

PLAN DE IGUALDAD DEL INSTITUTO TECNOLOGICO AGRARIO DE CASTILLA Y LEON

2024-2027



PLAN DE IGUALDAD DEL ITACYL

2024-2027

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	OBJETO, AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	7
3.	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	7
3.1.	CARACTERÍSTICAS DEL CONJUNTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y RETRIBUCIONES....	7
3.2.	ACCESO AL EMPLEO EN EL ITACYL	16
3.3.	SALUD LABORAL	19
3.4.	FORMACION Y PROMOCION	19
3.5.	CONCILIACION Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES.....	20
3.6.	ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES.....	22
3.7.	CONCLUSIONES	22
4.	OBJETIVOS, EJES Y MEDIDAS	24
	EJE 0: APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	25
	EJE 1: CARACTERÍSTICAS DEL CONJUNTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y RETRIBUCIONES	26
	EJE 2: ACCESO AL EMPLEO	27
	EJE 3: FORMACION Y PROMOCION	28
	EJE 4: CONCILIACION Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES.....	29
	EJE 5: SALUD LABORAL	30
	EJE 6: ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES.....	31
5.	SEGUIMIENTO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN.....	32

FICHA DE SÍNTESIS Y SEGUIMIENTO DEL EJE 0: APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	34
FICHA DE SÍNTESIS Y SEGUIMIENTO DEL EJE 1: CARACTERÍSTICAS DEL CONJUNTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y RETRIBUCIONES.....	36
FICHA DE SÍNTESIS Y SEGUIMIENTO DEL EJE 2: ACCESO AL EMPLEO	38
FICHA DE SÍNTESIS Y SEGUIMIENTO DEL EJE 3: FORMACION Y PROMOCION	40
FICHA DE SÍNTESIS Y SEGUIMIENTO DEL EJE 4: CONCILIACION Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES	42
FICHA DE SÍNTESIS Y SEGUIMIENTO DEL EJE 5: SALUD LABORAL	43
FICHA DE SÍNTESIS Y SEGUIMIENTO DEL EJE 6: ACOSO SEXUAL y POR RAZON DE SEXO Y ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES.....	44

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH) promueve la adopción de medidas específicas en favor de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, estableciendo la obligación, para empresas y Administraciones Públicas, de concretar dichas actuaciones mediante la elaboración de un plan de igualdad.

Según el artículo 46 de la LOIEMH, los planes de igualdad de cada entidad se elaborarán después de realizar un diagnóstico de situación, y deberán fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los mecanismos para realizar un eficaz seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos fijados.

El Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León (en adelante ITACYL) es un Ente Público de derecho privado adscrito a la Consejería de Agricultura y Ganadería de la Junta de Castilla y León e integrante de la Administración Institucional de la Comunidad, que tiene como objetivos potenciar la actividad del sector agrario y de sus industrias de transformación, mediante el desarrollo tecnológico y la dinamización de las iniciativas que comporten nuevas orientaciones productivas o de adecuación al mercado y a sus exigencias de calidad y competitividad, la promoción y participación en operaciones de desarrollo y la certificación de la calidad de distintos operadores y entidades agroalimentarios.

ITACYL, que presta sus servicios a través de una red de nueve Unidades Territoriales y seis Centros Tecnológicos, goza de personalidad jurídica pública diferenciada, plena capacidad jurídica y de obrar, patrimonio y tesorería propios e independientes de los de la Junta de Castilla y León y autonomía de gestión para el cumplimiento de sus fines.

La Dirección del ITACyL ha hecho público su compromiso de establecer y desarrollar políticas que aseguren en la organización la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo la igualdad de trato y de oportunidades como un principio estratégico de la política corporativa de la entidad.

Asimismo, la Dirección se manifestó de manera explícita contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, asumiendo el compromiso de articular los mecanismos necesarios para la prevención y actuación frente a dichas situaciones.

Por último, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, manifiesta como su objetivo desarrollar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación de este colectivo.

Estos compromisos son compartidos por los Representantes de las personas trabajadoras del ITACYL, de forma que, en reunión celebrada por la Dirección del ITACYL y el Comité de Empresa de Valladolid y Rueda y los Delegados de Personal del resto de centros de trabajo, el día 3 de febrero de 2020, se constituyó una Comisión de Igualdad, a quien se encomendó, la negociación del Plan de Igualdad, que ha celebrado las correspondientes reuniones para consensuar tanto el informe de Diagnóstico

Previo, y el propio Plan de Igualdad, así como, inicialmente, 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 posteriormente se modifica para hacerlo efectivo también a lo mandado por la citada Ley 4/2023, de 28 de febrero.

En coherencia con dichos compromisos, y en cumplimiento de lo previsto en la LOIEMH, el Plan de Igualdad del ITACyL recoge las medidas previstas para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de la organización, asegurando el cumplimiento de los principios de equidad e idéntica responsabilidad y el respeto a la intimidad y dignidad personal de todas las personas trabajadoras, así como el protocolo de actuación en los casos de acoso sexual, ampliado, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Normativa reguladora

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 4/2003, de 28 de febrero, par la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Metodología y Estructura

Tanto para el Diagnóstico de Situación Previa como para la elaboración del propio Plan de Igualdad, se ha partido de los datos obtenidos de la base de datos de Recursos Humanos, desagregados de la mayor forma posible y en todo caso por sexos, basados fundamentalmente en los datos a 1 de enero de 2024, abril de 2024 respecto de procesos selectivos concluidos o datos y memorias del año 2023 y

con todos los requerimientos de información que haya considerado la Comisión Negociadora, así como en la aportación de las propias personas trabajadoras del ITACYL, a través de un sistema de encuesta anónima dirigida a su participación activa en la elaboración del Plan de Igualdad.

El ITACYL cuenta con un único tipo de personal, en cuanto a su régimen jurídico se refiere, que es de personal laboral, circunstancia que simplifica el Diagnóstico.

2. OBJETO, AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El Plan de Igualdad del ITACyL es el resultado de un proceso previo de diagnóstico y contiene los objetivos y medidas que se plantean por la entidad para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre todas las personas trabajadoras y eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pudiera existir en la organización.

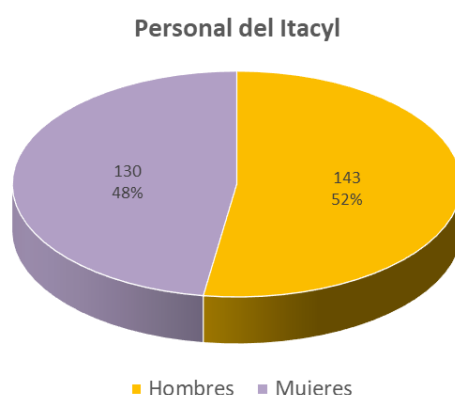
El presente Plan será de aplicación general al ITACyL, implicando a todo su personal y organización.

Su vigencia será de tres años, a partir del momento de su aprobación. En todo caso, el presente Plan mantendrá su vigencia hasta la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad para el ITACyL que lo sustituya. Con independencia de la carencia máxima que la norma exija para la realización de la auditoría retributiva, la Dirección se compromete a contar con una auditoría retributiva reciente, previa al inicio de la negociación de un nuevo Plan de Igualdad.

3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

3.1. CARACTERÍSTICAS DEL CONJUNTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y RETRIBUCIONES

De un total de 273 personas trabajadoras del ITACYL, 130 son mujeres, 48% y 143 son hombres, 52%. Esto muestra una distribución total de equilibrio, según definición de la LOIEMH.

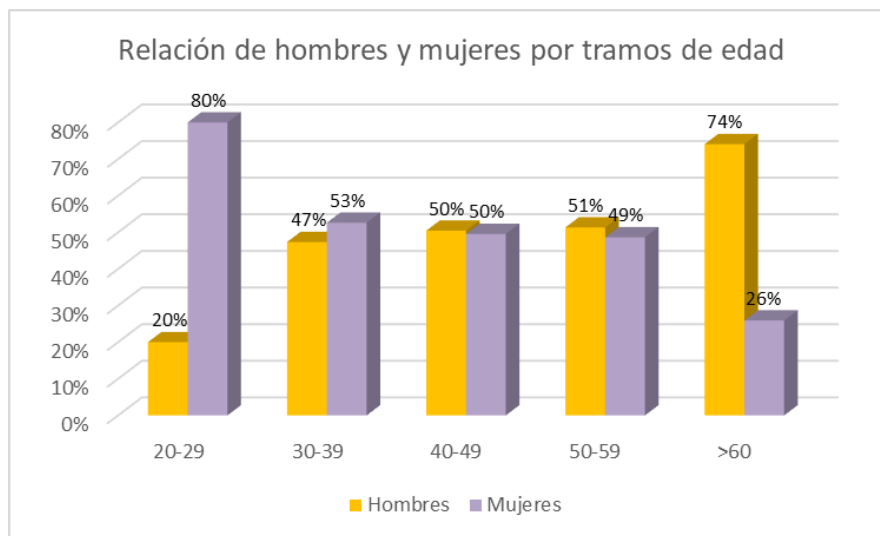


La edad de las personas trabajadoras queda encuadrada de la siguiente forma:

