

13.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, la actividad agraria es la principal fuente de empleo en la mitad de los municipios andaluces y, actualmente, es un sector refugio ante el desempleo y una fuente de diversificación productiva. En los últimos ejercicios, la agroindustria viene siendo el segundo subsector industrial en lo que a valor de la producción comercial se refiere. En Andalucía, según datos de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2019, del total de personas inactivas, el 54,2% eran mujeres. La tasa de paro femenino supone un 25,1% y el paro agrario femenino un 40,9%. Se observa también que el sector de ocupación de la agricultura es uno de los claramente masculinizados.

Los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera reconocen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio general de actuación. En consecuencia, ha definido el objetivo estratégico Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de disminuir las brechas de género en la actividad agroalimentaria y pesquera, con el objeto de que el sector sea reconocido como una oportunidad de negocio y de emprendimiento para la mujer en las zonas rurales.

Este queda plenamente incardinado en el fin último del futuro Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2020-2026 de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral, sustentándose en las directrices de dicho Plan:

1. El principio de igualdad de género como base de intervención y de transformación de las políticas públicas.
2. La eliminación de las brechas de género existentes, superando las desigualdades, los estereotipos sociales y culturales para conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y una sociedad equitativa y justa.
3. El impulso de la igualdad en el acceso al poder y a la toma de decisiones.
4. El empoderamiento de las mujeres del ámbito rural.

Para el desarrollo del objetivo estratégico, la Agencia ha establecido los siguientes objetivos operativos:

Objetivo 1: Introducir sistemas de registros en todos los recursos tecnológicos que recojan la información desagregada por sexo y que permitirán incluir un análisis desde la perspectiva de género en la gestión y control de ayudas y subvenciones.

La actuación planificada consiste en la desagregación por sexo de las estadísticas, recogida de datos y/o registros oficiales referidos a personas físicas y jurídicas con el aplicativo “GI-Control”.

Objetivo 2: Todos los análisis y prospectivas, incluirán un apartado de análisis de Impacto de Género que permitirán elaborar conclusiones y propuestas que vayan encaminadas a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector agrario andaluz.

La actuación prevista es la actualización de la metodología de elaboración de informes de impacto de género de normativas, planes, proyectos de la Agencia.

Objetivo 3: En cuanto al desarrollo integral del medio rural, la generación de empleo es una de las acciones que seguirá en la hoja de ruta de la gestión de la agencia. El objetivo es seguir contribuyendo a fomentar la incorporación de las mujeres a las tareas productivas primarias, además de equilibrar el reparto de los jornales entre mujeres y hombres.

Como medida, en consecuencia, las contrataciones en el Sistema del Régimen Especial Agrario para las actividades agrícolas y fincas gestionadas por AGAPA, se realizarán favoreciendo el sexo menos representado a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad en cada puesto ofertado.

Objetivo 4: Apoyar los programas de formación, exigidos por la normativa vigente para el ejercicio profesional, impartidos por entidades acreditadas, por el IAIFAPE, y los programas de formación dentro del Plan anual de formación de la propia Agencia, que puedan garantizar la formación y capacitación de mujeres en labores como poda, aplicación de productos fitosanitarios, oficiales de riego, capataz, etc., para generar una oferta de mujeres formadas suficientes para la corrección de la brecha de género en las tareas productivas primarias.

La actuación planificada consiste en diseñar cursos de capacitación profesional para mujeres en las tareas y puestos donde estén subrepresentadas.

Por último es necesario destacar que la ejecución de estas medidas y por tanto la consecución de los diferentes objetivos operativos de la Agencia, forman parte igualmente de las competencias de AGAPA respecto al I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, Horizonte 2020.

AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA (AMAYA)

La Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA) es un ente instrumental adscrito a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. La Agencia estructura sus actuaciones orientadas a la corrección de las desigualdades entre mujeres y hombres en función de las políticas definidas por la propia Consejería, ya que esta Agencia contribuye al desarrollo de las actividades concretadas en los diferentes programas presupuestarios, destacando por su importancia cuantitativa, los programas 44E Gestión del medio natural y 51D Actuaciones en materia de agua.

Entre las medidas establecidas por AMAYA para la integración de la igualdad de género, se encuentra el Plan de igualdad y un protocolo de prevención y actuación frente al acoso.

Por otra parte, cuenta con el I Convenio Colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, de 31 de octubre de 2018, que se ha convertido en la herramienta adecuada para la consecución de este fin. Gracias a este convenio se han incorporado dos órganos de garantía a este respecto, por una parte, la Comisión de igualdad, que controlará el desarrollo y cumplimiento de la legislación de igualdad, y por otra, el equipo de mediación, previsto en el protocolo de actuación frente al acoso.

El articulado refleja el compromiso con la igualdad de género a través de medidas que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar, como pilar fundamental para fomentar la corresponsabilidad familiar, y de medidas de protección a las empleadas víctimas de la violencia de género, que se concretan en:

- En el área de movilidad, se podrán realizar movilizaciones funcionales o geográficas de personas con circunstancias excepcionales con motivo de la disminución de la capacidad y por protección durante la maternidad y el periodo de lactancia.
- Establecimiento de teletrabajo como herramienta estratégica y flexible para la realización de la actividad laboral en el domicilio, con la que se contribuye a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar ante situaciones excepcionales, fomentando la armonización de responsabilidades laborales entre mujeres y hombres. Con motivo de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, el teletrabajo no está vinculado a situaciones excepcionales, sino que “las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”.
- Se contempla la excedencia voluntaria por agrupación familiar, cuando el cónyuge o persona con quien conviva en situación de análoga relación de afectividad, resida en otra localidad por haber obtenido o estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas.
- El permiso por maternidad tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas.
- El permiso por paternidad en el año 2019 tiene una duración de 15 semanas y en el año 2020 de 20 semanas.
- El permiso retribuido para las empleadas en estado de gestión podrá disfrutarse a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.
- Establecimiento de una bolsa de horas de libre disposición de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un periodo máximo de tres meses, dirigida de forma justificada al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos

e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.

- El personal que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Las personas que tengan hijos/as con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención.
- El personal de la Agencia tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo/a, o un familiar que se encuentre a su cargo.
- Preferencia para participar en actividades formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso por maternidad, paternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares.
- En relación con el vestuario de trabajo, se establece que se dotará al trabajador o trabajadora de vestuario adaptado a su género, así como de vestuario para situaciones especiales de trabajadores/as especialmente sensibles, como en el caso de las trabajadoras embarazadas.
- En caso de violencia de género sobre las trabajadoras de la Agencia, se regula el traslado teniendo derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su grupo y de análoga características que se encuentre vacante y cuya provisión sea necesaria, estando la Agencia obligada a comunicarle a la interesada las vacantes ubicadas en la misma localidad o localidades que la interesada expresamente solicite.
- Por último, y también con motivo de la situación de violencia de género que pudiera afectar a las trabajadoras de la Agencia, se regula la excedencia por esta razón. En virtud de dicho precepto, durante los dos primeros meses de esta situación de excedencia, las trabajadoras tendrán derecho a percibir las retribuciones íntegras. Además, se regula el permiso por razón de violencia de género que dispone que las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras de la Agencia víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas.