

IGUALDAD DE GÉNERO,
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES

Índice

INTRODUCCIÓN.....	4
PRESENTACIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ARAGÓN.....	6
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	7
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA.....	8
MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA.....	8
PARTES SUSCRIPTORAS.....	8
DIAGNÓSTICO.....	9
Metodología.....	9
Objeto de estudio.....	10
Periodo de tiempo analizado.....	11
Informe de Diagnóstico.....	12
Características generales.....	12
Proceso de selección y contratación.....	13
Clasificación profesional.....	13
Formación.....	14
Promoción profesional.....	14
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.....	15
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	17
Infrarrepresentación femenina.....	17
Retribuciones.....	18
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	21
Comunicación inclusiva y uso del lenguaje.....	21
Calificación global del estado de igualdad.....	22
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	22
EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	23
Eje A) Acceso al empleo, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.....	23
Eje B) Clasificación profesional.....	24
Eje C) Sensibilización y formación.....	25
Eje D) Promoción profesional.....	26
Eje E) Condiciones de trabajo.....	27
Eje F) Ejercicio corresponsable de la vida familiar, laboral y personal.....	27
Eje G) Infrarrepresentación femenina.....	27
Eje H) Retribuciones.....	28
Eje I) Salud laboral.....	28

Eje J) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	29
Eje K) Protección del embarazo, lactancia y maternidad.....	29
COMISIÓN DE IGUALDAD: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	32
Integrantes de la Comisión de Seguimiento	32
Competencias.....	32
Sustituciones	32
Actas	33
Confidencialidad.....	33
Funcionamiento	33
Medios.....	33
Solución extrajudicial de conflictos.....	34

INTRODUCCIÓN

El Instituto Tecnológico de Aragón se sitúa en la vanguardia de la innovación tecnológica, conocedor de la importancia que la tecnología y la innovación tienen en la sociedad. Como organización centrada en gestionar proyectos de innovación tecnológica nuestro activo es la experiencia y el conocimiento de las personas que formamos ITAINNOVA. Nuestra filosofía es innovar tecnológicamente alrededor de las personas, que sean estas las que estén en el centro sobre el cual gire el progreso y la innovación.

La organización, conocedora de la dificultad que ha tenido históricamente la mujer en el mercado laboral, especialmente en el sector tecnológico, intenta promover e impulsar el talento femenino. Un talento que ha hecho a ITAINNOVA crecer en términos cuantitativos y cualitativos de una manera muy positiva.

ITAINNOVA, a través de diferentes planes de actuación y acciones fomenta e impulsa la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se adopta como un principio estratégico de la Políticas Corporativas y de Recursos Humanos. Principio de Igualdad entendido tal y como se recoge en el **Artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**: *“Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*.

Del mismo modo que en su artículo 46 indica la obligatoriedad de tener un Plan de Igualdad en las empresas, situación que para la Administración Pública se recoge en la Disposición adicional octava del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo apartado 2º, indicaba: *“En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

No obstante, con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo**, se establece la obligatoriedad de tener un Plan de Igualdad negociado en empresas con 50 personas trabajadoras, además de fijar los contenidos mínimos que deberían tener los Planes de Igualdad. Contenido que sería, posteriormente, detallado en el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre; Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

A su vez, en la Comunidad Autónoma de Aragón, en el año 2018, se produce la aprobación de la **Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón**. Cuyo objeto es *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón, en desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, y 6.2, 11.3, 24.c) y 73. 37.ª del Estatuto de Autonomía de Aragón, y mediante las medidas necesarias, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud para avanzar hacia una sociedad aragonesa más libre, justa, democrática y solidaria.”*

En el marco del **II Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Aragón**, se aprueba el 23 de diciembre de 2020, Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024. Aun siendo este Plan el que ha servido de referencia durante el ejercicio 2021 para el Instituto Tecnológico de Aragón, es necesario, teniendo presente todo el marco jurídico y las particularidades del Instituto Tecnológico de Aragón, el desarrollo de este I Plan de Igualdad ITAINNOVA.

El presente Plan de Igualdad del Instituto Tecnológico de Aragón trata de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que forman la plantilla del Instituto, siendo un paso más allá de todas las acciones y planes de actuación que históricamente ha fomentado y puesto en marcha la organización. Para ello, se ha realizado un profundo diagnóstico inicial, contemplando datos cuantitativos y cualitativos que han servido de base para la elaboración de un plan de acción donde se recoge una batería de medidas para corregir, mejorar o seguir trabajando en aquellas materias susceptibles de mejora o de continuidad en términos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible que Naciones Unidas¹ fijó en su Agenda para el año 2030**. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de féreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.



En concreto, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Instituto Tecnológico de Aragón se alinea con los **Objetivos 5 y 8**.

El **Objetivo 5**: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.*

El **Objetivo 8**: *Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas. Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.*

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos del Instituto Tecnológico de Aragón.

Por otro lado, ITAINNOVA cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa.

PRESENTACIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ARAGÓN

ITAINNOVA es una entidad de derecho público sin ánimo de lucro, reconocida a nivel autonómico y nacional como centro tecnológico cuya creación data del 1984. Somos una organización compleja y única.

Desde nuestro nacimiento tenemos que adaptarnos al mismo tiempo a tres exigentes ecosistemas: el **mercado empresarial de la innovación, la excelencia de la actividad investigadora I+D+i y las políticas públicas y sus procesos administrativos.**

Esta particular naturaleza jurídica y la heterogeneidad de las actividades que desarrollamos nos obliga en muchos casos, a adaptar y ampliar el cumplimiento normativo de nuestra actividad y garantizar la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos, entre ellos el de igualdad entre mujeres y hombres.

Como entidad de derecho público, el Instituto Tecnológico de Aragón quedaría incluido en el marco establecido por **II Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Aragón**, que lleva a la aprobación el 23 de diciembre de 2020, del **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024**. Aun siendo este Plan el que ha servido de referencia durante el ejercicio 2021 para el Instituto Tecnológico de Aragón, es necesario, teniendo presente todo el marco jurídico y las particularidades del Instituto Tecnológico de Aragón, el desarrollo de este I Plan de Igualdad ITAINNOVA.

