

ENCUESTA DE IGUALDAD DE GENERO 2024

Dentro de los objetivos estratégicos recogidos en el II Plan de Igualdad del INTA 2023 que fomenta la transformación de la cultura organizativa hacia entornos igualitarios, libres de sesgos y estereotipos de género, en el 1 EJE, “medidas instrumentales para una transformación organizativa” en su apartado primero “avanzar y profundizar en el conocimiento en materia de igualdad” para ello se recoge que se realizara cada año la encuesta de Igualdad de Género en el INTA, se publicó el cuestionario en la INTRANET en el mes de junio y finalizo el plazo el 31 de julio para su cumplimentación.

El Objeto es medir el impacto del Plan de Igualdad que es crucial para entender su efectividad, para ello es una herramienta primordial realizar encuestas periódicas para evaluar la percepción sobre la igualdad y el conocimiento del Plan. A través del análisis de la encuesta, se pretende proporcionar una visión integral sobre cómo se vive y se percibe la igualdad. Los resultados obtenidos servirán como base para la formulación de recomendaciones y estrategias que promuevan una mayor equidad y corresponsabilidad.

ANALISIS DE PARTICIPACION

Número de encuestas recibida: 370 efectivos han participado siendo el porcentaje de participación entorno a un 26%.

POR GENERO

COLECTIVO	FEMENINO	MASCULINO	OTROS	N/C
PARTICIPANTES/%	155/42%	208/56%	2/1%	5/1%

Por género, el intervalo de participación esta entre el 40 y 60%, si segregamos su participación por representación del género entre el colectivo, se constata que el índice de participación es superior el del género femenino:

GENERO	FEMENINO	FEMENINO PARTICIPANTES	%	MASCULINO	MASCULINO PARTICIPANTES	%
EFFECTIVOS	416	155	37,25	1023	208	20,33

POR TIPO DE PERSONAL

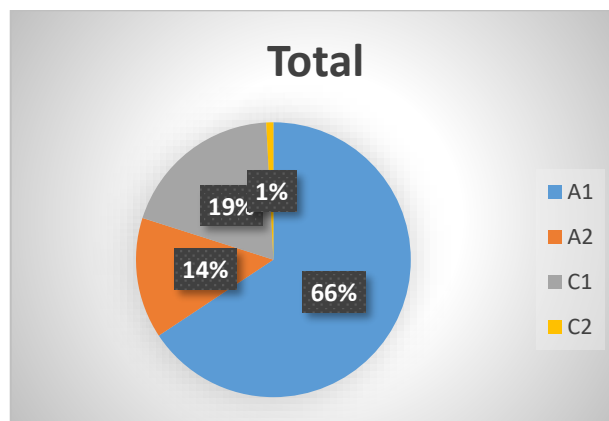
Se constata que la participación es ligeramente superior en funcionario, (que roza el 30% de todo el personal) el resto de los colectivos están más próximos al 20%.

TIPO	NUMERO PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO	NUMERO DE EFECTIVOS	PORCENTAJE
FUNCIONARIO	239	802	29,80
LABORAL	92	439	20,96
MILITAR	39	198	19,70

✓ **Analizado cada uno de los colectivos:**

I. FUNCIONARIOS

La participación en personal funcionario es muy superior en nivel de titulación universitaria el A1 un 66% y A2 un 19% un total del 85%.

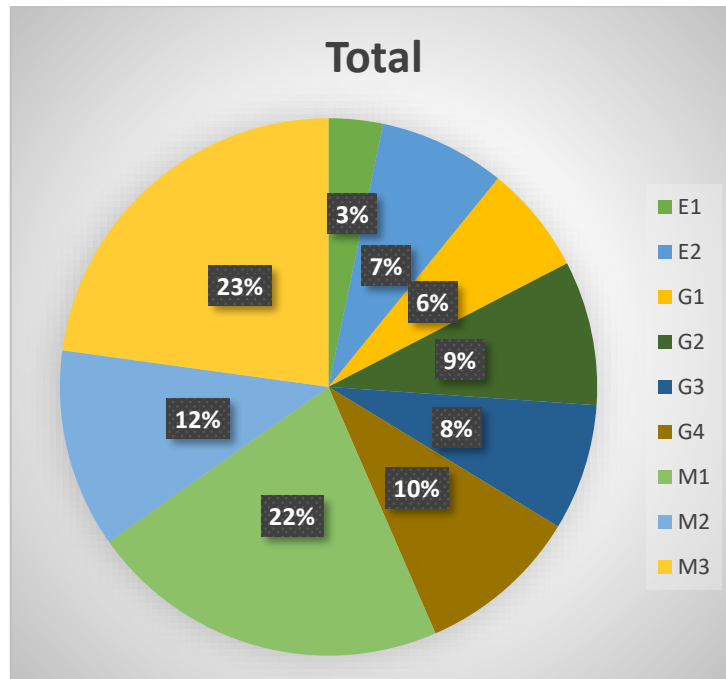


II. LABORALES

El análisis del nivel de titulación del personal que ha participado, en atención a la clasificación que recoge el IV Convenio Único, se realiza distinguiendo 2 tipos de grupos:

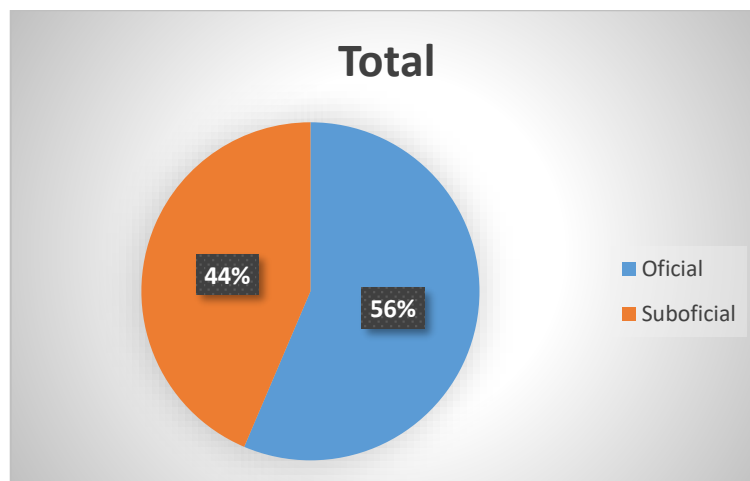
1. Los grupos M3, M2, M1, E2 y E1, el nivel de participación es superior en los grupos con mayor nivel de formación en concreto M3 un 23% formación universitaria licenciados grados, ingeniería superior y máster, M1 formación profesional superior 22% y M2 formación universitaria de ingeniería técnica y diplomados 12%. Es muy próxima en el M3 y M1 respectivamente 23% y 22%.

2. En los grupos G1, G2, G3 y G4 es muy homogéneo fluctúa entre un 10 y un 6%, aunque hay que reseñar que la mayor participación se produce en el grupo G4 el de menor nivel de formación.



III. MILITARES

La participación del colectivo militar entra dentro de unos márgenes de paridad entre oficiales un 56% y suboficiales un 44%.



POR RANGO DE EDAD

Por rango de edad, la participación está situada de forma equitativa entre los 36 y 49 años y 50 o más años, si se distingue por género, aunque sigue siendo muy equitativo en el género masculino se inclina a una mayor participación en el sector de más de 50 años, y en el femenino entre los de 36 a 49 años.

EDAD	MENOS DE 35	ENTRE 36 Y 49	50 AÑOS O MAS
PARTICIPANTES/ %	57/15%	146/40%	167/45%

POR FUNCIONES

Se han dividen en 8 grupos en una primera lectura la mayor participación se produce en el personal técnico, pero si se analizara por las distintas áreas se podría extrapolar que son significativas la de investigación y las directivas que, aunque es un 3% el número de participantes son 10 sobre 31 efectivos que representan cerca del 32% de este colectivo.:

FUNCIONES	DIRECTIVAS NIVEL30-29	PREDIRECTIVAS NIVEL 28-26	INVESTIGACION	GESTION	TECNICAS	ADMINIS.	SERVICIOS	OTRAS
EFFECTIVOS/%	10/3%	57/15%	73/20%	36/10%	139/37%	36/10%	10/3%	9/2%

POR ANTIGÜEDAD

La participación mayor en la encuesta se mueve entre los intervalos de más de 25 años de antigüedad y menos de 5 años, si se realiza una segregación por genero se mantiene en el género masculino esta equivalencia entre estos rangos de antigüedad siendo ligeramente superior en más de 25 años un 36%, en cambio en el género femenino es mayor en menos de 5 un 30% años y es ligeramente superior en el rango de 16 a 25 años 32% y en más de 25 años 28%.

