



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

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGRARIO DE CASTILLA Y LEÓN POR LA QUE SE ESTABLECEN ACCIONES ESPECIFICAS EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA SU APLICACIÓN DENTRO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGRARIO DE CASTILLA Y LEÓN

INTRODUCCIÓN

La aprobación de medidas en materia de Igualdad de Género responde al compromiso asumido por la Dirección del Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León (en adelante ITACyL) de reducir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, persiguiendo que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres sea una realidad.

Siendo conscientes de los cambios de obligado cumplimiento normativo que comportan los principios informadores de actuación de las entidades del sector públicos de Castilla y León en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no debe ser un obstáculo para que poco a poco se vayan aplicando acciones positivas en esta materia, máxime cuando se tiene muy claro sus objetivos y las medidas y actuaciones.

Las acciones no tienen otra razón de ser que la de ser aplicadas dentro de la entidad. Se realiza un especial hincapié en la aplicación de acciones específicas en el acceso de las mujeres al empleo, en la formación de las mujeres en los distintos puestos de trabajo, en la conciliación de la vida laboral y familiar y salud laboral dentro de la entidad, ya que estos ámbitos pueden estar influidos por estereotipos y prácticas de género y pueden contener criterios sexistas que penalicen a las mujeres.

Para ser eficaz, cada medida positiva debe abordar uno o varios objetivos que conforman un elemento clave y establecen los fines a medio plazo a los que se dirigen las acciones. Estos objetivos vinculan al Instituto en el desarrollo de su actividad con el ámbito material de las acciones. Y desde luego, estableciendo un mecanismo de seguimiento y evaluación que hará posible valorar su idoneidad y



eficacia, y facilitará información que permita un mejor desarrollo y, en caso necesario, el ajuste o la modificación de las acciones previstas.

En virtud de lo expuesto, RESUELVO:

ÚNICO: La aplicación dentro del Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León de las siguientes acciones en materia de igualdad:

PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVOS:

- Asegurar la igualdad en los procesos de selección evitando cualquier discriminación y la utilización de lenguaje sexista.
- Incorporar cláusulas de acción positiva, siempre que se cumplan los requisitos técnicos establecidos.
- Promover una distribución paritaria en los órganos de selección de personal

ACCIONES:

1. Debemos utilizar siempre un lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones internas.
2. Utilizar fórmulas a la hora de ofertar un puesto que no desanimen a uno u otro género de entrada.
3. Asegurar que las especificaciones del puesto de trabajo y las cualificaciones requeridas sean requisitos indispensables para ese puesto y no excluyan o desanimen a un determinado género en su solicitud de empleo.
4. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales de la organización, así como la participación



equilibrada de mujeres y hombres en órganos colegiados o grupos técnicos de trabajo.

FORMACION DEL PERSONAL

OBJETIVOS:

-Introducir en la organización la sensibilización y formación en el ámbito de la igualdad entre todas las personas trabajadoras e incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de la organización.

-Impulsar la programación estable de acciones formativas y promover acciones específicas que contribuyan a la formación en condiciones de igualdad

ACCIONES:

1. Formar en materia de igualdad tanto a personal de Recursos Humanos como a Representantes de las personas trabajadoras y miembros de comisiones de igualdad o grupos de trabajo relacionados.
2. Impulsar actividades positivas de igualdad en los recursos destinados a la formación continua
3. La realización de la formación adaptando la duración, frecuencia, horarios etc., para que las trabajadoras con obligaciones familiares puedan participar en los mismos.
4. Realización de los cursos de formación continua contando con las personas trabajadoras que se encuentren en cualquier situación de permiso, licencia o excedencia cuya causa traiga origen en el nacimiento,



guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de hijo o hija o guarda legal familiar.

CONCILIACION

OBJETIVOS:

-Modificar los estereotipos y prácticas sociales y culturales que impiden materializar una real igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo

-Impulsar la reducción de la temporalidad

ACCIONES:

1. Flexibilidad de la jornada laboral siempre que sea posible.
2. Realizar acciones de difusión de las medidas existentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. 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.
4. Impulsar un uso equilibrado entre mujeres y hombres de las medidas existentes para facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal y laboral.

SALUD LABORAL

OBJETIVO:



Eliminar las discriminaciones indirectas que sufren las mujeres en los centros de trabajo como consecuencia de prácticas estereotipadas.

ACCIONES:

1. Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de realización de exámenes preventivos y de vigilancia de la salud específicos en las mujeres y los hombres.
2. Introducir en los pliegos de contratación del Servicio de Prevención Ajeno que los planes de prevención incluyan la perspectiva de género.
3. Incorporar, en los programas de protección de salud laboral, las medidas necesarias para atender adecuadamente las distintas necesidades de mujeres y hombres

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ACCIÓN: Creación de un buzón específico de sugerencias y quejas en materia de igualdad

Las actuaciones de evaluación de la implantación de estas acciones específicas, se realizará por parte de la Unidad de Recursos Humanos, que permitirán al menos:

- Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo de las acciones y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas

La Unidad de RRHH informará semestralmente a la Dirección del resultado del seguimiento realizado, que dará cuenta a su vez a los Representantes Unitarios de las personas trabajadoras. Y entregará de igual forma una memoria anual con las conclusiones obtenidas.



Todas las acciones se llevarán a cabo con los medios y la dotación económica disponible, y contará con recursos que se cuantifican de la siguiente manera:

PERFIL	€
Personal (técnico/h.)	8.000
Medios materiales (formación, material,...)	1.100
Infraestructura (informatic. y telecomunic)	2.000

Valladolid, a 9 de febrero de 2022



EL DIRECTOR GENERAL