



INSTITUTO
TECNOLÓGICO
AGRARIO

Junta de Castilla y León
Consejería de Agricultura, Ganadería
y Desarrollo Rural

Ctra. Burgos Km. 119
FINCA ZAMADUEÑAS
47071 Valladolid
España

T +34 983 414 769
F +34 983 412 040
www.itacyl.es

ANEXO I

INFORME DE DIAGNOSTICO PREVIO AL I PLAN DE IGUALDAD PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGRARIO DE CASTILLA Y LEON

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el Plan de Igualdad como *“ un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

Este documento se corresponde con el Diagnóstico de situación citado en el artículo anterior, que ha de facilitar los datos y el análisis de los mismos para la elaboración del Plan de Igualdad, basado en datos objetivos y probatorios que permita llegar a conclusiones y medidas justificadas.

El Diagnóstico ha sido elaborado por la Comisión de Igualdad, encargada de negociar el Plan de Igualdad, que fue designada en reunión del día 3 de febrero de 2020, entre la Dirección del instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León y la Representación de las personas trabajadoras del Instituto (Comité de Empresa de Valladolid y Rueda y Delegados de Personal).

Las reuniones de la Comisión de Igualdad se vieron truncadas por la situación sanitaria decretada en marzo de 2020 y en cierta medida se han seguido viendo alteradas en su normal funcionamiento, por estas y otras circunstancias, durante todo este tiempo, a la vez que la extracción de datos tampoco ha sido fácil ya que no todos los datos de los programas de gestión de recursos humanos están preparados para análisis de datos desagregados por sexos. Estos inconvenientes se han solventado con un impecable trabajo de la Comisión de Igualdad, que se ha caracterizado por la transparencia en la información y en la absoluta colaboración en la aportación de datos, análisis de los mismos y propuestas de avance en medidas de igualdad, en trabajo unidireccional y de grupo en el que, prácticamente, se ha difuminado la existencia de dos partes diferenciadas en la propia Comisión. En mayo de 2022 llegó a firmarse por las partes el diagnóstico de situación, pero por diferentes circunstancias no se culminó el texto del Plan de Igualdad. La Comisión acordó retomar el trabajo aprovechando todo lo acordado desde el 2020, pero actualizando los datos, en lo que fuera necesario, a 1 de enero de 2024 y, en consecuencia, el resultado de su análisis si fuera el caso, con objeto de volver a firmar de nuevo este anexo I de diagnóstico.

La metodología de trabajo se ha basado en la previa determinación de bloques temáticos, recogiendo todos los requeridos por la Ley 3/2007, y la aportación, por parte de la Dirección de todos los datos cuantitativos y desagregados por sexos, de los que la Comisión ha extraído el correspondiente análisis. A ello se ha añadido la participación de todas las personas trabajadoras del



instituto, a través de una encuesta específica elaborada por la Comisión y que se incorpora igualmente al Diagnóstico.

A su vez, la Comisión de Igualdad ha elaborado el “Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León”, que fue aprobado el 6 de mayo de 2022

En base a todo ello, se determinaron los siguientes bloques o ejes de actuación

Eje 1.- CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA Y RETRIBUCIONES:

Eje 2.- ACCESO AL EMPLEO

Eje 3.- FORMACION Y PROMOCION

EJE 4.- CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Eje 5.- SALUD LABORAL

EJE 6.- ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y DISCRIMINACIÓN

EJE 1.- CARACTERISTICAS DE LA PLANTILLA Y RETRIBUCIONES

Se analiza la situación de todo el personal, fijos y temporales, a 1 de enero de 2024, según los datos facilitados por Recursos Humanos, atendiendo, fundamentalmente al análisis cuantitativo de la presencia de mujeres y hombres en el ITACYL y sus retribuciones

2.1 Distribución del personal del ITACYL por sexo

Datos:

- De un total de 273 personas trabajadoras del ITACYL, 130 son mujeres, 48% y 143 son hombres, 52%

Análisis de los datos

- Los datos de distribución total presentan una situación equilibrada, según definición de la LOIEMH.

2.2 Distribución de personal fijo y temporal por sexo:

Datos:

- Sobre 208 personas trabajadoras fijas 90 son mujeres, 43,3% y 118 hombres, 56,7%.
- Sobre 65 personas trabajadoras temporales, 40 son mujeres, 61,5% y 25 son hombres, 38,5%.



Análisis de los datos

- Respecto de la distribución global del apartado 2.1 se pierde el equilibrio, en detrimento de la mujer, en relación al número de mujeres y hombres con contrato de carácter fijo. Respecto de la distribución global del apartado 2.1 se presenta una situación de equilibrio, si bien el número de mujeres es sensiblemente menor.
- Se mantiene la situación de equilibrio en el número de mujeres y hombres con contrato temporal, si bien aumenta el porcentaje de mujeres respecto del de hombres con contrato temporal respecto de la distribución global del apartado 2.1. El análisis presenta una situación de desequilibrio en el número de mujeres y hombres con contrato temporal y aumenta el porcentaje de mujeres respecto del de hombres con contrato temporal respecto de la distribución global del apartado 2.1

2.3 Distribución de mandos intermedios por sexo

El análisis se realiza separando contratos de alta dirección con el resto de mandos intermedios, jefaturas de área y de unidad.

Datos

- De las 4 Subdirecciones, 3 estén ocupadas por hombres y 1 por mujer.
- Sobre un total de 38 jefaturas, 15 están desempeñadas por mujeres, 39% y 23 por hombres, 61%.

Análisis de datos:

- La ocupación de puestos de subdirector/a presenta una clara situación de desequilibrio, si bien ha de considerarse que el análisis afecta únicamente a 4 puestos y que con la variación de un único puesto en favor de la mujer se alcanzaría el equilibrio hasta la paridad.
- En términos absolutos de la ocupación de puestos de trabajo de mandos intermedios, no se alcanza la situación de equilibrio por aproximadamente 4 puestos, en detrimento de las mujeres. Estos puestos de trabajo únicamente pueden ser desempeñados por personal fijo. La relación entre el número de mujeres y hombres con contrato de trabajo fijo y el número de puestos de mando intermedio ocupados por unas y otros, sí alcanza la situación de equilibrio, ya que sobre un 43,30% de mujeres hay un 39% de ocupación de estos puestos y sobre un 56,% de hombres hay un 61% de ocupación. El análisis, por tanto, ha de estar vinculado al desequilibrio de mujeres y hombres con contrato fijo.



2.4 Distribución del personal por Subdirecciones y sexo:

Datos:

- **Subdirección de Administración y Presupuestos:** sobre un total de 45 personas, 20 son mujeres, 44% y 25 son hombre, 55%.
- **Subdirección de Infraestructuras Agrarias:** sobre un total de 89 personas, 34 son mujeres, 38% y 55 son hombre, 62%.
- **Subdirección de Investigación y Tecnología:** sobre un total de 115 personas, 59 son mujeres, 51% y 56 son hombre, 49%.
- **Subdirección de Calidad y Promoción Alimentaria:** sobre un total de 24 personas, 17 son mujeres, 71% y 7 son hombres, 29%.

Análisis de los datos:

- Las subdirecciones de Administración y la de Investigaciones se encuentran en situación de equilibrio
- Las subdirecciones de Infraestructuras y la de Calidad se encuentran en la situación de no equilibrio, en el primer caso en favor de los hombres y en el segundo en favor de las mujeres, si bien es más relevante la situación de la subdirección de infraestructuras por estar conformada por un mayor número de personas trabajadoras que la de Calidad.

2.5. Distribución del personal por categorías profesionales y sexo.

Datos:

- TECNICO/A: sobre 129 puestos, 65 son mujeres, 50,40% y 64 son hombres, 49,60%.
- INVESTIGADOR/A: sobre 18 puestos, 10 son mujeres, 56% y 8 son hombres, 44%
- AYUDANTE/A DE ADMINISTRACION: sobre 16 puestos, 10 son mujeres, 62,50% y 6 son hombres, 37,5%
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO: sobre 2 puestos, 2 son mujeres, 100% y 0 son hombres, 0%
- AYUDANTE/A TECNICO/A: sobre 31 puestos, 15 son mujeres, 48,40% y 16 son hombres, 51,60%.
- OFICIALES/AS: sobre 20 puestos, 11 son mujeres, 55% y 9 son hombres, 45%.
- OPERARIOS/AS: sobre 13 puestos, 1 son mujeres, 8% y 12 son hombres, 92%.
- CONDUCTOR/A/ORDENANZA: sobre 2 puestos, 0 son mujeres, 0% y 2 son hombres, 100%.

Análisis de los datos:

- Las categorías profesionales de Técnico/a, Investigador/a, ayudante técnico/a y oficiales/as, se encuentran en situación de equilibrio.



- Las categorías profesionales de ayudante/a de administración, operario/a y conductor/a/ordenanza están en clara situación de no equilibrio, estando feminizada la primera, y masculinizadas la segunda y tercera, si bien esta última es sobre el análisis únicamente de dos puestos de trabajo

2.6 Distribución del personal por categorías, nivel de complemento de puesto y sexo.

Se pretende en este análisis la distribución de los niveles de puesto de trabajo de cada categoría profesional, por sexo, lo que deberá estar en relación con la media retributiva por categorías profesionales e incluso con la promoción profesional.

Datos:

TÉCNICO/A

Nivel complemento	Total personas trabajadoras	% sobre el total	Mujeres	% de mujeres sobre el total de cada nivel	Hombres	% de hombres sobre el total de cada nivel
Máximo	6	5%	1	17%	5	83%
Intermedios	27	21%	13	48%	14	52%
Mínimo	96	74%	51	53%	45	47%
Total	129					

INVESTIGADOR/A

Nivel complemento	Total personas trabajadoras	% sobre el total	Mujeres	% de mujeres sobre el total de cada nivel	Hombres	% de hombres sobre el total de cada nivel
Máximo	1	6%	0	0	1	100
Intermedios	0		0		0	
Mínimo	17	94%	10	59%	7	41%
Total	18					



AYUDANTE/A DE ADMINISTRACIÓN

Nivel complemento	Total personas trabajadoras	% sobre el total	Mujeres	% de mujeres sobre el total de cada nivel	Hombres	% de hombres sobre el total de cada nivel
Máximo	0	0	0	0	0	0
Intermedios	2	20%	1	50%	1	50%
Mínimo	14	80%	9	64%	5	36%
Total	16					

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Nivel complemento	Total personas trabajadoras	% sobre el total	Mujeres	% de mujeres sobre el total de cada nivel	Hombres	% de hombres sobre el total de cada nivel
Máximo	0		0		0	
Intermedios	0		0		0	
Mínimo	2	100%	2	100%	0	0%
Total	2					

AYUDANTE/A TECNICO/A

Nivel complemento	Total personas trabajadoras	% sobre el total	Mujeres	% de mujeres sobre el total de cada nivel	Hombres	% de hombres sobre el total de cada nivel
Máximo	0		0		0	
Intermedios	3	10%	1	33%	2	67%
Mínimo	28	90%	14	50%	14	50%
Total	31					



OFICIAL/A

Nivel complemento	Total personas trabajadoras	% sobre el total	Mujeres	% de mujeres sobre el total de cada nivel	Hombres	% de hombres sobre el total de cada nivel
Máximo	0		0		0	
Intermedios	0		0		0	
Mínimo	20	100%	11	55%	9	45%
Total	20					

OPERARIO/A

Nivel complemento	Total personas trabajadoras	% sobre el total	Mujeres	% de mujeres sobre el total de cada nivel	Hombres	% de hombres sobre el total de cada nivel
Máximo	0		0		0	
Intermedios	1	8%	0	0%	1	100%
Mínimo	12	92%	1	8%	11	92%
Total	13					

CONDUCTOR/A/ORDENANZA

Nivel complemento	Total personas trabajadoras	% sobre el total	Mujeres	% de mujeres sobre el total de cada nivel	Hombres	% de hombres sobre el total de cada nivel
Máximo	0		0		0	
Intermedios	2	100%	0	0%	2	100%
Mínimo	0		0		0	
Total	2					



Análisis de los datos:

- La categoría profesional de Técnico/a, con 129 personas trabajadoras, es la más numerosa del ITACYL y muestra una distribución equilibrada respecto a quienes perciben complementos salariales de nivel intermedio (que representan un 21% de la categoría) y mínimo (74%). Sin embargo, los técnicos/as con complementos salariales máximos, si bien representan sólo el 5% del total de la categoría, son mayoritariamente hombres, 83% frente al 17% de mujeres.
- La categoría profesional de Investigador/a, que con 18 personas trabajadoras supone un 7% de la plantilla, ofrece una distribución equilibrada para el nivel de complemento mínimo (59% de mujeres y 41% de hombres) si bien se encuentra al límite del desequilibrio en detrimento de las mujeres. Para los niveles de complemento máximo, un 6% de la categoría, existe desequilibrio a favor del hombre que representa del 100%, si bien este dato ha de ser despreciado ya que solamente hay un investigador/a en el nivel máximo y es hombre, debido a la jubilación en los dos años anteriores de 3 investigadoras que eran mujeres.
- En la categoría de Ayudante/a de Administración (con un total de 16 personas trabajadoras) se detecta situación de desequilibrio en el complemento mínimo, puesto que de las 14 personas que lo perciben hay un 36% de hombres, frente al 64% de mujeres.
- En la categoría de Ayudante/a Técnico/a, la distribución del complemento mínimo presenta una situación de equilibrio total, siendo el dato relevante de la categoría pues aglutina al 90% de los perceptores de la categoría. El nivel intermedio sí presenta situación de desequilibrio en detrimento de la mujer, 33% frente al 67% de hombres, pero es un dato irrelevante para el análisis ya que opera únicamente sobre tres personas trabajadoras, dos hombres y una mujer.
- La percepción de complementos en la categoría de Oficiales/as, se encuentra en situación de equilibrio.
- En consonancia con la situación de desequilibrio que muestran las categorías profesionales de Auxiliar administrativo, y Conductor/a/ordenanza los complementos se perciben en un 100% por mujeres en el primer caso e íntegramente por hombres en el segundo, dado que la categoría la componen, en su integridad, mujeres u hombres en cada caso.
- En la categoría de operario/a lo relevante es el desequilibrio entre el número de hombres y mujeres que conforman la categoría, pues de 13 personas trabajadoras, 12 son hombres y únicamente una mujer. Con esta distribución pasa a ser irrelevante el desequilibrio que presenta la percepción del complemento, pues en su nivel máximo hay



una sola persona trabajadora, que es varón y, por tanto, es el 100% de perceptores del complemento y en el nivel mínimo, sobre 12 personas trabajadoras únicamente una de ellas es mujer, o lo que es lo mismo, representa el 8% frente al 92% de los hombres.

2.7 Distribución de complementos funcionales y personales por sexo

Datos:

Complementos funcionales

Tipo de complemento	Total personas trabajadoras que lo perciben	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Especial Desempeño	52	19	37%	33	63%
Especial Disponibilidad	8	1	13%	7	87%
Atención Continuada	6	2	33%	4	67%
Total	66	22	33%	44	67%

Complementos personales

Tipo de complemento	Total personas trabajadoras que lo perciben	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Administración	13	2	15%	11	85%

Análisis de los datos:

- Del nº total de complementos funcionales, el 33% lo perciben mujeres y el 67% hombres, presentando, por tanto, una situación de no equilibrio. Ha de considerarse que dentro de los complementos funcionales se atribuye uno de ellos por las funciones de Seguridad y Salud y el de atención continuada se percibe fundamentalmente en Hontalbilla, sectores ambos claramente masculinizados.



EJE 2.- ACCESO AL EMPLEO EN EL ITACYL

Se analizan los procesos selectivos concluidos de los años 2023 Y 2024.

El análisis se realiza en una doble vertiente, por un lado, la composición de las comisiones de valoración (tribunales de los procesos) en lo relativo a la presencia de mujeres y hombres en su totalidad y separados por presidencia, secretaría y vocalía, y, por otro lado, todo lo referente a candidatos/as presentados a cada proceso selectivo y finalmente seleccionados/as, bien sea concluyendo con incorporación al ITACYL o con expectativa de ingreso por suplencia o “bolsa de empleo”.

1.1 Comisiones de valoración

Datos:

- En un total de 24 comisiones de valoración analizadas, han sido designados 210 miembros, tanto titulares como suplentes. De ellos, 111 mujeres, 53% y 99 hombres, 47%.
- Considerando únicamente los miembros titulares de las comisiones de valoración, que son los que actúan, generalmente, en los procesos selectivos, han sido designados 106 miembros. De ellos 60 mujeres, 57% y 46 hombres, 43%.
- La distribución de los 106 miembros titulares en relación al puesto que ocupan en la comisión de valoración es la siguiente:
 - o Sobre 24 presidencias, 11 han sido desempeñada por mujeres, 46% y 13 han sido desempeñadas por hombres, 54%.
 - o Sobre las 24 secretarías, 23 han sido desempeñada por mujeres, 96% y 1 ha sido desempeñada por hombres, 4%.
 - o Sobre las 58 vocalías, 26 han sido desempeñadas por mujeres, 45% y 32 han sido desempeñadas por hombres, 55%.

Análisis de los datos

- Se presenta una situación de equilibrio, que además la diferencia porcentual se ve distorsionada por el desequilibrio del nombramiento de secretario/a que se explica en el párrafo siguiente.
- El nombramiento de presidente/a de la Comisión presenta una situación de equilibrio. No ocurre lo mismo en el caso de nombramiento de Secretario/a en el que la situación de no equilibrio en favor de la mujer se debe a una circunstancia meramente coyuntural ya que obedece a que, en el periodo analizado, y considerando que la secretaría tiene voz pero no voto, se ha optado por nombrar a la persona de recursos humanos que en este periodo está gestionado con mayor intensidad los procesos selectivos y que es mujer. Por esta



circunstancia coyuntural se trata de un dato estadístico que no ha de ser tenido en cuenta en sus conclusiones y propuestas.

- En el caso de las vocalías, se presenta una situación de equilibrio.

2.2 Candidatos/as presentados/as y personal incorporado o seleccionado

Se analizan los datos relativos a los procesos selectivos del año 2023 y los concluidos del año 2024 hasta finales de abril, debiendo tenerse en cuenta que la no homogeneidad de datos conllevará a un análisis, en ocasiones pormenorizado y sobre muestras no muy representativas, ya que se analizan, a la vez, convocatorias de contratación directas, que a su vez implican selección de suplentes y reservas con “efecto bolsa” y las propias bolsa de empleo, donde los seleccionados únicamente constituyen una expectativa de incorporación no cuantificada, o los procesos de estabilización del empleo público temporal o la nueva modalidad del contrato indefinido de actividades científico-técnicas.

