

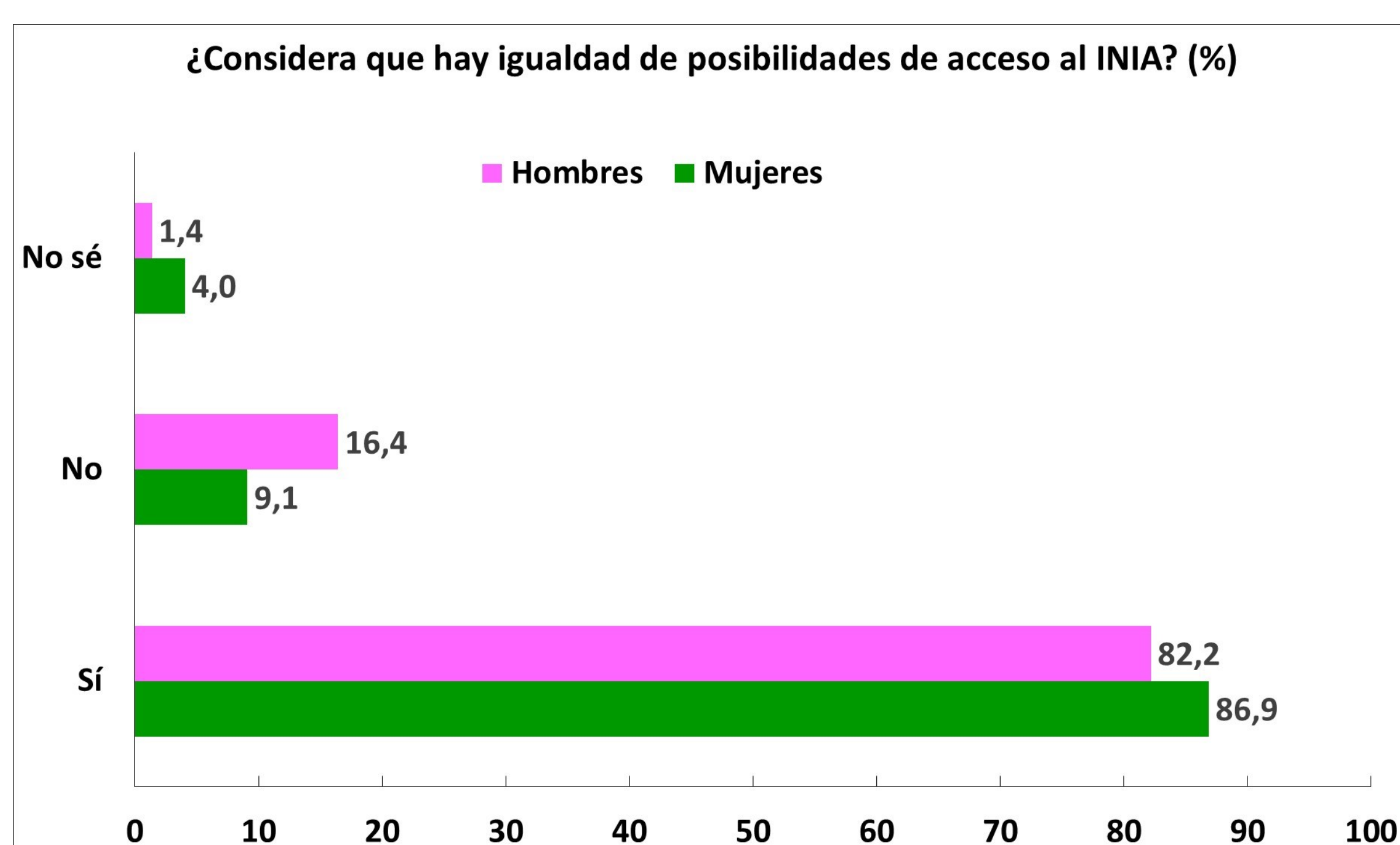
OBJETIVO: Evaluar el funcionamiento del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el INIA para conocer el impacto de las medidas ya implantadas y cuáles hay que adaptar, reforzar o incluir en el futuro.