POR ANTIGÜEDAD	Más de 25 años	Entre 16 y 25 años	Entre 5 y 15 años	Menos de 5 años
PARICIPANTES/%	122/33%	92/25%	39/10%	117/32%

OTROS DATOS DE INTERES EN LA VALORACION DEL PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

- Hijos menores de 12 años, 111 que es un 30% si y 259 que representa un 70% no.
- Otras personas dependientes 49 un 13% si y 321 un 87% no.
- Con personal a cargo, un 31% si lo tiene y un 69% no

CONCLUSIONES: En resumen, el perfil del participante es mayor en el género femenino y del colectivo de funcionarios. En cuanto a nivel de titulación es preferentemente personal con titulación universitaria grupo A1 - A2 de funcionarios y M3 – M2 de laborales y de formación profesional superior grupo M1 de laborales, y con una antigüedad en la AGE de más de 25 años y menos de 5 años, y con una edad comprendida entre más 50 y hasta 36 años, también se observa que el personal participante en su mayoría no tiene familiares dependientes a su cargo, y tampoco tienen personal a su cargo en sus puestos de trabajo.

CUESTIONARIO

La encuesta consta de 40 preguntas un bloque de 32 con dos opciones de respuesta SI o NO y un segundo bloque de 8 cuestiones que se valoran del 1 al 5. La encuesta recoge principalmente preguntas relacionadas con las siguientes materias:

- Conciliación** el objeto de las cuestiones planteadas es recoger datos sobre el conocimiento de los participantes sobre los permisos que permiten desarrollar la conciliación familiar y laboral, así como la corresponsabilidad, y procesos de solicitud.
- Igualdad**, las cuestiones planteadas se centran en constatar el conocimiento sobre el II Plan de Igualdad vigente del INTA, así como de la Instrucción de DIRINTA de adaptación al Protocolo frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y la información y formación, así como el acceso a la herramienta informativa que está en el apartado de igualdad implantado en la INTRANET.
- Carrera profesional** para poder constatar la percepción sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional.

A. CONCILIACION

La conciliación es un pilar esencial para la implantación de la igualdad de género y es crucial para avanzar hacia una sociedad más equitativa y justa. Esta práctica no solo beneficia a las personas, sino que también tiene un impacto positivo en las organizaciones y en la sociedad en general.

- ✓ Del análisis de la encuesta se desprende que, aunque el conocimiento que se tiene sobre conciliación supera el 60%, siendo generalmente en las cuestiones planteadas ligeramente superior en el personal femenino debemos considerarlo insuficiente, la conciliación es una herramienta poderosa para avanzar hacia la igualdad de género, promoviendo un reparto más justo de las responsabilidades y mejorando la calidad de vida de todas las personas. En concreto en la primera cuestión planteada conocimiento de las medidas de conciliación el 69 % de respuestas afirmativas es femenino y el masculino un 62%. Solo en la franja de edad de 35 o menos años se da una mayor respuesta negativa que es superior en el colectivo masculino un 58% frente a 52 % en colectivo femenino. Es claramente insuficiente ya que la conciliación como se ha reseñado es un pilar fundamental de la igualdad.

También se constata que el acceso a la información que se facilita en el portal de INTRANET representa un 45% de los participantes en la encuesta siendo una vez más ligeramente superior entre el personal femenino, excepto en el colectivo de franja de edad de 50 o más años.

- ✓ En cuanto conocimiento sobre procedimientos, la cuestión se refiere al procedimiento a seguir para solicitar la bolsa de horas recuperables. Hay un claro desconocimiento ya que el 65% contesta negativamente y el conocimiento de esta medida, que se implanto en febrero de 2019 solo representa un 56% siendo en el género femenino de un 61% y en el masculino de un 53%. En la franja de edad de 50 o más años solo responde afirmativamente 29% de mujeres y un 31% de hombres y en 35 o menos años un 13% de mujeres y un 6% de hombres.
- ✓ En referencia a la corresponsabilidad que es fundamental para alcanzar la igualdad de género, ya que busca eliminar la discriminación que sufren las mujeres debido a los roles existentes en la sociedad en relación con las obligaciones familiares, 79% de los participantes consideran que se favorece el uso de las medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres, en esta cuestión la respuestas afirmativas es mayor en el colectivo masculino - un 83% frente a un 77% del femenino-, si bien en la franja de edad de 35 o menos años es el colectivo femenino donde hay más respuestas afirmativas - un 83% frente a un 77%de hombres - y en 50 o más años es prácticamente equitativo. En su valoración la percepción es muy positiva estando su estimación en una valoración del 1 al 5 mayoritariamente entre 4 y 5 un 64% y 3 un 24 % siguiendo la misma línea de mayor valoración en el género masculino un 73% y el femenino un 57% -. En cuanto a franjas de edad es en la edad de 35 o menos años donde se produce una clara aproximación entre los géneros entre 4 y 5 el 61% de mujeres y 68% en hombres.

Aunque a la cuestión numero 12 sobre si se tiene conocimiento de qué es la corresponsabilidad, solo un 57 % responden afirmativamente de los cuales un 60% son mujeres y un 55% hombres, reseñar que en la franja de edad de 50 o más años el porcentaje de respuestas afirmativas es el mismo un 63%.

B. PLAN DE IGUALDAD

La igualdad de género se refiere a la equidad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre hombres y mujeres. Este principio busca eliminar cualquier forma de discriminación basada en el género, las cuestiones planteadas con relación a la igualdad pretenden determinar si el personal está al tanto de la existencia del plan de igualdad, detectar posibles áreas donde

la comunicación o la implementación del plan podría mejorarse e involucrar a los empleadas/os en el proceso de igualdad, haciéndolos sentir parte activa del cambio.

En relación con el conocimiento del II Plan de Igualdad del INTA y el acceso a la información publicada en el apartado de igualdad en la INTRANET:

- ✓ Se observa que el número de personas que tienen conocimiento del Plan vigente es de un 46% pasando a un 52% entre el género femenino y solo en la franja de edad de 35 o menos años se eleva a 61%. En cambio, en el género masculino es ligeramente inferior y se mueve en respuestas afirmativas entorno al 41% y se produce una bajada significativa al 29% en 35 o menos años.
- ✓ Con relación al acceso a las publicaciones en la intranet, las respuestas afirmativas se sitúan a en torno al 55% en el género femenino y al 45% en el masculino. Excepción es la franja de edad de 35 o menos años que en el género femenino la respuesta afirmativa sube significativamente a un 78% y también sube en el masculino al 55%. En cambio, respecto al acceso a los enlaces que se publican la respuesta afirmativa es muy inferior en torno- a 21 % en el femenino y 15% en el masculino- siendo muy similar en todas las franjas de edad.
- ✓ Sobre el conocimiento de la publicación de la instrucción de adaptación al Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo el porcentaje de respuestas afirmativas es superior al 77%, en el género femenino 85% y en el masculino 72% y solo en la franja de edad de 35 o menos se produce una ligera disminución mujeres 74% y en hombres se reduce significativamente a un 55%.

Con relación a la cuestión de si se consideran necesario hacer jornadas informativas sobre el Plan de igualdad y la instrucción de adaptación al Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, un 82% responden afirmativamente, - 89% en el género femenino y 79% en el masculino - y en las franjas de edad de 36 a 49 años y 35 o menos años se eleva a más de un 90% en el femenino.

En el ámbito de la formación sobre igualdad:

- ✓ Sobre la participación en acciones formativas sobre igualdad, la participación solo alcanza un 22% en el género femenino se supera ligeramente este 22% que supera ligeramente al género masculino se sitúa por debajo en un 19%.
- ✓ Con relación a la aplicación del principio de igualdad al acceso a la formación es claramente superior las respuestas afirmativas - alrededor del 96% en los dos géneros - siendo en el género masculino ligeramente superior – sobre un 1% en todas las franjas de edad.
- ✓ Sobre la necesidad de formación sobre igualdad en los puestos de liderazgo la respuesta es afirmativa entorno a un 77% en los en dos géneros y en todas las franjas de edad, excepto en 35 o menos años que es superior, en el masculino con un 90% y el femenino un 96%.
- ✓ En el conocimiento sobre las medidas de divulgación científica que se realiza por el INTA la respuesta afirmativa se sitúa sobre el 80%, siendo ligeramente superior en el género femenino - entre un 10 % o un 20% - y más según rango de edad.

Sobre las cuestiones planteadas con valoración de 5 a 1:

- ✓ Sobre la sensibilización en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres de las personas que ocupan puestos de dirección de equipos la valoración tiene una línea positiva entre 4 - 5 puntos, más de un 50% y 3 puntos, en torno a un 25%. Reseñar que en género masculino la puntuación es más positiva un 64% entre 4 - 5 puntos.

- ✓ En cuanto a la valoración de las medidas implantadas por el II Plan de Igualdad entre 5 - 4 puntos en torno a un 50% y 3 puntos sobre un 40% en el género femenino en cambio en el género masculino entre 5 - 4 son un 56% y 3 un 35%.

C. CARRERA PROFESIONAL

La carrera profesional basada en el principio de igualdad se refiere a un sistema en el que las oportunidades de ascenso y progreso profesional se organizan de manera equitativa, garantizando que todo el personal tenga las mismas oportunidades. Las cuestiones planteadas en relación con el principio de igualdad en la carrera profesional se han centrado en:

- ✓ **Conciliación:** referido a si las personas que se acogen a medidas de conciliación tienen las mismas oportunidades en la promoción y desarrollo profesional. Responden afirmativamente un 55%, un 41% en el género femenino y un 67% en el masculino. Baja significativamente en las franjas de edad de 36 a 49 años y de 35 a menos años que ese sitúan alrededor del 30% en el género femenino y sobre un 50% en el masculino. En la misma línea a la cuestión planteada sobre si las mujeres se ven perjudicadas en su carrera profesional por la maternidad y el cuidado a personas dependientes, responden afirmativamente 61% siendo más significativo el dato de la opinión en el género femenino, un 85% y baja a un 45% en el masculino siendo muy similar el dato obtenido en todas las franjas de edad.
- ✓ **Discriminación:** sobre si las trabajadoras del INTA sufren algún tipo de discriminación las respuestas negativas se sitúan sobre un 70%. Significativamente, la percepción de que no existe discriminación es muy superior en el género masculino, un 83% frente y al 53 % y en la franja de edad de 35 o menos años disminuye la respuesta negativa en el género femenino hasta un 39%.
- ✓ **Igualdad de trato y de oportunidades:** sobre la igualdad de oportunidades a puestos de dirección o responsabilidad el 55% responde afirmativamente, siendo significativamente inferior la respuesta en el género femenino, un 32% frente a un 72% en el masculino y se mantiene en todas las franjas de edades excepto en la de 36 a 49 años que baja en el género femenino a un 24% y en masculino al 64%, aunque sigue siendo muy superior la respuesta afirmativa en este.
Sobre si se el tiempo que se tarda en ascender en la carrera profesional es el mismo para hombres y mujeres, responden afirmativamente un 51%, siendo mucho menor la respuesta afirmativa en el género femenino solo un 25% frente a un 69% en el masculino. Referir que en el género femenino baja significativamente en la franja de edad de 4 menos de 35 años a un 17%.
En las cuestiones planteadas con puntuación de valoración de 5 a 1 se plantea una cuestión dentro de esta línea de igualdad de trato y oportunidades en el progreso en la carrera profesional sin distinción de género. Se refleja una valoración positiva entre 5 y 4 un 59% y 3 un 21%, siendo esta valoración claramente superior en el género masculino entre 5 - 4 un 73% y 3 un 17% que representa un total del 90% en cambio en el género femenino es muy inferior 5-4 un 39% y 3 un 28%, que representa solo un 67%.
- ✓ **Compromiso y sensibilidad:** en la cuestión planteada para su valoración de 5 a 1 puntos sobre si el personal está sensibilizado y comprometido en materia de igualdad, se valora con 5-4 por un 51% y con 3 por un 28%, que representa un total del 79%. Es

ligeramente superior en el género masculino la valoración entre 5-4 un 59% y en el género femenino solo un 40%, en cambio con valoración 3 es muy inferior en el género masculino un 26%, en el género femenino hay ligera bajada a un 32%. En todas las franjas de edad se mantiene sobre estos porcentajes con ligeras variaciones.

Conclusión:

- ✓ Analizados los datos obtenidos en la encuesta se destaca que hay dos colectivo claramente más concienciados y sensibilizados con el principio de igualdad, la franja de edad de menos de 35 años y las mujeres mayores de 50 años que han sido especialmente participativas. Este colectivo es el más sensibilizado, el que percibe más la desigualdad.
- ✓ Se aprecia un desconocimiento general del plan de igualdad y protocolos relacionados, así como de las herramientas de las que disponemos en el INTA. Por lo que se hace necesario seguir realizando actividades informativas sobre el plan de igualdad vigente para conseguir que el personal en sus actividades pueda hacer aplicación de las medidas recogidas en el mismo, las cuales deben ser el núcleo base de interrelación de las funciones que se desarrollan en el ámbito laboral.
- ✓ Sorprende que el porcentaje de las participantes con cargas familiares sea minoritario. Esto podría explicarse porque los dos grupos significativos están formados por personas uno muy jóvenes y otro de más de 50 años. Por este motivo, es bajo el porcentaje de encuestadas que conocen y se acogen a las medidas de conciliación a las que tienen derecho.