Para alcanzar un análisis que sirva a los objetivos del Plan de igualdad, si procede, se analizan algunos procesos selectivos a la luz del tipo de puesto a desempeñar con objeto de evaluar si existen categorías profesionales o tipos de puestos para los que las candidaturas están feminizadas o masculinizadas.

Datos:

- A los procesos analizados se han presentado un total de 729 aspirantes (sin distinguir entre admitidos y excluidos) considerando en su conjunto las convocatorias de contratación directa y las bolsas de empleo. De estos candidatos 427 han sido mujeres, 59% y 302 hombres, 41% y han sido seleccionados tanto en condición de titulares, suplentes o integrantes de bolsa de empleo, un total de 187 aspirantes, de los cuales 110 han sido mujeres, 59% y 77 hombres, 41%.
- Dada la heterogeneidad de los procesos selectivos, ya descrita, se considera adecuado analizar de forma separada los procesos de contratación directa sin creación simultánea de bolsa de empleo de aquellos que conforman a su vez bolsa o que se convocan directamente para creación de bolsas de empleo, ya que las expectativas de acceso y su efecto llamada son muy diferentes.
- En los procesos de acceso directo, sobre un total de 527 aspirantes. 313 han sido mujeres, 59% y 214 hombres, 41%. Se han seleccionado 111 aspirantes de los que 64 han sido mujeres, 59% y 47 hombres, 42%, y de todos ellos, de los 111 aspirantes seleccionados 93 lo han sido como titulares y 18 suplentes. De los 93 titulares, 54 han sido mujeres, 58% y 39 hombres, 42%, y de los 18 suplentes 10 han sido mujeres, 56% y 8 hombres, 44%.
- En los procesos selectivos de bolsa de empleo o contratación directa con bolsa, sobre 202 aspirantes 114 han sido mujeres, 56%, y 88 hombres, 44%. Las personas seleccionadas como integrantes de bolsa han sido 76, de las cuales 46 han sido mujeres, 61% y 30 han sido hombres, 39%.



- Sobre el análisis de aspirantes en relación a determinados tipos de puestos de trabajo o áreas de actividad, y teniendo en cuenta que algunas muestras pueden concluir en irrelevantes por el número de procesos y de aspirantes, puede destacarse lo siguiente:
 - o En la categoría de investigador/a (grado de doctor/a) sobre 19 aspirantes, 10 han sido mujeres, 53% y 9 hombres, 47%, de los cuales han sido seleccionadas 8 personas, de las que 3 han sido mujeres, 38% y 5 hombres, 62%.
 - o En puestos de Técnico/a de investigación, sobre 139 aspirantes, 83 han sido mujeres, 60% y 56 hombres, 40%, de los cuales han sido seleccionadas 38 personas, de las que 24 han sido mujeres, 63% y 14 hombres, 37%.
 - o En puestos de personal de laboratorio, sobre 68 aspirantes, 49 han sido mujeres, 72% y 20 hombres, 28%, de los cuales han sido seleccionadas 14 personas, de las que 11 han sido mujeres, 79% y 3 hombres, 21%.
 - o En puestos de técnico/a de promoción o calidad alimentaria, sobre 97 aspirantes, 63 han sido mujeres, 65% y 34 hombres, 35%, de los cuales han sido seleccionadas 23 personas, de las que 17 han sido mujeres, 74% y 6 hombres, 26%.
 - o En puestos de personal de campo, sobre 31 aspirantes, 10 han sido mujeres, 32% y 21 hombres, 68%, de los cuales han sido seleccionadas 7 personas, de las que 2 han sido mujeres, 29% y 5 hombres, 71%.
 - o En puestos de técnico/a de infraestructura, sobre 166 aspirantes, 78 han sido mujeres, 47% y 88 hombres, 53%, de los cuales han sido seleccionadas 32 personas, de las que 13 han sido mujeres, 41% y 19 hombres, 59%.
 - o En puestos de personal de informática, sobre 23 aspirantes, 7 han sido mujeres, 30% y 16 hombres, 70%, de los cuales han sido seleccionadas 7 personas, de las que 2 han sido mujeres, 29% y 5 hombres, 71%.
 - o En puestos de tareas administrativas, sobre 47 aspirantes, 36 han sido mujeres, 77% y 11 hombres, 23%, de los cuales han sido seleccionadas 8 personas, de las que 6 han sido mujeres, 75% y 2 hombres, 25%.

Análisis de los datos:

Considerando el concepto de situación equilibrada, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la LOIEMH, que entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, el conjunto al que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%, se efectúa el siguiente análisis:

- El porcentaje de mujeres aspirantes, en el global de los procesos selectivos del ITACYL, es superior al de hombres, 59% frente al 41%, manteniéndose este porcentaje si se analiza la participación en procesos selectivos directos y con poca variación si se analizan bolsas de empleo.



- En el global de aspirantes seleccionados la situación es también homogénea, ya que de las 427 mujeres aspirantes se seleccionan 110 (26%) y de 310 hombres aspirantes se seleccionan 77 (25%).
- La selección definitiva de aspirantes es de situación equilibrada, tanto en su conjunto como en la que hace referencia a selección de aspirantes titulares y por ende de ingreso en el Instituto como la de aspirantes de bolsa de empleo, es decir en expectativa de ingreso:
 - o Sobre 111 personas seleccionadas en contratación directa, 64 han sido mujeres, 58% y 47 han sido hombres 42%.
 - o Sobre 98 76 personas seleccionadas para bolsas de empleo, 46 han sido mujeres, 61% y 30 han sido hombres, 39%, lo que representa un pequeño desequilibrio en favor de las mujeres.
- En el análisis de aquellas categorías profesionales, tipos de puestos de trabajo o áreas de actividad que presentan un especial desequilibrio entre el número de aspirantes, mujeres y hombres, caben destacar las siguientes conclusiones:
 - o En la categoría de investigador/a, donde hay casi un equilibrio porcentual entre aspirantes mujeres y hombres, se produce un desequilibrio en las personas seleccionadas en favor del hombre, si bien este dato está mediatizado claramente por el proceso de estabilización del empleo temporal.
 - o En los puestos de Técnico/a de investigación, ya se presenta prácticamente una situación de desequilibrio en favor de las mujeres en cuanto a personas candidatas se refiere, que se convierte en desequilibrio contrastado en las personas seleccionadas, en favor también de la mujer.
 - o En los puestos de personal de laboratorio se produce una evidente situación de desequilibrio en favor de la mujer, tanto en aspirantes como en personas seleccionadas, lo que evidencia un área de trabajo claramente feminizada.
 - o En puestos de promoción o calidad alimentaria se da una situación muy similar a la del área de laboratorio.
 - o En el área de actividad de personal de campo, ya se constata una situación de desequilibrio en favor del hombre en el ámbito de aspirantes, que se dispara en el mismo sentido en el de personas seleccionadas, lo que evidencia un área de trabajo claramente masculinizada.
 - o En puestos de personal técnico de infraestructuras, se constata, tanto en aspirantes como en personas seleccionadas, una situación de ajustado equilibrio, si bien aún con diferencias porcentuales significativas, si bien es cierto que evidencia una tendencia correctora en un área que tradicionalmente estaba masculinizada.