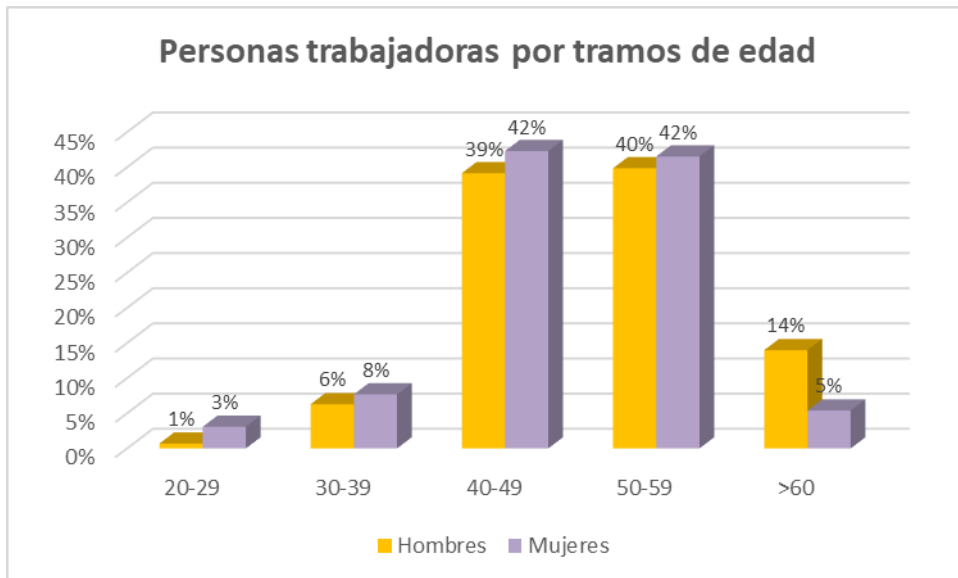
Hombres	Mujeres	Total
---------	---------	-------

20-29	1	4	5
30-39	9	10	19
40-49	56	55	111
50-59	57	54	111
>60	20	7	27
	143	130	273

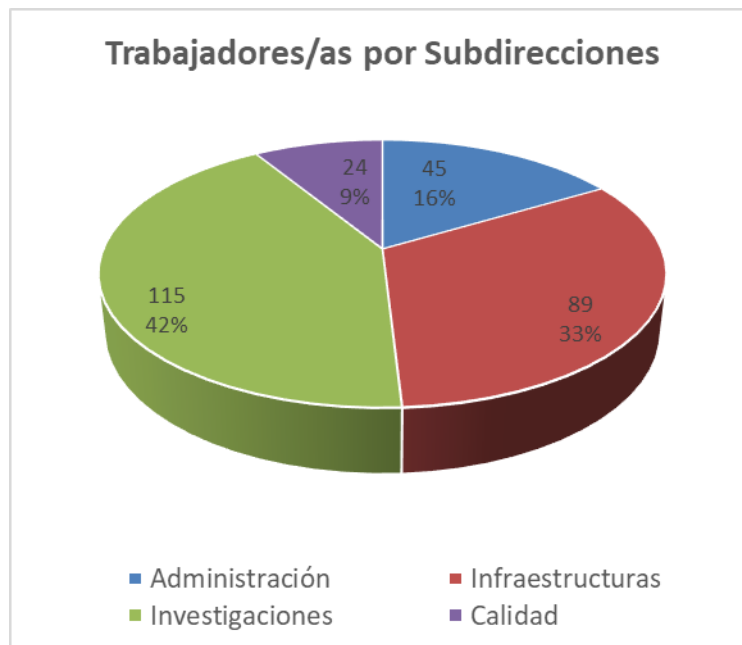
Analizando dichos datos, se concluye que la distribución por edad es globalmente homogénea entre hombres y mujeres en los intervalos intermedios (entre los 30 y los 59 años) sin variaciones significativas y próximos a un reparto equitativo de 50% en los tres tramos de edad analizados. Sin embargo, esta distribución homogénea se rompe en ambos extremos: así en las edades más jóvenes hay mayoritariamente mujeres (un 80%) y en el tramo de mayor edad (mayores de 60 años) hay una clara mayoría de hombres (74%).



Por otra parte, el análisis de esa distribución con respecto al total de hombres y mujeres, arroja que la gran mayoría de las personas trabajadoras (222 de las 273) se encuentra entre los 40 y 59 años: el 79% de los hombres y el 84% de las mujeres se encuadran en ese tramo de edad media, porcentajes en equilibrio.



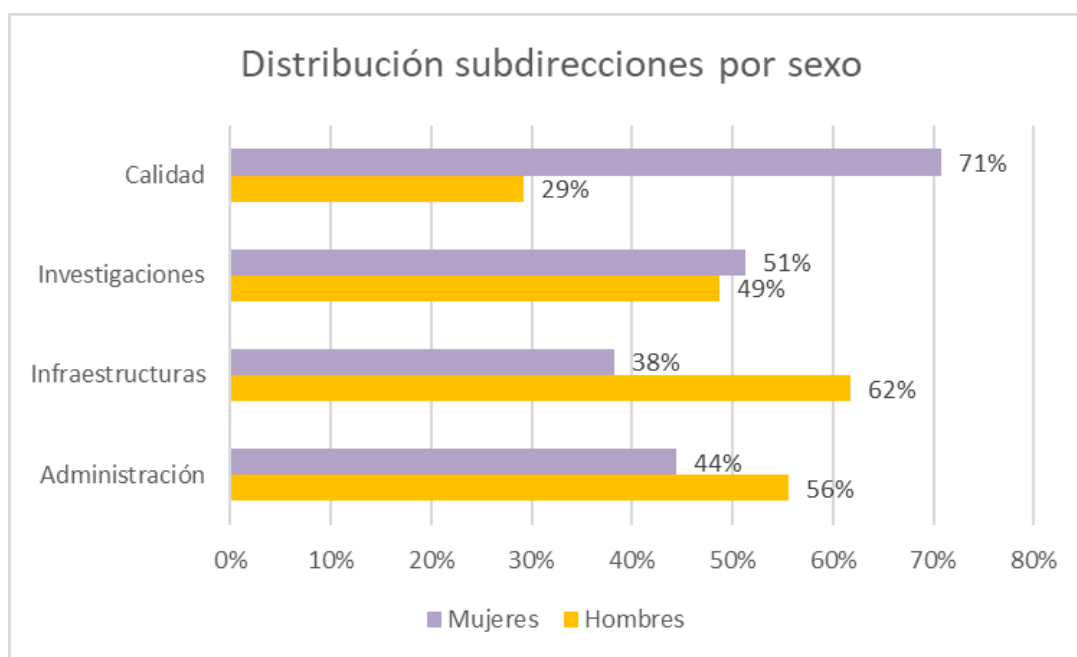
La distribución funcional de las personas trabajadoras se muestra en la siguiente gráfica:



La distribución de hombres y mujeres a nivel funcional es la siguiente:

	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Administración	25	20	45	56%	44%
Infraestructuras	55	34	89	62%	38%
Investigaciones	56	59	115	49%	51%
Calidad	7	17	24	29%	71%
	143	130	273		

Representada de forma gráfica, puede observarse que las subdirecciones de Investigación y Administración se encuentran en situación de equilibrio entre mujeres y hombres; sin embargo, en la de Calidad hay un alto predominio de mujeres y en la de Infraestructuras de hombres, sector este último claramente masculinizado en todos los ámbitos donde se desarrolla este tipo de actividad.



Además de su plantilla fija, ITACYL dispone de un número también relevante de recursos humanos temporales, cuyo perfil se adecúa a los proyectos tecnológicos o de investigación vigentes en cada momento, lo que permite su adaptación rápida a la innovación requerida por el sector y la captación de talento y de financiación procedente de convocatorias nacionales y europeas.

En cualquier caso, y en relación a la relación laboral, se observa un claro predominio de las personas trabajadoras fijas frente a las temporales, pues de 273 personas trabajadoras, un 76% son fijos (208) y sólo un 24% son temporales (65). Sin embargo, desagregando estos datos por sexos, se observa que existen más hombres fijos que mujeres fijas, un 82% de los hombres frente a 69% de las mujeres

son personas trabajadoras fijas, por lo que a pesar de no haber una distribución próxima a la equidad, sí se encuentra en posición de equilibrio según definición de la LOIEMH.