LA ENCUESTA: En Junio 2021 se realizó una encuesta online con 51 preguntas con respuestas cerradas, abiertas y de grado, centradas en los ejes del Plan de Igualdad:

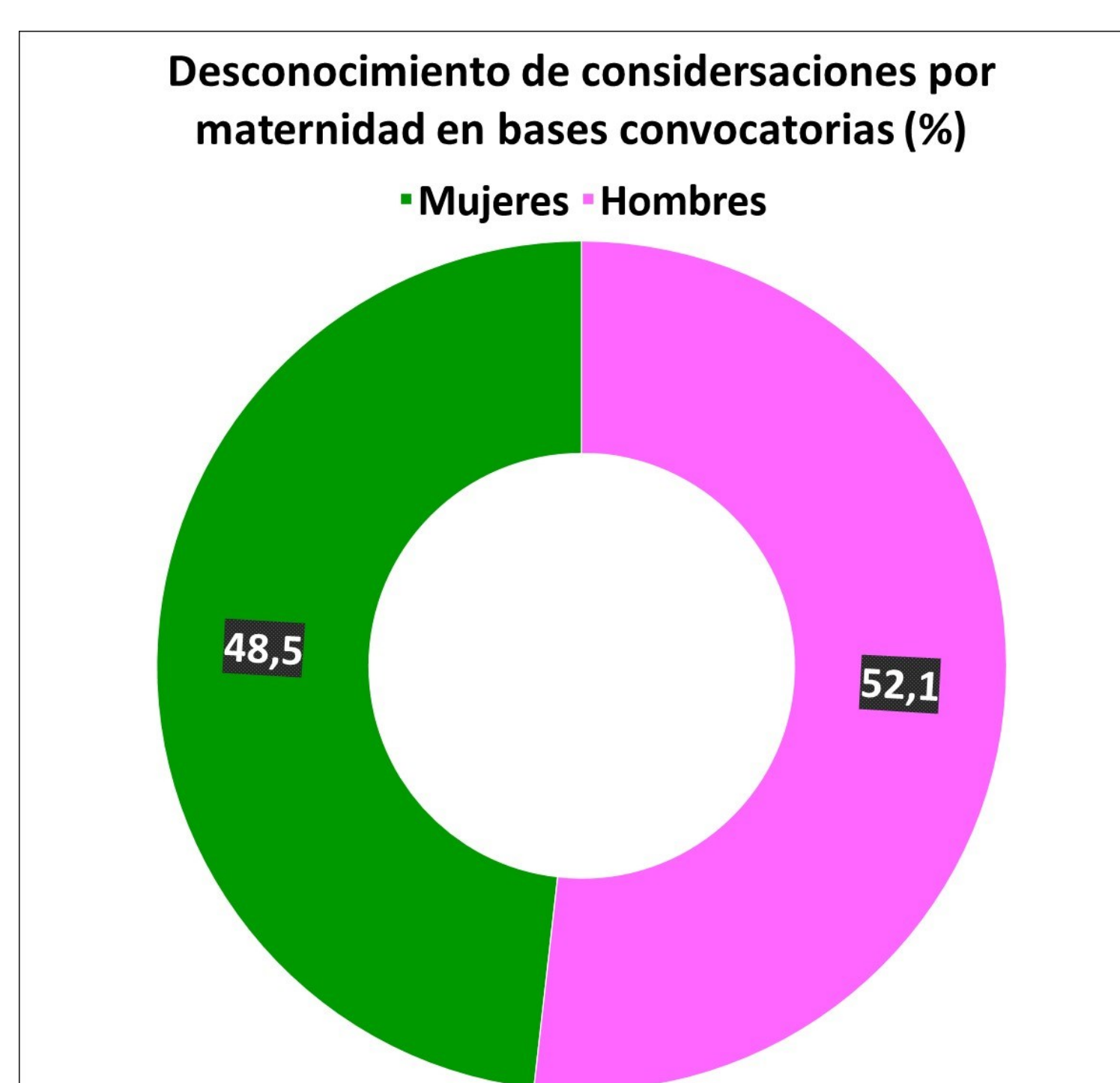
1. El acceso al empleo público.
2. Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
3. La formación, información y sensibilización sobre igualdad.
4. El tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
5. Las retribuciones.
6. Situaciones de violencia de género y otras situaciones de especial protección.