- En puestos de personal de informática se evidencia un claro desequilibrio, tanto en aspirantes como en personas seleccionadas, en favor del hombre, lo que evidencia un área de trabajo claramente masculinizada.
- En puestos de tareas administrativas se evidencia un claro desequilibrio, tanto en aspirantes como en personas seleccionadas, en favor de la mujer, lo que evidencia un área de trabajo claramente feminizada.

EJE 3.- FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

La obtención de datos, segregados o no por sexos, relativos a este eje, en un periodo de tiempo relativamente cercano, que permita el análisis desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres se hace especialmente difícil en el ITACYL, por diferentes razones.

En relación a la formación, la pluralidad de actividades técnicas que caracterizan al Instituto hace que la misma se articule, tradicionalmente, a través de un plan específico, de carácter más o menos generalista, y la formación “a la carta” según áreas de actividad y necesidades de las Subdirecciones y gestionadas directamente por dichos órganos directivos. La ausencia de un plan de formación específico, las múltiples acciones de formación en investigación (congresos, seminarios, jornadas, intercambios etc.), la frecuente falta de comunicación de datos, la situación del área de rrhh y los dos años excepcionales de pandemia, hacen que no puedan aportarse datos fiables, por lo que el análisis debe ser generalista y centrarse, fundamentalmente, en las acciones correctoras de esta situación.

Está vigente el convenio con la Escuela de Administración Pública de la Junta de Castilla y León (ECLAP) por el que las personas trabajadoras del ITACYL pueden participar en el programa de formación de la ECLAP en sus diferentes convocatorias. En este caso, los criterios de selección le corresponden a la propia ECLAP y no al Instituto.

En cuanto a la promoción profesional, la situación del Instituto nos lleva a conclusiones similares a lo expuesto para la formación. La promoción profesional puede analizarse desde diferentes vertientes: cambio de categoría profesional, tanto horizontal como vertical, promoción económica sin cambio de puesto de trabajo o, incluso considerar aspectos como el nombramiento en puestos de libre disposición, aspecto este ya analizado en el eje 1.

La promoción vertical con cambio de categoría profesional se realizó en los años pasados una sola vez en el Instituto y por el volumen y los años transcurridos no puede considerarse relevante para el análisis. Ha sido en el año 2023 cuando se ha ejecutado el primer proceso selectivo por promoción interna fruto de su inclusión en la correspondiente Oferta de Empleo Público. Se convocaron dos plazas de Técnico/a y cuatro de Ayudante/a de Administración, habiendo superado el proceso selectivo dos mujeres en el caso de Técnico/a y tres mujeres y un hombre en el de Ayudante/a de Administración, si bien en este caso una de las mujeres no pudo formalizar el contrato de la nueva categoría profesional por jubilación previa a su formalización.



Cambios de categoría profesional horizontal no se ha realizado en el instituto. La promoción económica relativa al cambio de nivel de complemento de puesto de trabajo se ha efectuado en el Instituto de dos formas diferentes: en dos ocasiones se han modificado los niveles mínimos con acuerdo sindical, una de ellas estaba vinculada a cumplir un requisito temporal de permanencia en el puesto y en la otra afectó a todas las personas trabajadoras con nivel mínimo por supresión del mismo; La otra forma de promoción de nivel ha sido por Resolución individualizada de Dirección y ha sido lejana ya en el tiempo e irrelevante en el número, a efectos de extraer datos en el ámbito de la igualdad.

Desde el concepto de promoción económica, los datos más recientes se corresponden con la subida general de los niveles mínimos efectuada en julio del año 2018, que, desglosado por categorías profesionales y sexo, arroja el siguiente resultado:

AFECTACIÓN SUBIDA NIVELES MÍNIMOS

Categoría	Total personas trabajadoras que lo perciben	Mujeres	% Mujeres sobre el total	Hombres	% Hombres sobre el total
Investigador/a	17	7	41%	10	59%
Técnico/a	68	37	54%	31	46%
Ayudante/a de Admón	4	2	50%	2	50%
Ayudante/a Técnico/a	23	11	48%	12	52%
Oficial/a	8	4	50%	4	50%
Operario/a	4	0	0%	4	100%
Total	124	61	49%	63	51%



En base a lo expuesto anteriormente y a efectos de incidir en las medidas que correspondan en el Plan de Igualdad, se efectúa el siguiente análisis de datos:

- No existe un programa específico de formación del Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León.
- No existe un control informatizado, segregado y centralizado de determinadas actividades formativas organizadas por las diferentes Subdirecciones.
- La promoción económica sin cambio de puesto de trabajo está, con carácter general, paralizada desde hace varios años.
- El proceso selectivo de las seis plazas de promoción interna se ha resuelto con la provisión por mujeres del 100% de las plazas.

EJE 4 CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Se analiza en este eje la utilización de las medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar tanto establecidas por normas de rango legal como por acuerdos vigentes en el Instituto. Para el análisis y diagnóstico de este eje se utilizan los datos correspondientes a 1 de enero de 2024.

Sobre un total de 273 personas trabajadoras, 130 mujeres y 143 hombres:

	Adaptación horaria/Flexibilidad			Reducción de jornada		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Subdirector	0	1	1	0	0	0
Jefe/a de Área	1	3	4	0	0	0
Jefe/a de Unidad	5	1	6	0	0	0
Técnico/a	11	22	33	0	1	1
Investigador/a	2	3	5	0	0	0



	Adaptación horaria/Flexibilidad			Reducción de jornada		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Secretario/a de Alto Cargo	0	0	0	0	0	0
Ayudante/a Administración	0	0	0	0	0	0
Auxiliar Administrativo	0	0	0	0	0	0
Ayudante/a Técnico/a	3	5	8	1	0	1
Oficial/a	2	2	4	0	0	0
Operario/a	1		1			
Conductor/a-Ordenanza	0	0	0	0	0	0
Totales	25	37	62	1	1	2
% Sobre el total de adaptación (62)	40,3%	59,7%		1,6%	1,6%	
% Sobre el total trabajadores (273)	9,2%	13,6%	22,7%	0,4%	0,4%	0,7%

Análisis de datos:

- De las 62 adaptaciones de horario, 60 de ellas son por cuidado de hijas o hijos y únicamente 2, mujer, lo es por cuidado de familiares.
- Las reducciones de jornada, que llevan implícita deducción de retribuciones, son 2 únicamente y repartidas de forma igualitaria entre mujeres y hombres. La casi eliminación de este tipo de reducciones de jornada puede deberse a varios factores, externos al instituto, en función de las facilidades o dificultades que el otro miembro de la unidad familiar tenga en su ámbito laboral, o interno debido a la nueva jornada laboral y la desaparición de la obligación de realizar una tarde.
- La flexibilidad horaria se manifiesta como una medida de gran interés para las personas trabajadoras del Instituto pues han sido solicitadas por un 23% de ellas.
- La proporción entre hombres y mujeres que se han acogido a estas medidas de flexibilidad no es especialmente significativa, debiendo hacerse constar, por otro lado, que esta medida, en un número importante, los solicitantes la utilizan, generalmente, según días de necesidad y en pocas ocasiones como medida de uso diario continuado.



- Llama la atención la disparidad que se observa, en los puestos de trabajo de Subdirector/a, Jefe/a de Área y Jefe/a de Unidad. En el caso de Subdirectores/as la única solicitante es la única Subdirectora y en el caso de los/as jefes/as de área son mayoritarias las ejercidas por mujeres mientras que en el caso de los jefes/as de unidad, son ejercidas mayoritariamente por los hombres.

EJE 5.- SALUD LABORAL

La protección de la salud en el ámbito de la organización debe ser un principio básico en el ámbito laboral, considerado desde la más elemental garantía a la vida de las personas, como de la creación de un entorno laboral, seguro y confortable para el desarrollo de la actividad profesional. Este ámbito de responsabilidad de la dirección y de los propios trabajadores y trabajadoras, puede ser analizado también desde la óptica de la igualdad entre hombres y mujeres.

4.1 Formación en prevención de riesgos laborales

Datos:

- Se realiza el estudio con los datos facilitados por el Servicio de Prevención Ajeno, en relación al año 2023. 262 personas trabajadoras han participado en acciones formativas en prevención de riesgos laborales. 129 han sido mujeres, 49% y 133 hombres 51%

Área de actividad	Mujeres	Hombres	Total
Agricultura	12	21	33
Ganadería	1	10	11
Laboratorios/Investigación	52	22	74
Infraestructuras	28	51	79
Mantenimiento	0	3	3
Administración	18	19	37
Calidad	18	7	25
Total	129	133	262



- Se ha impartido formación en primeros auxilios a todos los trabajadores/as del Instituto. El curso era obligatorio y la participación se puede considerar total, ya que las ausencias lo fueron, prácticamente en su totalidad, por ausencia del centro de trabajo, es decir no hay motivos para hacer un análisis porcentual de participación de mujeres u hombres.
- Todas las acciones formativas anteriores se incluye formación sobre emergencias.

Análisis de los datos:

- La acción formativa en prevención presenta una situación de equilibrio absoluto y es destacable el número total de personas trabajadoras sobre las que ha incidido en relación al número total de trabajadores y trabajadoras del Instituto.

4.2 Vigilancia de la salud

Se realiza el análisis sobre los datos facilitados por el Servicio de Prevención Ajeno, según memoria del año 2023.

En los últimos contratos con el Servicio de Prevención Ajeno, se han ido introduciendo medidas específicas de mejora de control de la salud tanto para mujeres como para hombres, destacando las revisiones ginecológicas para las primeras y el control PSA para los segundos.

Datos:

- Sobre un total de 273 personas trabajadoras 130 son mujeres, 48% y 143 son hombres, 52%.
- Sobre las 273 personas trabajadoras acudieron al reconocimiento médico, que tiene carácter voluntario, un total de 220, es decir el 81% del total.
- De las 130 mujeres, acudieron al reconocimiento 117 de ellas, 90%.
- De los 143 hombres, acudieron al reconocimiento 103 de ellos, 72%.

Análisis de los datos

- Aun siendo alto el nivel global de asistencia, existe un 19% de personas trabajadoras que no han acudido, por lo que hay un porcentaje de interés para seguir insistiendo en la sensibilización en esta materia.
- En este sentido, el porcentaje de hombres que han acudido al reconocimiento se rebaja al 72%, que es inferior al global y al comparativo con las mujeres, por lo que parece evidente que ha de insistirse más, si cabe, en el colectivo de hombres.

4.3 Protección del embarazo, lactancia u otras situaciones sensibles



Las actuaciones específicas de adaptación del puesto o cambio de puesto de trabajo, se realizan, fundamentalmente, a instancia de la trabajadora, con su libre elección de informar o no sobre su estado de gestación.

Todas las medidas adaptadas en relación a la situación de embarazo, son adoptadas simultáneamente durante el periodo de lactancia.

