

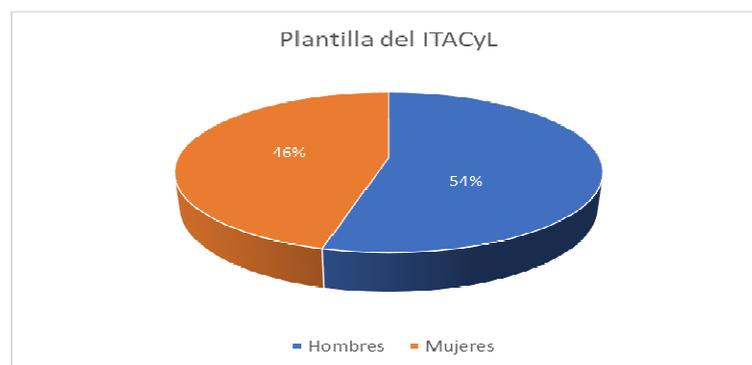


DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN LA ANUALIDAD 2022

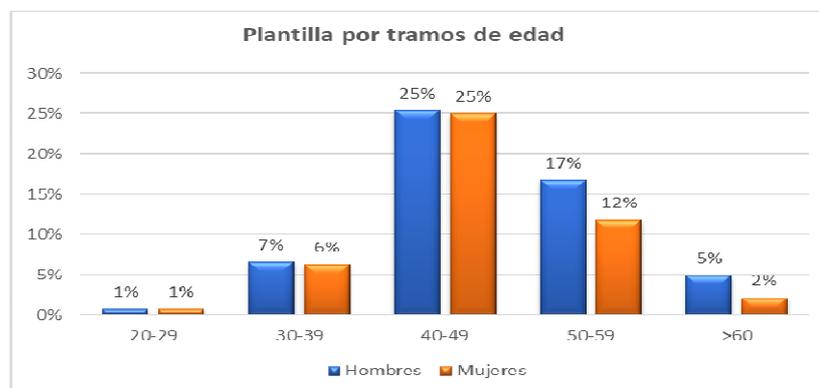
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1.1 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA Y RETRIBUCIONES

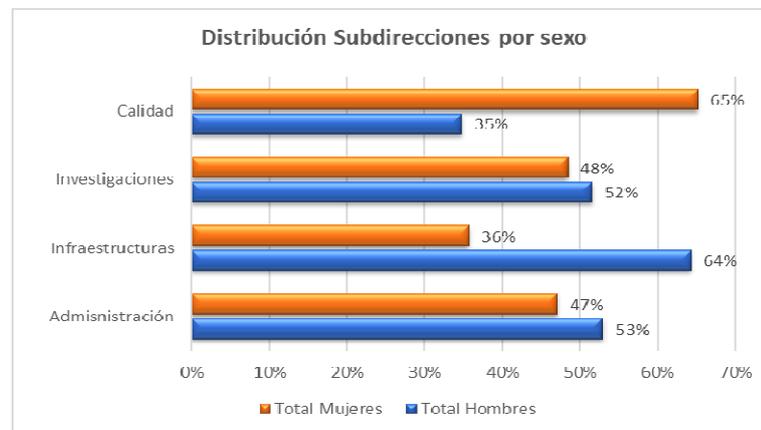
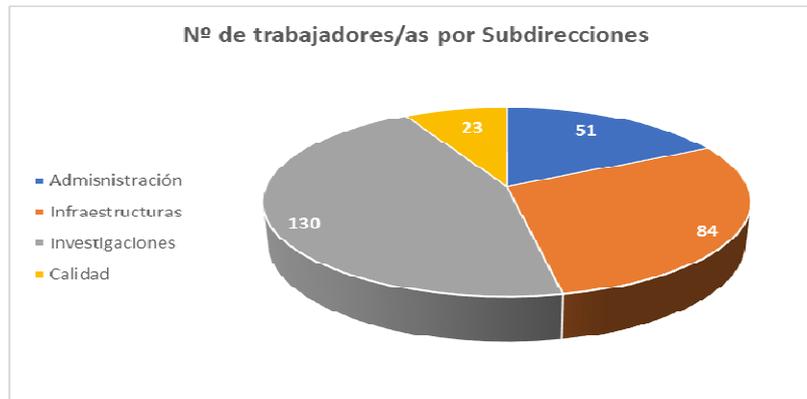
De un total de 288 trabajadores y trabajadoras del ITACYL, 132 son mujeres, 46% y 156 son hombres, 54%. Esto muestra una distribución total de equilibrio.