RESULTADOS:

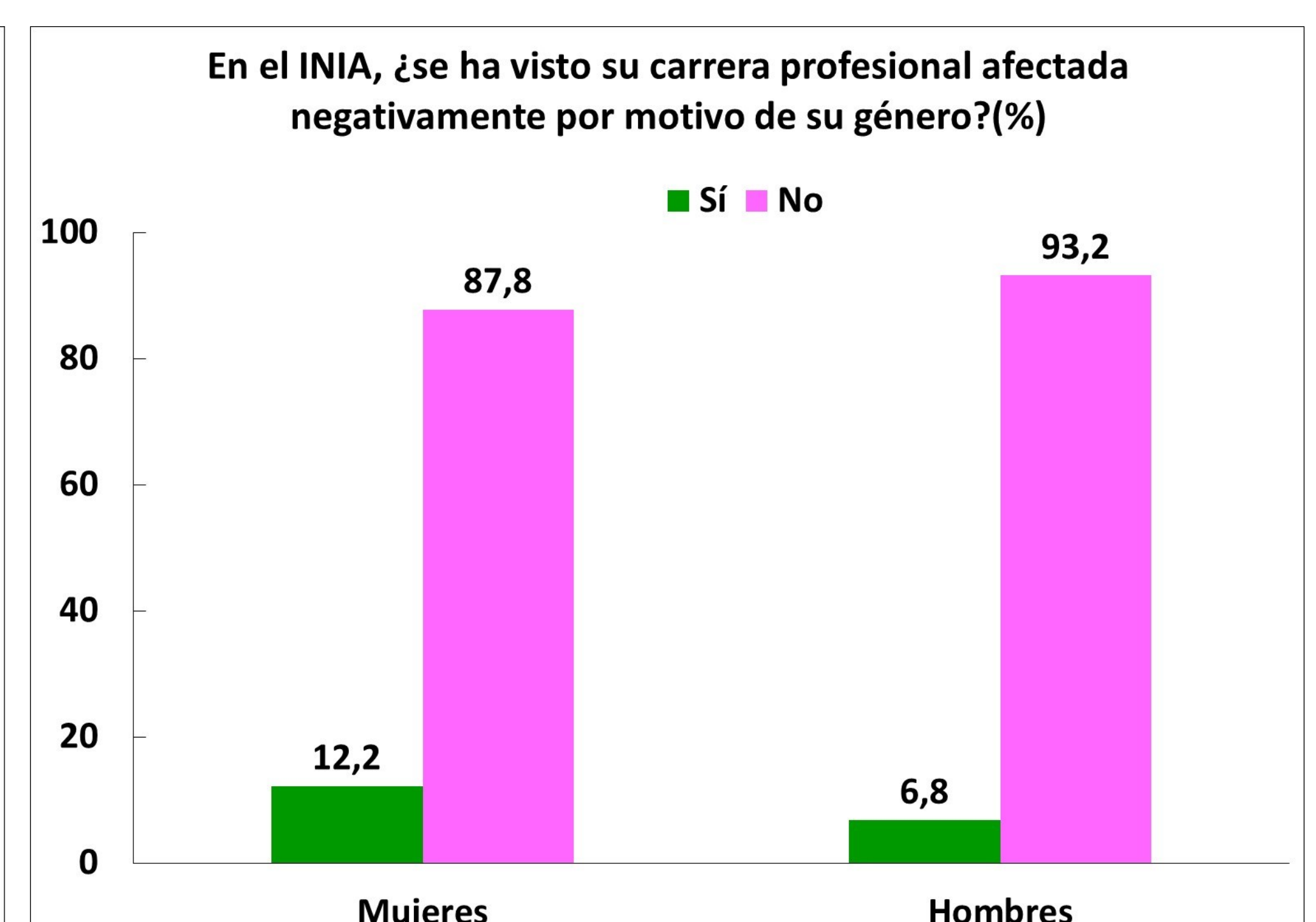
Participan 198 de 219 mujeres (90%) de la plantilla del INIA, 73 de 386 hombres que hay en plantilla (19%) y 1 persona no binaria.



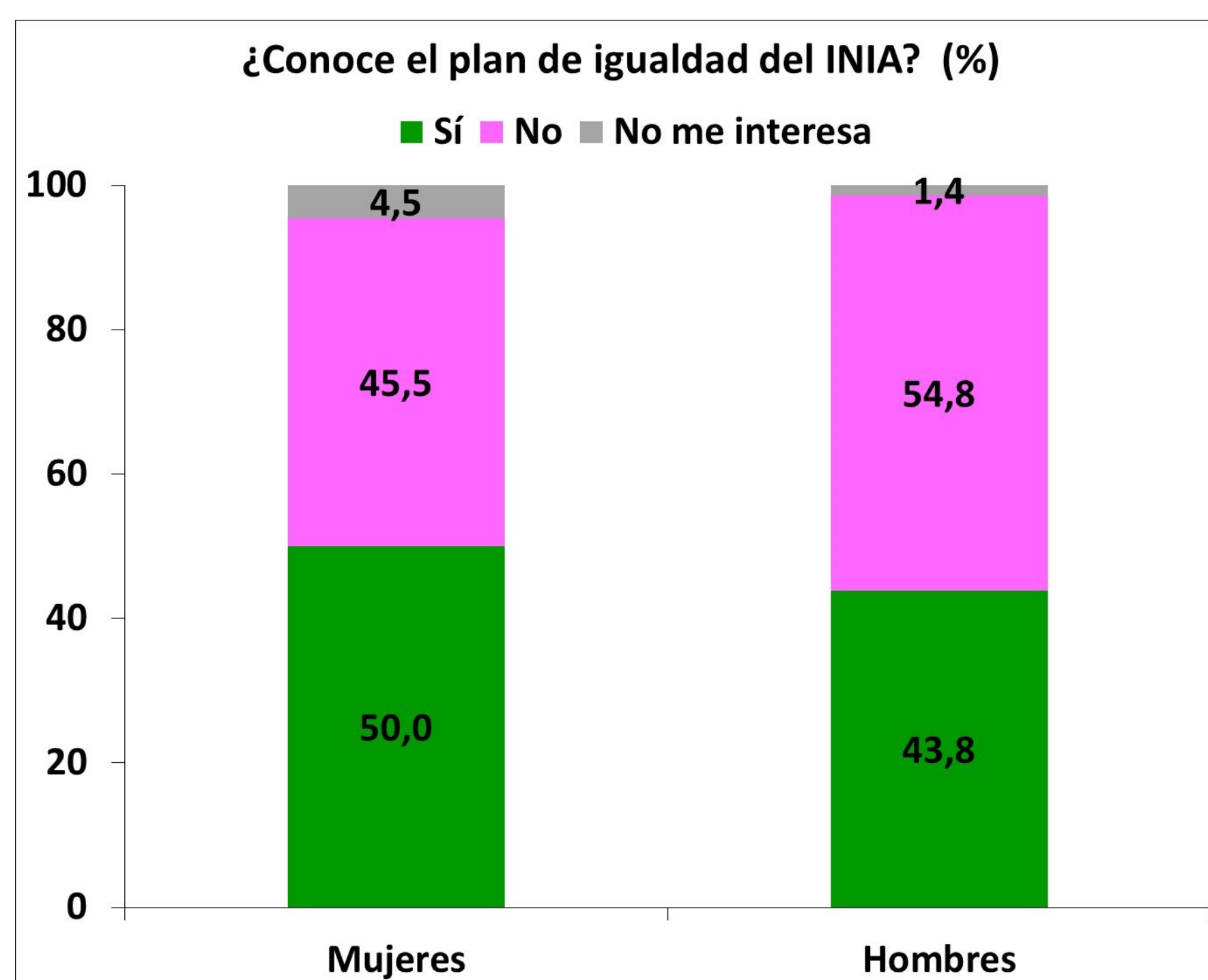
9 de 17 mujeres y 6 de 12 hombres que dijeron no tener las mismas posibilidades de acceso al INIA tienen dependientes de distinta índole a su cargo. Sin embargo, sólo 5 de las mujeres y 3 de los hombres con dependientes a su cargo opinan que la maternidad es un factor desfavorable. Otras razones fueron: machismos (M) y amistades y preferencias de los jefes (M y H).



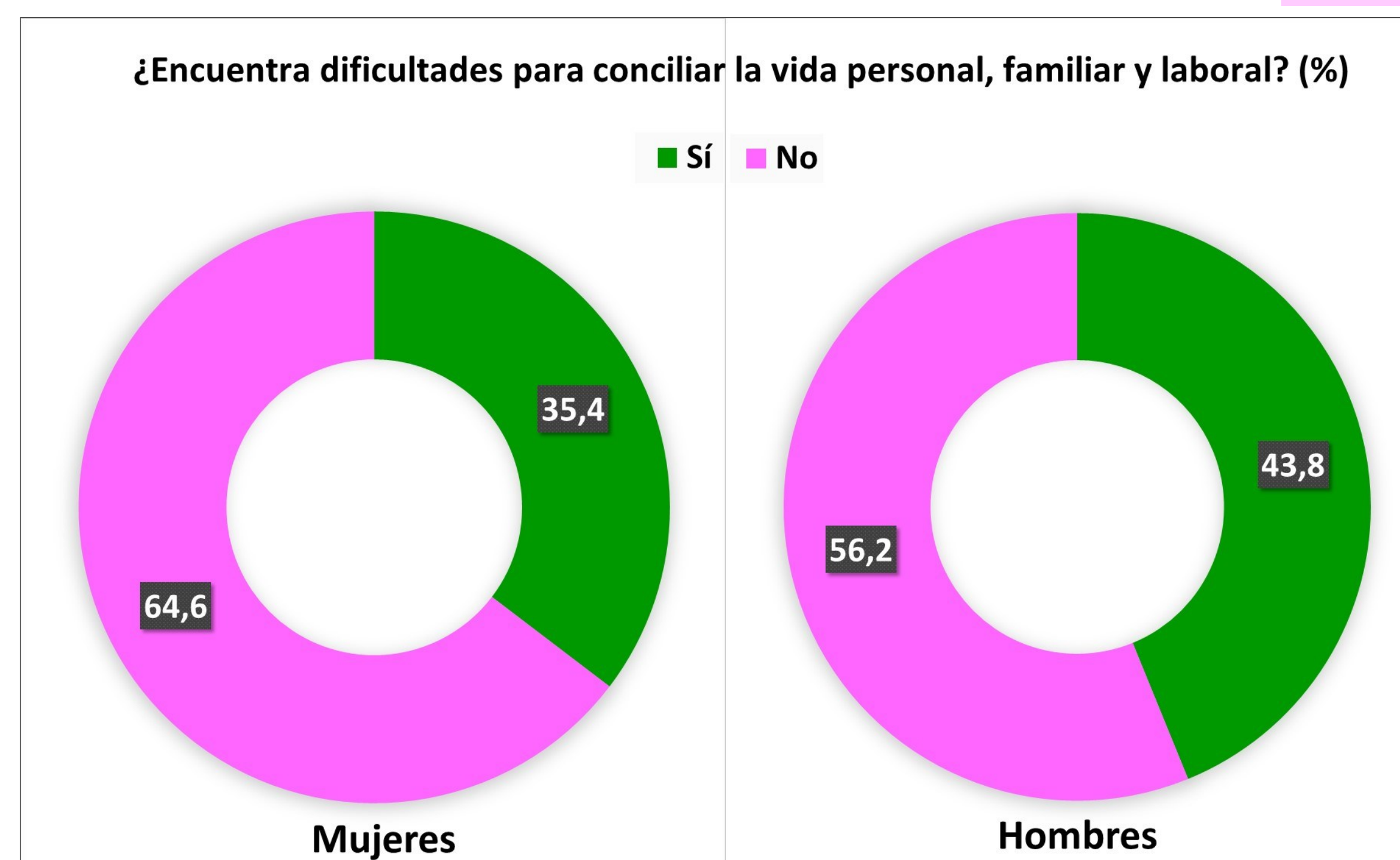
La mitad de la plantilla de las mujeres y de los hombres del INIA desconocen que en las bases de las convocatorias de acceso al INIA haya consideraciones por situaciones de maternidad.