Así mismo ITAINNOVA dispone de una larga trayectoria cultural focalizada en una clara orientación a la igualdad de oportunidades a través del despliegue de sus diferentes programas de actuación. En este sentido se ha de resaltar que, nuestro ámbito de actividad nos lleva a participar en los Programas Operativos de Fondos Estructurales donde entre sus **principios horizontales y objetivos transversales se encuentra la igualdad de oportunidades, cuyos dos aspectos son: la igualdad de trato entre las personas, y la igualdad entre mujeres y hombres.** Este principio general debe aplicarse en todos los sectores, en especial en la vida profesional, la educación y el acceso a la asistencia sanitaria, los bienes y servicios.

En términos de igualdad de oportunidades, ITAINNOVA desarrolla su actividad en I+D+i, donde existe una mayor ocupación masculina (69%-70%) según los datos del INE.

Personal e investigadores en I+D por sectores. Serie 2016-2019 (% de mujeres)

	Personal en I+D				Investigadores			
	2019	2018	2017	2016	2019	2018	2017	2016
Total sectores de alta y media-alta tecnología (A+D)	30,8	30,3	31,0	30,3	31,6	31,2	31,3	30,7
A. Sectores manufactureros de alta y media-alta tecnología (B+C)	28,6	27,5	29,0	28,2	30,7	28,9	29,8	29,0
B. Sectores manufactureros de alta tecnología	38,1	37,5	38,9	38,0	36,3	34,2	36,3	35,1
C. Sectores manufactureros de tecnología media-alta	23,0	22,1	23,4	22,9	25,7	24,7	24,9	24,5
D. Servicios de alta tecnología	32,7	32,9	32,8	32,2	32,3	32,8	32,3	31,9
Total sector empresarial	30,7	30,1	30,1	29,8	31,6	31,0	30,9	30,5

Nota: en 2016 cambia la nomenclatura en los literales, obedece a una mayor claridad y no a un cambio metodológico

Fuente: Indicadores de alta tecnología. INE

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este plan de igualdad incluye una serie de objetivos, de carácter y aplicación general a toda la organización⁴:

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la organización (transversalidad de género).
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, formando y desarrollando en su caso actuaciones relacionadas con las conductas, así como conocimiento del protocolo de actuación proteja a todas las empleadas y empleados.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades y eliminación de sesgos inconscientes de género en todos los niveles organizativos y, especialmente en aquellas posiciones que conlleven la toma de decisiones.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal a todas las personas empleadas en ITAINNOVA, con independencia de su antigüedad.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.
- Integrar la dimensión de género en toda la organización y especialmente en el ámbito de la Investigación, a través de: el fomento de la participación de las mujeres en la ciencia y la investigación; y de abordar la dimensión de género en la investigación.
- Generar un impacto social positivo en igualdad de oportunidades, a través de actuaciones en el contexto de la ciencia y tecnología y, en el tejido económico y empresarial.

²https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176979&menu=ultiDatos&idp=1254735576669

³

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925527911&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

⁴ Estos objetivos, tanto a nivel cuantitativo, como cualitativo se desarrollan a través del apartado "Ejes de actuación y medidas del Plan de Igualdad".

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se **aplicará a todas las personas trabajadoras del Instituto Tecnológico de Aragón** (Q5095008H) con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo.

El Convenio Colectivo de aplicación es el denominado “Pacto de Aplicación del VII Convenio Colectivo del personal laboral del Gobierno de Aragón, al Instituto Tecnológico de Aragón (código de convenio 72000342012009)

El Instituto Tecnológico de Aragón consta de **dos centros de trabajo**, uno ubicado en Zaragoza y otro en Huesca. La actividad de ambos centros se encuentra en la I+D, mediante el desarrollo de proyectos y servicios.

El **centro de trabajo de Zaragoza** se encuentra ubicado en C/ María de Luna nº 7-8 de Zaragoza. Compuesto por 214 personas⁵, de las cuales 82 son mujeres y 132 hombres.

El **centro de trabajo de Huesca** se encuentra ubicado en CR/ de Zaragoza, Km.566 – Parque Tecnológico Walqa- Huesca. Compuesto por 2 personas⁶, todas ellas hombres.

ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad del Instituto Tecnológico de Aragón **entrará en vigor el día siguiente a su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del 2024.**

Tres meses antes de que finalice el plan, las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad, cuya misión será la elaboración y aprobación de un nuevo diagnóstico y posterior Plan de Igualdad, adaptado a la legislación vigente que incluya una auditoría salarial.

MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

En el desarrollo del Plan de Igualdad, ITAINNOVA cuenta con las **instalaciones, equipos, medios técnicos y materiales para el despliegue del plan de igualdad**; así mismo el liderazgo de su despliegue se asume por la Dirección de la Organización con la asignación de personas con formación y experiencia en igualdad en el equipo de Recursos Humanos, focalizadas en su despliegue, así como mediante la asignación de recursos económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

Existe un compromiso compartido con la representación social, a través de la asignación de medios y recursos, tal como se desarrolla tanto en el apartado de "Ejes y Medidas del Plan de Igualdad", como en el apartado de "Comisión de Igualdad: Seguimiento y Evaluación".

PARTES SUSCRIPTORAS

Se crea una Comisión Negociadora compuesta por representantes de la entidad y representantes legales de las personas trabajadoras del centro de Zaragoza y la comisión

⁵ Datos a fecha de referencia de análisis del plan de igualdad.

⁶ Datos a fecha de referencia de análisis del plan de igualdad.

sindical constituida según los términos establecidos en la normativa de aplicación, en representación de las personas del centro de Huesca.

La Dirección de la entidad y el Comité de Empresa han designado, cada parte, a sus representantes para la Comisión de Igualdad. La estructura de esta Comisión queda reflejada en un acta en el momento de su constitución.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está compuesta por representantes de la Empresa, 5 representantes; y por la parte social por el comité de empresa del centro de Zaragoza (3 representantes) y las representaciones de Organizaciones Sindicales más representativas CCOO (1 representante) y UGT (1 representante), según el sector de actividad de ITAINNOVA.

La finalidad última de esta Comisión es la creación de un espacio de diálogo donde sus integrantes puedan tener una comunicación fluida, de tal manera que los acuerdos y medidas adoptados a lo largo del desarrollo de las actuaciones se lleven a cabo con el consenso de las personas y partes participantes.

