debido a su baja remuneración. Actualmente, con el nuevo gobierno, se ha aprobado un salario mínimo para los trabajadores, pero el coste salarial que supone a los empresarios llegará a repercutir en su llegado momento, sobre el producto o servicio de la actividad de la empresa.

Esta situación no es la adecuada para el sector agroalimentario, ya que lleva asistiendo una depreciación progresiva del valor de sus productos agrarios, en cuanto al precio que se debe cobrar. Son diversos los factores que están provocando la crisis de precios, que están pasando de ser coyunturales, a un problema estructural, sin que los mecanismos de regulación del mercado actuales den soluciones a este grave problema, que acelera



el abandono de la actividad, la ruina de miles de agricultores y que nos lleva al despoblamiento.

Tengamos en cuenta que la producción agrícola que se abandone en España y Europa, difícilmente se recuperará y la dependencia de productos de fuera, en pocas décadas, será total. Algunos conseguirán su objetivo, un gran negocio de compra venta a escala mundial de alimentos baratos y variados para los consumidores, pero un medio rural abandonado, sin empleo, sin vida y sin futuro. Sería esencial impulsar y aprobar nuevas leyes que establecieran los precios de los productos agrarios, contando los costes reales de producción, calculando el precio medio de venta al público, con la finalidad de que el comercio alimentario cobre en función de sus costes y su aportación real para la puesta del producto en el mercado.

La evolución del desarrollo del cultivo ha mejorado mucho, pero muchos de los agricultores son mayores y tradicionales, por ello prefieren seguir cultivando como antiguamente, como sus antepasados les han enseñado y transmitido en prácticas manuales. Además de que las nuevas tecnologías aplicadas actualmente al funcionamiento en el campo tienen unos costes elevados y no todos los agricultores pueden obtenerlas.

Por esta razón se debería apoyar a la agricultura en muchos de sus ámbitos, a través de leyes que se lleven a cabo y sean cumplidas para alcanzar mejoras y progreso ascendente en materia de igualdad, en la forma de producir el cultivo, en la seguridad de unos buenos ingresos a través de una venta con un precio acorde a los gastos de producción, etc.

Anteriormente se ha nombrado de manera genérica el marco normativo respecto a lo que engloba este trabajo, la igualdad de género. Gracias a esto, se han ido creando leyes, comisiones y por ejemplo asociaciones como la Federación de Asociaciones

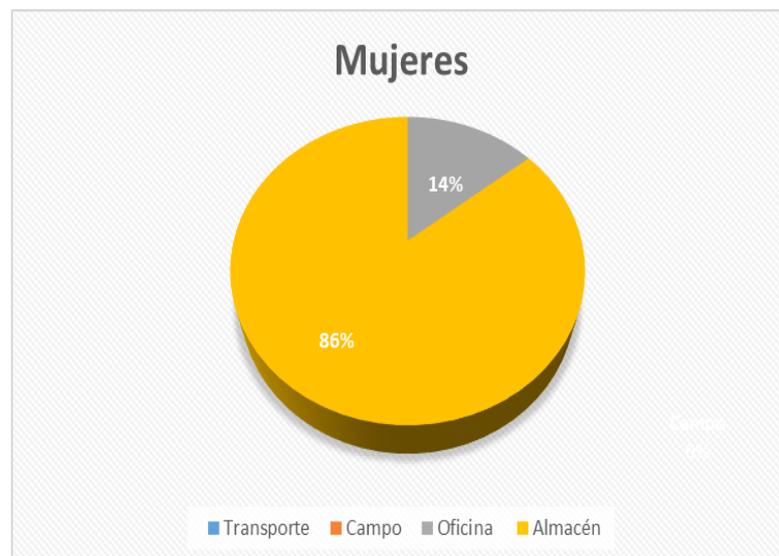
de Mujeres Rurales (FADEMUR), que son de gran ayuda para el futuro rural, ya que lo que se pretende es la lucha por alcanzar la igualdad y el progreso de las mujeres que viven y trabajan en el medio agrícola.

2) Plantilla

La información que se obtiene son (datos del año 2020) de la plantilla, que como vemos en los gráficos 8 y 9 están distribuidos por áreas los trabajadores y trabajadoras que tienen contratos indefinidos y también se añaden a la plantilla los contratos temporales de la campaña para poder visualizar la siguiente estructura:

✓ Por distribución de sexos:

Gráfico 8: Distribución de trabajadoras por áreas de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la empresa

Gráfico 9: Distribución de trabajadores por áreas de trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la empresa

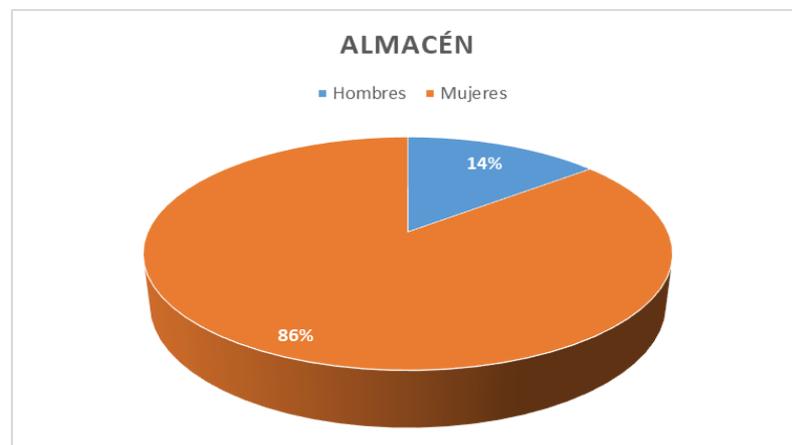
La plantilla de trabajadores y trabajadoras, incluyendo los contratos temporales durante el año 2020, consta de un total de tan sólo 15 personas empleadas, siendo 8 hombres y 7 mujeres. A priori parece ser una plantilla igualitaria de ambos sexos, pero si se observa las diferentes áreas dentro de la empresa se encuentran las grandes diferencias.

Primeramente, se puede observar en los gráficos 8 y 9, en el área de transporte y de campo solamente hay trabajadores de sexo masculino que es dónde se tiene que compensar e incluir al sexo femenino, pues, como se ha dicho, los trabajos de campo son realizados actualmente por una gran mayoría de hombres y sería necesario y esencial volver a incluir a la mujer para poder progresar a un futuro mejor, tanto en la continuidad del trabajo, para que este no desaparezca como en la consecución hacia la igualdad de género y la extinción de los roles de género. Seguidamente, en el área de transporte sólo se encuentra un trabajador, ya que no se necesitan más personas, pero se podría incluir a una mujer conductora de camión para el reparto de tareas con dicho trabajador y visualizar igualdad en esta área, ya que también hay pocas mujeres conductoras de grandes vehículos.

En segundo lugar, como se puede observar en el gráfico 10, el área de almacén está mayoritariamente formada por mujeres y sólo un hombre realiza tareas en dicha área. En el almacén se realizan tareas, como se ha dicho anteriormente de manipulación del producto, su envasado, etc. Es por ello que, al sexo femenino siempre se le ha asociado tareas como estas en vez de tareas de fuerza o de gran esfuerzo, ya que estas son asociadas más para el sexo masculino, debido a unas características y roles que culturalmente se han ido asociando sin más, como por ejemplo asociar a la mujer como un ser más débil y frágil, e inferior al hombre.

Debido a esto y para conseguir una igualdad en la empresa sería conveniente emplear más hombres en las tareas de almacén ya que toda persona tiene la capacidad de poder realizar cualquier trabajo.

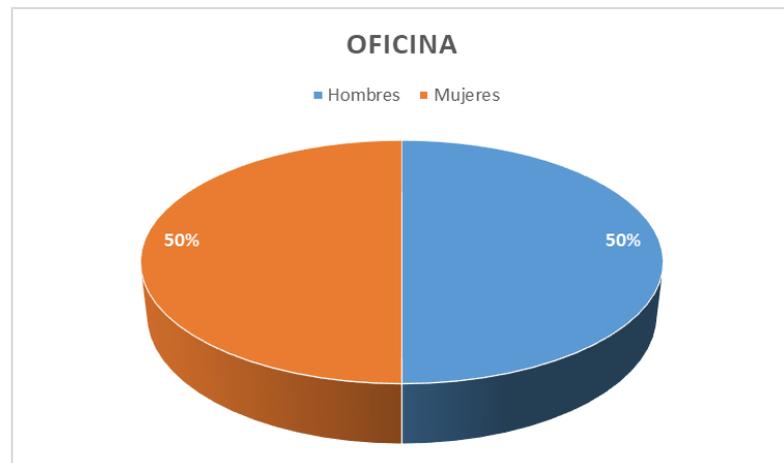
Gráfico 10: Mujeres frente a hombre en tareas de almacén



Fuente: Elaboración propia mediante datos de la empresa.

Finalmente, en el gráfico 11 se observa la única área con igualdad entre ambos sexos, es la de oficina, en la que un trabajador y una trabajadora realizan las tareas equitativamente.

Gráfico 11: Distribución en oficina



Fuente: Elaboración propia mediante datos de la empresa

✓ Cargos representativos:

Gráfico 12: Cargos de representación por sexo en la empresa



Fuente: Elaboración propia mediante datos de la empresa

Como se puede observar en el gráfico 12, los cargos representativos están ocupados por una gran mayoría de hombres en todos los sectores de la empresa, siendo el 75%. Sólo ocupa el puesto de encargada de almacén una mujer, a la que corresponde el 25%.

Es por ello, que se nota cierto desequilibrio en los cargos de alto mandato, y por tanto se puede observar una desigualdad por distinción de género.

✓ Nivel de estudios y edad de la plantilla

Uno de los problemas que tiene el sector agrario, tiene que ver con la importancia que los propios agricultores otorgan a la experiencia práctica y conocimientos heredados por parte de sus familiares frente a la formación profesional.

Los últimos datos publicados en el Instituto Nacional de Estadística (INE) 2017, sobre la estructura de las explotaciones agrícolas (2016), nos muestra que la situación no ha cambiado de forma sustancial desde entonces, pero se ha notado una leve mejoría. También que no haya renovación de datos desde el 2016 al respecto, se da a entender que esta información sigue más o menos igual actualmente.

Tabla 9: Nivel de estudios realizados por el Jefe de Explotación

Año	Total	Experiencia a práctica	Formación Universitaria	Formación Profesional	Otra Formación
2016 España	945,02	78%	1,90%	2,60%	17,50%
2007 España	1.043,93	87%	1,10%	2,20%	9,70%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, (2016)

Como se puede observar en la tabla 9, el INE publica un estudio realizado en el año 2007 y en el año 2016 sobre el nivel de formación de los jefes de explotación agraria en el que se refleja la escasa formación agrícola y un sector primario en el que prevalece la experiencia práctica, con un 78%.

Aumenta durante este período de años (2007-2016), el porcentaje de jefes de explotación con otra formación un 17%. Es decir, la base principal de la formación agraria estaría en los cursos con una variable mínima



de duración (de 2 semanas), encaminados a formarse en determinadas materias específicas.

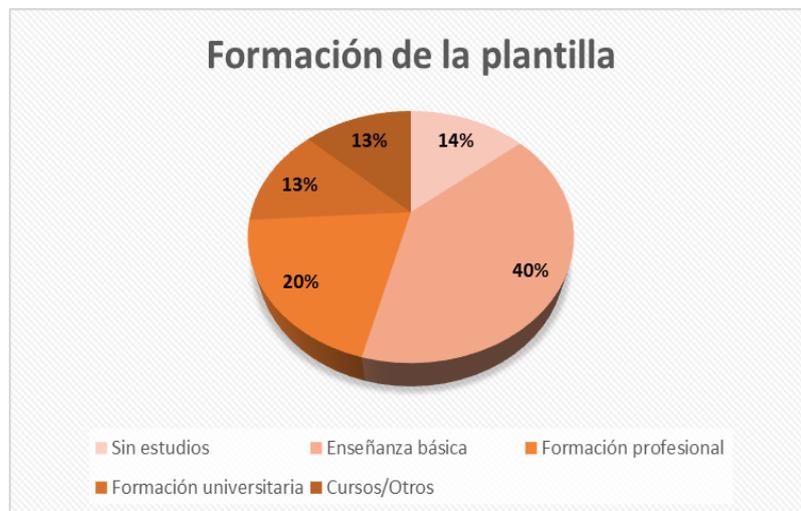
Dos causas principalmente justifican esta desvalorización de la formación profesional agraria:

La primera de ellas se atribuye a las propias familias agricultoras, a las que se les acusa de pasar por alto la necesidad de que los descendientes sucesores se formen en materia agrícola y empresarial antes de instalarse y de tomar el relevo de las explotaciones familiares. En tal sentido, la familia es la que sigue manteniendo el monopolio sobre el acceso a la profesión de agricultor, al ser las explotaciones agrarias mayoritariamente propiedades familiares y se transmiten los conceptos de trabajo de generación en generación.

Pero también, otro factor tiene que ver con el envejecimiento de los agricultores y con el hecho de que la edad condiciona la motivación por formarse y buscar la mejora de las explotaciones. Los estudios demuestran que los jóvenes agricultores son más dinámicos desde el punto de vista empresarial y tienen más presente en su gestión el objetivo de mejorar y modernizar las explotaciones frente al grupo de más edad. Sin embargo, el envejecimiento del sector continúa siendo un cuello de botella, ya que únicamente el 6,9% de los jefes de explotación tiene una edad inferior a 40 años. El caso de las mujeres agricultoras arroja datos similares, y únicamente el 5,7% de las jefas de explotación contarían con una edad inferior a 40 años.

Por ello, se ha realizado el siguiente estudio del nivel educativo y de la edad de la plantilla de los trabajadores y trabajadoras de la empresa para poder confirmar la información anterior.

Gráfico 13: Nivel de formación de los trabajadores/as



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la empresa

Como se puede observar en el gráfico 13, el nivel más alto de conocimiento que corresponde a un 40% de los trabajadores y trabajadoras pertenece a una enseñanza básica, es decir, tienen el graduado de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Le sigue un 20% correspondiente a la formación profesional y un 14% de cursos relacionados con estudios agrícolas. Por último, ambos con 13%, van para personal sin estudios y formación universitaria.

Por esta razón, se entiende que la formación que obtiene la plantilla es a nivel de práctica, experiencia por tantos años en el sector y enseñanza de conceptos familiares que han sido transmitidos por la empresa. Por esta razón, aunque los trabajadores tengan algún nivel de formación, no está concretamente relacionado con el sector agrícola.

Por otro lado, en la tabla 10, se puede observar la edad de la plantilla. Los niveles más altos se encuentran en los períodos entre 38-48 y los 49-59 años.



Con esto se puede confirmar que la plantilla tiene un nivel alto de empleados y empleadas bastante mayores, ya que también tiene 2 empleados/as mayores de 60 años. Entre los más jóvenes, menores de 26 años solamente hay 2 trabajadores/as y la misma cantidad en el rango de los 27 a los 37 años.

Se confirma lo que se ha dicho anteriormente, en el caso de esta empresa, la plantilla tiene un nivel de personal bastante envejecido, ya que ésta demuestra la escasez de juventud trabajando en el sector.

Tabla 10: Registro de los niveles de edad de la plantilla

EDAD DE LOS EMPLEADOS/AS	
Niveles de edad	Número trabajadores/as
< 26 años	2
27 - 37 años	2
38-48 años	5
49- 59	4
60-65	1
>65	1

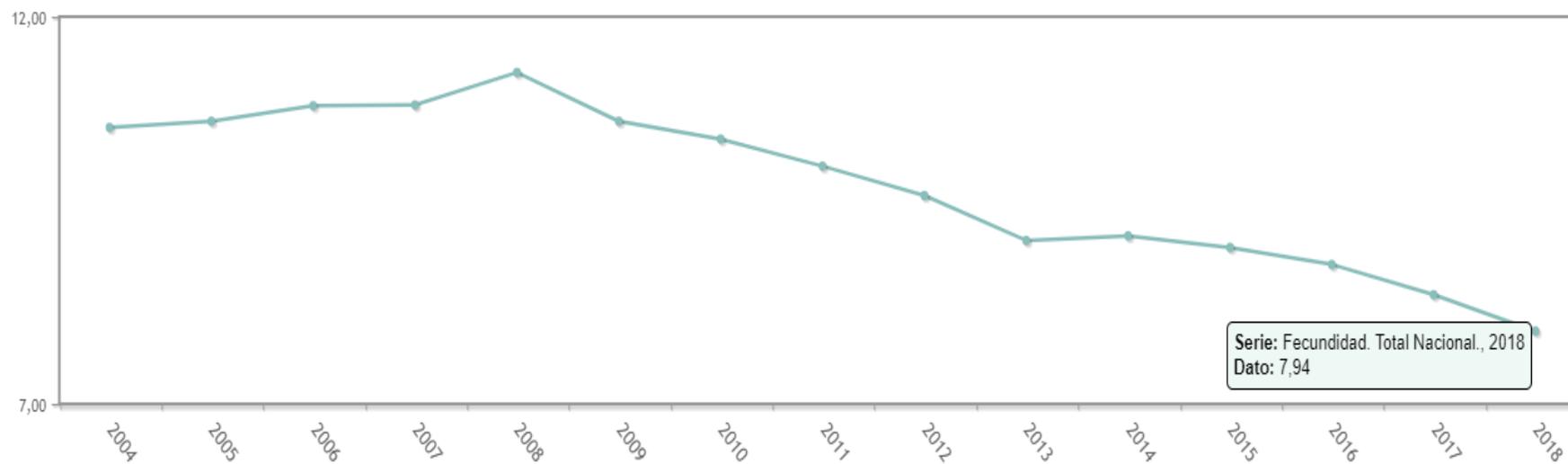
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la empresa

✓ Conciliación Vida Laboral y Familiar

Primero, el informe del INE (2018) sobre movimiento natural de la población confirma el descenso de nacimientos en España durante los últimos años.



Gráfico 14: Tasas anuales de natalidad en España



Fuente: INE (2018)



Se puede observar en el gráfico 14 como descende el número de nacimientos desde 2004 al 2018 en España. Esto ayuda a explicar por qué en el sector agrícola especialmente, se reducen los nacimientos.

Según Darrell Bricker y John Ibbitson (2019): *“Los niños han dejado de ser un activo para trabajar en el campo y se han convertido en una responsabilidad, en otra boca para alimentar”*.

Es decir, las mujeres y hombres agrícolas tienen pocos hijos e hijas debido a que su trabajo es muy laborioso y tener descendientes les produce ciertos inconvenientes como pueden ser: más dedicación a sus hijos/as, menos tiempo para emplear en el campo y pocos ingresos para tantos gastos.

El grupo de mujeres españolas de 25 a 40 años (que concentran el 85% de nacimientos), se redujo un 2,5% durante el último año. Esto es debido a lo anterior, pero uno de los factores que más ha influido es la bajada de precios que han sufrido los productos agrícolas, que genera menos ingresos en sus casas y por tanto no les permite tener muchos descendientes.

La bajada de precios de los productos es debida a que los grandes mayoristas, como por ejemplo: (Mercadona, Carrefour...), imponen a los agricultores españoles los precios que creen convenientes, ya que estos se ven obligados a aceptarlos debido a la amenaza de comprar más barato en el exterior.

Actualmente los agricultores son los mayores sufridores de los aranceles impuestos por Estados Unidos y Rusia, que afectan a los productos españoles, especialmente a las hortalizas, frutas y lácteos.

Muchos agricultores se han reunido este año en manifestaciones para dar un toque de atención a los gobiernos y la ciudadanía. El círculo agrario español debe enfrentarse a productores extranjeros donde acuden grandes superficies comerciales.



Algunas marcas conocidas en supermercados como Mercadona, son vendidas como españolas, pero como no llegan a completar toda la demanda por falta de producto, compran de otros países costándoles más económico que teniendo que trabajar ellos mismos su producto.

La presión e imposición de los precios en productos agrarios que realizan las grandes empresas sobre los agricultores, no se está legislando para poner unos límites.

Los agricultores ven como se está permitiendo una inflación de precios por parte de los grandes supermercados en los productos que ellos venden a estas cadenas alimentarias a un menor coste. Este hecho repercute en los agricultores porque lo que ganan no es acorde a lo que les cuesta producirlo, pero también, principalmente afecta al consumidor, que paga tres veces más de lo que debería costarle el producto.

Por esta razón, es necesaria más transparencia y que se establezcan unas pautas claras y obligatorias por parte de los gobiernos, para que no se den tantos diferenciales en los precios que aplican a los productos las grandes cadenas alimentarias y lo que realmente gana el sector agrario por sus ventas a las mismas.

Para visualizar mejor lo que se ha dicho anteriormente, se expone en el gráfico 14 y la tabla 11 el estudio realizado en la empresa sobre las bajas laborales realizadas desde el 2010 al 2020.



Tabla 11: Bajas de la empresa durante el período (2010-2020)

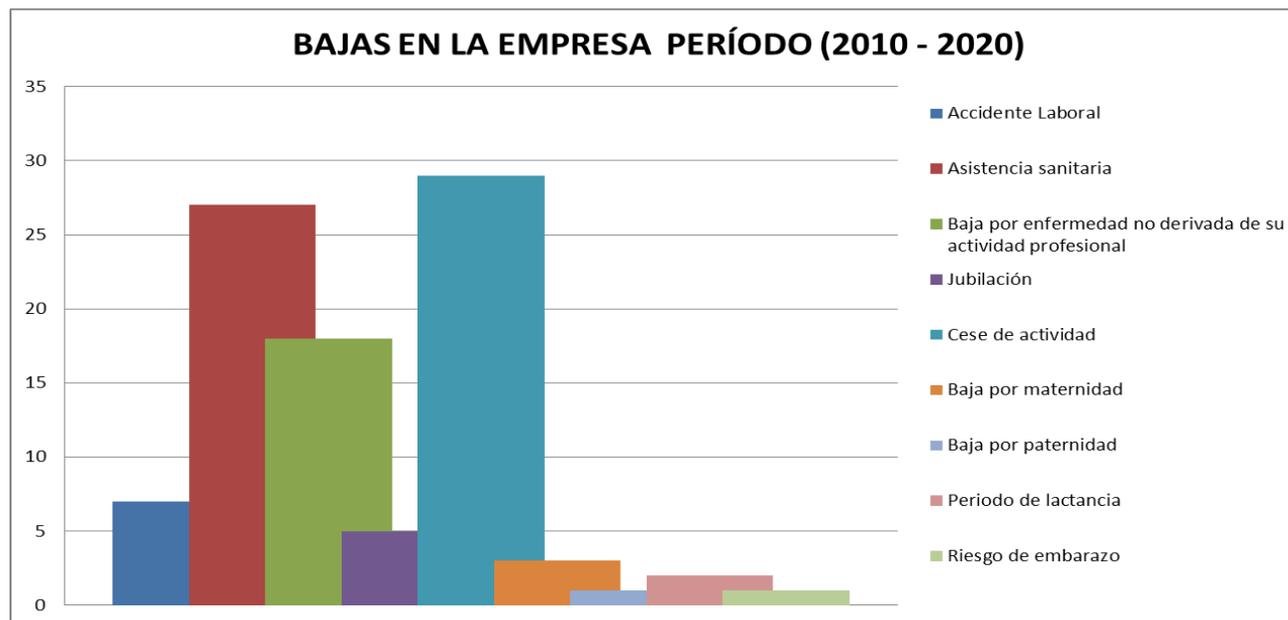
	BAJAS EN LA EMPRESA (2010 - 2020)											TOTAL
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Accidente Laboral	2	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	7
Asistencia sanitaria	2	3	4	2	5	3	2	3	2	1	0	27
Baja por enfermedad no derivada de su actividad profesional	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	18
Jubilación	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	5
Cese de actividad	2	2	3	4	2	5	3	2	3	2	1	29
Baja por maternidad	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Baja por paternidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Periodo de lactancia	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Riesgo de embarazo	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la empresa

En esta tabla se observa que las bajas por maternidad, paternidad y periodo de lactancia son de los años 2010 y 2011. Desde entonces las mujeres y hombres que trabajan en la empresa no han sido madres ni padres. La mitad de los trabajadores no tienen hijos ni hijas y la otra mitad ya tienen hijos/as que pueden valerse por sí mismos, es decir, no son recién nacidos. Además, como hemos dicho anteriormente, las trabajadoras están en tareas de almacén, por tanto, tienen unos horarios más adecuados para la conciliación de su vida familiar con la laboral. Respecto a los trabajadores que están en el campo no quisieron pedir la baja por paternidad, ya que quisieron dedicar ese tiempo a su trabajo. El año 2019 se observa una baja de paternidad por un trabajador joven que estaba de contrato por temporada. También hay que recordar que los trabajadores y trabajadoras de la empresa tienen un nivel de edad bastante elevado como para tener hijos/as actualmente.



Gráfico 15: Bajas de la empresa durante el período (2010-2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la empresa.

En el gráfico 15 se observa principalmente que las bajas más solicitadas son por accidentes laborales, asistencia sanitaria y bajas por enfermedad no derivadas por la actividad profesional en la empresa. Por tanto, son bajas debido a causas médicas ya que trabajar con alguna enfermedad o lesión no es lo adecuado en ningún sector, pero menos en el sector de alimentación. A continuación, está el cese de actividad, que es debido a contratos temporales o personas a las cuales se les ha tenido que procesar el despido y por jubilación, aunque como se sabe, los trabajadores del sector agrario se jubilan, pero no dejan de trabajar aunque sea ayudando y orientando a sus sucesores.



- **Resultados en términos de oportunidades e indicadores de mejora para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.**

Una vez analizada la empresa se debe tener en cuenta los indicadores de mejora que están relacionados con las deficiencias, carencias o desigualdades encontradas en el análisis.

Cada una de las áreas en las que se divide el Plan está relacionada con dicho análisis, ya que se trata de cada apartado donde existe posibilidad de mejora en base a la igualdad. Más adelante se explicarán las áreas escogidas.

Esta división de áreas está elaborada con el fin de abarcar todos los puntos de mejora posibles en temas de igualdad en la empresa. Cada una de las áreas dispondrá de unas medidas que deberán ser ejecutadas a través de unos indicadores a establecer por la empresa. Para ello, en el Anexo de este trabajo se puede observar un cronograma establecido en la empresa, para una mejor planificación del plan.

4.3. Diseño y Negociación del Plan

Primero se definen los objetivos en función de los resultados del diagnóstico.

En el presente trabajo, el diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la situación actual de la empresa Vicente Perucho S.L. en materia de igualdad como ya se ha visto.

A partir de ahí se han extraído las conclusiones necesarias para diseñar el Plan. El Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre de Viper (2020-2023), se estructura en diferentes áreas de actuación, cada una creada para corregir las disfuncionalidades que se puedan dar o para mejora o mantenimiento de dichas áreas de trabajo si no existieran disfuncionalidades en sí.



Cada una de las áreas tendrá sus propios objetivos. Es importante tener en cuenta que, estas líneas de actuación no pueden ir separadas unas de otras, ya que el éxito de estos objetivos dependerá de la adecuada coordinación entre ellas.

Para cada una de estas áreas se establece un marco teórico explicativo, el objetivo general, objetivos específicos y acciones y medidas de actuación que definen una serie de medidas específicas dirigidas a:

- Detectar los desequilibrios de género.
- Combatir las discriminaciones por razón de sexo aún existentes.
- Sensibilizar a la empresa respecto a los derechos igualitarios de las mujeres.
- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las áreas laborales de la empresa.
- Aumentar la presencia de mujeres en aquellos sectores laborales en los que aún están insuficientemente representadas.
- Identificación de las acciones en base a las desigualdades detectadas y las posibilidades reales de la empresa.

Una vez definidas las medidas necesarias, la empresa debe de tener a su disposición diversos medios o recursos para poder hacer frente al reto de la consecución de los objetivos.

- Determinación de los recursos materiales y humanos para el desarrollo de actuaciones. Es importante establecer un cronograma de las acciones o medidas que se van a realizar y, definir bien los recursos de los que se disponen, o se necesitan.
- Definición del sistema de seguimiento y evaluación. Una vez elaborado el Plan, para que éste sea efectivo a lo largo del tiempo establecido, debe de existir un buen método para poder evaluar lo que ha aportado en el transcurso de vida del Plan.
- Negociación del Plan de Igualdad. Intencionalidad por parte de la empresa de realizar un Plan para esta organización agraria y conseguir la integración de mujeres en todos sus sectores de trabajo.



El diseño o elaboración de un Plan de Igualdad es válido si sus contenidos se basan en los resultados del diagnóstico de la empresa en materia de igualdad y, si se legitima en un proceso negociado entre la empresa y la representación legal pertinente. Es decir, un Plan de Igualdad se diseña como hemos explicado anteriormente, mediante:

- ✓ Un diagnóstico, y
- ✓ Un proceso negociado.

4.4. Confección

Una vez se han localizado las deficiencias o puntos débiles a tener en cuenta se procede a la ejecución del Plan, que no es más que poner en marcha las acciones en materia de Igualdad. Esta ejecución debe asegurar que se cumplan los objetivos marcados, tanto el general como los específicos, a través de unas acciones y medidas a llevar a cabo, que se ajustarán y definirán en el tiempo que se va a emplear para desarrollarlas. Esto se podrá visualizar mejor a continuación con la elaboración de un calendario de implantación.

Para una buena ejecución del Plan se deben tener en cuenta los siguientes puntos:

- Desarrollo de las actuaciones propuestas en el Plan. Llevar a cabo aquellas acciones que se han acordado.

Las prioridades en tanto a las actuaciones son los grandes problemas que se deben resolver con el Plan. Pueden referirse al empleo en igualdad de condiciones, a la conciliación o corresponsabilidad, a la violencia de género, etc.

No se pueden responder a todas las necesidades existentes, sino que se podrán atender aquellas cuya competencia pertenece a la empresa. Las consecuencias prácticas de la priorización se pueden describir de la manera siguiente:

- Las prioridades pueden estar recogidas en el programa de la empresa. No obstante, conviene que se revisen con la persona responsable. No existe la posibilidad de que cambien las prioridades, puesto que aunque se cambie de jefe en la



empresa, el Plan está hecho para una buena implantación y con el fin de mejorar la empresa, en todo caso el cambio de prioridades sería para mejorar el Plan.

- Las prioridades de las personas y grupos beneficiarios del Plan se han de definir en el diagnóstico.
- Las prioridades técnicas tienen que elaborarse a partir de la interpretación de los análisis obtenidos desde el punto de vista de la coherencia metodológica y también de la viabilidad.

En términos generales, la priorización puede realizarse con los siguientes criterios:

- ✓ Importancia empresarial del problema a resolver o de la necesidad a cubrir: esta decisión es de la persona responsable del Plan.
- ✓ Coherencia con las expectativas e intereses extraídos del diagnóstico de la empresa.
- ✓ Viabilidad metodológica y de recursos para llevar a cabo cada prioridad.

El equipo técnico y las personas responsables han de tomar las decisiones oportunas para llegar a establecer la lista de prioridades. Y siempre, hay que tener presente, la necesaria comunicación interna entre el equipo técnico y los responsables en el desarrollo de las actuaciones, ya que sin la comunicación y coordinación no puede haber una progresión del Plan.



5. EJECUCIÓN DEL PROYECTO

En el presente apartado se definirá como se va a desarrollar la ejecución del Plan de Igualdad de la empresa, principalmente la forma de organizar que se ha escogido y los recursos y medios necesarios para su puesta en marcha.

5.1. Aspectos a tener en cuenta para su implantación

Para una buena aplicación del Plan y después del análisis realizado sobre la igualdad en la empresa, se han definido las áreas siguientes, con sus objetivos generales y específicos, y las acciones e indicadores correspondientes para conseguirlos.

- **Área de Integración de la perspectiva de género a la empresa.**

Aplicar la perspectiva de género tanto en la empresa Vicente Perucho S.L. como en otros sectores agrícolas es una de las cuestiones más difíciles de asimilar y cumplir debido a que los derechos, responsabilidades y roles asignados a las mujeres difieren de los hombres, ya que estas tienen menor acceso a las tierras, autoridad en la toma de decisiones, formación en el campo, etc. Todavía existe la desigualdad en el acceso a los recursos y a las oportunidades que obstaculiza la eficiencia económica y la sostenibilidad.

Es imprescindible para una futura renovación y evolución de la empresa contar con una coordinación directiva y técnica que sea eficaz y real, tanto a nivel interno que es la dirección, administración y empleados y empleadas de la empresa como a nivel externo refiriéndose a otras instituciones dedicadas al sector de la agricultura o en común con esta.

Es importante que la empresa se convierta en un modelo de buenas prácticas dirigido a alcanzar progresivamente la igualdad de oportunidades en todos sus sectores y que facilite una cultura administrativa sensible a las diferencias de género que servirá de referencia a los trabajadores y trabajadoras de esta.



Este paso será imprescindible para permitir un futuro agrícola mejor, ya que como ya se ha dicho, muchos hombres son los que realizan los trabajos del campo, siendo pocas las mujeres que hacen este tipo de tareas. En el caso de esta empresa, hay 0 mujeres realizando labores en el campo y la gran mayoría en tareas de almacén. Existe bastante desequilibrio y es por ello que hay que trabajar por conseguir un equilibrio equitativo, mantenerlo y trabajar otro tipo de acciones posibles para mejorar en este ámbito.

- **Objetivo general**

Integrar la perspectiva de género en el trabajo transversal y sectorial de la empresa Vicente Perucho S.L.

- **Objetivos específicos**

- Promover e integrar la dimensión de igualdad de oportunidades en el sector de cultivo y recolección de la empresa.
- Fomentar la participación de las mujeres en el trabajo del sector agrícola.
- Utilizar un lenguaje no sexista en las comunicaciones tanto internas como externas de la empresa.



- **Acciones**

- 1) Difundir el Plan de Igualdad entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa por medio de los canales habituales de comunicación. Estos canales son: reuniones de comunicación oral por parte de la dirección o informes regulares escritos, etc.
- 2) Establecer una persona especializada en recursos humanos para seleccionar nuevos trabajadores y trabajadoras y mejorar la plantilla en todos sus sectores, principalmente en el de cultivo y recolección que son solo hombres los que forman parte de este.
- 3) Establecer y mantener canales de información y participación sobre el compromiso empresarial de igualdad de oportunidades tanto interno como externo. Estos canales serían: hacer una página web de la empresa, redes sociales, campañas, etc.
- 4) Realizar cursos de formación sobre la utilización de un lenguaje no sexista.
- 5) Elaborar carteles con las expresiones lingüísticas que hace falta eliminar y con las que hace falta añadir, con el fin de garantizar el buen uso del lenguaje no sexista a nivel empresarial y dar ejemplo a aquellas empresas que quieran actuar de la misma forma.



Tabla 12: Área de integración de la perspectiva de género de la empresa

Acciones	Personas o entidad responsable	2020	2021	2022	2023	Indicadores de seguimiento y evaluación
Difundir el Plan entre los trabajadores	Toda la plantilla	X	X	X	X	Número de reuniones Número de informes escritos.
Emplear una persona especializada en RRHH para la mejora de la igualdad en la plantilla	Jefe de la empresa Persona especializada en RRHH	X				Número de personas nuevas empleadas en la empresa
Establecer canales de información sobre el compromiso empresarial de igualdad	Secretaría-Administrativa Jefe de la empresa	X	X	X	X	Número de noticias e informaciones transmitidas por las redes sociales, página web de la empresa. Número de campañas realizadas.
Cursos de formación sobre la utilización de un lenguaje no sexista	Persona especializada en RRHH Regidora de la Mujer: Cesca Chapí	X	X	X	X	Número de cursos realizados en la empresa.
Elaboración de carteles con lenguaje NO sexista	Oficina empresa	X				Material divulgado y editado anualmente

Fuente: Elaboración propia.



○ **Área de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar**

La conciliación de la vida familiar, personal, profesional y corresponsabilidad debe ser tenida en cuenta como un eje básico en la construcción de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Es una necesidad tanto para mujeres como para hombres, que requiere del compromiso de toda la empresa y sociedad para hacerla factible.

La importancia de la conciliación se debe a que, solo en la medida en que la persona se encuentre en equilibrio, podrá contar con familias, empresas y sociedades equilibradas y sanas, y que esto conllevará a que sean productivas, fructíferas y cívicas. Armonizar y equilibrar el sector público y privado sería esencial para alcanzar mayor calidad de vida y estabilidad.

En los últimos años se han realizado avances en esta materia, ya que la legislación española recoge unas medidas que son de cumplimiento obligatorio para las empresas, como son:

- Baja por maternidad
- Baja por paternidad
- Medidas de seguridad durante el embarazo y período de lactancia.
- Permiso de lactancia
- Excedencias para el cuidado de hijos y otros familiares.
- Permiso individual para la formación del trabajador o trabajadora.
- Reducción de la jornada laboral.
- Modificación de la jornada laboral.

Estas medidas, si son bien aplicadas, aportan muchas ventajas tanto a los trabajadores y trabajadoras como a la empresa.

Para los primeros/as es beneficioso porque tienen mejor calidad de vida, pueden tener mejor corresponsabilidad los dos miembros de la pareja en la atención y cuidado de la familia, fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, se reducen los niveles de estrés, se produce mayor bienestar personal y satisfacción profesional, aumenta su motivación y tienen mayores posibilidades de desarrollo personal y profesional.



Para la segunda, se reduce los índices de absentismo laboral, aumenta la productividad, mejora el ambiente de trabajo, retención del talento y atracción del nuevo talento gracias a las condiciones laborales, reducción de costes en procesos de selección en caso de tener que sustituir a trabajadores/as que no pueden conciliar su vida laboral y familiar, además de que mejora la imagen de la empresa y aumenta su competitividad.

- **Objetivo general**

Contribuir a la conciliación de la vida laboral con la familiar de los trabajadores y trabajadoras de la empresa Vicente Perucho S.L.

- **Objetivos específicos**

- Hacer visible la carga de trabajo no remunerado asumido por las familias en general y las mujeres en particular, y aumentar la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de atención entre hombres y mujeres.
- Adaptar la estructura del empleo y la organización de tiempos y actividades laborales a las necesidades de las personas.
- Investigar y difundir la realidad, los efectos económicos sobre la salud, el acceso al empleo o la promoción profesional, que supone para los trabajadores y trabajadoras de la empresa el desigual reparto de responsabilidades derivadas del cuidado y la gestión de la vida privada y familiar.



- **Acciones**

- 1) Realizar charlas de sensibilización sobre el reparto equilibrado de responsabilidades entre mujeres y hombres.
- 2) Realizar talleres específicos sobre la corresponsabilidad en el hogar.
- 3) Definir medidas encaminadas a adaptar la jornada laboral a las necesidades y responsabilidades familiares y personales de los trabajadores y trabajadoras.
- 4) Realizar encuestas y análisis a los trabajadores y trabajadoras para saber los efectos económicos sobre la salud y cualitativos que sobre estos y estas, tiene el actual reparto desigual de tareas y responsabilidades.



Tabla 13: Área de Conciliación y vida laboral y familiar

Acciones	Personas o entidad responsable	2020	2021	2022	2023	Indicadores de seguimiento y evaluación
Charlas de sensibilización en la empresa	Cesca Chapí	X		X		Número de charlas Número de asistentes
Corresponsabilidad en el hogar	Cesca Chapí		X		X	Número de talleres realizados Número de temáticas
Definición de medidas encaminadas a adaptar las necesidades a la jornada laboral	Especialista en RRHH Jefe de la empresa Cesca Chapí	X	X	X	X	Encuestas a los/as trabajadores/as Revisión de jornadas Adaptaciones a cada trabajador/a Número de horas realizadas
Análisis sobre los efectos que produce la desigualdad en los/as trabajadores/as	Persona especializada en RRHH Jefe de la empresa	X			X	Número de encuestas Análisis de la información

Fuente: Elaboración propia



- **Área de la Actividad económica y recursos para la empleabilidad de las mujeres**

Como bien dice la Constitución Española en su artículo 35 del Título I. De los derechos y deberes fundamentales:

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

La igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la ocupación ha de ser un hecho. Por lo tanto, la promoción económica, el empleo y la formación de las mujeres debe ser tomada en cuenta como un pilar básico en la construcción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Uno de los pasos más importantes dado en los últimos años hacia este objetivo, ha sido la incorporación de las mujeres a cualquier sector del mercado laboral. Sin embargo, la consecución de la igualdad en este ámbito debe contar necesariamente con la participación activa de las empresas y otros agentes sociales relevantes que contribuyan a eliminar las situaciones de segregación, tanto vertical como horizontal, creando una cultura empresarial compatible con las responsabilidades de hombres y mujeres y facilitadora de su desarrollo profesional.

La mejora de la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres tanto en el sector agrícola como en general, facilitará la continuidad en el futuro de los pequeños sectores laborales que actualmente empiezan a escasear debido a una falta de personas que quieran trabajar en estos, por lo que en su gran mayoría en los sectores agrícolas son hombres de gran edad los que se mantienen en las labores del campo y apenas existe el cambio generacional que les tiene que relevar en un futuro cada vez más próximo.



- **Objetivo general**

Mejorar la selección del personal mediante la contratación en la empresa agraria Vicente Perucho S.L.

- **Objetivos específicos**

- Sensibilizar a la empresa Vicente Perucho S.L. de las zonas en las que hay que incrementar la contratación femenina y en cuales la masculina.
- Facilitar el acceso a la formación y orientación laboral de las mujeres en el campo.
- Crear un grupo de recursos humanos que seleccione y sea objetivo con sus elecciones, sin distinciones por razón de sexo, raza, religión, etc.

- **Acciones**

- 1) Divulgación a la empresa de medidas de fomento de empleo femenino y masculino en los correspondientes sectores donde hay desigualdad en la empresa.
- 2) Realizar cursos de formación continua, tanto para hombres como para mujeres, en la enseñanza de sus respectivas labores en la empresa.
- 3) Informar de las diferentes ofertas de empleo a través de la página web de la empresa, sin especificaciones de sexo, basándose solo en las cualidades que tiene que tener la persona para dicho puesto de trabajo.
- 4) Diseño de un programa de apoyo y tutorización para el aprendizaje femenino en el sector de cultivo y recolección en el campo.



Tabla 14: Área de la actividad económica y recursos para la empleabilidad de las mujeres

Acciones	Personas o entidad responsable	2020	2021	2022	2023	Indicadores de seguimiento y evaluación
Medidas de fomento de empleo donde hay desigualdad	Especialista en RRHH	X				Estudio de la plantilla Número de trabajadores con discapacidad Número de trabajadores mayores de 45 Número de trabajadores/as en diversos sectores
Cursos formativos para los/as empleados/as	Entidades específicas	X	X	X	X	Número de horas Temario impartido para los/as trabajadores/as
Establecer página web y ofertas de empleo sin desigualdades	Secretaría-Administrativa Jefe de la empresa Especialista en RRHH	X	X	X	X	Número de ofertas e informaciones transmitidas por las redes sociales, página web de la empresa. Número entrevistas y personas entrevistadas
Programa de apoyo y de aprendizaje para las mujeres hacia el cultivo	Jefe de la empresa Personas empleadas en agricultura	X		X		Número de horas Número de temas impartidos Número de mujeres que se interesan y asisten a los cursos

Fuente: Elaboración propia



○ **Área de Educación y Formación**

En la actualidad uno de los ámbitos en los que las mujeres han conseguido mayor presencia es en el educativo, de manera que apenas se perciben diferencias en el nivel de formación al que optan mujeres y hombres. Tanto unas como otros tienen derecho a acceder a la educación.

Las diferencias por sexo son visibles principalmente en las opciones formativas de unas y otros, que van a determinar en gran medida el acceso al empleo y su posición en el mercado laboral. Estas elecciones formativas y laborales están condicionadas por la adjudicación de roles y estereotipos ligados al sexo de las personas, por los modelos interiorizados a lo largo de la educación, en la herencia cultural y por el poco cambio de mentalidad y autoeliminación aprendidos por mujeres y hombres.

Esta desigualdad se refleja en las estructuras educativas donde, siendo mayoría la presencia de mujeres y con mejores expedientes, hoy por hoy, lamentablemente, los puestos de mayor responsabilidad y directivos se encuentran ocupados de forma mayoritaria, por hombres.

Lo que se pretende, es un cambio en la educación de los valores que se imparten dentro de los centros educativos en todos los niveles de enseñanza, pero también, cambios educativos en los hogares, donde no se especifique nunca que cualquier rol o manera de actuar sea de hombres o de mujeres. Que los niños y niñas puedan crecer libremente y formarse conforme sus méritos y capacidades.

Tanto hombres como mujeres deben implicarse en este objetivo para poder alcanzar una sociedad sin roles, sin estereotipos sexistas, consiguiendo así un futuro mejor para los cambios generacionales, haciendo ver que la corresponsabilidad laboral y familiar es un hábito cotidiano y por supuesto, hacer desaparecer la violencia de género, para poder obtener una convivencia justa y equitativa entre hombres y mujeres.



Esta área es necesaria para integrar la formación agrícola continuada tanto para hombres como mujeres, haciendo partícipe a la mujer de tareas del campo, de cuidar y germinar las cosechas, conduciendo tractores y otras máquinas de cultivo. Es imprescindible para hacer visible la igualdad en este trabajo y para poder integrar la juventud que en este sector escasea, ya que debido a las mentalidades, se ha ido desvalorizando el trabajo agrícola y perdiendo a las personas que quieren realizarlo, que cada vez son minoritarias.

- **Objetivo general**

Garantizar un aprendizaje libre, no discriminatorio, que asegure la igualdad de acceso a la educación.

- **Objetivos específicos**

- Promover la participación de la mujer en los estudios relacionados con la agricultura y la posterior formación en la empresa.
- Promover el cambio de actitudes sexistas en la empresa.
- Reforzar la participación y presencia de las mujeres en las labores de campo.



- **Acciones**

- 1) Sensibilizar a través de canales de comunicación la pérdida de la agricultura por culpa de los pensamientos sexistas y la desvalorización de este trabajo.
- 2) Concretar excursiones y charlas con colegios y universidades para visibilizar a la mujer en los trabajos agrícolas.
- 3) Concienciar a través de reuniones de los cursos y formación agrónoma sin distinción de sexos.
- 4) Reunir a los trabajadores y trabajadoras para exponer e informar de las actitudes que deben obtener.
- 5) Aplicar un plan de seguimiento de las actitudes de los trabajadores y trabajadoras, teniendo distintas sanciones si se observan pensamientos sexistas o comportamientos incorrectos por razón de sexo.



Tabla 15: Área de educación y formación

Acciones	Personas o entidad responsable	2020	2021	2022	2023	Indicadores de seguimiento y evaluación
Sensibilizar sobre la pérdida de la agricultura mediante canales de comunicación	Secretaría-administrativa Jefe de la empresa Agricultores	X	X	X	X	Canales televisivos como À PUNT, Antena 3... Noticias por redes sociales, página web de la empresa, etc
Concretar excursiones y charlas con colegios y universidades para visibilizar la labor agrícola	Jefe de la empresa Persona especializada en RRHH Secretaría-Administrativa	X	X	X	X	Número de excursiones realizadas Encuestas realizadas a los/as alumnos/as
Concienciar a través de reuniones de los cursos y formación agrónoma sin distinciones	Especialista de RRHH Secretaría-Administrativa	X		X		Número de cursos disponibles Número de reuniones Número de asistentes
Reunir a los/as trabajadores/as para informar de las actitudes que deben obtener	Especialista de RRHH Secretaría-Administrativa	X				Número de reuniones Número de actitudes permitidas
Plan de seguimiento de las actitudes de los trabajadores	Especialista de RRHH Insonomia	X	X	X	X	Realización de exámenes a los/as trabajadores/as Encuestas

Fuente: Elaboración propia.



- **Área de Prevención y Actuación ante la Violencia de Género**

Sólo en España durante el año 2019, fueron 55 mujeres y 3 menores asesinadas por violencia de género. Actualmente hasta ahora son 17 las mujeres asesinadas por la misma razón.

Muchos años atrás se ha ido observando como aumentan las víctimas por violencia de género, es decir, mujeres vejadas, acosadas, maltratadas física y psicológicamente, humilladas y abusadas sexualmente.

La violencia contra las mujeres constituye uno de los principales problemas de nuestra sociedad actual, su reconocimiento como un problema de Salud Pública, proclamado por la OMS, evidencia el importante impacto que esta situación provoca de forma directa sobre la propia víctima y de forma indirecta a su familia y entorno.

Dicho problema necesita de la sensibilización e implicación de todos los sectores, principalmente el judicial, social, educativo, laboral y el sanitario como más importante.

Esta área en la empresa debe centrarse en la asistencia social y en el diseño de un protocolo empresarial de actuación ante situaciones que lo requieran, con el fin de conseguir un elemento de prevención a nivel empresarial pero basado también a nivel local de las instituciones educativas e informativas de ámbito público. Es necesario seguir avanzando en la prevención e intervención ante el maltrato hacia las mujeres, proporcionando medios para que esta situación minore y en un futuro desaparezca.

- **Objetivo general**

Generar un entorno empresarial sensible y comprometido con la chacra social que es la violencia de género.

- **Objetivos específicos**

- Erradicar comportamientos violentos y sexistas en el entorno empresarial.



- Prevención de actitudes y comportamientos violentos y atención a las víctimas de violencia de género en la empresa.

- **Acciones**

- 1) Velar e informar a la empresa para el cumplimiento de la normativa y leyes existentes en materia de prevención y actuaciones en caso de violencia de género.
- 2) Diseñar un protocolo empresarial para poder detectar y actuar rápidamente en caso de detectarse actitudes o actos violentos.
- 3) Adecuar los recursos y servicios de atención en la empresa para atender y acoger a las mujeres de violencia de género.
- 4) Poner en marcha el conocimiento y sensibilización contra la violencia de género en la empresa prestando mayor atención a las situaciones de las mujeres en las diferentes edades.
- 5) Hacer visible a través de la página web el protocolo de asistencia y ayuda a las mujeres que trabajan en la empresa ante estos casos, así muchas mujeres se sentirán un poco más seguras trabajando en la empresa.
- 6) Conseguir un acceso directo y rápido de actuación por parte de la policía en difíciles casos en que la empresa se vea en imposibilidad de frenar un caso de violencia de género.



Tabla 16: Área prevención y actuación ante la violencia de género

Acciones	Personas o entidad responsable	2020	2021	2022	2023	Indicadores de seguimiento y evaluación
Mantener informados a los/as trabajadores/as de la normativa	Insonomia	X	X	X	X	Número de leyes Número de reglamentos Número de reuniones
Protocolo empresarial respecto a malas actitudes	Especialista en RRHH Secretaría-Administrativa Jefe de la empresa	X	X	X	X	Número de sanciones a malas actitudes
Adecuar recursos para acoger a mujeres de violencia de género	Insonomia Cesca Chapí	X				Plan con número de centros de urgencias, casas de acogida, servicios de urgencias, puntos de coordinación, etc
Sensibilización contra la violencia de género	Especialista de RRHH Cesca Chapí Insonomia	X				Número de reuniones Número de talleres
Protocolo de asistencia a mujeres con violencia de género de la empresa	Cesca Chapí Insonomia	X	X	X	X	Aprendizaje de plan de asistencia y de actuaciones respecto a casos de violencia de género
Acceso directo a la policía en casos graves de violencia de género en la empresa	Cesca Chapí Especialista en RRHH	X	X			Aportación de números de contacto necesarios y lugares de asesoramiento y asistencia

Fuente: Elaboración propia



○ **Área de Participación, Cooperación y Asociacionismo**

Los pasos dados en los últimos años hacia la consecución de la igualdad para mujeres y hombres han dado lugar a un importante aumento de la participación de las mujeres en bastantes ámbitos, como por ejemplo el educativo y el del trabajo remunerado, sin embargo no se ha producido un aumento equitativo de su participación en las estructuras de poder y de toma de decisiones, además de otros sectores en que los trabajos se asocian como duros, en los que hay que ejercer fuerza o simplemente se etiquetan de masculinos, como por ejemplo (obrero, agricultor, bombero, futbolista, piloto, etc) .

Se pretende, por tanto, conseguir que aumente la cooperación y la solidaridad en la utilización de los recursos disponibles de la empresa, integrando un grupo de recursos humanos que mejore y gestione la integración de mujeres en el campo y realizar cursillos de formación para seguir formando y mejorando las capacidades de los empleados y empleadas.

Además, la participación de cada una de las personas que trabajan en la empresa, así como la colaboración entre las distintas organizaciones y asociaciones es imprescindible, no sólo durante el diseño de las actuaciones a realizar sino en la implantación y el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa Vicente Perucho S.L.

Es necesario escuchar las necesidades que tienen las mujeres y hombres de la empresa y otras ideas de distintas organizaciones y asociaciones en este sector común, pero aún es necesario hacer el esfuerzo por escuchar más a ellas, como un interlocutor necesario para la defensa de los intereses generales de las mujeres e incorporar actuaciones encaminadas a paliar las diferencias en la agricultura a través de las actuaciones de la empresa.

- **Objetivo general**

Dar soporte y fomentar la participación de la empresa Vicente Perucho S.L. para el desarrollo de los principios de igualdad de oportunidades.



- **Objetivos específicos**

- Fomentar la participación de la mujer en la empresa.
- Difundir la importancia del asociacionismo como medio para llevar a cabo actividades a favor de la igualdad.

- **Acciones**

- 1) Realizar un acto conmemorativo el Día de la Mujer, visualizando el amor, aprecio y consideración que la empresa tiene por sus trabajadoras.
- 2) Colaborar y prestar soporte a las asociaciones de mujeres que hay en el municipio de Xàtiva.
- 3) Propiciar reuniones y encuentros de mujeres agrarias para el intercambio de ideas y planificaciones.
- 4) Realizar cursos de formación en igualdad de oportunidades dirigidos a las trabajadoras de la empresa y otras organizaciones de mujeres agrarias.



Tabla 17: Área de participación, cooperación y asociacionismo

Acciones	Personas o entidad responsable	2020	2021	2022	2023	Indicadores de seguimiento y evaluación
Acto conmemorativo el Día de la Mujer	Cesca Chapí Especialista de RRHH Secretaría-Administrativa	X	X	X	X	Regalos a sus trabajadoras Actos realizados durante la semana Visibilizar por redes el esfuerzo y vivencias de las trabajadoras
Colaborar con asociaciones de mujeres en Xàtiva	Trabajadoras Especialista en RRHH Secretaría-Administrativa	X	X	X	X	Presentarse a actos, reuniones de las diferentes asociaciones de mujeres, reivindicaciones, etc.
Reencuentro con mujeres agrarias	Trabajadoras Especialista en RRHH Secretaría-Administrativa	X	X	X	X	Número de reuniones Número de asistentes Número de ideas nuevas a aportar
Cursos de formación en igualdad de oportunidades	Especialista en RRHH Cesca Chapí Insonomia	X	X	X	X	Número de cursos Número de temáticas

Fuente: Elaboración propia



○ Área de Difusión y Comunicación

Esta área sirve para proporcionar el conjunto de pautas, procedimientos y recursos necesarios para dar a conocer, tanto interna como externamente, las iniciativas respecto igualdad en la empresa como dar a conocer este proyecto, con el fin de conseguir que todas las personas puedan conocer la empresa y que otras empresas agrícolas puedan empezar a introducir estos pasos de mejora hacia la igualdad y hacia un futuro de nuevos y nuevas productores/as agrícolas.

Después de la presentación de las iniciativas a llevar a cabo por la empresa, es necesario comunicar los resultados obtenidos durante el desarrollo de las mismas y del proyecto. Es importante conocer si lo que se ha querido transmitir a las audiencias ha sido comprendido y aceptado, recoger todas las sugerencias y dudas que se hayan podido detectar, y como no, aceptar y ampliar conceptos que sean aportados por los implicados para poder adoptar acciones para alcanzar los objetivos establecidos.

Se realizará la difusión del proyecto y de las medidas que se aporten en la empresa en materia de igualdad a través de redes sociales, creándose páginas públicas para dar a conocer la empresa, sus gestiones y planificación. Se aceptarán ideas, críticas y sugerencias mediante los chats abiertos al público o cuadros para dejar comentarios.

También el proyecto se presentará ante diversas organizaciones valencianas, como: L'Unió³, el ayuntamiento de Xàtiva, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, al Consejo Valenciano de la Mujer, a los Consejos Municipales de Igualdad y a organizaciones y cooperativas agrarias.

Finalmente, también se requiere presentar el Plan de la empresa a través de una rueda de prensa por medios televisivos como es el canal valenciano "A Punt" y el canal "La Comarcal TV" que retrasmite las acciones llevadas a cabo por las localidades de Ontinyent, Xàtiva, la Canal de Navarrés, Gandía y Dénia.

³L'Unió: Organización profesional agraria mayoritaria en el campo valenciano.



- **Objetivo general**

Sensibilizar a la empresa y a la población para que vea los medios de comunicación de una manera crítica y selectiva.

- **Objetivos específicos**

- Fomentar la publicidad no sexista ni discriminatoria para potenciar una imagen de la mujer como persona, en igualdad con el hombre.
- Potenciar la imagen de las mujeres en los medios informativos.

- **Acciones**

- 1) Cuidar que las noticias y notas por parte de la empresa, tanto en su página web como por redes sociales no utilicen un lenguaje sexista.
- 2) Garantizar que la publicidad por parte de la empresa no incluya imágenes discriminatorias e incluya sobre todo a la mujer, para visualizar las trabajadoras en el sector agrario y atraer a las futuras.
- 3) Realizar informaciones periódicas a través de los medios de comunicación sobre el desarrollo de las acciones del presente Plan de Igualdad.
- 4) Insertar un apartado en la página web de la empresa nombrado "Plan de Igualdad", donde se incluirá información del desarrollo del plan, acciones y objetivos, así podrá ser visitado por todas aquellas empresas relacionadas o aquel que le interese.
- 5) Insertar en las redes sociales de la empresa una guía sobre la correcta utilización de frases y expresiones que tradicionalmente han estado formadas de manera discriminatoria.



Tabla 18: Área de difusión y comunicación

Acciones	Personas o entidad responsable	2020	2021	2022	2023	Indicadores de seguimiento y evaluación
No utilizar lenguaje sexista en noticias de la empresa	Secretaria-Administrativa Jefe de la empresa Especialista en RRHH	X	X	X	X	Número de revisiones de noticias e informaciones Número de actualizaciones Número de errores
Publicidad sin imágenes discriminatorias	Secretaria- Administrativa Especialista en RRHH	X	X	X	X	Número de imágenes sin discriminación Número de frases positivas y que llamen la atención a la diversidad
Informar por medios de comunicación de las acciones de igualdad llevadas a cabo por la empresa	Secretaria-Administrativa Especialista en RRHH	X	X	X	X	Número de informaciones actualizadas por redes sociales Número de errores y número de soluciones
Apartado en la página web de la empresa, nombrado "Plan de IGUALDAD"	Técnico informático	X				Plan de igualdad de la empresa, noticias, informaciones relacionadas, etc.
Aportar mediante redes sociales frases discriminatorias de manera correcta	Secretaria- Administrativa Especialista en RRHH Cesca Chapí	X	X	X	X	Número de publicaciones Número de frases discriminatorias reformadas

Fuente: Elaboración propia



5.2. Recursos necesarios para la ejecución del Plan

Cuando se habla de los recursos necesarios para el TFG son los siguientes:

- **Recursos humanos**

Para ello se dispone de las personas técnicas, especificadas en las tablas pertenecientes a cada una de las áreas que se encontrarán implicadas en el Plan, por ser las responsables de la mayoría de las acciones que se llevarán a cabo. Se suman los trabajadores y trabajadoras de la empresa que sobre ellos y ellas recaerá el cumplimiento de estas acciones durante el periodo de viabilidad del Plan.

- **Materiales**

Los medios y recursos materiales serán estos: adaptación de una sala en la empresa, en forma de aula para poder impartir las reuniones, cursos, talleres, etc. También, material de oficina y material didáctico. El presupuesto será limitado y variará dependiendo de la acción o medida al que vaya destinado.

- **Económicos**

El presente Plan, vigente durante el período 2020 - 2023, necesita de un presupuesto para llevarse a cabo, el cual se calcula de un total de 75.000 € a financiar.

Será sustentado a través de la financiación propia de la empresa y por diferentes líneas de financiación existentes, como son las subvenciones en el ámbito de Igualdad de Oportunidades.



5.3. Seguimiento y Evaluación

El presente plan debe ir acompañado de un sistema de evaluación continua que permita conocer los resultados obtenidos tras la ejecución del plan.

Se realizará la evaluación para saber si lo ejecutado ha respondido a los objetivos planteados, para dar transparencia a la gestión de la empresa en materia de igualdad y para explicar qué se ha hecho, cómo y con qué medios.

Se creará una comisión, como se ha dicho al principio, que estará formada por integrantes de cada área de la empresa, además de alguna representante del Consejo de la Mujer del ayuntamiento de Xàtiva y representantes de otras organizaciones implicadas en el tema de Igualdad de la empresa.

La Comisión de Seguimiento será realizada por la fundación Insonomia con ayuda de la comisión empresarial, cuyas competencias:

- Conocer e informar de la programación anual a todos los empleados y todas las empleadas en la empresa.
- Proponer medidas de actuación urgentes no incluidas en el Plan.
- Aprobar una memoria anual del Plan.
- Proponer modificaciones al Plan cuando concurren causas objetivas que lo justifiquen.
- Establecer criterios de coordinación entre las distintas Áreas y entidades en relación con el desarrollo de los programas y proyectos establecidos en el Plan.
- Elevar propuestas a otras instituciones relacionadas con los objetivos y contenidos del Plan.



También esta comisión será la encargada del seguimiento y evaluación de la aplicación del Plan de Igualdad. Dicha evaluación tendrá dos vertientes:

- Una evaluación específica de cada área que consistirá en analizar, con criterios cualitativos y cuantitativos previamente establecidos y consensuados, cada una de las acciones realizadas. Atendiendo que las acciones se distribuyen en diferentes áreas, se requerirá la colaboración de la organización y personas implicadas en cada una de éstas.
- Una evaluación global intermedia y una final. Debido a que los planes de igualdad se fijan por un periodo de tiempo, que puede estar comprendido entre 2 a 4 años es necesaria una revisión intermedia, cuando se llegue a la mitad del periodo de vigencia del Plan, y otra cuando haya finalizado el año 2023. Para ello se contará también, con la participación y colaboración de la organización y personas responsables. Así mismo, se aportarán sugerencias junto a los resultados y las conclusiones obtenidas a lo largo de la vigencia del plan para constituir una fuente de información para el diseño de acciones en el futuro.



6. CONCLUSIONES

Tras la propuesta de Plan realizada en el presente trabajo se puede deducir una serie de conclusiones que pondrán de manifiesto y de forma sintética lo que se ha conseguido con el desarrollo del mismo.

En primer lugar, el Plan de Igualdad es una herramienta estratégica que persigue, como última finalidad, la mejora de la situación de discriminación de la que se parte en el momento de su elaboración, mediante el cumplimiento de los objetivos que en el mismo se contemplan y a través de la ejecución de las diferentes acciones en las que se vertebra.

Llevarlo a cabo resulta un gran paso por parte de la empresa, la cual da la importancia que se merece a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que, en mi opinión debería ser una diferencia ya superada pero que aún resulta necesario tomar conciencia del asunto llevando a cabo medidas como ésta, para poder también integrar a la mujer en trabajos que se están extinguiendo por falta de visibilidad, modernidad y equidad.

El Plan se ha de concebir como un proceso dinámico donde los resultados obtenidos han de ser evaluados para el estudio y la valoración de mejoras. No hay que olvidar que las evaluaciones responderán a cuatro criterios básicos:

- Qué se ha hecho: evaluación de la implementación y el grado de ejecución.
- Quién lo ha hecho: evaluación de los procesos y del grado de transversalidad.
- Cómo se ha hecho: evaluación de los procesos y de la gestión empresarial.
- Qué se ha logrado: evaluación de los resultados y del grado de incidencias e impactos que ha tenido.



Del presente TFG nace el Plan de Igualdad de la empresa Vicente Perucho S.L., con lo que se ha conseguido una herramienta para que todo lo dicho hasta aquí funcione en dicha empresa, ahora sólo queda llevar a cabo las acciones planteadas y hacer un seguimiento de las mismas para que esta herramienta sea útil y se note el cambio notorio y necesario en la empresa. Todo esto se podrá ver en los próximos años, cuando se vayan realizando las acciones definidas en el Plan y añadiendo otras nuevas debido a el seguimiento y control de aquellos puntos que fallan o faltan por aplicar, es por ello que la comisión de seguimiento debe reunirse para ver qué es lo que no está funcionando bien.

Finalmente decir que, como conclusión personal me ha ayudado a informarme en profundidad de lo que es un Plan de Igualdad y de lo necesario que es implantarlo en toda empresa, ya que no por tener más o menos trabajadores deja de ser importante. Me ha ayudado también a aprender cómo desarrollar un proyecto y conocer más de cerca cómo funciona una empresa a la hora de desarrollar propuestas de este tipo.

Creo que para esta empresa agraria era necesario un Plan de Igualdad, por pequeña que sea, es importante que se sigan estas pautas aplicadas en el Plan para integrar más a la mujer en el mundo agrícola, ya que la mujer es capaz al igual que el hombre de realizar cualquier tarea, pero además, la mujer es la que tiene el gran privilegio de dar la vida y por ello, la mujer es idónea para cultivar las tierras, de engendrar y cuidar lo que trabaja.

Espero que este Plan de Igualdad llegue a ser ejemplo para todas aquellas pequeñas empresas que no tienen un Plan de Igualdad, para que puedan realizar el suyo propio e integrar esos cambios equitativos de género en sus empresas, ya que son necesarios para un mejor funcionamiento tanto de su empresa como de la sociedad en la que se vive.



BIBLIOGRAFÍA



Artículos de revista o periódico:

- Instituto Nacional de Estadística. (2016). “Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas (EEA)”, 15 de diciembre, P. 1-5.
- Terrasa, R. (2019). “La termita demográfica: cómo la baja de maternidad está destruyendo España”. Madrid: el Mundo.
- Vidal Martin, D. (1956). “Plantas de Huerta” en *Cultivo del ajo*, núm 12-56 H, p. (3-16)

Blogs

- Amigo, A. “Época de siembra del ajo” en Mundo huerto. <<https://www.mundohuerto.com/cultivos/cultivar-ajos-paso-a-paso/epoca-siembra-ajos>> [Consulta: 18 de julio de 2019]
- Fernández. J.F. (2015). “La mujer en el campo” en iRiego, 25 de Octubre. <<https://www.iagua.es/blogs/iriego/mujer-campo>>[Consulta: 18 de julio de 2019]
- Gálvez Caravaca, A. (2019). “¿Y el salario mínimo de los agricultores?” 18 de junio en la voz del campo. <<https://agroinformacion.com/y-el-salario-minimo-de-los-agricultores/>> [Consulta: 21 de enero de 2020]
- Galiacho, J.L. (2020) “La guerra del campo destapa el abuso de empresas como Mercadona y Carrefour sobre los agricultores españoles” en el cierre digital, 31 de enero. <<https://elcierredigital.com/empresa-y-economia/392252986/guerra-del-campo-evidencia-abuso-mercadona.html>> [Consulta: 03 de febrero de 2020]
- Landete Mancebo, M. (2018). “III Firall, la feria del ajo tierno de xàtiva: programación completa”, 19 de febrero en top valencia. <<https://topvalencia.net/firall-feria-ajo-tierno-xativa-programacion/>> [Consulta: 20 de julio de 2019]
- Llopis, A. (2017) “Claves para el éxito del cultivo del ajo”, en el Huerto ecológico. <<https://www.lafertilidaddelatierra.com/que-hay-de-nuevo/en-el-huerto-ecologico.html>> [Consulta: 01 de agosto de 2019]
- López, C (2013). “Temporada de ajos tiernos”, 4 de febrero en ajetes.com. <<https://www.ajetes.com/temporada-de-ajos-tiernos/>> [Consulta: 01 de agosto de 2019]



- López, C. (2011) La Vanguardia. “*La igualdad de género reducirá el hambre en un 17%*”. <<https://www.lavanguardia.com/medio-ambiente/20111018/54233238405/la-igualdad-de-genero-en-la-agricultura-reduciria-el-hambre-en-un-17.html>> [Consulta: 09 de julio de 2019]
- Molina C, Rodríguez Armigen C, Santos M. (2016). “*Ser mujer en el campo*” en Tribuna Feminista, 15 de Octubre. <<https://tribunafeminista.elplural.com/2016/10/ser-mujer-en-el-campo/>> [Consulta: 18 de julio de 2019]
- Roselló Oltra, J. (2016). “*Ajos tiernos*”, 28 de julio en *mètode*. <<https://metode.es/revistas-metode/secciones/huerto-rosello/ajos-tiernos.html>> [Consulta: 01 de agosto de 2019]
- Salud Agroambiental. (2013). “*Sembrar ajos tiernos*”, 12 de mayo en diario de siembra. <<https://diariodesiembra.com/2013/05/12/sembrar-ajos-tiernos/>> [Consulta: 01 de agosto de 2019]
- Terrasa, R. (2019). “*La termita demográfica: Cómo la baja de natalidad está destruyendo España*” 20 de junio en EL MUNDO. <<https://www.elmundo.es/papel/historias/2019/06/20/5d0a7a0efdddfecba8b46f2.html>> [Consulta: 25 de agosto de 2019]

Fotos online

- Ilustración 2: <<https://topvalencia.net/firall-feria-ajo-tierno-xativa-programacion/>> [Consulta: 02 de julio de 2019]
- Ilustración 3 y 4: <<https://www.facebook.com/FirAllAjuntamentXativa/videos/2205600933024611/>> [Consulta: 18 de julio de 2019]
- Ilustración 6: <https://elpais.com/elpais/2017/09/14/media/1505403979_747829.html> [Consulta: 20 de julio de 2019]

Libros

- Bricker, D y Ibbitson, J. (2019). *El planeta vacío: El shock del declive de la población mundial*. Empty Planet.
- García Alonso, C. (1998). *EL AJO, Cultivo y aprovechamiento*. Barcelona: Mundi-Prensa.
- García Comas, C. Guerra Ortega, M. Basanta Regodesebes, E. y Hervada Caavaño, M. (2009): *La Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Empresas. El Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas*. (Monográfico 4) Instituto Andaluz de la Mujer, Andalucía.



- Amigo Antonio, Mundo Huerto. (2014). *Época de siembra del ajo*. <<https://www.mundohuerto.com/cultivos/cultivar-ajos-paso-a-paso/epoca-siembra-ajos>> [Consulta: 09 de julio de 2019]
- Agronews Castilla y León. (2018). *La importación española de frutas y hortalizas procedente de países terceros crece un 13% y la comunitaria cae un 17% hasta febrero*. <<https://www.agronewscastillayleon.com/la-importacion-espanola-de-frutas-y-hortalizas-procedente-de-paises-terceros-crece-un-13-y-la>> [Consulta: 1 de agosto de 2019]
- Banco Mundial. (2019). *Empleados en la agricultura en España*. <<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.AGR.EMPL.FE.ZS?end=2019&locations=ES&start=1991&view=chart>> [Consulta: 11 de septiembre de 2019]
- Cécile Barbière, efeagro. (2019). *Las mujeres intentan abrirse paso en la agricultura francesa*. <<https://www.efeagro.com/especiales/las-mujeres-intentan-abrirse-paso-la-agricultura-francesa/>> [Consulta: 10 de julio de 2019]
- Consejo de la Juventud de España. (2019). *¿Cómo está el tema sobre juventud rural?* <<http://www.cje.org/es/en-que-trabajamos/juventud-rural/como-esta-el-tema/como-esta-el-tema-sobre-juventud-rural/>> [Consulta: 18 de noviembre de 2019]
- Cristina, blog agetes.com. (2013). *Temporada de ajos tiernos*. <<https://www.ajetes.com/temporada-de-ajos-tiernos/>> [Consulta: 09 de julio de 2019]
- Diario de Almería. (2019). *A por el valor perdido: el campo almeriense pierde un 45% en sus precios*. <https://www.diariodealmeria.es/finanzasayagricultura/precio-agricultura-crisis-almeria-campana-2019_0_1412259214.html> [Consulta: 03 de febrero de 2020]
- El Periódico de Aragón. (2016). *Casi un 85% de los agricultores en España solo tiene estudios primarios*. <https://www.elperiodicodearagon.com/noticias/temadia/casi-85-agricultores-espana-solo-tiene-estudios-primarios_1088752.html> [Consulta: 20 de enero de 2020]
- EUROPA PRESS, Roma (2011). *Bachelet pide que se reconozca el papel de la mujer rural en la producción agrícola mundial*. <<https://m.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-bachelet-pide-reconozca-papel-mujer-rural-produccion-agricola-mundial-20111017125743.html>> [Consulta: 11 de julio de 2019]



- Facto. (2018). *Conciliación de la vida laboral y familiar en 2018: ventajas y medidas a tener en cuenta.* <<http://www.cuentafacto.es/tu-interes/conciliacion-vida-laboral-familiar-2018-ventajas-medidas-tener-cuenta/>> [Consulta: 14 de octubre de 2019]
- FAO (2018). *Hambre e inseguridad alimentaria.* <<http://www.fao.org/hunger/es/>> [Consulta: 11 de julio de 2019]
- FAOSTAT. (2019). *Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.* <<http://www.fao.org/faostat/es/#compare>> [Consulta: 09 de marzo de 2020]
- Fepex. (2019). *Exportación/importación españolas de frutas y hortalizas.* <<https://www.fepex.es/datos-del-sector/exportacion-importacion-espa%C3%B1ola-frutas-hortalizas>> [Consulta: 1 de agosto de 2019]
- Fepex. (2019b). *La importación española de frutas y hortalizas alcanza máximos en 2018.* <<https://www.fepex.es/noticias/detalle/importacion-espanola-frutas-hortalizas-maximos-2018>> [Consulta: 1 de agosto de 2019]
- Fundación de estudios rurales. (2018). *La formación en el sector agroalimentario. Un elemento clave para la sostenibilidad rural.* <<https://www.upa.es/upa/uControlador/index.php?nodo=1021&hn=2507>> [Consulta: 20 de enero de 2020]
- Iberley. (2020). *Diagnóstico previo al Plan de igualdad en la empresa.* <<https://www.iberley.es/temas/diagnostico-previo-plan-igualdad-empresa-62787>> [Consulta: 1 de febrero de 2020]
- Iberley. (2020b). *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.* <<https://www.iberley.es/legislacion/rdleg-2-2015-23-oct-estatuto-trabajadores-23860101>> [Consulta: 3 de febrero de 2020]
- Instituto Internacional de Desarrollo Sostenible (2017). *La igualdad de género en la agricultura.* <<https://derechoalimentacion.org/noticias/la-igualdad-de-g-nero-en-la-agricultura>> [Consulta: 09 de julio de 2019]
- Infoagro. (2011). *El cultivo del ajo.* <<https://www.infoagro.com/hortalizas/ajo.htm>> [Consulta: 09 de julio de 2019]
- Infolibre. (2020). *Violencia de género.* <https://www.infolibre.es/tags/temas/violencia_genero.html> [Consulta: 25 de marzo de 2020]
- Instituto Nacional de Estadística. *Censo Agrario.* (2019). <https://www.ine.es/buscar/searchResults.do?searchString=estudios+agrarios&Menu_botonBuscador=Buscar&searchType=DEF_SEARCH&startat=0&L=0> [Consulta: 17 de octubre de 2019]



- Instituto Nacional de Estadística. *Tasa de natalidad*. (2018). <<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1433#!tabs-tabla>> [Consulta: 26 de febrero de 2020]
- Junta de Andalucía. (2014). *Comunicación y difusión*. <<http://www.juntadeandalucia.es/servicios/madeja/contenido/subsistema/s/ingenieria/comunicacion-y-difusion>> [Consulta: 24 de octubre de 2019]
- La UNIÓ. (2019). *Soluciones de futuro*. <<http://launion.chil.me/soluciones>> [Consulta: 24 de octubre de 2019]
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (2019). *Igualdad de género y desarrollo sostenible en el medio rural*. <https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/> [Consulta: 16 de julio de 2019]
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. (2019). *Titularidad compartida en las explotaciones agrarias*. <https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/titularidad_compartida/> [Consulta: 20 de noviembre de 2019]
- Red Rural Nacional. (2018). *Nueva estructura de la dirección general de desarrollo rural, innovación y política forestal*. <<http://www.redruralnacional.es/-/nueva-estructura-de-la-direccion-general-de-desarrollo-rural-innovacion-y-politica-forestal>> [Consulta: 20 de noviembre de 2019]
- Salud Agroambiental. (2013). *Sembrar ajos tiernos*. <<https://diariodesiembra.com/2013/05/12/sembrar-ajos-tiernos/>> [Consulta 09 de julio de 2019]
- SIGFITO. (2019). *Jóvenes agricultores vs agricultores tradicionales ¿Cómo ha cambiado la forma de producir los alimentos?* <<http://cultivandoelmedioambiente.es/jovenes-agricultores-vs-agricultores-tradicionales/>> [Consulta: 21 de enero de 2020]
- Universitat Jaume I. (2019). *Fundación Insonomia*. <<http://isonomia.uji.es/fundacion-isonomia/>> [Consulta: 19 de diciembre de 2019]

Revistas:

- INE (2019). España en cifras. 104-19-002-2. Madrid.
- FAO (2007). *Género y Legislación, Los derechos de la mujer en la agricultura*. 76 Rev.1. Roma: Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación.
- REVESCO (2018), *Revista de estudios Cooperativos*. Nº129, pp. 66-83. Ediciones complutense.
- Vidal Martín, D. (1956). *Plantas de Huerta, Cultivo del Ajo*. Nº12-56, pp.1-16. Madrid: Uguina Melendez.



Trabajo

- AGROSEGURO (2012). *Plan de igualdad agroseguro* S.A.<https://agroseguro.es/fileadmin/propietario/Agroseguro/Plan_de_igualdad/Plan_de_Igualdad.pdf> [Consulta: 13 de septiembre de 2019]
- Equipa, (2010). *El plan de igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas.*<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA_PLANES_IGUAL_PUBLICACI/Monografico%20EI%20Plan%20de%20Igualdad.pdf>[Consulta: 10 de septiembre de 2019]
- FAO (2012). *Manual sobre género en agricultura.*<<file:///D:/TFG%20VIPER/TFG%20VIPER/TFG%20PARA%20LEER/agricultura.pdf>> [Consulta: 20 de septiembre de 2019]
- FAO, (2019 b). *Empoderar a las mujeres rurales para potenciar la agricultura.* Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. <<http://www.fao.org/3/CA2678ES/ca2678es.PDF>> [Consulta: 10 de septiembre de 2019]
- Fademur, (2018). *Situación del medio rural con perspectiva de género.* Congreso SEAE. <<http://www.agroecologia.net/recursos/eventos/2018/viii-congreso-seae-presentaciones/p3-fademur-diez-vd.pdf>> [Consulta: 16 de julio]
- FEIRACO (2009). *Plan de igualdad de oportunidades feiraco s.coop. gallega.*<http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Feiraco_Pdl.pdf> [Consulta: 11 de septiembre de 2019]
- Formación Line, (2013). *Plan de la igualdad de la empresa formación online S.L.*<<http://www.formacionline.com/wp-content/uploads/2015/01/PRIMER-PLAN-IGUALDAD-FORMACIONONLINE.pdf>> [Consulta: 11 de septiembre de 2019]
- Fundación Mujeres (2009). *Plan de Igualdad: Elaboración, Implantación y Medidas.* <<file:///D:/TFG%20VIPER/TFG%20VIPER/TFG%20PARA%20LEER/guia%20muy%20buena.pdf>> [Consulta: 22 de septiembre de 2019]
- Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad (2016). *Boletín Igualdad Empresa.* <http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_38.pdf> [Consulta: 13 de septiembre de 2019]



- UPA (2019). *Agricultura familiar en España*. <<file:///D:/TFG%20VIPER/TFG%20VIPER/TFG%20PARA%20LEER/ANUARIO-AGRICULTURA-FAMILIAR-EN-ESPANA-2019.pdf>> [Consulta: 20 de septiembre de 2019]

Vídeo de internet

- À Punt Directe, “*Certificació de qualitat de l’all tendre*”. <<https://www.facebook.com/FirAllAjuntamentXativa/videos/2205600933024611/>> [Consulta: 18 de julio de 2019]
- Saber programas. “*Índice automático de Word, ordenador y vinculado al documento*.” <<https://www.youtube.com/watch?v=SqViGSliOfU#action=share>> [Consulta: 06 de noviembre de 2019]

Legislación y Normas

- BOE, 103. (1977). Instrumento de ratificación de España del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. P. 9343 a 9347.
- BOE, 311. (1978). Constitución española.
- BOE, 164. (1982). Ley orgánica 5/1982, Estatuto de autonomía de la Comunidad Valenciana. P. 18813 a 18820.
- BOE, 69. (1984). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- BOE, 80. (1985). Ley 7/1985, reguladora de bases del régimen local.
- BOE, 275. (1990). Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. Declaración unilateral española de aceptación de la jurisdicción obligatoria del Tribunal Internacional de Justicia.
- BOE, 266. (1999). Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- BOE, 110. (2003). Ley 9/2003, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- BOE, 301. (2003). Ley 57/2003, de medidas para la modernización del gobierno local.
- BOE, 313. (2004). Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- BOE, 204. (2006). Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de oportunidades de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. P. 23 a 36.



- BOE, 299. (2006). Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- BOE, 71. (2007). Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- BOE, 299 (2007). Ley 45/2007, para el desarrollo sostenible del medio rural.
- BOE, 240. (2011). Ley 35/2011, sobre la titularidad compartida de las explotaciones agrarias. P.104642 a 104655.
- BOE, 176. (2018). Real Decreto 904/2018, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de agricultura, pesca y alimentación. P. 73227 a 73247.
- DOEUL, 347. (2013). Reglamento (UE) núm 1305/2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del fondo europeo agrícola de desarrollo rural (FEADER).
- La Declaración Universal de Derechos Humanos. (Naciones Unidas, resolución núm 217- A (III), del 10 de diciembre de 1948).