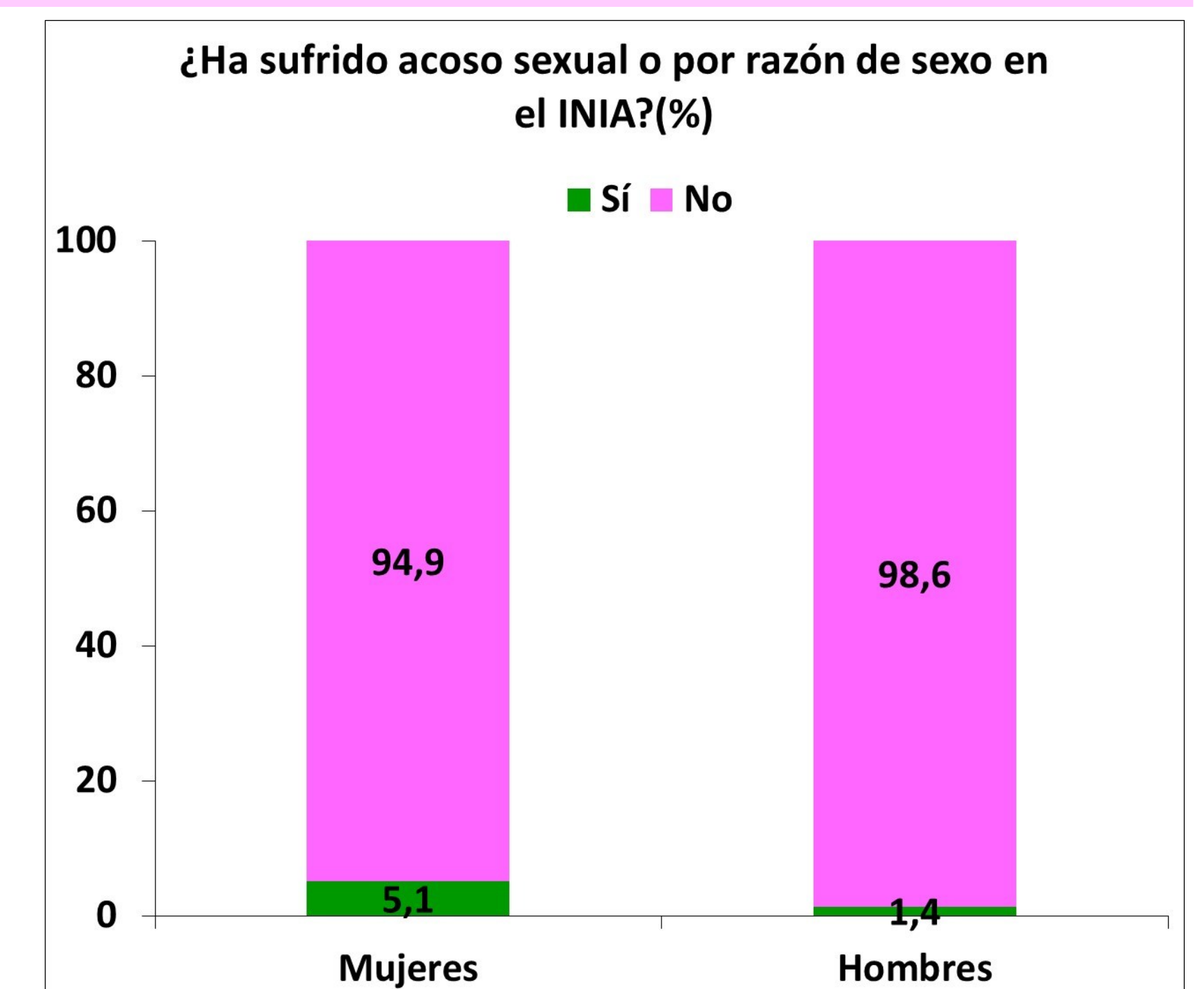
Algunas razones que alegan las personas cuya carrera profesional se ha visto afectada por motivo de género han sido: Dificultad en la conciliación familiar y laboral que afectan a la productividad científica y al rendimiento (M), Preferencia por el género masculino (M), Acoso por violencia machista (M), Trabajos que requieren fuerza no son realizados por las mujeres de igual clasificación profesional que los hombres (H).