	Hombres		Mujeres		Total	
Personas trabajadoras fijas	118	82,5%	90	69,2%	208	76,2%
Personas trabajadoras Temporales	25	17,5%	40	30,8%	65	23,8%
Total	143		130		273	

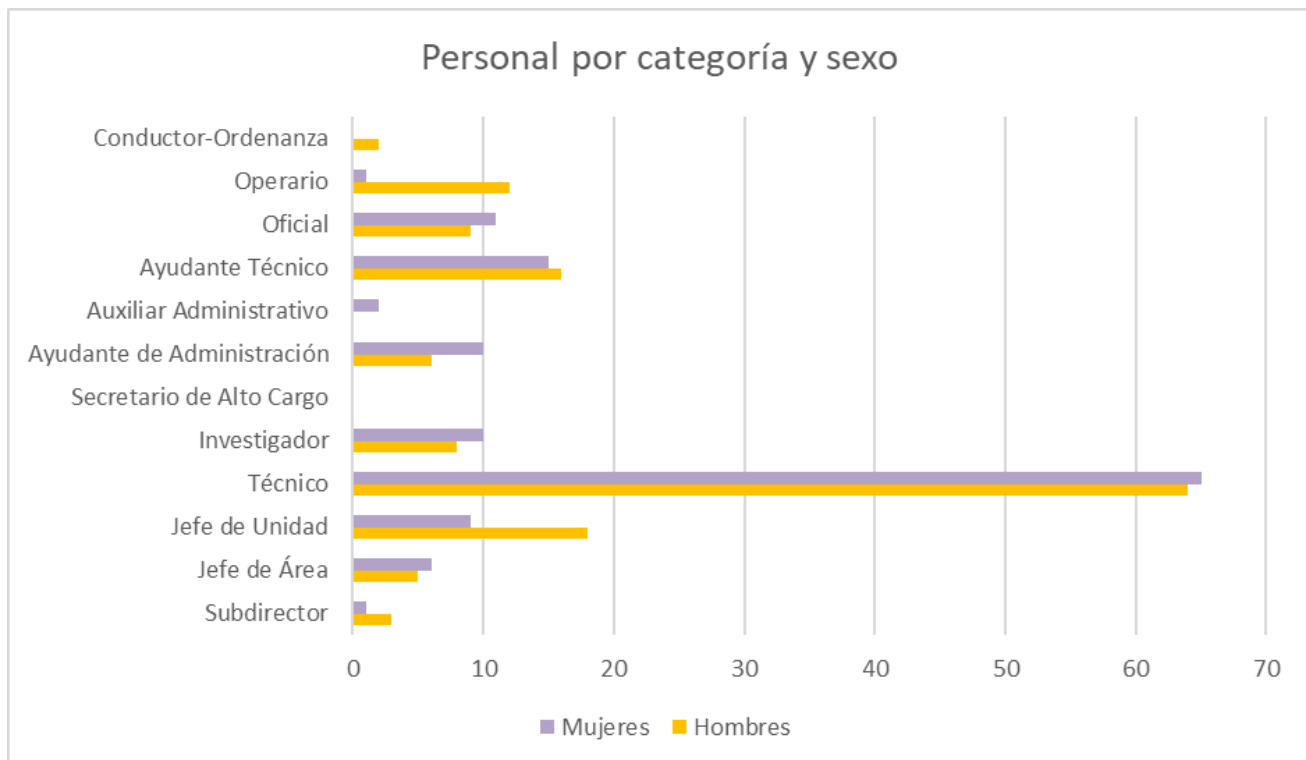
La cuantificación del tipo de relación laboral en las distintas categorías profesionales es la siguiente:

Categoría/Puesto	Hombres			Mujeres			Totales Fijos/Temporales			% sobre el total
	Fijos	Tempor.	Total	Fijas	Tempor.	Total	Fijos/as	Tempor.	Total	
Subdirector	3		3	1		1	4		4	1,5%
Jefe de Área	5		5	6		6	11		11	4,0%
Jefe de Unidad	18		18	9		9	27		27	9,9%
Técnico	51	13	64	43	22	65	94	35	129	47,3%
Investigador	6	2	8	7	3	10	13	5	18	6,6%
Secretario de Alto Cargo										0,0%
Ayudante de Administración	6		6	6	4	10	12	4	16	5,9%
Auxiliar Administrativo					2	2		2	2	0,7%
Ayudante Técnico	12	4	16	10	5	15	22	9	31	11,4%
Oficial	7	2	9	8	3	11	15	5	20	7,3%
Operario	8	4	12		1	1	8	5	13	4,8%
Conductor-Ordenanza	2		2				2		2	0,7%
Totales	118	25	143	90	40	130	208	65	273	100,0%
% Sobre el total H/M	82,5%	17,5%		69,2%	30,8%					
% Sobre el total trabajadores	43,2%	9,2%	52,4%	33,0%	14,7%	47,6%	76,2%	23,8%		
% Sobre H/M fijos y temporales	56,7%	38,5%		43,3%	61,5%					

A fin de analizar la distribución de hombres y mujeres entre las distintas categorías profesionales, se refleja a continuación el número de ellos y su porcentaje:

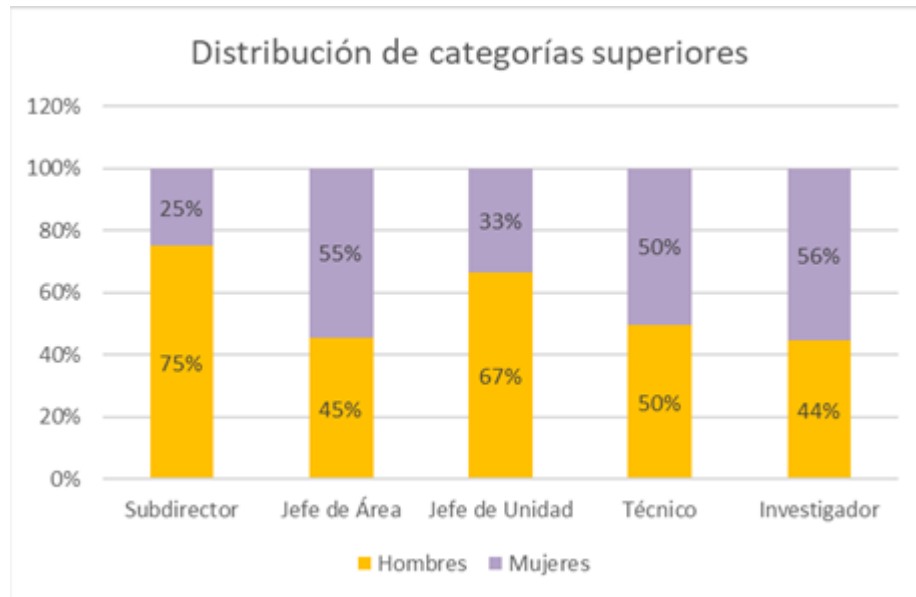
	Hombres		Mujeres		Total	
Subdirector	3	75%	1	25%	4	1,5%
Jefe de Área	5	45%	6	55%	11	4,0%
Jefe de Unidad	18	67%	9	33%	27	9,9%
Técnico	64	49,6%	65	50,4%	129	47,3%
Investigador	8	44%	10	56%	18	6,6%
Secretario de Alto Cargo	0		0		0	0,0%
Ayudante de Administración	6	38%	10	63%	16	5,9%
Auxiliar Administrativo	0	0%	2	100%	2	0,7%
Ayudante Técnico	16	52%	15	48%	31	11,4%
Oficial	9	45%	11	55%	20	7,3%
Operario	12	92%	1	8%	13	4,8%
Conductor-Ordenanza	2	100%	0	0%	2	0,7%
Total	143		130		273	

Analizada gráficamente la distribución por las categorías profesionales, se observa que la categoría que cuenta con más número de personas trabajadoras en el Instituto, los Técnicos (47% de las personas trabajadoras), se encuentra en una situación de casi completa equidad entre ambos sexos; sin embargo, se encuentran en claro desequilibrio a favor de los hombres los puestos de Subdirector/a (75%), Jefes/as de Unidad (67%), Conductor-ordenanza (100%) y Operarios (92%). A favor de las mujeres están las categorías de Auxiliar Administrativo (100%) y Ayudante de Administración (63%).



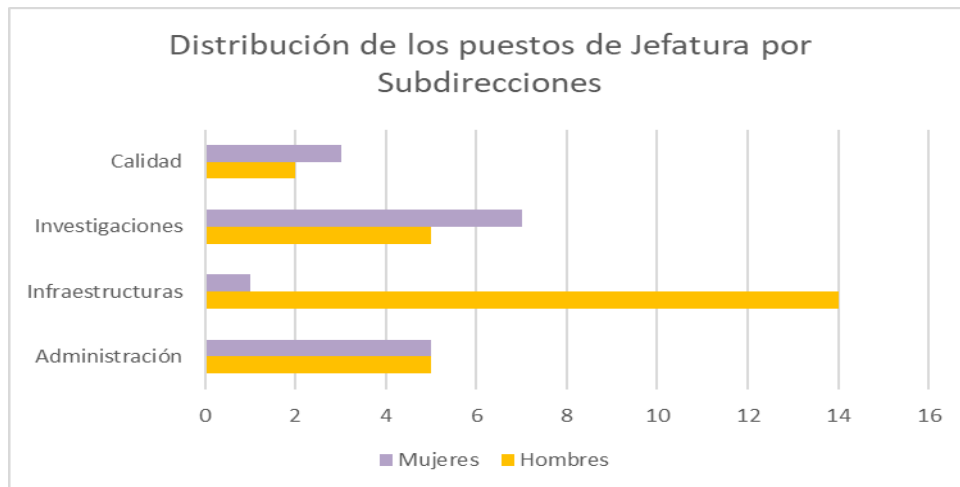
Entrando al detalle en el análisis de los puestos en las categorías superiores del ITACYL se observa un claro predominio de los hombres en algunos de ellos: el Director General del ITACYL es un hombre, al igual que 3 de los 4 Subdirectores/as. Del mismo modo, el 67% de las Jefaturas de Unidad se encuentran ocupadas por hombres; tan solo las Jefaturas de Área se encuentran en situación de equilibrio: 45% de hombres y 55% de mujeres. También en situación de equilibrio se encuentra el grupo de investigadores y el de técnicos (como ya se ha indicado anteriormente).

Finalmente, es de destacar que tanto las Jefaturas de Área como las de Unidad sólo pueden ser desempeñadas por personal con contrato indefinido.



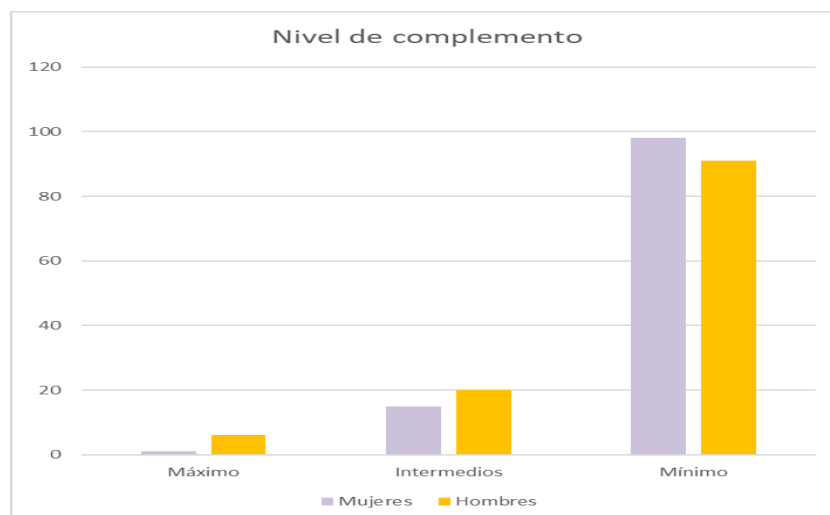
Resulta especialmente significativo el desequilibrio a favor de los hombres que se produce en los puestos de jefatura de la Subdirección de Infraestructuras Agrarias en la que el 93% de los puestos superiores está ocupado por hombres (14 hombres frente a 1 mujer). Las otras tres subdirecciones se encuentran en situación de equilibrio en los puestos de jefatura, incluso, hay predominio de mujeres en las Subdirecciones de Calidad e Investigaciones.

	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Administración	5	5	10	50%	50%
Infraestructuras	14	1	15	93%	7%
Investigaciones	5	7	12	42%	58%
Calidad	2	3	5	40%	60%
	26	16	42		



Por otra parte, y respecto al análisis de retribuciones, es de señalar que la auditoría retributiva del año 2022 no evidencia brecha salarial en términos de transversalidad en puestos homologables funcionalmente.

El estudio de los niveles del complemento de puesto que ostentan las personas trabajadoras arroja el siguiente resultado: sobre un total de 231 personas trabajadoras del ITACYL que no ocupan puestos de Subdirector/a o de jefatura de área/unidad, 189 tienen asignado el nivel mínimo de complemento de puesto de trabajo de su categoría, es decir el 82% del total de las personas trabajadoras, si bien la distribución entre hombres y mujeres se encuentra en equilibrio pues el 48% son hombres (91) y el 52% son mujeres (98).



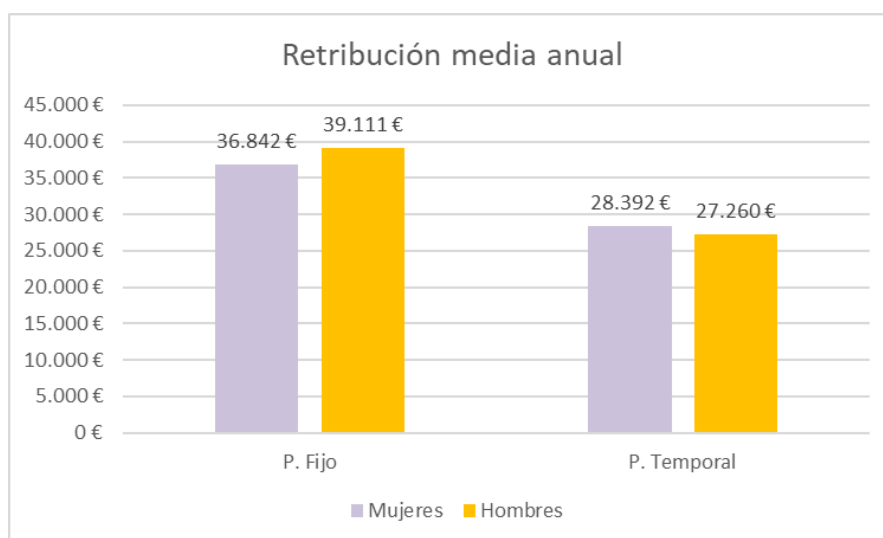
Respecto a la distribución de los complementos funcionales, el análisis muestra que, en todos los casos, su percepción se realiza mayoritariamente en hombres. En términos globales, el 67% se perciben por hombres y el 33% por mujeres.

Si bien la percepción de los complementos personales Complemento de Administración y Complemento de Vinculación Consolidado, se produce en más casos por hombres que por mujeres, se trata de complementos personales “a extinguir” que ya fueron sustituidos en 2018 para el nuevo personal por el complemento de Antigüedad, cuyo análisis muestra una situación de equilibrio en su percepción por hombres y mujeres.

Finalmente, señalar que, en el año 2023 el Itacyl reconoció los servicios previos prestados en las administraciones públicas. Dicho reconocimiento contribuyó a corregir la situación de desequilibrio entre las personas que percibían el complemento de Administración y las que no, a pesar de haber prestado servicios en otras administraciones.

Con todo, y en consonancia con la distribución de puestos ocupados y complementos percibidos, se constata que en conjunto las retribuciones medias de los hombres son un 6% superiores a las de las mujeres en el personal fijo, si bien, en el personal temporal se constata una media retributiva ligeramente superior en mujeres que en hombres, un 4%:

	Personal fijo		Personal temporal	
	nº	Media	nº	Media
Mujeres	90	36.842 €	40	28.392 €
Hombres	118	39.111 €	25	27.260 €
Total	208		65	



3.2.ACCESO AL EMPLEO EN EL ITACYL

Se han analizado los procesos selectivos concluidos de los años 2023 y 2024, en una doble vertiente, por un lado, la composición de las Comisiones de Valoración (Tribunales de los procesos selectivos)

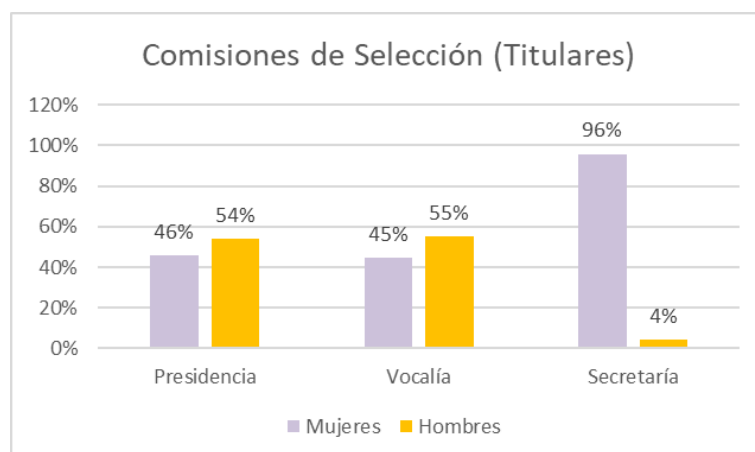
en lo relativo a la presencia de mujeres y hombres en su totalidad y separados por presidencia, secretaría y vocalía; y, por otro lado, todo lo referente a candidatos/as presentados a cada proceso selectivo y, finalmente, los seleccionados/as. Estos últimos se analizarán, a su vez, por haber resultado titulares en la resolución del proceso selectivo, o bien porque esperan su ingreso en el Instituto por haber resultado ser suplentes o integrantes de una bolsa de empleo.

De las 24 Convocatorias analizadas y respecto a la composición de las Comisiones de Selección, el nombramiento de mujeres y hombres se encuentra en equilibrio:

	nº	Porcentaje
Mujeres	111	53%
Hombres	99	47%
Total	210	

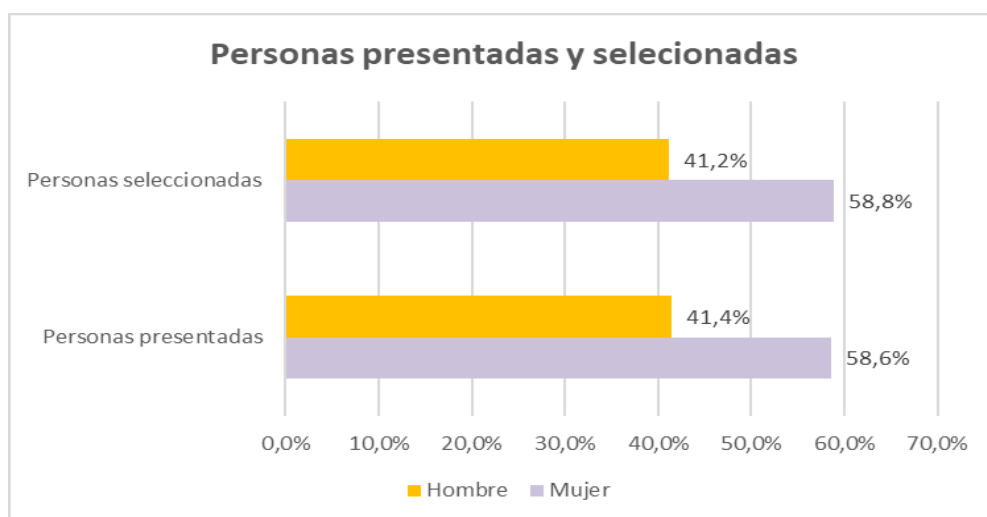
Sin embargo, analizando la Presidencia, las Vocalías y la Secretaría del órgano colegiado, en su condición de miembros titulares (que, por regla general son los que actúan) se observa un claro predominio de que la Secretaría recaea en mujeres, frente a la Presidencia y Vocalía que se encuentra en situación de equilibrio:

	Mujer	% sobre el total	Hombre	% sobre el total
Presidencia	11	46%	13	54%
Vocalía	26	45%	32	55%
Secretaría	23	96%	1	4%
Total	60	57%	46	43%



Respecto a las personas candidatas presentadas y a las incorporadas o seleccionadas, se verifica que el porcentaje de mujeres aspirantes es superior al de hombres, porcentaje que se mantiene prácticamente idéntico en el personal seleccionado:

	Mujer	% sobre el total	Hombre	% sobre el total	Total
Aspirantes presentados	427	58,6%	302	41,4%	729
Aspirantes seleccionados	110	58,8%	77	41,2%	187



Si pormenorizamos en los aspirantes seleccionados, comprobamos que esa proporción es prácticamente la misma para los aspirantes que resultan ser seleccionados como titulares o suplentes de las convocatorias para la cobertura de plazas concretas:

	Mujer	% sobre el total	Hombre	% sobre el total	Total
Aspirantes presentados	313	59,4%	214	40,6%	527
Aspirantes Titulares	54	58,1%	39	41,9%	93
Aspirantes Suplentes	10	55,6%	8	44,4%	18

En relación a los procesos selectivos para la conformación de bolsa de empleo, se observa que la proporción es prácticamente igual que las dos situaciones descritas anteriormente para los aspirantes presentados, si bien las aspirantes integrantes de la bolsa son más mujeres que hombres.

	Mujer	% sobre el total	Hombre	% sobre el total	Total
Aspirantes presentados	114	56,4%	88	43,6%	202
Aspirantes integrantes de bolsa	46	60,5%	30	39,5%	76

3.3.SALUD LABORAL

En el año 2023 y teniendo en cuenta los datos facilitados por el Servicio de Prevención Ajeno, 262 personas trabajadoras han participado en acciones formativas en prevención de riesgos, siendo prácticamente equitativo el reparto de dichas acciones entre hombres y mujeres.

Respecto a la vigilancia de la salud, de las 273 personas trabajadoras, se realizaron el reconocimiento 220 personas, siendo, en consecuencia, significativa la proporción de la plantilla que no acude al reconocimiento médico anual (19,4%).

Por otra parte, 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.

Se constata, además, que las medidas adoptadas en el ITACYL para la protección del embarazo, lactancia y otras situaciones sensibles alcanza al 100% de las situaciones, si bien no existe en la entidad un catálogo de puestos con riesgo para dichas situaciones.

El resumen y el porcentaje en ambas medidas es el siguiente, observando que se encuentran en situación de equilibrio:

	Mujer	% sobre el total	Hombre	% sobre el total	Total
Acciones formativas en prevención de riesgos	129	49%	133	51%	262
Vigilancia de la salud	117	53%	103	47%	220

3.4.FORMACION Y PROMOCION

La obtención de datos, segregados o no por sexos, relativos a este ámbito, 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, etc. hacen que no puedan disponerse de datos fiables, por lo que el análisis debe ser generalista y centrarse, fundamentalmente, en las acciones correctoras de esta situación.

Es de señalar, no obstante, que en el año 2021 se firmó un 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 cuanto a la promoción profesional, indicar que 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 punto 3.1.

Desde el año 2009 no se realizaba ningún proceso selectivo para promoción interna con cambio de categoría, pero en el año 2023 se ha realizado un 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 5 mujeres, 83,3%, y 1 hombre, 16,7% .

En cualquier caso, en la actualidad no existe un procedimiento regulado que contemple mecanismos de promoción interna en el Instituto, por lo que este sería un ámbito en el que parece necesario acometer medidas que doten a la entidad de instrumentos adecuados que articulen la promoción y la carrera profesional de los trabajadores y trabajadoras.

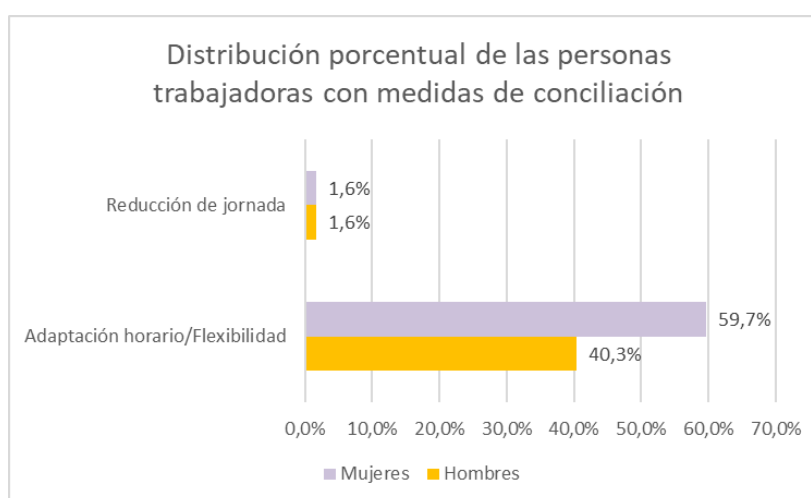
3.5.CONCILIACION Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Se realiza el estudio sobre 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
Secretario/a de Alto Cargo	0	0	0	0	0	0

	Adaptación horaria/Flexibilidad			Reducción de jornada		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
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 de personas trabajadoras (273)	9,2%	13,6%	22,7%	0,4%	0,4%	0,7%



Atendiendo a esos datos, se constata que un total de 64 personas disfrutaban de medidas de conciliación laboral, 38 mujeres y 26 hombres que, en ambos casos, solicitan mayoritariamente las medidas de flexibilidad horaria.

En consecuencia, si bien el 23% de los/las trabajadores/as del ITACYL han solicitado adaptación de la jornada laboral, lo que demuestra que se trata de una medida de gran interés para las personas trabajadoras de la organización, ese tipo de medidas es requerido mayoritariamente por mujeres (un 60% del total de las mujeres, frente a un 40% del total de los hombres).

Por su parte, la reducción de jornada- medida que lleva implícita deducción de retribuciones- es utilizada únicamente por un 0,7% de los/as trabajadores/as del ITACYL, estando en equidad el porcentaje entre hombres y mujeres.

En términos generales, la proporción entre hombres y mujeres que se han acogido a estas medidas de flexibilidad no es altamente significativa, y es de señalar que, en muchos casos se plantea para atender a necesidades puntuales y en pocas ocasiones como medida de uso diario continuado.

3.6.ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES.

La Dirección del ITACYL formalizó en marzo de 2020 su compromiso explícito de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización.

Dicho compromiso, que se encuentra publicado en la página web del Instituto, exige a todas las personas trabajadoras que integran la organización, y en especial a sus órganos directivos y mandos intermedios, que asuman sus responsabilidades para tratar a todas las personas con las que deban relacionarse por motivos laborales con respeto a su dignidad personal y a su intimidad, evitar comportamientos y actitudes que son o puedan ser ofensivas, intimidatorias u hostiles, y actuar de forma activa frente a ellos, no ignorándolos ni tolerándolos y procediendo a la denuncia y apoyo a las personas que los sufran.

En ese contexto, la Dirección asumió el compromiso de impulsar medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, tales como el diseño de un protocolo de prevención y actuación frente a estas situaciones en el marco del Plan de Igualdad, a difundirlo e informar a las personas trabajadoras haciendo especial incidencia en la garantía de las víctimas, y a establecer un plan de seguimiento a través de la Comisión de Igualdad u otro instrumento que proceda, contando en todas las medidas con la colaboración de los representantes de las personas trabajadoras. Fruto de dicha colaboración y compromiso, se 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 y publicitado el 6 de mayo de 2022, y sobre el que, en este Plan de Igualdad se contemplan medidas específicas para la formación en esta materia y para impulsar de nuevo su difusión.

En el periodo transcurrido desde su aprobación no se ha puesto en marcha en ninguna ocasión.

Con idénticas pretensiones, convencimiento y colaboración de la Dirección del ITACYL y de los y las Representantes de las Personas Trabajadoras, una vez producido el desarrollo normativo de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, se procede a modificar el protocolo firmado el 6 de mayo de 2022, para su extensión a lo mandatado por dicha Ley.

3.7.CONCLUSIONES

La distribución global del conjunto de las personas trabajadoras del ITACYL muestra una situación de equilibrio entre hombres y mujeres.

Por áreas funcionales, las subdirecciones de Administración e Investigaciones, que engloban al 58% de las personas trabajadoras, muestran una distribución equilibrada. Calidad, con un 9% de las personas trabajadoras, tiene una proporción de mujeres superior al de hombres, mientras que

Infraestructuras está claramente masculinizada y está integrada por el 33% del conjunto de personas trabajadoras. Los desequilibrios existentes parecen estar vinculados a las áreas de actividad predominantes en las subdirecciones correspondientes.

La tasa de temporalidad, que alcanza el 24% respecto del total de personas trabajadoras, presenta una situación de desequilibrio, pues del personal de carácter temporal el 61,5% son mujeres y el 38,5% hombres.

Actualmente en los puestos de mayor responsabilidad y nivel salarial no existe una distribución homogénea: los puestos de Subdirector están ocupados mayoritariamente por hombres (3 frente a 1), en las Jefaturas de área existe predominio de mujeres y en las Jefaturas de unidad la mayoría son hombres.

De las 231 personas trabajadoras que no ocupan puestos de jefatura tienen asignado el nivel mínimo de complemento de puesto de su categoría el 82% (189 personas), siendo equilibrada la distribución entre hombres y mujeres (48% los unos y 52% las otras).

Es significativo resaltar que la auditoría retributiva del año 2022 no evidencia brecha salarial en términos de transversalidad en puestos homologables funcionalmente. No obstante, la percepción por término medio de menos complementos funcionales y personales, ha de concluir en que, en términos globales, la retribución media anual de las mujeres es porcentualmente algo inferior a la de los hombres.

El acceso al ITACYL muestra una situación equilibrada entre el número de seleccionados hombres y mujeres, siendo el número de mujeres aspirantes ligeramente superior al de hombres. Por su parte, el análisis de la composición de las Comisiones de Selección presenta una situación global de equilibrio.

El análisis de las medidas para la protección de la salud pone de manifiesto la necesidad de insistir en la sensibilización sobre la importancia de la realización periódica de controles de salud y la conveniencia de elaborar protocolo de actuación para la adaptación de los puestos de trabajo, movilidad u otras actuaciones en los casos de embarazo, lactancia y otras situaciones de especial protección.

Los datos ponen de manifiesto que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son utilizadas por un 23,44% de las personas trabajadoras y que, de estas medidas, el 98% se circunscriben a la flexibilidad horaria de entrada y salida de la parte obligatoria del horario. La utilización de las medidas, aunque se encuentren en situación de equilibrio técnico, siguen siendo utilizadas mayoritariamente por mujeres, 59% frente al 41% de los hombres, datos que manifiestan la necesidad de insistir en la corresponsabilidad en la conciliación.

Se constata la participación en el programa de formación de la ECLAP, si bien no existe un programa específico de formación del Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León, priorizando la formación específica de cada Subdirección. Se evidencia cierta desconexión entre las actividades formativas desarrolladas por las subdirecciones y su control informatizado y centralizado para la extracción de datos y su desagregación.

Finalmente, existe el compromiso explícito de la Dirección del ITACYL de impulsar las medidas de difusión y formación en materia de igualdad y entorno laboral seguro y de no discriminación.

4. OBJETIVOS, EJES Y MEDIDAS

El Plan de Igualdad de ITACyL tiene como finalidad la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, impulsando el desarrollo de las actuaciones necesarias para alcanzar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre todas las personas trabajadoras y evitar toda discriminación en la organización por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

La finalidad de este plan se alcanzará en el logro de los siguientes objetivos estratégicos:

- Hacer de la cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres un elemento esencial de la organización, bajo los prismas de transversalidad y permanencia.
- Prevenir, detectar y corregir desigualdades entre mujeres y hombres en el seno de la organización.
- Garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo evitando cualquier discriminación y la utilización de lenguaje sexista.
- Facilitar el acceso a la formación de las personas trabajadoras, articulando medidas para su actualización y especialización, y estableciendo procesos internos de promoción profesional que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades.
- Fomentar uso equilibrado entre mujeres y hombres de las medidas existentes para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.
- Aplicar la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales, con objeto de conseguir planes y actuaciones más adecuadas a las necesidades reales de todas las personas trabajadoras.
- Arbitrar procedimientos específicos para evitar y prevenir la discriminación, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el seno del ITACYL y articular los mecanismos para realizar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran.

Para el logro de dichos objetivos se articulan seis ejes de actuación, en los que se incluyen las medidas necesarias para alcanzar estos objetivos. Los ejes son los siguientes:

EJE 1: CARACTERÍSTICAS DEL CONJUNTO DE PERSONAS TRABAJADORAS Y RETRIBUCIONES

EJE 2: ACCESO AL EMPLEO

EJE 3: FORMACION Y PROMOCION

EJE 4: CONCILIACION Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

EJE 5: SALUD LABORAL

EJE 6: ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GENERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES

Cada eje tiene asociados uno o varios de los anteriores objetivos operativos y las medidas establecidas para su consecución, así como indicadores para el seguimiento de su consecución. Se

incluyen, además, una serie de medidas de aplicación transversal, ya que afectan a toda la organización.

Todas las medidas contenidas en el presente Plan se llevarán a cabo con los medios personales y la dotación económica disponible en el ITACYL sin necesidad de incremento presupuestario para su desarrollo.

EJE 0: APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo estratégico

Hacer de la cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres un elemento esencial de la organización, bajo los prismas de transversalidad y permanencia.

Objetivos operativos

00.1- Fomentar en la organización la sensibilización y formación en el ámbito de la igualdad entre todas las personas trabajadoras e incorporar la perspectiva de igualdad de género en todas las esferas de actuación de la organización.

Medidas

M0.1: Promover la formación en el ámbito de la igualdad y de la perspectiva de género entre todas las personas trabajadoras de la organización, con especial relevancia en mandos intermedios, gestores de recursos humanos, gestores de grupos de trabajo y representación legal de personas trabajadoras.

M0.2: Sensibilizar, en todos los ámbitos de la organización, respecto a la utilización del lenguaje no sexista en todas y cada una de las actuaciones del ITACYL, con especial observancia en la documentación relativa a las relaciones laborales y gestión de recursos humanos.

M0.3: Difundir el Plan de Igualdad, además de en la Intranet, en espacios físicos del Instituto que le den visibilidad, de manera que contribuya a la actuación de sensibilización. Acompañar, de nuevo, la difusión del protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

M0.4: Creación de un buzón específico de sugerencias y quejas en materia de igualdad.

M0.5: Procurar que los programas informáticos estén adaptados para la obtención de datos desagregados por sexos

EJE 1: CARACTERISTICAS DEL CONJUNTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y RETRIBUCIONES

Objetivo estratégico:

Prevenir, detectar y corregir desigualdades entre mujeres y hombres en el seno de la organización.

Objetivos operativos

O1.1-Asegurar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional y el desempeño de puestos de responsabilidad.

O1.2- Analizar, con continuidad temporal, la evolución de la situación retributiva entre mujeres y hombres, con objeto de corregir la brecha salarial, si fuera el caso, o de reducir diferencias injustificadas por razón de género.

Medidas:

M1.1: Garantizar que las herramientas de gestión de recursos humanos permitan la explotación de datos desagregados por sexos en materia de retribuciones, plantilla, clasificación profesional y medidas de conciliación de la vida personal y laboral.

M1.2: Realizar un estudio comparativo o de evolución entre la auditoría retributiva del año 2022 y la que se realice al término de la vigencia del Plan de igualdad.

M1.3: Estudiar la percepción de complementos retributivos de índole funcional para detectar posibles desigualdades por razón de sexo.

M1.4: Analizar el uso de las medidas de conciliación familiar y su repercusión retributiva.

EJE 2: ACCESO AL EMPLEO

Objetivo estratégico:

Garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso al empleo evitando cualquier discriminación y la utilización de lenguaje sexista.

Objetivos operativos:

O2.1.- Garantizar la transparencia e igualdad de oportunidades en los procesos selectivos, asegurando la eliminación de cualquier condición que pudiera resultar discriminatoria.

O2.2.- Promover la aplicación de la perspectiva de igualdad de género en todas las fases de los procedimientos selectivos.

Medidas

M 2.1: Asegurar la utilización de lenguaje no sexista tanto en convocatoria como en la calificación de los puestos de trabajo.

M 2.2: Disponer de datos desagregados por sexo de la participación en los procesos selectivos, analizando tanto aspirantes, como personas seleccionadas.

M 2.3: En aquellos procesos selectivos que requieran pruebas físicas, barreras, destrezas prácticas etc. adoptar las medidas necesarias para adecuar las marcas o condiciones de desarrollo de manera que la igualdad de oportunidades sea real. Igualmente procurar, en la medida de lo posible, las adaptaciones necesarias para el acceso en condiciones de mujer gestante o de parto reciente.

M 2.4: Impulsar el equilibrio entre hombres y mujeres en la composición de los órganos de selección, en especial en los cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).

M 2.5: Impulsar la formación en perspectiva de género e igualdad de trato entre mujeres y hombres al personal encargado de la gestión de los procesos selectivos.

EJE 3: FORMACION Y PROMOCION

Objetivo estratégico:

Facilitar el acceso a la formación de las personas trabajadoras, articulando medidas para su actualización y especialización, y estableciendo procesos internos de promoción profesional que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades.

Objetivos operativos:

O3.1: Impulsar la programación estable de actuaciones formativas que contribuyan al desarrollo personal y profesional en condiciones de igualdad.

O3.2: Impulsar la carrera profesional en el ITACYL, a través de procesos selectivos competitivos de promoción interna y de reclasificación profesional en términos de igualdad real compartiendo objetivos y medidas del Eje 2 de este Plan de Igualdad.

Medidas

M 3.1: Desarrollar acciones formativas que faciliten la adquisición de habilidades y competencias, sin distinción de género y en situación de igualdad.

M 3.2: Garantizar la compatibilidad de la formación con el disfrute de medidas de conciliación de la vida laboral con la personal o familiar.

M 3.3: Para los procesos de promoción profesional, aplicar todas las medidas establecidas en el Eje 2.

EJE 4: CONCILIACION Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Objetivo estratégico:

Fomentar uso equilibrado entre mujeres y hombres de las medidas existentes para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.

Objetivos operativos:

O4.1: Promover la cultura de la conciliación corresponsable.

O4.2: Facilitar la flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.

Medidas

M 4.1: Realizar acciones de difusión de las medidas existentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Incidir en la corresponsabilidad de la utilización de las medidas.

M 4.2 Favorecer que las personas trabajadoras que tengan hijas o hijos menores de 12 años tengan preferencia en la elección del disfrute de vacaciones y asuntos particulares durante los periodos no lectivos escolares.

M 4.3 Programar las reuniones de trabajo preferentemente en el tramo de horario de presencia obligatoria.

EJE 5: SALUD LABORAL

Objetivo general:

Aplicar la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales, con objeto de conseguir planes y actuaciones más adecuadas a las necesidades reales de todas las personas trabajadoras.

Objetivos operativos:

O5.1: Incorporar la perspectiva de género en los exámenes de salud y las acciones en materia de prevención de riesgos laborales.

O5.2: Reforzar la formación de los delegados de prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud en materia de igualdad y de perspectiva de género.

Medidas

M 5.1: Sensibilizar a todo el personal sobre la necesidad de realización de exámenes preventivos y de vigilancia de la salud específicos en las mujeres y los hombres.

M 5.2: Introducir en los pliegos de contratación del Servicio de Prevención Ajeno que los planes de prevención incluyan el enfoque de género.

M 5.3: Asegurar una adecuada atención a la salud laboral de la mujer embarazada y en situación de lactancia, realizando los estudios de puestos y adaptaciones que sean necesarios.

M 5.4: Disponer de un protocolo de actuación para las situaciones de embarazo y la lactancia, a seguir desde que la trabajadora comunique dicha situación.

M 5.5: Programar actividades formativas en materia de igualdad y perspectiva de género para delegados de prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud.

EJE 6: ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES.

Objetivo general:

Arbitrar procedimientos específicos para evitar y prevenir la discriminación, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, en el seno del ITACYL y articular los mecanismos para realizar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran.

Objetivos operativos:

O6.1: Continuar con la sensibilización de todos los integrantes de la organización en la prevención, sobre la importancia de la observación, corrección y denuncia de cualquier actitud de acoso o discriminación.

O6.2: Facilitar la comunicación o denuncia de las situaciones de discriminación o acoso que se detecten y la protección de las personas que sufran esas situaciones.

Medidas

M 6.1: Profundizar en la difusión del Protocolo de acoso.

M 6.2: Realizar acciones formativas específicas para mandos intermedios y responsables de grupos de trabajo en relación a la prevención, detección y corrección de situaciones de acoso y discriminación.

M 6.3: Favorecer medidas de garantía laboral y personal en situaciones de acoso o discriminación, como pueden ser movilidades, adaptaciones de jornada etc.

5. SEGUIMIENTO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN

Órgano de seguimiento y evaluación:

El seguimiento y evaluación de la implantación del presente Plan de Igualdad, se realizará por parte de la Comisión Técnica de Igualdad del ITACYL.

La Comisión Técnica de Igualdad (en adelante CTI) se constituirá en el plazo máximo de un mes a contar desde el preceptivo registro del Plan de Igualdad.

Composición de la CTI:

La CTI estará compuesta por los siguientes miembros:

- Dos personas designadas por la Dirección del Instituto
- Dos personas designadas por la Representación Unitaria de las Personas Trabajadoras del Instituto, de acuerdo con las siguientes reglas:
 - En todo caso, y con independencia de la representatividad que cada organización sindical ostente en función del número de representantes unitarios, para la constitución de la primera CTI, cada organización designará, de entre sus representantes, un miembro de la CTI con objeto de que ambas organizaciones estén presentes en la misma.
 - Si con motivo de nuevas elecciones sindicales el número de organizaciones sindicales con representantes unitarios bajo sus siglas fuese superior a dos, se ampliará el número de miembros de la CTI a 6 personas, 3 por parte de la Dirección y 3 por parte de los Representantes Unitarios, que serán designados por los Representantes Unitarios de las tres organizaciones sindicales más representativas en el Instituto.
 - Se nombrará un número igual de suplentes por ambas partes
 - Si por baja definitiva de algunos de los miembros de la CTI, fueran necesarios nuevos nombramientos, bastará con su comunicación a la CTI en documento firmado por quien tuviera la capacidad de nombrar a la persona sustituida.
- La Secretaría de la CTI será ejercida por uno de sus miembros. En caso de no existir acuerdo para su designación, se realizará de forma rotatoria y alterna por anualidades, entre las designadas por ambas partes, comenzando por persona designada por la Dirección.
- La CTI podrá contar con asesores externos en el número y condiciones que se desarrollará en su reglamento de funcionamiento.

Objetivos:

El objetivo del seguimiento y evaluación del desarrollo del Plan contribuirá a valorar su idoneidad y eficacia, facilitando información que permita su mejor desarrollo y, en caso necesario, el ajuste o la

modificación de las actuaciones previstas en el mismo. Entre otros, las actuaciones de seguimiento permitirán:

- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación del conjunto de las personas trabajadoras.
- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de las acciones.
- Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Proponer la adaptación de las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

Normas básicas de actuación de la CTI:

Una vez constituida la CTI, deberá dotarse de un Reglamento de funcionamiento interno, que como mínimo, recogerá la obligación de reunirse cuantas veces sea necesario para el ejercicio de sus funciones y para la emisión de un informe de seguimiento que deberá presentarse a la Dirección y a los Representantes Unitarios de las Personas Trabajadoras al mes siguiente de cada anualidad de vigencia del Plan de Igualdad.

Para la consecución de los objetivos asignados a la CTI, a través de su Secretaría, la Comisión podrá solicitar al Órgano Impulsor de cada medida, los datos que sean de interés para el seguimiento y evaluación del Plan, todo ello, con escrupuloso respeto a la intimidad de las personas y a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Las decisiones, actuaciones, informes, recomendaciones o cualquier otro acuerdo que asuma la CTI requerirán el voto mayoritario de sus miembros.

La CTI y el protocolo de “Acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales”.

Entendiendo la igualdad y no discriminación como un todo conjunto y considerando la optimización de los recursos del ITACYL, la necesidad de formación y la conveniencia de su especialización, la CTI será, a su vez la comisión competente para recibir las denuncias, instruir los procedimientos, proponer su resolución y cuantas actuaciones estén previstas en el protocolo.

FICHA DE SÍNTESIS Y SEGUIMIENTO DEL EJE 0: APLICACIÓN TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivos operativos

00.1- - Fomentar en la organización la sensibilización y formación en el ámbito de la igualdad entre todas las personas trabajadoras e incorporar la perspectiva de igualdad de género en todas las esferas de actuación de la organización.

MEDIDAS	ORGANO IMPULSOR	PLAZO DE APLICACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN
M0.1: Promover la formación en el ámbito de la igualdad y de la perspectiva de género entre todas las personas trabajadoras de la organización, con especial relevancia en mandos intermedios, gestores de recursos humanos, gestores de grupos de trabajo y representación legal de personas trabajadoras.	TODAS LAS SUBDIRECCIONES (ESPECIAL REFERENCIA SUBDIRECCION DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS)	PERMANENTE	N.º de acciones formativas Nº de personas trabajadoras participantes en las acciones formativas	BIANUAL
M0.2: Sensibilizar, en todos los ámbitos de la organización, respecto a la utilización del lenguaje no sexista en todas y cada una de las actuaciones del ITACYL, con especial observancia en la documentación relativa a las relaciones laborales y gestión de recursos humanos.	TODAS LAS SUBDIRECCIONES (ESPECIAL REFERENCIA SUBDIRECCION DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS)	PERMANENTE	Muestreo de documentos generados (Resoluciones, publicaciones, informes etc.) Nº quejas recibidas por uso lenguaje sexista	BIANUAL

MEDIDAS	ORGANO IMPULSOR	PLAZO DE APLICACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN
M0.3: Difundir el Plan de Igualdad, además de en la Intranet, en espacios físicos del Instituto que le den visibilidad, de manera que contribuya a la actuación de sensibilización. Acompañar, de nuevo, la difusión del protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	INICIO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	Número y elementos de difusión.	UNICA
M0.4: Creación de un buzón específico de sugerencias y quejas en materia de igualdad.	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	INICIO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	Constatación de creación y de su difusión.	UNICA
M0.5: Procurar que los programas informáticos estén adaptados para la obtención de datos desagregados por sexos	TODAS LAS SUBDIRECCIONES	PERMANENTE	Número de aplicaciones y su objeto que permita la desagregación por sexos.	BIANUAL

FICHA DE SÍNTESIS Y SEGUIMIENTO DEL EJE 1: CARACTERÍSTICAS DEL CONJUNTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y RETRIBUCIONES

Objetivos operativos:

O1.1-Asegurar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional y el desempeño de puestos de responsabilidad.

O1.2- Analizar, con continuidad temporal, la evolución de la situación retributiva entre mujeres y hombres, con objeto de corregir la brecha salarial, si fuera el caso, o de reducir diferencias injustificadas por razón de género.

MEDIDAS	ORGANO IMPULSOR	PLAZO DE APLICACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN
M1.1: Garantizar que las herramientas de gestión de recursos humanos permitan la explotación de datos desagregados por sexos en materia de retribuciones, plantilla, clasificación profesional y medidas de conciliación de la vida personal y laboral.	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	Número de aplicativos o herramientas de gestión adaptadas	ANUAL
M1.2: Realizar un estudio comparativo o de evolución entre la auditoría retributiva del año 2022 y la que se realice al término de la vigencia del plan de igualdad	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	AÑO SIGUIENTE AL FIN DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	Informe de resultados o evolución de la comparativa de auditorías retributivas	TRACTO UNICO
M1.3: Estudiar la percepción de complementos retributivos de índole funcional para detectar posibles desigualdades por razón de sexo.	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	Nº complementos funcionales recibidos por mujeres / Nº total de complementos funcionales	BIANUAL

MEDIDAS	ORGANO IMPULSOR	PLAZO DE APLICACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN
M1.4: Analizar el uso de las medidas de conciliación familiar y su repercusión retributiva.	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	Nº de medidas de conciliación utilizadas	BIANUAL

FICHA DE SÍNTESIS Y SEGUIMIENTO DEL EJE 2: ACCESO AL EMPLEO

Objetivos operativos:

O2.1.- Garantizar la transparencia e igualdad de oportunidades en los procesos selectivos, asegurando la eliminación de cualquier condición que pudiera resultar discriminatoria.

O2.2.- Promover la aplicación de la perspectiva de igualdad de género en todas las fases de los procedimientos selectivos.

MEDIDAS	ORGANO IMPULSOR	PLAZO DE APLICACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN
M 2.1: Asegurar la utilización de lenguaje no sexista tanto en convocatoria como en la calificación de los puestos de trabajo.	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	PERMANENTE	Nº quejas recibidas por uso lenguaje sexista en convocatorias publicadas	BIANUAL
M 2.2: Disponer de datos desagregados por sexo de la participación en los procesos selectivos, analizando tanto aspirantes, como personas seleccionadas.	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	PERMANENTE	Existencia de datos desagregados SI/NO	BIANUAL

MEDIDAS	ORGANO IMPULSOR	PLAZO DE APLICACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN
<p>M 2.3: En aquellos procesos selectivos que requieran pruebas físicas, barreras, destrezas prácticas etc. adoptar las medidas necesarias para adecuar las marcas o condiciones de desarrollo de manera que la igualdad de oportunidades sea real. Igualmente procurar, en la medida de lo posible, las adaptaciones necesarias para el acceso en condiciones de mujer gestante o de parto reciente.</p>	<p>SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS</p> <p>ORGANOS DE SELECCIÓN</p>	<p>PERMANENTE</p>	<p>N.º de procesos con criterio de adaptación/ total de procesos susceptibles de introducir estas medidas</p>	<p>BIANUAL</p>
<p>M 2.4: Impulsar el equilibrio entre hombres y mujeres en la composición de los órganos de selección, en especial en los cargos más representativos (Presidencia y Secretaría)</p>	<p>DIRECCION</p>	<p>PERMANENTE</p>	<p>N.º órganos de selección de composición equilibrada/ total de órganos de selección</p>	<p>BIANUAL</p>
<p>M 2.5: Impulsar la formación en perspectiva de género e igualdad de trato entre mujeres y hombres al personal encargado de la gestión de los procesos selectivos.</p>	<p>SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS</p>	<p>PERMANENTE</p>	<p>Número de acciones formativas en este ámbito</p>	<p>BIANUAL</p>

FICHA DE SÍNTESIS Y SEGUIMIENTO DEL EJE 3: FORMACION Y PROMOCION

Objetivos operativos:

O3.1 Impulsar la programación de actuaciones formativas que contribuyan al desarrollo personal y profesional en condiciones de igualdad.

O3.2: Impulsar la carrera profesional en el ITACYL, a través de procesos selectivos competitivos de promoción interna y de reclasificación profesional en términos de igualdad real compartiendo objetivos y medidas del Eje 2 de este Plan de Igualdad.

MEDIDAS	ORGANO IMPULSOR	PLAZO DE APLICACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN
M 3.1: Desarrollar acciones formativas que faciliten la adquisición de habilidades y competencias, sin distinción de género y en situación de igualdad.	TODAS LAS SUBDIRECCIONES ORGANOS DE SELECCIÓN	PERMANENTE	Número de acciones formativas Número de acciones formativas recibidas por mujeres/Total acciones formativas	BIANUAL
M 3.2: Garantizar la compatibilidad de la formación con el disfrute de medidas de conciliación de la vida laboral con la personal o familiar.	TODAS LAS SUBDIRECCIONES ORGANOS DE SELECCIÓN	PERMANENTE	Horario de las acciones formativas permite la conciliación SI/NO	BIANUAL

MEDIDAS	ORGANO IMPULSOR	PLAZO DE APLICACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN
M 3.3: Para los procesos de promoción profesional, aplicar todas las medidas establecidas en el Eje 2.	TODAS LAS SUBDIRECCIONES ORGANOS DE SELECCIÓN	PERMANENTE	Informe de puestos ofertados, participantes y seleccionados segregados por sexo	BIANUAL

FICHA DE SÍNTESIS Y SEGUIMIENTO DEL EJE 4: CONCILIACION Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Objetivos operativos:

O4.1: Promover la cultura de la conciliación corresponsable.

O4.2: Facilitar la flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo

MEDIDAS	ORGANO IMPULSOR	PLAZO DE APLICACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN
M 4.1: Realizar acciones de difusión de las medidas existentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Incidir en la corresponsabilidad de la utilización de las medias.	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	PERMANENTE	N.º de acciones de difusión realizadas	BIANUAL
M 4.2 Favorecer que las personas trabajadoras que tengan hijas o hijos menores de 12 años tengan preferencia en la elección del disfrute de vacaciones y asuntos particulares durante los periodos no lectivos escolares.	TODAS LAS SUBDIRECCIONES	PERMANENTE	Nº de quejas recibidas por este tema en el buzón específico de igualdad	ANUAL
M 4.3 Programar las reuniones de trabajo preferentemente en el tramo de horario de presencia obligatoria	TODAS LAS SUBDIRECCIONES	PERMANENTE	Nº de quejas recibidas por este tema en el buzón específico de igualdad	ANUAL

FICHA DE SÍNTESIS Y SEGUIMIENTO DEL EJE 5: SALUD LABORAL

Objetivos operativos:

O5.1: Incorporar la perspectiva de género en los exámenes de salud y las acciones en materia de prevención de riesgos laborales.

O5.2: Reforzar la formación de los delegados de prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud en materia de igualdad y de perspectiva de género.

MEDIDAS	ORGANO IMPULSOR	PLAZO DE APLICACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN
M 5.1: Sensibilizar a todo el personal sobre la necesidad de realización de exámenes preventivos y de vigilancia de la salud específicos en las mujeres y los hombres.	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	PREVIO AL INICIO DE LA CAMPAÑA ANUAL DE VIGILANCIA DE LA SALUD	Realización de comunicación informativa SI/NO	TRACTO UNICO ANUAL
M 5.2: Introducir en los pliegos de contratación del Servicio de Prevención Ajeno que los planes de prevención incluyan el enfoque de género	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	LICITACIÓN CONTRATO ADMINISTRATIVO	Inclusión en el pliego de licitación SI/NO	TRACTO ÚNICO
M 5.3: Asegurar una adecuada atención a la salud laboral de la mujer embarazada y en situación de lactancia, realizando los estudios de puestos y adaptaciones que sean necesarios.	TODAS LAS SUBDIRECCIONES	PERMANENTE	Existencia de Informe de actuaciones recogidas por el Delegado de Prevención SI/NO	BIANUAL
M 5.4: Disponer de un protocolo de actuación para las situaciones de embarazo y la lactancia, a seguir desde que la trabajadora comunique dicha situación.	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	MES SIGUIENTE A LA PAROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	Constatación de la existencia del protocolo. SI/NO	TRACTO ÚNICO

MEDIDAS	ORGANO IMPULSOR	PLAZO DE APLICACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN
M 5.5: Programar actividades formativas en materia de igualdad y perspectiva de género para delegados/as de prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	PERMANENTE	Acciones formativas realizadas SI/NO	BIANUAL

FICHA DE SÍNTESIS Y SEGUIMIENTO DEL EJE 6: ACOSO SEXUAL y POR RAZON DE SEXO Y ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES

Objetivos operativos:

O6.1: Continuar con la sensibilización de todos los integrantes de la organización en la prevención, sobre la importancia de la observación, corrección y denuncia de cualquier actitud de acoso o discriminación.

O6.2: Facilitar la comunicación o denuncia de las situaciones de discriminación o acoso que se detecten y la protección de las personas que sufran esas situaciones.

MEDIDAS	ORGANO IMPULSOR	PLAZO DE APLICACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN
M 6.1: Profundizar en la difusión del Protocolo de acoso, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	A LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN DE IGUALDAD	Actuaciones de difusión realizadas SI/NO	TRACTO ÚNICO

MEDIDAS	ORGANO IMPULSOR	PLAZO DE APLICACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN
M 6.2: Realizar acciones formativas específicas para mandos intermedios y responsables de grupos de trabajo en relación a la prevención, detección y corrección de situaciones de acoso y discriminación.	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	PERMANENTE	N.º. de actuaciones formativas realizadas	BIANUAL
M 6.3: Favorecer medidas de garantía laboral y personal en situaciones de acoso o discriminación, como pueden ser movilidades, adaptaciones de jornada etc.	SUBDIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTOS	PERMANENTE	Medidas adoptadas ante situaciones de acoso sufridas SI/NO	BIANUAL

Valladolid, a 22 de noviembre de 2024