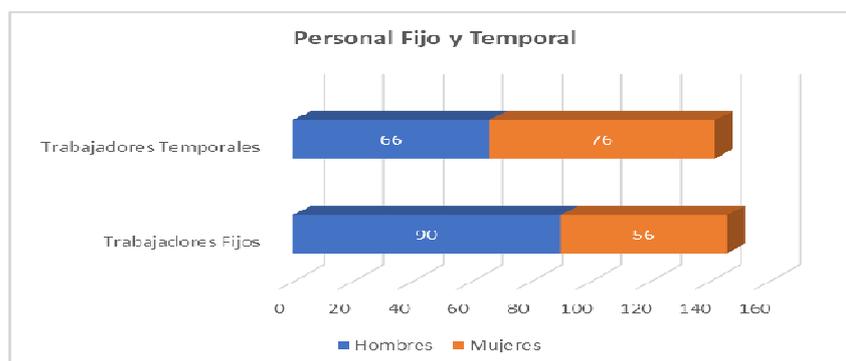
Por su parte, la distribución por edad es globalmente homogénea, siendo superior el número de hombres respecto al de mujeres en los trabajadores mayores de 50 años (que representan al 36% de la plantilla.)



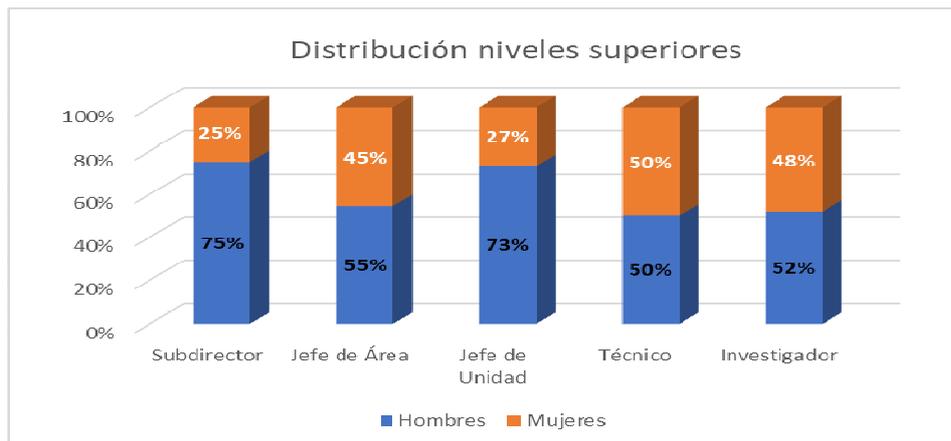
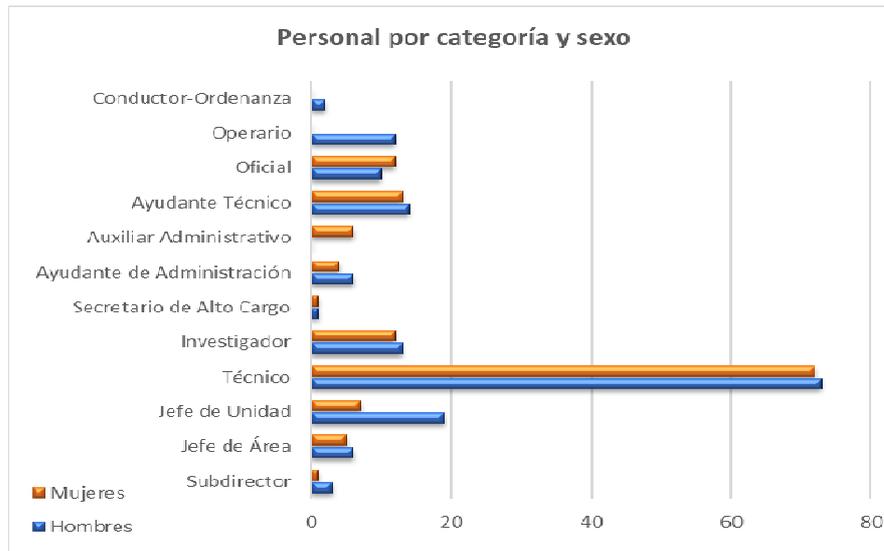
La distribución funcional de los trabajadores se muestra en las siguientes gráficas:



El número de trabajadores fijos y temporales está muy equilibrado (146 fijos y 142 temporales), si bien los hombres tienen mayor proporción de contratos fijos (90 frente a 56) y las mujeres mayor número de contratos temporales (76 frente a 66).



Respecto a la distribución por categorías profesionales, tal y como se recoge a continuación, los datos muestran un desequilibrio a favor de los hombres respecto de las mujeres en la mayoría de las categorías (exceptuando Oficial y Auxiliar Administrativo):



El análisis de las categorías superiores del ITACYL muestra un claro predominio de los hombres: el Director General del ITACYL es un hombre, al igual que 3 de los 4 Subdirectores. Del mismo modo, el 55% de las Jefaturas de Área se encuentran ocupadas por hombres, así como el 73% de las Jefaturas de Unidad. Resulta especialmente significativo el desequilibrio a favor de los hombres que se produce en los niveles superiores de la Subdirección de infraestructuras Agrarias.

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

Complementos de puesto

La categoría profesional de Técnico, con 145 puestos, es la más numerosa del ITACYL y muestra una distribución equilibrada respecto a quienes perciben complementos salariales de nivel intermedio (que representan un 15% de la categoría) y mínimo (79%). Sin embargo, los técnicos con complementos salariales máximos, si bien representan sólo el 6% del total de la categoría, son mayoritariamente hombres, 78%, frente al 22% de mujeres.



La categoría profesional de Investigador, que con 25 trabajadores supone un 9% de la plantilla, ofrece una distribución equilibrada para el nivel de complemento mínimo (43% de mujeres y 57% de hombres) si bien para los niveles de complemento máximo, un 16% de la categoría, existe desequilibrio a favor de las mujeres, 75%, respecto a los hombres, 25%.

En la categoría de Ayudante de Administración (con un total de 10 puestos) se detecta situación de desequilibrio en el complemento mínimo, puesto que de los 8 trabajadores que lo perciben hay un 63% de hombres, frente al 38% de mujeres.

La percepción de complementos en las categorías de Ayudante Técnico y Oficiales, se encuentra en situación de equilibrio.

En consonancia con la situación de desequilibrio que muestran las categorías profesionales de Auxiliar administrativo, Operarios y Conductor/ordenanza los complementos se perciben en un 100% por mujeres en el primer caso e íntegramente por hombres en el segundo y tercero.

En conjunto, sobre un total de 288 personas trabajadoras del ITACYL, 207 tienen asignado el nivel mínimo de complemento de puesto de trabajo de su categoría/puesto, es decir el 72% de la plantilla. Por su parte, de dichos 207 niveles mínimos, 101 son mujeres, 48% y 106 hombres, 52%.

Considerando el sistema retributivo como un elemento a analizar para la detección de situaciones de desigualdad, ha de reseñarse también la falta de uniformidad porcentual en las diferencias salariales de cada nivel de complemento de puesto, igualmente la existencia de demasiados niveles, 21, que no están asignados a ningún trabajador/a y por último, a modo de ejemplo, que el nivel superior de técnico prácticamente dobla en retribución al nivel mínimo, nivel en el que se encuentra la mayoría de los técnicos como se ha indicado.

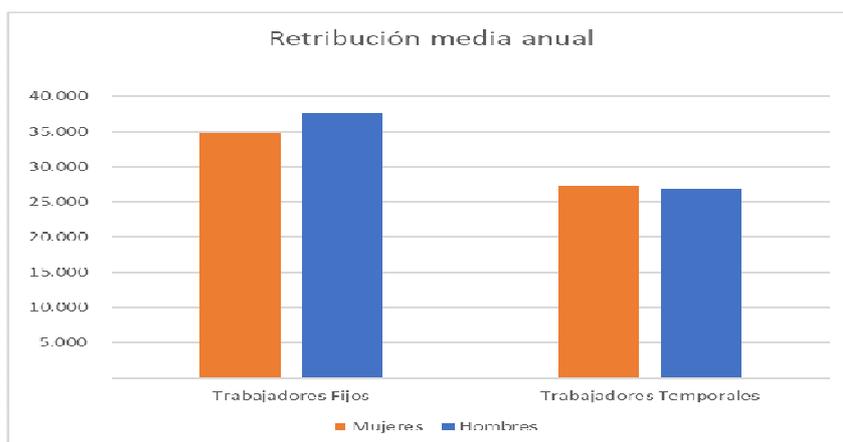
Complementos funcionales y personales

La distribución de estos complementos salariales muestra que en todos los casos dichos complementos son mayoritariamente percibidos por hombres: en términos globales, el 73% se perciben por hombres y el 27% por mujeres.



De las 19 personas que perciben el complemento de administración, 16 corresponden a trabajadores y trabajadoras de niveles considerados altos en sus respectivas categorías/puestos profesionales, y de ellos, el 75% son hombres.

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 superiores a las de las mujeres.

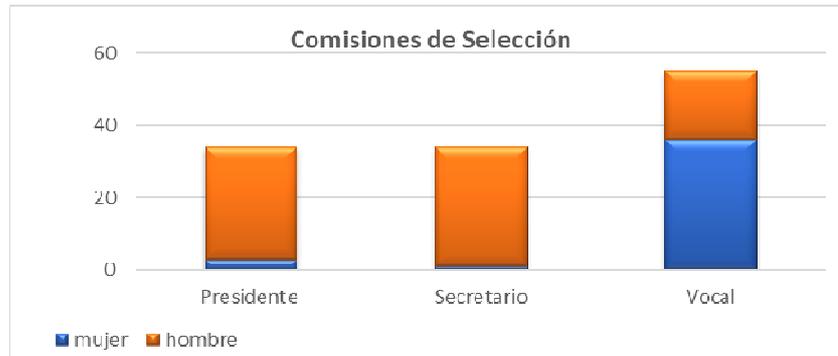


1.2 ACCESO AL EMPLEO EN EL ITACYL

Respecto a la composición de las Comisiones de selección, revisados 34 procesos selectivos concluidos en los años 2017, 2018 y 2019, se comprueba que en términos



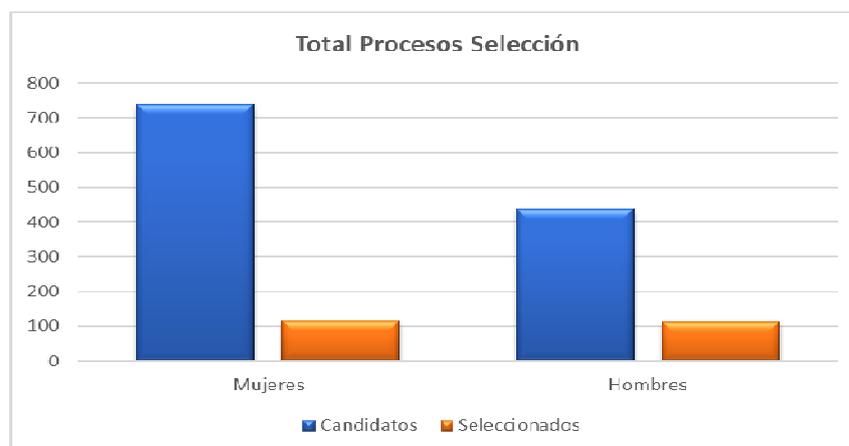
globales existe un predominio de designados hombres (67%) frente al nombramiento de mujeres (33%), que se deriva claramente de la descompensación existente en la designación de la Presidencia y la Secretaría de dichos órganos, donde se alcanzan cifras superiores al 90% en favor de los hombres.



Respecto a los candidatos/as presentados y personal incorporado o seleccionado, se verifica que el porcentaje de mujeres aspirantes, en el global de los 34 procesos selectivos revisados, es superior al de hombres, 62% frente al 38%, sin prácticamente variación si se analizan de forma separada la participación en procesos selectivos directos y bolsas de empleo.

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 seleccionados para bolsa de empleo, es decir en expectativa de ingreso:

- Sobre 129 seleccionados en contratación directa, 64 han sido mujeres, 49,61% y 65 han sido hombres, 50,39%.
- Sobre 98 seleccionados para bolsas de empleo, 50 han sido mujeres, 51% y 48 han sido hombres, 49%.



No obstante, en términos globales, la situación no resulta equilibrada ya que de las 739 mujeres aspirantes se seleccionan 114 (15,42%) y de los 438 hombres aspirantes se



seleccionan 113 (25,79%), lo que supone una diferencia de un 11% más de seleccionados hombres que mujeres, siendo el número de mujeres aspirantes superior al de hombres en un 24%.