El 50% de las mujeres y el 43,8% de los hombres conoce el Plan de Igualdad del INIA. Sin embargo, al 4,5% de las mujeres y al 1,4% de los hombres que han rellenado la encuesta no les interesa el Plan de Igualdad. Las personas encuestadas que conocen el Plan de Igualdad del INIA han valorado su eficacia con un puntuación de 3 (%M=%H) y 4 (%H>%M) sobre 5. El 25% de los hombres y el 34,3% de las mujeres que conocen el Plan de Igualdad desconocen las medidas de Igualdad del INIA.



Casi un 10% más de hombres que de mujeres tienen mayor problema de conciliación familiar. Los dependientes que tienen mayoritariamente a su cargo, tanto mujeres como hombres, son los menores de 3-14 años. Las causas que apuntan mayoritariamente las mujeres y los hombres con dependientes a su cargo son la incompatibilidad de los horarios escolares con los laborales y la incompatibilidad de las vacaciones escolares con las laborales.



El 5,1% de las mujeres y el 1,4% hombres participantes declaran haber sufrido acoso por razón de sexo en el INIA. El 60% de las personas que han sufrido acoso declara que no supo dónde y a quién recurrir en estas situaciones y un 30% tardó en comunicarlo.

CONCLUSIONES:

- ⇒ El principal problema que afecta a la plantilla del INIA en cuestión de Igualdad es aquel relacionado con el tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral a pesar de existir flexibilidad de horario, guardería y celebración de campamentos de verano en los meses más difíciles para la conciliación. Situación que afecta a la carrera profesional.
- ⇒ Cabe destacar que un alto porcentaje del personal INIA desconoce el contenido de los planes de Igualdad y de las personas que lo conocen, una tercera parte de las mujeres y una cuarta parte de los hombres desconocen las medidas de Igualdad implantadas en el INIA. Así mismo, aunque no se detecta percepción de desigualdad en el acceso al empleo, si hay un gran desconocimiento de aspectos referentes a la maternidad en las bases para el acceso al empleo.
- ⇒ Las personas que declaran haber sufrido acoso sexual o por razón de sexo en el INIA, no lo han notificado al servicio de Prevención de Riesgos Laborales ni al Comité de Igualdad.
- ⇒ Las medidas a tomar irán encaminadas a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como a potenciar las actuaciones relativas a la sensibilización e información sobre distintos aspectos de Igualdad. Con particular énfasis en aquellas relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo.