



NOVAGRIC



Índice

1. Introducción	3
2. Presentación de empresa	4
3. Principios del Plan de Igualdad	5
4. Objetivos del Plan de Igualdad	6
4.1. Objetivos cualitativos	6
4.2. Objetivos cuantitativos	7
5. Compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	7
6. Ámbito de aplicación	8
7. Partes suscritas del plan de igualdad	8
8. Entrada en vigor del plan de igualdad	9
9. Medios y recursos	9
10. Constitución de la comisión negociadora	9
11. Resultados del diagnóstico de situación	10
11.1. Metodología y proceso de desarrollo	10
11.2. Objetivos del diagnóstico	11
11.3. Principales indicadores evaluados en el diagnóstico de situación	11
12. Desarrollo del plan de acción	17
12.1. Proceso de selección y contratación	19
12.2. Promoción profesional	20
12.3. Análisis de distribución de la plantilla	21
12.4. Formación	22
12.5. Conciliación de la vida familiar y laboral	23
12.6. Política retributiva	24
12.7. Comunicación	25
12.8. Prevención de acoso moral y sexual en el trabajo	26
13. Calendario	27
14. Seguimiento y evaluación	28
15. Procedimiento de modificación y discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación o revisión del plan de igualdad	28
16. Anexos	30

1. INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, como un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación de su aplicación.

Para contribuir a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo, bajo los conceptos de igualdad de género, es necesario desarrollar una acción positiva en las materias de contratación, formación y condiciones de trabajo en general. Consciente de la importancia del establecimiento del Plan de Igualdad, NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A. se compromete a llevar a cabo las medidas necesarias, a través de los medios y personas previstos para ello.

El punto de partida del Plan de Igualdad de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A. ha sido la elaboración del diagnóstico de situación de la compañía desde una perspectiva de género. Este diagnóstico concluye, proponiendo algunas mejoras en base a los resultados analizados, con el firme propósito de seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, en nuestro Convenio Colectivo, el artículo 54 recoge el compromiso de las partes de seguir avanzando en la igualdad de trato y no discriminación de género, fomentando el igual valor de mujeres y hombres en todos los ámbitos y comprometiéndose a adoptar las medidas que se estimen necesarias.

2. PRESENTACIÓN DE EMPRESA

NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A. es un grupo empresarial de la agroindustria líder en proyectos integrales de tecnología para la agricultura de alto rendimiento, con presencia en los 5 continentes.

Fundada en 1978 en el sur de España comenzó fabricando e instalando sistemas de riego por goteo en una de las zonas más áridas de Europa, impulsando el desarrollo de tecnologías altamente eficientes para la agricultura intensiva.



Actualmente contamos con varias delegaciones repartidas por toda la península:

DELEGACIONES

MAZARRÓN

Carretera de Mazarrón
Puerto, Km. 2,5
30870 Mazarrón
Murcia

Teléfono

+34 902 400 313

VÍCAR

Avda. Bulevar Ciudad de Vícar, 743
04738 Vícar
Almería

Teléfono

+34 950 341 947

TOMELLOSO

Carretera de Socuéllamos, 0
13700 Tomelloso
Ciudad Real

Teléfono

+34 950 385 971

TORRE PACHECO

Carretera Los Alcázares
Km. 1,5
30700 Torre Pacheco
Murcia

Teléfono

+34 968 578 182

FILIALES

APR INVERNADEROS S.L.

Parque Industrial de Alhama
Avda. de las Naciones, Parcela 7
30840 Alhama de Murcia
Murcia

Teléfono

+34 968 333 088

XILEPLANT S.L.

Polígono Industrial El Arreaque
Parcela 10-8
30170 Mula
Murcia

Teléfono

+34 968 637 556

UME'S

ÁGUILAS

Carretera de Lorca, 14, Bajo
30880 Águilas
Murcia

Teléfono

+34 968 448 540

CAMPOHERMOSO

Polígono Industrial Santa Olalla
Calle Santa Marta, 18
04110 Campohermoso
Almería

Teléfono

+34 950 385 971

Reconocimiento Nacional. Proyección internacional

Contamos con una amplia red de filiales y distribuidores en todo el mundo que permite ofrecer un servicio completo y adaptado a las necesidades de cada mercado. Esto nos ha llevado a que el 50% de nuestro negocio se encuentre en países internacionales.

Agricultura inteligente

El objetivo de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A. es desarrollar tecnologías y compartir conocimientos para dar lugar a una nueva agricultura integradora, rentable y sostenible; una agricultura inteligente.

Para ello, contamos con especialistas en todas las áreas de innovación agrícola, centros de fabricación, producción y formación para ofrecer soluciones pioneras que incrementen la competitividad del sector en el mercado y contribuyan a una nueva agricultura saludable y respetuosa con el medio ambiente.

3. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el propósito de mejorar en todo lo posible la realidad de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A., en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, hemos elaborado un Plan de Igualdad que se rige por los siguientes principios:

1. Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombre como principio informador

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

2. Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad u orden de discriminar directa o indirectamente.

3. Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

4. Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5. Principio de indemnidad frente a represalias

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1. Objetivos cualitativos

1. Garantizar la ausencia de políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución y en cualquier otro aspecto relacionado con la política de Recursos Humanos de la empresa.
2. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado.
3. Realizar una labor continua de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, marcando este plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación de toda la plantilla en pro de la igualdad.
4. Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
5. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

6. Impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

4.2. Objetivos cuantitativos

1. Asegurar el cumplimiento de los principios de igualdad de género en los procesos promoción a puestos de mayor responsabilidad donde se detectan porcentajes más altos de hombres que de mujeres.
2. Fomentar y asegurar la existencia de una representación equilibrada de hombres y mujeres en la empresa, garantizando que no exista ningún tipo de desigualdad en los procesos de promoción en la empresa.
3. Garantizar que las acciones formativas se facilitan y ofrecen de igual forma a mujeres y hombres con la finalidad de favorecer el desarrollo de sus habilidades y competencias.
4. Garantizar la implantación de una política retributiva que cumple con la igualdad de género en la empresa mediante la elaboración de la auditoría retributiva y el registro salarial.
5. Prevención y actuación para los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante la revisión del protocolo existente en la empresa.
6. Fomentar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación con arreglo a los criterios legales establecidos, difundiendo los distintos permisos, derechos y medidas existentes entre las personas trabajadoras.

5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

NOVEDADES AGRÍCOLAS,S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al

acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y la comunicación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la LOI y el RD 901/2020, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad, a través de la Comisión Negociadora, que se ha constituido para tal fin.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A. con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

7. PARTES SUSCRITAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la empresa como por los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores a través de la Comisión Negociadora de la empresa. Esta Comisión Negociadora ha realizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género y ha aprobado mediante negociación el informe de resultados del diagnóstico y el presente Plan.

Cualquier modificación legal que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

Todo ello sin perjuicio de que, a petición de alguna de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este Plan de Igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por

necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

8. ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A. fue negociado y aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 20 de marzo de 2023, y tendrá una vigencia de 4 años.

9. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación del Plan de Igualdad se dispondrá de las diferentes instalaciones y centros de trabajo de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A. así como, todos aquellos equipos y medios necesarios para cumplir con los objetivos previstos en el plan.

NOVEDADES AGRICOLA, S.A. ha destinado 3.000 euros para la puesta en marcha de las medidas aprobadas. No obstante, esta cantidad puede variar con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos acordados.

10. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A. formada por representantes de la dirección de la empresa y trabajadores y trabajadoras de la empresa, se constituyó con fecha 3 de septiembre de 2021, según lo establecido en el RD 901/2020 de 13 de octubre.

La Comisión Negociadora está compuesta de manera paritaria por el mismo número de representantes de la empresa que de representantes de los trabajadores y trabajadoras, al tiempo que se respetó la paridad en cuanto a la representación de género.

I. -Por parte de la empresa

Dña.: Aurora Ruíz Ballesta.

Dña.: María José Pérez Navarro.

Dña.: Sheila Laso Girón.

II.- Por la parte social

D.: Lorenzo López Lozano.

D.: José Pérez Sánchez.

D.: José Luis Román Olmedo.

La Comisión Negociadora asume la realización y cumplimiento de las siguientes funciones:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

11. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

11.1. Metodología y proceso de desarrollo

La elaboración del Plan se inicia, tal y como prevé la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y posteriormente el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, con la realización de un diagnóstico que informe de manera detallada de la situación en la empresa, el cual, sirve de base para diseñar el Plan de Igualdad de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A.

El diagnóstico se llevó a cabo mediante la recopilación y tratamiento de información procedente de diversas fuentes:

1. Información cuantitativa: análisis de datos referidos a 2020 sobre características de las personas trabajadoras (sexo, edad, formación, antigüedad, tipo de contrato y jornada, etc.) extraídos de las bases de datos de la empresa.

2. Información documental: análisis de la documentación existente sobre condiciones laborales, como son: el primer Plan de Igualdad, Convenio Colectivo, protocolo de actuación en materia de acoso y violencia en el trabajo, etc.

Una vez recopilada toda la información desagregada por género, se realizó un análisis desde el enfoque de género. La información y conclusiones extraídas fueron recogidas en un exhaustivo y riguroso informe de diagnóstico del que aquí se recoge un extracto de los datos y conclusiones más destacables.

11.2. Objetivos del diagnóstico

El principal objetivo de diagnóstico de situación es proporcionar información de la situación de la plantilla desde una perspectiva de género. La información obtenida nos servirá de apoyo para identificar posibles desequilibrios entre las personas trabajadoras de la empresa y llevar a cabo las medidas de acción necesarias a través del Plan de Igualdad.

11.3. Principales indicadores evaluados en el diagnóstico de situación

Una vez recopilada toda la información, se ha procedido a su análisis desde el enfoque de género, teniendo en cuenta la incidencia de la gestión en la participación de mujeres y hombres en la organización.

Respecto al análisis de información, cabe señalar que se ha tenido especial atención en procurar que la información estuviera desagregada por sexo y en la utilización de un enfoque de género, que nos permitiera analizar la existencia de diferencias en la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y la incidencia que los estereotipos, los roles y las relaciones de género tienen en el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos, identificando la causa de estas diferencias.

El informe diagnóstico se ha elaborado desde una doble perspectiva:

1. DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO:

- Distribución de la plantilla.
- Contratación.
- Selección de personal.

- Clasificación profesional.
- Infrarrepresentación femenina.
- Conciliación.
- Formación.
- Retribución.
- Características de la plantilla.
- Promoción.

2. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO:

- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Clasificación profesional, formación y promoción.
- Salud laboral.

A continuación, se presentan los datos más relevantes extraídos del diagnóstico de situación de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A.:

- **Composición de la plantilla:**

En el año 2020 la plantilla media de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A. era de 183 personas. La mayor parte de la plantilla está formada por hombres, siendo el 90,1% del total, mientras que las mujeres suponen el 9,8% de la plantilla.

Mujeres	Hombres	Total
9,8%	90,1%	100%

Este reparto desequilibrado entre hombres y mujeres dentro de la empresa se debe principalmente a las características del sector agrícola en nuestro país, donde según datos aportados por el Ministerio de Trabajo, la distribución de personas trabajadoras es muy desigual en este sector.

Sector	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Agricultura	2.303.853	75%	762.270	25%	3.066.123
Industria	1.422.390	69%	660.452	31%	2.082.842
Construcción	1.157.129	92%	102.282	8%	1.259.411
Servicios	7.184.537	47%	7.908.390	53%	15.092.927

Datos del Ministerio de Trabajo sobre la distribución por sexos en los distintos sectores. (fecha 31 de diciembre de 2017).

En este sentido, cabe destacar que el grueso de la plantilla de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A., pertenece a puestos ocupados exclusivamente por hombres. Por lo general, estos puestos de trabajo, considerados como “masculinos”, son menos atractivos para las mujeres y no muestran interés por postular para estas posiciones.

Este hecho, nos impide alcanzar una representación igualitaria de mujeres y hombres en nuestra plantilla, ya que las mujeres no se postular para estas posiciones.

No obstante, todos los procesos de selección que llevamos a cabo en la empresa están abiertos y dirigidos a candidatas y candidatos, con independencia del puesto de trabajo.

- **Proceso de selección y contratación**

A continuación, podemos ver datos sobre el número de candidaturas desagradadas por sexo. Estas cifras muestran la dificultad a la que nos enfrentamos para poder garantizar una plantilla equilibrada en nuestra empresa.

Departamento	N.º Candidaturas Mujeres	N.º Candidaturas Hombres
Técnico	24	51
	11	21
Montaje	0	11
Montaje	0	17
Logística	2	46
Comercial	0	61
Administración	25	19
Marketing	20	16
Informática	1	16
TOTAL	83	258

- **Reclutamiento y selección:**

Para dar a conocer y difundir nuestras ofertas de empleo utilizamos tanto medios internos (promoción interna, Portal del Candidato, etc.), como externos de reclutamiento (Universidades, portales de empleo, entidades públicas de empleo, etc.). Todo ello con el fin de llegar al mayor número de candidatos y candidatas posibles.

La descripción de las ofertas de empleo, así como las funciones y requisitos del puesto, se redacta mediante un lenguaje neutro e inclusivo.

No se utilizan criterios sexistas de cara a la selección de personal. La criba de candidatos y candidatas se realiza conforme a criterios neutros, los cuales, garantizan el acceso a nuestras ofertas de empleo a todas las personas interesadas.

En este sentido, tras recibir los currículums de los potenciales trabajadores y trabajadoras, convocamos a aquellas personas cuyo perfil se adecua al puesto vacante, es decir, en función de su experiencia profesional, formación, y otros requisitos relacionados con el perfil profesional de las personas inscritas.

- **Distribución de la plantilla por departamentos:**

Si observamos la distribución de la plantilla por género en los diferentes departamentos, podemos comprobar que existen departamentos, como son el departamento de montaje y comercial, que están ocupados por hombres en su totalidad.

Departamento	Mujeres	Hombres
Directivos	5,5%	1,0%
Administración	50%	6,5%
Técnico	33,3%	16,3%
Montaje	-	51,3%
Comercial	-	9,8%
Logística	11,1%	14,7%
TOTAL	100	100

Como hemos indicado anteriormente esto se debe a que para determinados puestos de trabajo no recibimos candidaturas de mujeres, por tanto, estas vacantes deben ser cubiertas por hombres.

A la vista de estos datos, tomaremos las medidas oportunas para fomentar la composición equilibrada de la plantilla desde una perspectiva de género.

- **Condiciones de trabajo:**

Tipo de contratación	Mujeres %	Hombres %
Contrato indefinido	77,77%	64%
Contrato temporal por obra y servicio	-	4%
Contrato eventual por circunstancias de la producción	5,5%	24%
Contrato eventual de interinidad	-	1%
Contrato temporal prácticas	16,6%	6,5%
TOTAL	100	100

Como podemos comprobar, la mayoría de los contratos celebrados son contratos indefinidos para trabajadores y trabajadoras.

- **Distribución de la responsabilidad:**

Pese a que el número de hombres es mayor en la plantilla total de la empresa, podemos señalar una alta presencia de mujeres en los puestos con responsabilidad (33,3%) y mandos intermedios de la empresa (26,9%). En el caso de los hombres, un 66,6%, ocupa puesto directivos y el 73% son mandos intermedios.

Cargos de responsabilidad	Mujeres	Hombres
Puestos directivos	33,3%	66,6%
Mandos intermedios	26,9%	73,0%
TOTAL	100	100

- **Conciliación de la vida laboral y familiar:**

Todos los trabajadores y trabajadoras que componen la plantilla de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A han disfrutado de los permisos de nacimiento de sus hijos o hijas.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	N.º Mujeres	N.º Hombres
Permiso por nacimiento de hijo o hija	1	4
Nº reducción de jornada por guarda legal	2	-

- **Acoso sexual y por razón de sexo:**

Desde 2011 se aplica el protocolo para la prevención y tratamiento de acoso moral y sexual en el trabajo.

Hasta la fecha, no han existido denuncias o quejas por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Asimismo, la Representación Legal de los Trabajadores nunca ha informado a la Dirección de la empresa respecto de conductas que pudieran entenderse como sexistas o discriminatorias por razón de sexo.

- **Formación:**

		Mujeres	Hombres
Área de formación	Formación técnica	2	7
	Habilidades directivas	2	11
	Formación obligatoria en materia de PRL	1	42
	Idiomas	1	-
Modalidad	Online	7	19
	Presencial	1	3
Lugar	En el centro de trabajo	7	18
	Fuera del centro de trabajo	2	4
Horario	Durante la jornada laboral	4	14
	Fuera de la jornada laboral	3	4

NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A., fomenta la formación continua y el desarrollo de las personas trabajadoras de la empresa. Todas las personas trabajadoras acceden a los cursos de formación según las necesidades de su puesto de trabajo.

- **Política retributiva:**

La política retributiva garantiza criterios de igualdad entre los trabajadores y trabajadoras que componen la plantilla.

Cada año se elabora el registro retributivo en función de lo previsto en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el apartado de Anexos, se incluye el informe de Auditoría Retributiva con los resultados obtenidos.

12. DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN

Partiendo de la situación actual de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A. reflejada en el informe de diagnóstico, se considera que es preciso llevar a cabo una serie de medidas o acciones en materia de igualdad, en las siguientes áreas:

ÁREA	ACCIONES
Proceso de selección y contratación	<p>1.- Documentar el número de candidaturas recibidas, con el fin de identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados y relacionarlos con los datos de las incorporaciones.</p> <p>2.- Elaborar un protocolo de reclutamiento y selección con perspectiva de género.</p>
Promoción profesional	<p>1.- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir perfiles adecuados a la vacante, dentro de la empresa.</p>
Análisis de distribución de la plantilla	<p>1.- Realizar análisis continuado de la composición de la plantilla y la representación de sexos en todos los departamentos de la empresa.</p>

Formación	<p>2.- Fomentar la incorporación de mujeres a puestos considerados “masculinos” a través de visitas a centros de estudios, participación en Ferias de Empleo, y otros medios de difusión que nos ayuden a dar a conocer todas nuestras oportunidades laborales.</p> <p>1.- Fomentar la formación semipresencial y online.</p> <p>2.-Garantizar el acceso a la formación a todos trabajadores y trabajadoras de la plantilla.</p>
Conciliación de la vida familiar y laboral	<p>1.- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean limitado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.</p> <p>2.- Siempre que sea posible, facilitar la flexibilidad horaria de los trabajadores y trabajadoras.</p>
Política retributiva	<p>1.- Anualmente elaborar el Registro Retributivo según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y tomar las medidas necesarias en caso de detectar cualquier discrepancia.</p>
Infrarrepresentación Femenina	<p>1.- Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas.</p>
Comunicación	<p>1.- Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de igualdad designada por la empresa.</p> <p>2.- Habilitar un correo electrónico para facilitar y fomentar la comunicación directa entre los trabajadores y trabajadoras y la persona responsable en materia de igualdad.</p>
Acoso moral y sexual en el trabajo	<p>1.- Actualización y revisión del protocolo de acoso moral y sexual</p>

12.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

DESCRIPCIÓN DE MEDIDAD			
Área:		Calendario:	
Selección y contratación		Anual	
OBJETIVO			
Fomentar y garantizar la existencia de una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos departamentos de la empresa.			
ACCIONES A IMPLANTAR			
1.- Documentar el número de candidaturas que se presentan a los distintos procesos de selección, con el fin de identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados y relacionarlos con los datos de las incorporaciones.			
PERSONAS DESTINATARIAS			
Personas que presentan sus candidaturas.			
RESPONSABLE/S MEDIOS Y RECURSOS			
Responsables: Departamento de Recursos Humanos.			
Medios y recursos: Equipos informáticos para realizar los informes junto con el tiempo invertido para extraer los resultados del proceso de selección.			
Presupuesto: 250€			
SEGUIMIENTO			
Se elaborará un informe con los datos de las ofertas de empleo y el número de candidatos inscritos desagregados por sexo.			
EVALUACIÓN			
Indicador	Tipo de indicador	Tipo de medición	Evidencia
Informe procesos de selección	Específico	Si/No	Análisis informe

12.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL

DESCRIPCIÓN DE MEDIDA			
Área:		Calendario:	
Promoción profesional		Anual	
OBJETIVO			
Asegurar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos con el área de promoción y desarrollo profesional.			
ACCIONES A IMPLANTAR			
1.- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir perfiles adecuados a la vacante, dentro de la empresa.			
PERSONAS DESTINATARIAS			
Toda la plantilla de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A.			
RESPONSABLE/S MEDIOS Y RECURSOS			
Responsables: Comisión Negociadora.			
Medios y recursos: Equipos informáticos para realizar los informes junto con el tiempo invertido para extraer los resultados de las promociones.			
Presupuesto: 400 euros.			
SEGUIMIENTO			
Asegurar y garantizar el cumplimiento de criterios igualitarios en todos los procesos llevados a cabo en materia de promoción y cambio de categoría profesional.			
EVALUACIÓN			
Indicador	Tipo de indicador	Tipo de medición	Evidencia
Informe promociones	Específico.	Análisis datos.	N.º promociones desagregadas por sexo.

12.3. ANÁLISIS DE DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

DESCRIPCIÓN DE MEDIDA			
Área:		Calendario:	
Distribución de la plantilla		Anual	
OBJETIVO			
Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en la composición de la plantilla.			
ACCIONES A IMPLANTAR			
1.- Realizar un análisis de la composición de la plantilla en todos los departamentos de la empresa. 2.- Fomentar la incorporación de mujeres a puestos considerados “masculinos” a través de visitas a centros de estudios, participación en Ferias de Empleo, y otros medios de difusión que nos ayuden a dar a conocer todas nuestras oportunidades laborales.			
PERSONAS DESTINATARIAS			
Toda la plantilla de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A.			
RESPONSABLE/S MEDIOS Y RECURSOS			
Responsables: Comisión Negociadora y Departamento de Recursos Humanos. Medios y recursos: medio e instalaciones de la empresa para las visitas de alumnos/as, participación en ferias y otros eventos de empleo de interés, etc. Presupuesto: 700 euros.			
SEGUIMIENTO			
<ul style="list-style-type: none"> - Anualmente se entregará a la Comisión de seguimiento un informe con la composición de la plantilla desagregadas por sexo, categoría y departamento. - Anualmente se entregará un informe de las visitas, participaciones en feria de empleo y otros eventos. 			
EVALUACIÓN			
Indicador	Tipo de indicador	Tipo de medición	Evidencia
Informe datos obtenidos	Específico	Análisis datos obtenidos	Equilibrio plantilla

12.4. FORMACIÓN

DESCRIPCIÓN DE MEDIDAD			
Área:		Calendario:	
Formación		Anual	
OBJETIVO			
Continuar garantizando la realización de acciones formativas que faciliten de igual forma a mujeres y hombres en el desarrollo de sus habilidades y competencias.			
ACCIONES A IMPLANTAR			
1.- Fomentar la formación semipresencial y online. 2.- Garantizar el acceso a la formación a todos trabajadores y trabajadoras de la plantilla.			
PERSONAS DESTINATARIAS			
Toda la plantilla de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A.			
RESPONSABLE/S MEDIOS Y RECURSOS			
Responsables: Comisión Negociadora. Medios y recursos: Equipos informáticos, material administrativo, instalaciones (formación interna), etc. Presupuesto: 200 euros.			
SEGUIMIENTO			
Análisis de un informe con las acciones formativas realizadas desagregadas por sexo, categoría y el número de personas que realizan la formación.			
EVALUACIÓN			
Indicador	Tipo de indicador	Tipo de medición	Evidencia
Informe datos obtenidos	Específico	Análisis datos obtenidos	N.º asistentes desagregados por sexo.

12.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

DESCRIPCIÓN DE MEDIDAD			
Área:		Calendario:	
Conciliación de la vida familiar y laboral		Anual	
OBJETIVO			
Garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, con arreglo a los criterios legales establecidos, y que ello no suponga un recorte de oportunidades, ni en la promoción, ni en acceso a la formación.			
ACCIONES A IMPLANTAR			
1.- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean limitado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.			
PERSONAS DESTINATARIAS			
Toda la plantilla de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A.			
RESPONSABLE/S MEDIOS Y RECURSOS			
Responsables: Comisión Negociadora.			
Medios y recursos: : Equipos informáticos, material administrativo, asesoramiento e información, etc.			
Presupuesto: 300 euros.			
SEGUIMIENTO			
Análisis de información sobre el ejercicio del permiso de paternidad y maternidad, así como de los permisos y licencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
EVALUACIÓN			
Indicador	Tipo de indicador	Tipo de medición	Evidencia
Informe datos obtenidos	Específico	Análisis datos obtenidos	N.º de permisos u otras medidas disfrutadas

12.6. POLÍTICA RETRIBUTIVA

DESCRIPCIÓN DE MEDIDA			
Área:		Calendario:	
Retribución		Anual	
OBJETIVO			
Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad salarial entre hombre y mujeres.			
ACCIONES A IMPLANTAR			
<p>1.- Elaboración del Registro Retributivo con el fin de identificar cualquier posibilidad de brecha salarial entre los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla.</p> <p>2.- Realización de la Auditoría retributiva (Anexo).</p>			
PERSONAS DESTINATARIAS			
Toda la plantilla de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A.			
RESPONSABLE/S MEDIOS Y RECURSOS			
<p>Responsables: Comisión Negociadora.</p> <p>Medios y recursos: Equipos informáticos, contratación de una consultora externa para la realización de la auditoría, etc.</p> <p>Presupuesto: 1.000 euros.</p>			
SEGUIMIENTO			
Análisis de datos obtenidos y puesto en marcha de medidas necesarias, en caso de detectar cualquier indicio de desigualdad entre la plantilla de la empresa.			
EVALUACIÓN			
Indicador	Tipo de indicador	Tipo de medición	Evidencia
Informe datos obtenidos	Específico	Si/no	Análisis datos.

12.7. COMUNICACIÓN

DESCRIPCIÓN DE MEDIDA			
Área:		Calendario:	
Comunicación		Anual	
OBJETIVO			
Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa y asegurar que la comunicación de la empresa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.			
ACCIONES A IMPLANTAR			
1.- Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de igualdad designada por la empresa. 2.- Habilitar un correo electrónico para facilitar y fomentar la comunicación directa entre los trabajadores/as y la persona responsable en materia de igualdad			
PERSONAS DESTINATARIAS			
Toda la plantilla de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A.			
RESPONSABLE/S MEDIOS Y RECURSOS			
Responsables: Comisión Negociadora.			
Medios y recursos: canal interno de comunicación de la empresa.			
Presupuesto: 200 euros.			
SEGUIMIENTO			
Análisis de los mensajes y propuestas recibidas.			
EVALUACIÓN			
Indicador	Tipo de indicador	Tipo de medición	Evidencia
Canal de comunicación interna	Específico	Consultas y/ o propuestas recibidas	Análisis de las peticiones y puesta en marcha de posibles medidas de mejora, según las propuestas recibidas

12.8. PREVENCIÓN DE ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

DESCRIPCIÓN DE MEDIDA			
Área:		Calendario:	
Prevención acoso sexual y moral		Anual	
OBJETIVO			
Prevención y actuación para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.			
ACCIONES A IMPLANTAR			
1.- Actualización y revisión del protocolo de acoso moral y sexual.			
PERSONAS DESTINATARIAS			
Toda la plantilla de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A.			
RESPONSABLE/S MEDIOS Y RECURSOS			
Responsables: Comisión Negociadora.			
Medios y recursos: medios informáticos, instalaciones de la empresa, etc.			
Presupuesto: 400 euros.			
SEGUIMIENTO			
Revisión y aprobación del protocolo por la comisión negociadora.			
EVALUACIÓN			
Indicador	Tipo de indicador	Tipo de medición	Evidencia
Revisión y aprobación el protocolo	Específico	Si/no	Acta de aprobación

13. CALENDARIO

Año	2023		2024		2025		2026	
Meses	01-jun	06-dic	01-jun	06-dic	01-jun	06-dic	01-jun	06-dic
1 ÁREA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN								
Acción: Informe número de candidaturas desagregadas por sexo.								
2 ÁREA: PROMOCIÓN PROFESIONAL								
Acción: Informe promociones desagregadas por sexo.								
3 ÁREA: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA								
Acción: Informe plantilla desagregado por sexo y categoría.								
Acción: Informe visitas, participación ferias, prácticas empresa, etc.								
4 ÁREA: FORMACIÓN								
Acción: Informe asistentes formación								
5 ÁREA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL								
Acción: Informe disfrute permisos y licencias relacionadas con la conciliación familiar y laboral.								
6 ÁREA: POLÍTICA RETRIBUTIVA								
Acción: Elaboración registro retributivo.								
7 ÁREA: COMUNICACIÓN								
Acción: Fomentar la comunicación interna.								
Acción: Habilitar correo.								
8 ÁREA: PREVENCIÓN ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO								
Acción: Revisión protocolo de acoso moral y sexual								
Acción: Actualización protocolo acoso sexual y por razón de sexo								

14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A., requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla.

En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico).
- Evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implementación de las medidas que forman el Plan de Igualdad.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por la Comisión de Seguimiento. La comisión de Seguimiento está compuesta por los miembros de la Comisión Negociadora, cuya meta es interpretar el contenido del mismo y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Como herramienta de evaluación, el uso de indicadores nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias, Se utilizarán en cada caso los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas.

15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes deberán de negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En este sentido, si de las conclusiones del seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, se observase la necesidad de modificación de alguna parte, la Comisión de Seguimiento, deberá tomar las siguientes medidas:

- Se realizará un informe con las propuestas de modificación o de la adopción de otras nuevas.
- Se convocará reunión de la Comisión donde se discutirán el contenido del informe y las medidas necesarias, para llevarlo a cabo.
- Se dejará constancia por escrito de las decisiones adoptadas, que deberán ser aprobadas por los/las integrantes de la comisión y si es necesario, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad.
- Se informará a la plantilla.

En caso de que existan discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

16. ANEXOS

16.1. INFORME AUDITORIA RETRIBUTIVA

ÍNDICE:

- 1.1. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA
- 1.2. VIGENCIA
- 1.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 1.4. METODOLOGÍA Y ELABORACIÓN DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA
- 1.5. ELABORACIÓN DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA
- 1.6. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO
- 1.7. CONCLUSIÓN
- 1.8. PROPUESTA DE MEJORA
- 1.9. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

16.1. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En cumplimiento del Real Decreto 902/202 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la auditoría retributiva tiene como finalidad analizar y comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Los objetivos que se han perseguido con la realización de la auditoría retributiva son los siguientes:

- Obtener información de las retribuciones salariales de la plantilla.
- Identificar las posibles desigualdades que puedan existir en materia retributiva.
- Promover e impulsar los cambios que garanticen la igualdad retributiva.
- Detectar puntos de mejora a partir de la identificación de la existencia de desigualdades.

16.2. VIGENCIA

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A.

16.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La auditoría retributiva se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras de NOVEDADES AGRÍCOLAS, S.A.

16.4. METODOLOGÍA Y ELABORACIÓN DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva de NOVEDADES AGRICOLAS, S.A. se ha elaborado mediante la realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

Este punto consiste en la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

16.5. ELABORACIÓN DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Para la elaboración de la auditoria retributiva hemos realizado un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa a partir de la información salarial de cada uno de los trabajadores y trabajadoras, junto con la valoración de puestos, aplicando el sistema analítico y cuantitativo de puntos por factor, que garantiza el cumplimiento y las exigencias del art. 8.2 del Real Decreto 902/2020.

Para llevar a cabo este análisis hemos contado con información desde una doble perspectiva:

- Indicadores cualitativos: información sobre la política retributiva de la empresa, los criterios de atribución de complementos y demás percepciones de naturaleza salarial y extrasalarial.
- Indicadores cuantitativos del registro salarial: valores medios del salario base, complementos salariales, percepciones extrasalariales, etc.

Una vez recopilada toda esta información, hemos realizado la valoración de puestos de trabajo de todos los puestos de la empresa. La valoración de puestos de trabajo tiene como finalidad realizar una estimación global de todos los factores que concurren en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación. Con el fin de garantizar la objetividad de la valoración, se han tenido en cuenta factores directamente relacionados con las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa.

El último paso de la elaboración de la auditoria retributiva, consiste en el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las posibles desigualdades retributivas detectadas en la auditoria. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos

16.6. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

Resumen de los datos del diagnóstico retributivo y principales problemas y dificultades detectadas

- El 9,8% de la plantilla son mujeres y el 90,2% hombres.
- Se han analizado 60 puestos de trabajo, teniendo en cuenta los valores medios (media aritmética y mediana) de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el art.28.2 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta los porcentajes de las diferencias entre mujeres y hombres.
- No existen diferencias significativas del total de retribuciones equiparadas que superen el 25% en el registro retributivo por puestos de trabajo.
- La herramienta de Valoración ha agrupado los puestos en cinco agrupaciones para los puestos de semejante valor, el cual no ha arrojado diferencias superiores al 25% en la media y mediana del total de retribuciones.
- Los puestos que se han identificado de igual valor son los siguientes:
 - Responsable I+D+i y Responsable TI.
 - Responsable de Marketing, Técnico Administrador de redes y sistemas, Técnico Programador informático y Responsable de Contabilidad.
 - Técnico Administración, Técnico Contable Junio y Técnico Compras.
 - Técnico de Proyectos I+D+i Junio, Coordinador Equipo Montaje, Técnico RRHH Junior y Técnico de Proyectos Junio.
 - Técnico Programador Informático Junio, y Técnico Administrado de redes y sistemas Junior.
 - Técnico Marketing Junior, Oficial 1ª Montaje y Oficial 1ª Electricidad.
 - Oficial 2ª Montaje y Oficial 2ª Electricidad.
 - Oficial 3ª Montaje y Oficial 3ª Electricidad.
 - Auxiliar Montaje, Ayudante Montaje y Ayudante Electricidad.
- La agrupación más equilibrada entre mujeres y hombres es la agrupación 2.

- El resto de los puestos se encuentran masculinizados, principalmente en los departamentos de montaje y comercial donde están ocupados por hombres en su totalidad a causa de que son oficios social y culturalmente cubiertos con personal masculino, y donde no hay demanda por parte de las mujeres en ocupar dichos puestos.
- Se presenta a continuación el promedio y mediana del salario, complementos salariales y extrasalariales equiparadas en función de las agrupaciones de los puestos de trabajo de igual valor o semejantes:

Media	N°		Salario			Complementos salariales			Percepciones extrasalariales			Total retribuciones		
	M	H	M	H	%	M	H	%	M	H	%	M	H	%
Agrupación 5	-	2	-	53877,12	100%	-	49366,56	100%	-	-	-	-	103243,68	100%
Agrupación 4	-	6	-	17302,0975	100%	-	26739,6117	100%	-	1150,7375	100%	-	45168,4283	100%
Agrupación 3	3	19	14261,6133	14638,1524	3%	14786,43	20485,7543	28%	998,41	714,086964	-40%	29380,8467	35755,0762	18%
Agrupación 2	8	33	11578,6917	12598,6079	8%	8310,38133	12555,1777	34%	426,636	324,503857	-31%	20315,709	25380,9383	20%
Agrupación 1	7	129	10359,304	10563,591	2%	6892,909	8186,79553	16%	189,99	518,408215	63%	17328,209	19239,9943	10%

Mediana	N°		Salario			Complementos salariales			Percepciones extrasalariales			Total retribuciones		
	M	H	M	H	%	M	H	%	M	H	%	M	H	%
Agrupación 5	-	2	-	53877,12	100%	-	49366,56	100%	-	-	-	-	103243,68	100%
Agrupación 4	-	6	-	15913,44	100%	-	27364,1	100%	-	966,375	100%	-	44171,86	100%
Agrupación 3	3	19	14383,36	14689,44	2%	14703,12	17412,06	16%	998,41	198,74	-402%	29392,56	34526,36	15%
Agrupación 2	8	33	11374,45	11374,44	0%	8425,55	9276,54	9%	57	158,6	64%	21008,01	22113,995	5%
Agrupación 1	7	129	10427,795	10386,595	0%	6602,48	6570,705	0%	189,99	198,88	4%	17030,275	17310,7725	2%

16.7. CONCLUSIONES

Tras analizar los datos obtenidos en la auditoría retributiva, podemos confirmar que NOVEDADES AGRICOLAS, S.A cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución según el RD 902/2020.

Teniendo en cuenta los datos analizados, no existen diferencias en valores medios (media aritmética o la mediana) entre las retribuciones totales en el personal de la empresa de distinto sexo que no estén justificadas de forma objetiva por variables distintas al género.

16.8. PROPUESTA DE MEJORA

En función de los resultados obtenidos en el diagnóstico y auditoría y con el fin de garantizar la mejora del sistema implantado, hemos desarrollado la siguiente propuesta de mejora:

- Realizar un análisis detallado de salario, complemento a complemento, y con perspectiva de género, para el caso en que se detectase diferencias salariales por motivo de género en los puestos de trabajo.

16.9. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad se encargará de la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas propuestas derivadas de la auditoría retributiva.