Datos:

- En todos los supuestos en los que la mujer embarazada ha informado de su estado a Recursos Humanos, se ha efectuado el estudio de las condiciones del puesto de trabajo y se ha procedido a informar, por escrito de la Dirección, tanto a la trabajadora como al responsable al que esté adscrito su puesto de trabajo.
- En todos los supuestos así considerados se ha procedido a eliminar tareas que puedan ser un riesgo para la gestante o madre lactante, o al cambio de tareas, o al cambio del espacio físico donde se desarrollan.
- A todas las trabajadoras embarazadas que por el contenido de su trabajo tienen que conducir vehículos con frecuencia, se les ha ofrecido el cinturón de seguridad especial para embarazadas, y ha sido suministrado a todas las que lo han requerido.
- En la evaluación de puestos de trabajo realizada por el servicio de prevención ajeno, se contempla el análisis de riesgos en situación de embarazo o lactancia.
- Sobre las dos trabajadoras que en los dos últimos años han presentado una situación sensible por razones de salud, se han adoptado medidas: traslado temporal de centro para evitar la conducción y traslado de dependencia de trabajo para evitar posibles efectos medioambientales.

Análisis de los datos:

- Las medidas adoptadas alcanzan prácticamente al 100% de las situaciones
- No existe un resumen o catálogo de puestos con riesgo para el embarazo o lactancia.

3.6 ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO Y DISCRIMINACION

La Comisión de Igualdad, en el periodo de trabajo anterior, elaboró el “Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León”, que fue aprobado el 6 de mayo de 2022.

En el periodo transcurrido desde su aprobación no se ha puesto en marcha en ninguna ocasión. Con la aprobación del Plan de Igualdad debiera procederse de nuevo a su difusión y a la formación de personal en esta materia.



PARTICIPACION PERSONAS TRABAJADORAS

DATOS DE LA ENCUESTA

La Comisión de Igualdad constituida para la elaboración del Plan de Igualdad del Instituto tecnológico Agrario de Castilla y León, acordó propiciar la participación de todos los trabajadores y trabajadoras del Instituto en la elaboración del Plan de Igualdad, a través de una encuesta elaborada por la propia Comisión y que se realizó a caballo entre los meses de febrero y marzo de 2020.

La encuesta consta de 25 preguntas cerradas de respuesta Si/No/ns o nc, que se agrupan en torno a las temáticas que se indican a continuación y 2 preguntas abiertas de contestación explicativa:

Preguntas cerradas: temáticas

- Sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y Comunicación.
- Acceso al empleo
- Características de la plantilla y retribución.
- Formación y promoción
- Conciliación y responsabilidades familiares.
- Salud laboral.
- Acoso sexual, por razón de sexo y discriminación.

Preguntas abiertas:

- Qué necesidades identificas en el ITACYL que el Plan de Igualdad debiera cubrir.
- Qué medidas crees que podrían adoptarse en el ITACYL para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se recogen un total de 108 cuestionarios. El 37,50% de las personas trabajadoras del ITACYL realiza el cuestionario:

- 54 cuestionarios realizados por hombres.
- 54 cuestionarios realizados por mujeres.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y comunicación (2)

- Creen que es necesario un plan de igualdad el 57,40% de las personas que contestan el cuestionario. El 68,52% (37 personas) de las mujeres encuestadas y el 46,30% (25 personas) de los hombres encuestados.
- El 28% de las mujeres que contestan a la encuesta (15) creen que el ITACYL no tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acceso: (3)



- El 79,63% (43 personas) de los hombres encuestados y el 68,52% de las mujeres encuestadas (37 personas) creen que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades en los procesos selectivos.
- El 38,89% (21) de las mujeres y el 31,48% (17) de los hombres opina que las composiciones de las comisiones de selección están desequilibradas en cuanto al número de hombres y mujeres.

Características de la plantilla y retribuciones: (4)

- No conocen la clasificación profesional del ITACYL el 46,30% de los hombres encuestados (25), ni el 48,15% de las mujeres (26).
- Hay un 48,15% de los hombres (26) y el 38,89% de las mujeres (21) que expresan que las funciones que realizan no corresponden con su categoría profesional, puesto o nivel.
- El 75% de las personas que contestan al cuestionario (81 personas) no conocen las retribuciones del personal de ITACYL; concretamente el 79,63% de los hombres (43) y el 70,37% de las mujeres (38).
- El 42% de las personas que contestan (45) expresan que no cobran lo mismo que su compañero o compañera por el mismo trabajo. Los porcentajes difieren en el caso de hombres y mujeres: el 48,15% de las mujeres (26) dicen que no cobran lo mismo que su compañero/a por el mismo trabajo y el 35,18% de los hombres (19).

Formación y Promoción (5)

- El 29,63% de las mujeres (16), dicen que no promocionan igual los hombres que las mujeres y un 25,93% de los hombres (14) opinan igual.
Hay un 46% de las personas encuestadas (50) que eligen el ítem: no sabe /no contesta.
- El 55% de las personas que contestan (60) creen que a la formación impartida por ITACYL acceden por igual hombres y mujeres. A esta misma pregunta hay un 34% (37 personas) que eligen el ítem: no sabe/ no contesta.
- No han realizado ningún curso sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres el 94,44% de los hombres (51) y el 92,59% de las mujeres (50).

Conciliación y responsabilidades familiares (6)

- El 31% de las personas que contestan (34) opinan que ITACYL no favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; concretamente 27,78 de los hombres (15) y el 35,19% de las mujeres (19)
- El 38,89% de mujeres (21), y 46,30% de los hombres (25), no conoce las medidas de conciliación vigentes en el acuerdo del 6 de febrero de 2017.
- Con respecto al horario de trabajo, si permite o no compatibilizar el trabajo con la vida familiar, 55,56% de mujeres (30), opina que NO frente al 64% de los hombres (35) que opinan que SI .
- Un 33,33% de trabajadoras (18), ha renunciado a expectativas laborales por dificultades para conciliar éstas con la vida familiar o laboral, frente a un 16,67% de trabajadores (9). El 70,37% de



los hombres (38), NO ha renunciado a expectativas laborales por este motivo frente al 50% de las mujeres (27).

Salud Laboral: (7)

- El 67% de las personas encuestadas desconoce qué son los riesgos psicosociales; son el 68,52% de las mujeres (37) y el 64,8% de los hombres (35).
- El 7,41% (4 personas) de los hombres manifiestan que sus superiores no se comunican con ellos con respeto, en el caso de las mujeres un 1,85% (1 persona).
- El 52% de las personas encuestadas (56) conocen las medidas de adaptación al puesto para la mujer embarazada, lactancia o trabajadores/as sensibles. Un, 24,07% de las mujeres encuestadas (13), responde no sabe/ no contesta, en tanto asciende al 40,74% en el caso de los hombres (22).

Acoso sexual, por razón de sexo y discriminación: (8)

- El 61,11% de las encuestadas (33) y el 50% (de los encuestados (27)), no sabrían qué hacer en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo.
- El 40,74% de las mujeres (22), afirman que han escuchado comentarios sexistas o discriminatorios en el lugar de trabajo. Lo mismo opina el 22,22% de los hombres (12). Tanto hombres como mujeres (de las 28 personas que contestan) opinan que estos comentarios se asumen como una actitud normal, en el caso de los hombres 66,67% y en el caso de las mujeres el 83,33%.

A través de las encuestas se recogen que 4 personas han sido víctimas de acoso sexual o acoso por razón de sexo (1 hombre y 3 mujeres) y han sido testigo de dichas situaciones 2 hombres y 3 mujeres.

Preguntas abiertas:

Las respuestas más coincidentes a las preguntas abiertas han sido las siguientes: (9)

- ✓ Identificación de necesidades que el Plan de Igualdad debiera cubrir:
 - Ampliación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral (Regulación del teletrabajo, así como medidas de conciliación establecidas de manera clara).
 - Ampliación de la flexibilidad horaria.
 - Formación para el personal del Itacyl en materia de igualdad de género.
 - Mejorar el lenguaje en las comunicaciones: lenguaje inclusivo.
 - Protocolo de actuación en caso de acoso sexual.
 - RPT
 - Carrera profesional



- ✓ Medidas que puede adoptar el Itacyl para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:
 - Facilitar una mayor flexibilidad horaria y otras medidas de conciliación
 - Eliminación de la obligatoriedad de la jornada semanal con tarde
 - Favorecer y visibilizar personas que acceden a puestos de trabajo que no son los habituales según el género.
 - No existe plan de formación, ni formación en igualdad de género.
 - No existe un plan de promoción.
 - Mejorar el salario a todos por igual.
 - Evaluación de puestos de trabajo e identificar los riesgos por razón de sexo (embarazos)
 - Corregir la designación de puestos por razón de sexo (más mujeres en puestos de responsabilidad)
 - Establecer una política de comunicación no sexista
 - Transparencia en las retribuciones y complementos de todos los trabajadores/as.
 - Carrera profesional
 - Regulación del teletrabajo
 - Adaptación del puesto de trabajo a las mujeres embarazadas, lactancia y trabajadores/as sensibles.
 - Tolerancia cero con el lenguaje sexista

ANALISIS

El análisis se realiza teniendo en cuenta las 108 encuestas recibidas y por lo tanto los porcentajes se refieren a esta participación y no al total de personas que trabajan en el Instituto.

- (1) El nivel de participación ha sido escaso: 38% de las personas trabajadoras.
- (2) Escasa sensibilización sobre la necesidad de un plan de igualdad.
- (3) Mayoritariamente no se considera que en el acceso al empleo en el ITACYL haya desigualdad de género y no trasciende la desigualdad en la composición de las comisiones de selección.
- (4) Se constata un importante desconocimiento de aspectos relevantes de las relaciones laborales, pues una amplia mayoría no conoce las retribuciones del ITACYL y casi el 50% manifiesta no conocer la clasificación profesional.
- Es importante el porcentaje que considera que no realiza funciones propias de su categoría laboral.



- (4) Aunque en ambos casos se está por debajo del 50%, es superior el número de mujeres que creen percibir retribuciones inferiores a sus homólogos por el mismo trabajo.
- (5) El porcentaje que opina que no hay igualdad de promoción profesional se sitúa por debajo del 30%, pero llama la atención el elevado número de respuestas NS/NC.
- (5) Prácticamente el 100% de los encuestados manifiesta no tener formación alguna en materia de igualdad de género.
- (6) Existe un porcentaje de personas trabajadoras, superior al deseado, que no conoce las medidas de conciliación vigentes en la organización. Este conocimiento es menor en los hombres.
- (6) Hay una importante diferencia de percepción entre mujeres y hombres respecto a las posibilidades de conciliación que permite el horario establecido en la organización. Es elevado el número de mujeres, 56%, que opina que no favorece la conciliación frente a un 35 de los hombres que opina lo mismo.
- (6) El número de mujeres que manifiestan haber renunciado a mejores expectativas laborales duplica, prácticamente, al de hombres
- (7) Se evidencia un muy alto porcentaje de personas trabajadoras que desconocen el riesgo psicosocial en el puesto de trabajo
- (7) Se evidencia un cierto grado de desconocimiento en relación a las medidas de adaptación del puesto de trabajo de personal sensible, embarazo o lactancia, que se intensifica en el caso de los hombres.
- (8) Se evidencia un claro desconocimiento de proceder en caso de acoso en el trabajo, por encima del 50%.
- (8) El número de mujeres que manifiestan haber escuchado comentarios sexistas o discriminatorios en el ámbito laboral duplica al de hombres.
- (8) Mayoritariamente en ambos sexos, pero aún más significativo en las mujeres, se considera que estos comentarios sexistas o discriminatorios en el trabajo son actitudes normalizadas en el entorno laboral
- (8) Se refieren casos expresos de acoso triplicándose los casos en mujeres que en hombres
- (9) los aspectos más relevantes de las preguntas abiertas son los siguientes.
 - o MEDIDAS ORGANIZATIVAS:
 - Ampliar medidas de conciliación: Teletrabajo, mayor flexibilidad horaria, no obligatoriedad de tardes
 - Establecer la carrera profesional
 - Promover la igualdad en puestos de responsabilidad
 - o MEDIDAS ESPECIFICAS



- Establecimiento del protocolo de acceso
- Formación en materia de igualdad género
- Divulgación de normativa de medidas
- Política de comunicación no sexista

Valladolid, a 10 de octubre 2024

LA COMISIÓN DE IGUALDAD

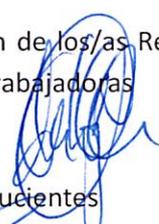
En representación de la Dirección


Dña. Milagros Gago Infestas


Dña. Elena Tejedor Viñuela


D. Raúl Rojo Tomé

En representación de los/as Representantes
de las Personas Trabajadoras


Dña. Eva López Mucientes


D. Rafael Ramos Sánchez


D. Luis Miguel Inaraja Llorente