Las **principales funciones** de la Comisión de Igualdad son:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

Tanto el compromiso asumido por la empresa, como toda la información referida a dicho plan, se comunicará a la plantilla en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

DIAGNÓSTICO

Metodología

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un diagnóstico de la situación en el que se han analizado en profundidad **datos cuantitativos** completando el diagnóstico con un análisis de **datos cualitativos** para examinar aquellos fenómenos que pudieran observarse, pero no medirse.

En ambos análisis se ha utilizado como referencia los ámbitos de análisis acordados por la comisión y los utilizados por la administración general del Gobierno de Aragón, adaptando estos a la realidad, necesidades y particularidades del Instituto Tecnológico de Aragón, así como con los parámetros y ámbitos establecidos por la normativa de carácter general.

Se ha procedido a realizar un análisis con un estudio de los datos, por sexo, analizando la **segregación de carácter horizontal** con el fin de identificar si existe la concentración de datos en determinados puestos o particularidades de cada variable analizada; y la **segregación de carácter vertical** con el fin de identificar si pudiera existir un reparto desigual de estos datos entre hombres y mujeres.

Objeto de estudio

Personal del Instituto Tecnológico de Aragón que tienen suscrita una relación laboral con la organización.

Para poder analizar todos los datos y saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad, se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo de la situación de la entidad a través de la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla, así como de las políticas de personal y empleo de la organización en las siguientes áreas:

Datos generales

- Distribución de plantilla por sexo.
- Distribución de la plantilla por edades.
- Distribución de la plantilla según nivel formativo y sexo.
- Distribución de la plantilla por tipología contractual.
- Distribución de la plantilla por Antigüedad.
- Categorías profesionales.

Proceso de selección y contratación

- Número de nuevas incorporaciones.
- Número de incorporaciones personal plaza de plantilla.
- Número de incorporaciones personal en periodo de formación.
- Número de candidaturas recibidas.

Clasificación profesional

- Número y porcentaje de mujeres y hombres por categorías profesionales.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres por puestos, según catálogo de puestos.

Formación

- Horas laborales de formación. Número y valores medios.
- Horas totales de formación. Número y valores medios.
- Número de ayudas recibida para la realización de formaciones, según convenio.
- Número de personas con acceso al Plan de Formación Interna, por áreas corporativas y bloques formativos.

Infrarrepresentación femenina

- Órganos o comités en donde las mujeres estén infrarrepresentadas (consejo rector, comité de dirección, comisión asesora de empresas, comité de gestión, comité de empresa, comité de seguridad y salud, etc.).

Promoción profesional

- Número de personas estabilización del empleo, últimos años.
- Número de personas con acceso a modificación retributiva, últimos años.

Condiciones de trabajo, auditoría salarial:

- Número y porcentaje de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada.
- Número de personas de la plantilla que se han acogido a algún tipo de permiso o excedencia por cuidado de familiares.
- Número de horas de absentismo anual injustificado.
- Otras medidas como teletrabajo, desconexión digital, prevención de riesgos laborales.
- Auditoría salarial.

Retribuciones

- Distribución de la plantilla por grupos salariales y puestos/ clasificación profesional, desagregados por sexo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Procesos y, en su caso acciones destinadas a prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Medidas implementadas en conciliación, y distribución de uso de medidas, por sexo.

Con el objetivo de **completar el análisis del diagnóstico**, se realizó una **encuesta** sobre el estado de igualdad. En ella pudieron participar todas las personas que tienen suscrita una relación de carácter profesional en ITAINNOVA.

Se obtuvieron respuestas de 81 personas, lo que representa un 37% de participación.

Esta participación, por sexos, fue equilibrada siendo 36 mujeres (44%) y 41 hombres (51%) los que respondieron a las diferentes cuestiones planteadas, siendo 4 personas (5%) las que no identificaron su sexo a los efectos de la participación y la respuesta a la variable sociodemográfica.

Igualmente, la distribución de la participación en la encuesta, según tramos de edad y niveles formativos, es similar a la distribución de los datos trabajados en el análisis cuantitativo.

La encuesta se dividió en **diferentes ámbitos** que se acordaron para segmentar el diagnóstico y ahondar en los datos obtenidos en el análisis cualitativo. Los ámbitos incluidos en el análisis son:

- **Medidas de conciliación**
- **Igualdad retributiva**
- **Diversidad**
- **Acoso sexual y por razón de sexo**
- **Compromiso del Instituto con la igualdad**
- **Acceso al empleo**
- **Carrera profesional**
- **Formación**
- **Condiciones de trabajo**

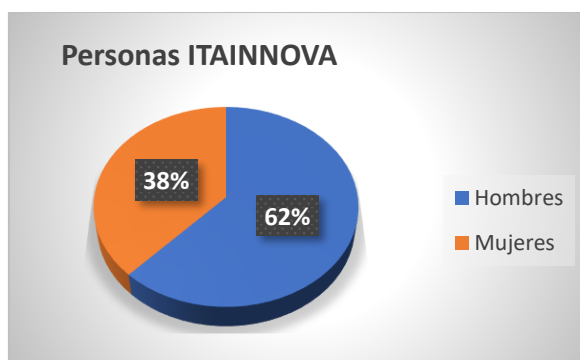
Periodo de tiempo analizado

En cada una de las variables analizadas se partió del estudio de los datos de tipo cuantitativo del año 2020.

Analizados estos primeros datos se procedió al análisis de la tendencia de estos mediante el análisis de al menos de dos o tres años precedentes, siempre en función de la existencia de datos, debido a la complejidad de obtención de alguno desde los sistemas de información corporativos, así como de los acuerdos y utilidad detectados por la comisión, llegando en alguna de las variables al análisis de la tendencia de los últimos cinco años.

Características generales

El Instituto Tecnológico de Aragón cuenta, en fecha de cierre del análisis diagnóstico realizado, con una **plantilla de 216 personas: 82 mujeres -38%- y 134 hombres -62%-**. Este dato se acerca, aunque no alcanza, a la recomendación de la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la presencia o composición equilibrada⁷, y mejora los datos del sector⁸.



En cuanto a la **distribución por edades** se observa que el porcentaje de mujeres en la plantilla varía a lo largo de la serie temporal en el rango de edad de 24 a 34 años. Esta situación es coherente con la rotación existente en la organización, por la incorporación y baja de personal en formación dentro del programa de becas.

Es una plantilla con un **nivel antigüedad y estabilidad** importante: en torno al 74-75%, tanto de mujeres como de hombres, tienen una antigüedad igual o superior a 9 años en ITAINNOVA.

Con respecto a la distribución en cuanto a **nivel formativo**, el grupo más representativo es el de titulación universitaria, sin nivel de doctorado, donde la representación de las mujeres alcanza un 35,83 % como máximo.

La **tipología de contratación** sigue el mismo patrón en cuanto a la representación de mujeres y hombres que el observado en porcentajes generales, no apreciándose, por tanto, un patrón que pueda reflejar alguna desigualdad por sexo en este punto.

En lo relativo a **categorías profesionales**, la categoría "Técnico"⁹ es la categoría con mayor porcentaje de representatividad en la organización: 72% de las mujeres y 82% de los hombres. Su distribución por sexos, dentro de esta categoría "Técnico", son 35% mujeres y 66% hombres, por lo que sigue un patrón similar al de composición de la plantilla.

Otras categorías profesionales, cuya representatividad en la organización es inferior, no cumplen la premisa de composición equilibrada establecida por la Ley, encontrándose feminizadas ("Administrativo") o masculinizadas ("Técnico auxiliar").

Con esta estructuración de la organización, se han llegado a las siguientes conclusiones una vez realizado el análisis.

⁷ Presencia equilibrada se entiende en la ratio en el que ninguno de los sexos supere el 60% ni esté por debajo del 40%

⁸ Ver apartado del informe "Presentación del Instituto Tecnológico de Aragón".

⁹ Se utilizan en este informe, las denominaciones de las categorías profesionales recogidas en Convenio Colectivo, aunque dichas denominaciones serán reformuladas, en términos de lenguaje inclusivo.

Proceso de selección y contratación.

El sumatorio total del periodo analizado de nuevas incorporaciones por sexo refleja **una horquilla de igualdad (40% / 60%) similar a la configuración de la plantilla (38% / 62%)**.

El mayor número de incorporaciones de personas con contrato se produce a través de las personas en periodos formativos, es decir, becas con contratación en prácticas, viéndose una variabilidad importante y una diferencia en el número de mujeres frente al número de hombres, por lo que se decide analizar, en relación con este dato, las candidaturas que se reciben en la organización. Se observa que el porcentaje de mujeres que presenta su candidatura para formar parte del Instituto es sustancialmente inferior al de hombres.

En relación con el acceso al empleo, a través de la encuesta realizada, se detecta que el 80% de las personas consideran que sí se tienen las mismas opciones de acceso a becas y plazas de plantilla de ITAINNOVA por parte de ambos sexos. Y el 82% considera que no existe discriminación por razón de sexo en el acceso a las ofertas.

Estos datos parecen dejar clara **una percepción de igualdad de oportunidades en el acceso**.

Clasificación profesional

Se realiza un doble análisis, en base a las **categorías profesionales**¹⁰ recogidas en el **convenio colectivo** y en base al **catálogo de puestos** aprobado en el año 2017 en la organización. Los datos analizados en este apartado corresponden al año 2020.

Tal como se evidencia por los datos, así como por diferentes aspectos de la tipología de organización que se han descrito en el apartado de características generales en relación a las incorporaciones a la organización, la categoría “Técnico” es la de mayor representatividad en la organización. A su vez existen en la organización **categorías profesionales feminizadas, como es la categoría “Administrativo”; o masculinizadas, como “Técnico Auxiliar”**. No obstante, en estas se produce una escasa rotación, además de representar un número pequeño dentro de la organización (6% y 10% respectivamente), lo que haría difícil actuar en ellas y que las medidas adoptadas tuvieran un impacto relevante a los efectos de corrección de la situación.

En la **categoría “Técnico”**, es donde mayor número de personas de la organización se concentran (79%), siendo **la más representativa** y donde se contempla la posibilidad de realizar un mayor número de acciones para incidir en términos de igualdad de género.

El análisis de los datos, según la clasificación establecida por el catálogo de puestos de la organización, evidencia **un patrón de distribución entre mujeres y hombres en todos los puestos de perfil técnico ligado al ámbito tecnológico** (“Técnico/a I+D+i” y “Técnico/a de Transferencia”) **similar al evidenciado en la distribución de la plantilla de carácter general (32% mujeres – 68% hombres)**. Sin embargo, en los puestos de “Técnico/a Corporativo”, **las mujeres (59%) representan un porcentaje superior** que los hombres (41%), siendo un porcentaje equilibrado entre el 60% y 40% respectivamente.

Un análisis de la **distribución de la plantilla entre las diferentes categorías profesionales** en relación a la cualificación requerida para el acceso a los puestos de trabajo, evidencia que **no existe brecha de género** siendo que más de las tres cuartas partes de la plantilla, tanto de hombres como de mujeres, se encuentran clasificadas en la **categoría profesional de mayor cualificación**.

¹⁰ Se utiliza la denominación establecida en la clasificación profesional (Técnico/ Técnico Auxiliar/ Administrativo, etc..) para su mejor comprensión. La denominación se neutralizará según plan de acción.

Formación

Del análisis se ha desprendido una **situación equilibrada en el acceso a horas totales de formación** a lo largo de los años, aunque esta situación se desvía ligeramente a favor de los hombres en el año 2020.

Pese a que las horas laborales de formación de las mujeres son ligeramente menores que las de los hombres, comparado con el peso porcentual de ambos sexos dentro de la organización, la ratio de las horas laborales de formación, frente al total de horas de formación, es superior en el caso de las mujeres.

Obtenida la información media de acceso, por sexos, a la formación, los datos de participación de mujeres (54%) es ligeramente superior a la de los hombres (46%), por lo que no parece existir una brecha en este punto.

Observando el acceso a la ayuda recibida para las formaciones que aparece recogida en convenio colectivo, igualmente el acceso a ella es equilibrado entre mujeres y hombres.

En relación a los planes de formación internos impulsados por la organización, se observa la participación de una forma equilibrada tanto en el caso de mujeres como hombres en los diferentes ámbitos en los que se enmarcan las formaciones internas, salvo en una de ellas "Tecnologías ITAINNOVA" donde la participación de mujeres ha sido inferior a la de los hombres. Este último aspecto (Tecnologías ITAINNOVA) se tendrá en consideración en el diseño y despliegue de planes formativos internos.

En lo relacionado con el acceso a la formación, según los resultados de la encuesta, el 86 % de las personas consideran que no existe ninguna clase de discriminación y el 14% restante no se posicionan.

De todas ellas, el 95% considera que personalmente no ha tenido ningún problema para el acceso a la formación debido a su sexo.

Promoción profesional

A los efectos de promoción profesional, el análisis de esta variable se ha analizado en dos sentidos: **la estabilización de la contratación de personas**, pasando de una contratación temporal a una contratación indefinida; **y modificación retributiva**, independientemente de la tipología de puestos ocupado.

En relación a la **estabilización de la contratación**, del total de contrataciones indefinidas realizadas en el periodo 2017-2020, el 35% son mujeres y el 65% hombres. Estos datos arrojan un patrón similar a la composición de la plantilla.

Respecto a las **modificaciones retributivas**, en el periodo 2018-2020, del total de cambios de nivel salarial, el 57% corresponde a mujeres y 43% hombres.

Adicionalmente y en relación a este ámbito de análisis, se identifica por parte de la comisión, la existencia de una fórmula, a través de la designación para labores de coordinación tecnológica, asesoría o referentes tecnológicos, que también podría entenderse como promoción profesional a través de la asignación de actividades/funciones accesorias que también pueden llevar asociadas modificaciones retributivas. Será a través del plan de acción donde se abordará esta cuestión.

Al preguntar a las personas de la organización si consideran que existen, respecto a toda la vida profesional, las mismas **oportunidades de promoción en el Instituto** para mujeres como para

hombres, el 63% considera que sí existen las mismas oportunidades; considerando un 14% que esta igualdad no se produce, de ellas el 82% son mujeres. Un 20% de las personas participantes no se posicionan en ninguna de las direcciones y un 4% considera que las mujeres están teniendo más oportunidades.

Estas cifras son datos para explorar a través del plan de acción, con el fin de evitar que se produzca un favorecimiento, en caso de que pudiera existir, de un sexo sobre el otro, que en su caso pudiera representar una globalidad en la organización.

Por otro lado, en relación a las posibilidades de **cambio de puesto de trabajo**, el 60% de las personas consideran que siempre tienen la misma oportunidad tanto mujeres como hombres, el 40% restante consideran que existe la posibilidad, aunque en menor frecuencia.

El 75% de las personas consideran que no existe **discriminación por razón de sexo en el desarrollo de la carrera profesional**, frente a un 6% que consideran que sí existe o un 19% que no se posicionan en un sentido u otro.

Finalmente se preguntó a la organización su percepción sobre **el impacto o hándicap que pudiera suponer el hecho vital de ser padre o madre en el desarrollo profesional**. El 48% consideran que este hecho vital no supuso ningún hándicap; el 41% no se posicionan y un 10%, consideran que sí supuso un hándicap el hecho de ser padre o madre, de ellas el 88% son mujeres. Se considera que estos datos se han de tener presentes a la hora de incentivar que este hecho no sea un problema para nadie y, por lo tanto, a la hora de desarrollar el plan de acción.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Se han analizado diferentes condiciones de trabajo de aplicación a las personas del Instituto Tecnológico de Aragón.

En relación con la **tipología contractual**, el patrón existente de tipología de contratación y jornadas de trabajo indica que no existe un criterio de género que haga marcar diferencia en relación al tipo de contrato o a la jornada de trabajo. El patrón, en este sentido, es el mismo que el detectado en la configuración de los datos de la plantilla.

Con el fin de conocer diferencias en las condiciones laborales, se analiza la **distribución de los accidentes de trabajo**. El nivel de accidentabilidad es bajo y no se aprecia la existencia de un patrón de género que conlleve mayor porcentaje de siniestralidad.

Así mismo y en relación a la **prevención de riesgos laborales** y la consideración de la variable sexo a la hora de evaluar los riesgos, se preguntó sobre la creencia de que esta fuera tenida en cuenta para la evaluación de riesgos profesionales. En este sentido existe un grado elevado de desconocimiento, ya que el 57% de las personas dicen no saberlo o no contestaron, frente a un 28% que creen que se tiene en cuenta el sexo en las evaluaciones de riesgos y un 15% que considera que no se tiene en cuenta. Este aspecto se trabajará a través del plan de acción.

A través de la encuesta, también se analizan aspectos relativos a las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, horario y distribución, equipos de trabajo), especialmente con el fin de trabajar posteriormente el plan de mejora o de acción. En este sentido se recogen por los siguientes aspectos:

En relación al **tipo de jornada de trabajo**, el 74% de las personas, consideran que el tipo de jornada favorece la igualdad de oportunidades. El 26% restante considera que la jornada de trabajo no tiene impacto en la igualdad.

En relación con el **horario de trabajo y la posibilidad de distribuir este a lo largo de la jornada**, el 88% considera que sí favorece la conciliación de la vida personal, profesional y familiar.

Con relación a los **equipos de trabajo** del Instituto, se consideró oportuno conocer en qué medida estos son adecuados teniendo en cuenta el sexo. La totalidad de las personas consideran que son adecuados.

Auditoria salarial

Para realizar la auditoria salarial se han tomado como referencia los datos retributivos (salario medio base, complementos salariales y complementos extrasalariales) del año 2020¹¹. Se ha trabajado sobre los datos promedios y medianas.

Los **datos promedio**, de toda la **masa salarial**, indican una brecha salarial global de 4% (entendida como salario, complementos salariales y complementos extrasalariales). Analizando en mayor detalle esta brecha, en las categorías profesionales, los datos indican un 4% a favor de los hombres en la categoría "Técnico"; un 2% a favor de los hombres en la categoría "Técnico Auxiliar"; y un 19% en favor de las mujeres en la categoría "Administrativo",

La desviación detectada en la categoría "Administrativo" se produce por el hecho de que, dentro de dicha categoría, se incluyen los puestos de administrativo, auxiliar administrativo y personal de servicios, por lo que los datos están desvirtuados, no existiendo brecha.

Diferenciando los datos desglosados en las diferentes categorías profesionales y conceptos salariales, encontramos lo siguiente:

1. Análisis de conceptos salariales:

- I. Categoría "Administrativo". Se aprecia una desviación, en el salario base, de 21%, siendo las percepciones de las mujeres superiores a las de los hombres.
 - II. Categoría "Técnico". Existe una brecha, en el salario base, de un 3% de media siendo superior la percepción recibida por los hombres.
2. **Análisis de complementos salariales.** Tanto en la categoría "Técnico", como "Técnico Auxiliar", existe una brecha del 22% y del 17% respectivamente siendo superior la percepción de los hombres. Los complementos incluidos son: antigüedad, tareas accesorias, acción social, formación convenio, horas complementar, horas extraordinarias, dietas y kilometraje.
3. **Análisis de conceptos extrasalariales.** Aunque la brecha parece elevada, se analiza que los datos son de un importe pequeño.

Un **análisis de medianas** de la brecha salarial, nos indica que esta es de un 5%, teniendo en cuenta todos los datos (salario base, complementos salariales y extrasalariales)

Los datos en medianas arrojan las mismas conclusiones que las visualizadas a los efectos de datos promedios.

Además de toda esta información y conclusiones que se ha desarrollado sobre salarios, se seguirá profundizando en las mismas en el apartado "Retribuciones", que se desarrolla más adelante.

¹¹ En este apartado el número de personas es mayor ya que se tiene en cuenta todas las personas que han estado en la organización durante el año analizado y no de forma exclusiva los datos a 31 de diciembre como en el resto de las variables analizadas.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

El Instituto Tecnológico de Aragón tiene implementadas diferentes medidas que pueden contribuir al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En este sentido existen medidas que permiten tanto la **flexibilización de la jornada y de la distribución del horario de trabajo**; **medidas de flexibilización del espacio de trabajo** (políticas de actividad a distancia); **medidas de flexibilización de la carrera profesional** (excedencias con reserva de trabajo tanto por circunstancias personales, como familiares, así como licencias). Estas medidas están recogidas en el Convenio Colectivo y, adicionalmente, se han ampliado con diferentes acuerdos con la representación social y la aprobación de nuevas leyes.

A la hora de analizar el uso que de ellos ha realizado la organización en los últimos ejercicios, se observa que en el uso de permiso para **“asistencia al médico”** existe un patrón claro de uso preferente por parte de las mujeres. Si bien es cierto que los datos no arrojan una diferencia que pudiera indicar la existencia de un problema, sí podrían estar evidenciando un patrón que invita a concluir que los aspectos de cuidado de familia se abordan de forma mayoritaria, en términos de uso de tiempo de trabajo a través de los permisos, por parte de las mujeres.

Estos datos son coherentes con otros datos obtenidos a nivel retributivo, donde existe una clara priorización por parte de las mujeres en el uso a través de acción social de servicios como el seguro de asistencia médica.

En relación con **las medidas de conciliación**, según el análisis de percepción de la plantilla a través de la encuesta realizada, el 95% las considera suficientes y totalmente suficientes, lo cual indica una valoración positiva de amplia representación. Las **medidas mejor valoradas**, han sido:

- Flexibilización horaria de presencia obligada (78%)
- Prestación a distancia (74%)
- Posibilidad de distribución la jornada (54%)

El 94% de las personas no han tenido ninguna o poca dificultad para disfrutar de los permisos de relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por otro lado, aunque el hecho de que las personas del equipo hayan disfrutado de ciertos permisos parece haber repercutido en el resto de las personas del equipo de trabajo o tecnología, no parece que el clima laboral se haya visto afectado por ello.

En relación a otros aspectos como reuniones de trabajo celebradas y terminadas en un horario que permite la conciliación; reuniones de trabajo externas y otros eventos celebrados en horario que permite la conciliación; o sobre la existencia de situaciones de discriminación para mujeres relacionadas con el embarazo, la baja maternal o el periodo de lactancia, los resultados son positivos en cuanto a la valoración de existencia de medidas que permiten adaptar dichas situaciones laborales a la realidad personal o familiar.

Infrarrepresentación femenina.

En la organización existen diferentes órganos colegiados en los que puede analizarse la representación de ambos sexos. Algunos de esos órganos están recogidos en la Ley y Estatutos de la organización (Consejo rector y Comisión asesora de empresas o CAE; Comité de Dirección y Comité de Gestión); otros son órganos derivados de normativa general, y son de carácter paritario entre la representación de la organización y la representación de las personas trabajadoras (Comité de Seguridad y Salud); o bien compuestos únicamente por la representación social (Comité de Empresa).

Observando la composición de los diferentes comités y consejos con los que cuenta el Instituto, a fecha de cierre del ámbito temporal del análisis, y en alguno de los casos analizando la tendencia de los últimos años, se llega a las siguientes conclusiones en cuanto a la representación:

- **Consejo Rector:** existe una composición equilibrada entre mujeres (40%) y hombres (60%).
- **Comisión Asesora de Empresas:** existe una brecha, donde el porcentaje de mujeres no supera en ninguno de los años analizados el 17% del total de personas que la componen.
- **Comité de Dirección:** El 59% de las personas que forman este comité son mujeres, frente al 41% de hombres.
- **Comité de Gestión:** la representación de sexos se encuentra equilibrada entre mujeres (46%) y hombres (54 %)
- **Comité de Empresa:** Los datos arrojan la existencia de una brecha de género que se ha corregido en el año 2021, por lo que los datos no son representativos respecto de la composición actual. En la actualidad la representatividad en este órgano es 44% mujeres y 56% hombres.
- **Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo:** A 31 de diciembre de 2020 el 33% de las personas que integraban este comité eran mujeres, frente al 67% de hombres. En la actualidad la representatividad se ha invertido siendo 67% mujeres y 33% hombres.

Retribuciones

Para realizar un análisis de las retribuciones percibidas de las personas que forman el Instituto Tecnológico de Aragón, se analizan los datos de las retribuciones del año 2020.

Las principales conclusiones obtenidas de las retribuciones percibidas por las personas del Instituto son las siguientes:

Representatividad global de los diferentes grupos salariales:

- En torno al 60% de las personas de la organización se enmarcan dentro del grupo salarial "A". (según estructura retributiva del Convenio Colectivo). Hay más hombres que mujeres en los niveles superiores, situación que se equilibra en el nivel 22 (primer nivel retributivo).
- En el grupo salarial "B", la representatividad se encuentra equilibrada, existiendo un mayor número de niveles retributivos donde existe una mayor representatividad de mujeres que de hombres en relación a lo señalado en el grupo salarial "A".
- En relación al grupo salarial "C", donde se ubican las categorías profesionales de "Técnico Auxiliar" y "Administrativo", categoría esta última donde existe un mayor número de mujeres respecto de hombres, la retribución del grupo mujeres es superior al percibido por el colectivo hombres.
- El grupo salarial D está compuesto por un colectivo muy reducido por lo que, aun siendo superiores las percepciones salariales en mujeres frente a hombres, no se considera representativo a los efectos de una desviación de la política retributiva.
- En relación al grupo salarial E, las conclusiones son las mismas que el grupo anterior, el número de personas impide que exista cualquier aspecto de discriminación en la aplicación de la política retributiva.

Como fruto de los datos obtenidos en este análisis, se trabajará en el plan de acción, medidas que puedan, en su caso, conocer y corregir las causas que pudieran provocar desigualdad salarial, en la aplicación de la política retributiva.

Especialmente y a modo de resumen de las conclusiones obtenidas del análisis de aplicación de la política retributiva **por categorías profesionales**, se resalta que:

- **Categoría “Técnico”**: dentro del hecho de que la categoría “Técnico” es la de mayor representatividad, se evidencia que, en nivel inicial del grupo salarial A, la representatividad de ambos sexos es similar (31% mujeres y 30% hombres) por lo que los datos se consideran equilibrados.

La diferencia porcentual en niveles superiores (a partir del nivel 23 hasta el nivel 28) entre ambos sexos se encuentra entre 1 punto porcentual y 3 puntos porcentuales, que evidencian en a lo largo del tiempo se ha podido producir un mayor avance retributivo del colectivo hombres.

En relación con el grupo salarial B, existe una segregación horizontal de datos en donde la representación de mujeres es superior a la de los hombres en la mayoría de los niveles retributivos del grupo salarial.

Un desglose de los conceptos percibidos por esta categoría indica que las diferencias de retribución o brecha promedio se encuentran en conceptos salariales mayormente percibidos por los hombres como los indicados a continuación: seguro médico trabajador/a; tareas accesorias; y en los conceptos extrasalariales: dietas y kilometraje/gastos viaje.

Las diferencias de retribución o brecha promedio, en los conceptos salariales a favor del colectivo mujeres, se encuentran en conceptos salariales, retribución flexible: seguro médico familiares, guardería; y en conceptos extrasalariales como los gastos de manutención.

En concreto en el concepto **seguro médico** trabajador, la diferencia retributiva alcanza un 6% a favor del colectivo hombres, pero esta relación se invierte en el seguro médico familiar, produciéndose una brecha del 23%, hacia el colectivo mujeres. Esto supone que del mismo modo que en guarderías, donde la brecha es del 58% a favor de las mujeres, existe un mayor número de mujeres accediendo a retribuciones vinculadas con aspectos de cuidado de familiares, lo cual podría evidenciar un patrón o sesgo de género.

A su vez, los complementos salariales (brecha 64%) y extrasalariales (brecha 51%) asociados a la existencia de **viajes** de trabajo arrojan valores promedio superiores en el caso de los hombres respecto de las mujeres. Lo que conlleva claramente que existe un mayor número de viajes profesionales del colectivo hombres, frente al colectivo mujeres. En cualquier caso, los importes a los que está asociada esta brecha son pequeños.

Otro de los conceptos en los que se arroja una diferencia promedio, es en el **concepto salarial formación convenio**. En este caso, la brecha a favor del colectivo mujeres asciende a 31%. Siendo este un concepto asociado a la realización de formaciones por iniciativa de la persona, respecto de la cual se puede solicitar una subvención de un importe, parece indicar una mayor preocupación de las mujeres por diferentes aspectos formativos. Estos datos son coherentes con los analizados en la variable formación, donde se evidenció la existencia de un mayor número de solicitudes por parte del colectivo mujeres.

El concepto salarial **tareas accesorias**, arroja una brecha porcentual del 61% a favor de los colectivos hombres.

Como fruto de los datos obtenidos en este análisis, se plantea en el plan de acción medidas que puedan, en su caso, asegurar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional.

- **Categoría “Técnico auxiliar”.** Esta categoría profesional se encuentra englobada en el grupo salarial C y su composición en términos de sexo es un 80% hombres, frente a un 20% mujeres.

El desglose de los conceptos retributivos nos indica que las principales diferencias detectadas se concretan a favor del colectivo hombres en los conceptos salariales de acción social, antigüedad, dietas y kilometraje; en conceptos extrasalariales en conceptos de dietas y kilometraje.

Se detecta que, a favor del colectivo mujeres, se concentra **la retribución flexible** asociada a seguro médico, tanto propio como de familiares.

Tanto por el número de personas, y en concreto el desglose del número de hombres frente a mujeres; así como por la tipología de actividad realizada, muchas de ellas en trabajos a desarrollar dentro de la empresa cliente (in situ), tiene explicación la brecha detectada en los conceptos salariales y extrasalariales asociados a los viajes.

De igual forma, el colectivo hombre dispone de una antigüedad que es superior a la existente en el caso de las mujeres.

Finalmente, y en relación a la retribución flexible, parece existir un mayor interés en el caso de las mujeres por solicitar acceder a estas medidas, a través de este concepto.

- **Categoría Administrativo:** Todos los puestos de esta categoría están ocupados por mujeres, no existiendo por lo tanto sesgo en relación al sexo/género.

La conclusión en relación a esta categoría es la existencia de una feminización del colectivo. Este hecho, que ha sido tratado en diferentes reuniones de diagnóstico, conllevaría la realización de acciones para revertir tal situación, no obstante, son puestos con un nivel de estabilidad/antigüedad en la plantilla muy elevado donde no se incorpora nuevo personal, hecho que impide abordar acciones en el corto plazo.

- **Categoría Auxiliar administrativo.** Este puesto/categoría se ubica en términos retributivos en grupo salarial “D”, siendo su representatividad en términos de sexo del 50%.

Analizados los datos de este colectivo, se identifican diferencias salariales a nivel del concepto antigüedad, que es de mayor cuantía que el colectivo hombres. Así mismo, se detecta una brecha salarial en el concepto **“bolsa de horas”**, que asciende a un 30% a favor de los hombres. Este concepto que se percibe únicamente por personas cuya jornada se desarrolla a tiempo parcial, supone que durante el año analizado se ha realizado un mayor número de horas por parte del colectivo hombre (1 persona) que el colectivo mujer (1 persona). Las razones de esta diferencia se explican a través de la existencia de un pacto de horas complementaria, en iguales condiciones y la gestión de dichas horas de acuerdo con las personas.

Además, a través de la encuesta, se preguntó a la organización sobre diferentes aspectos de igualdad retributiva y su percepción.

Los resultados indican, a nivel global, que el 72% de las personas participantes consideran que existe dicha igualdad retributiva, por lo que en este sentido la valoración podría considerarse positiva.

Igualmente se preguntó sobre la existencia de discriminación por razón de sexo en relación a las retribuciones que se perciben: el 73% de las respuestas consideran que no existe tal

discriminación, el 21% no lo saben o no contestan (siendo el 59% mujeres), y el 6% restante consideran que sí existe tal discriminación (siendo el 60% mujeres)

Si bien es cierto que el número no es elevado, también lo es que arroja una posible situación o tendencia, por lo que sería un aspecto para vigilar de cara a corregir o minimizar, en su caso, esta percepción.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ITAINNOVA dispone de un protocolo de acoso, que incluye el acoso sexual o por razón de sexo, tal y como se establece en la Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 48, negociado y recogido en el convenio colectivo.

No se ha producido comunicación alguna de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito temporal objeto de estudio.

En cualquier caso, los resultados de la encuesta de percepción arrojan respuestas en positivo (5% de las personas que responden la encuesta) en relación con la existencia de dichas situaciones. No pudiendo discriminar más información, se acuerda adoptar medidas específicas que permitan, además de informar, que todas las personas de la organización conozcan las medidas existentes; se pueda evidenciar, con todas las garantías, cualquier situación que pudiera estar dándose ahora o en el futuro, en relación a cualquier situación de acoso.

Siendo éste un tema de máxima prioridad, con el que ha de manifestarse una “tolerancia cero”, continuar difundiendo el protocolo y avanzar en la sensibilización debe ser una acción continua.

En cualquier caso, con relación a las medidas acordadas, se tendrá muy presente la prevención y, en su caso, solución, de cualquier situación relacionada con la existencia de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

Otro de los ámbitos recogidos en la percepción de la plantilla es la diversidad, en el sentido del respeto hacia la orientación sexual de las personas que trabajan en el Instituto, no hay lugar a duda sobre la percepción en el respeto existente sobre la materia, el 94% de las personas consideran que existe dicho respeto, no existiendo nadie que considere que no existe.

Así mismo, se percibe como elevado el grado de tolerancia sobre la orientación sexual en otros aspectos corporativos como son la configuración de equipos de trabajo; relaciones interpersonales tanto dentro como fuera de los equipos de trabajo y, el compromiso de la dirección.

Comunicación inclusiva y uso del lenguaje

Los datos obtenidos de la encuesta no muestran una tendencia clara en el sentido de que las personas que han respondido perciban como un aspecto relevante el uso del lenguaje inclusivo, en cualquier caso la comisión acuerda promover su uso en el Instituto, en calidad de agente de cambio social que puede y debe contribuir a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, haciendo uso de un lenguaje inclusivo, no sexista ni androcéntrico donde toda persona se sienta representada como ciudadana de pleno derecho.

Con el fin de evitar sesgos de género que faciliten la perpetuación de estereotipos, en la medida de lo posible, se insiste en la conveniencia de revisar el lenguaje y las imágenes utilizadas tanto en la comunicación interna como externa y web, para evitar exclusiones, recogándose en el plan de acción.

Calificación global del estado de igualdad.

Preguntada la organización sobre la **percepción global del estado de igualdad, los resultados arrojan una puntuación de 8,49 puntos sobre 10 puntos totales.**

La participación en esta pregunta es de 51% hombres y 44% mujeres. La puntuación media por sexos alcanza a 9,10 puntos en el caso de los hombres y 7,81 en el caso de las mujeres.

Por lo tanto, se concluye que existe un nivel alto de satisfacción sobre la igualdad en ITAINNOVA, siendo este un punto de partida positivo, acordándose que se continuará trabajando para que este grado de satisfacción se mantenga o mejore.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Desde el inicio de las conversaciones para configurar el plan de igualdad de la organización, desde la dirección se deja claro su compromiso, en alineación con la actividad del Instituto Tecnológico de Aragón, a la vanguardia de la innovación tecnológica, concededor de la importancia que la tecnología y la innovación tienen en la sociedad.

Siendo conscientes de la dificultad que ha tenido históricamente la mujer en el mercado laboral, especialmente en el sector tecnológico, desde la organización se intenta promover e impulsar el talento femenino. Un talento que ha hecho a ITAINNOVA crecer en términos cuantitativos y cualitativos de una manera muy positiva.

ITAINNOVA, a través de diferentes planes de actuación y acciones fomenta e impulsa la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se adopta como un principio estratégico de la Políticas Corporativas y de Recursos Humanos, siguiendo lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

ITAINNOVA se compromete a disponer, de manera actualizada, de un Plan de Igualdad consensuado y negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con el objetivo de dar un paso adelante y seguir trabajando en la organización, por la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres.

Y, por lo tanto, existe el **compromiso** de que, en todo momento:

- Se destinarán recursos, en concreto personas suficientes, con experiencia en desarrollar e implementar acciones de género, para llevar a cabo las medidas acordadas en el plan.
- Se recopilarán y se realizará seguimiento de datos desglosados por sexo / género en relación las personas que se vinculan con ITAINNOVA, realizándose informes al menos con carácter anual, basados en indicadores.
- Se realizará sensibilización / formación sobre igualdad de género y prejuicios de género inconscientes para las personas de ITAINNOVA y para aquellas que sean responsables de la toma de decisiones.

Adicionalmente y preguntada la organización en relación a la percepción del apoyo de la organización para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, la percepción es positiva en ambos sexos, aunque ligeramente más positiva en el caso de los hombres.

En cualquier caso, las personas de la organización valoran como suficientes las medidas existentes en la actualidad, en relación con los recursos que el Instituto destina al diseño y puesta en marcha de medidas de igualdad.

EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

A continuación, se recogen las medidas con los objetivos específicos a alcanzar en las distintas materias que han sido objeto de análisis a través del diagnóstico, así como las acciones a implementar. Teniendo en cuenta que se dispone de un plazo que se extiende hasta el 31 de diciembre de 2024 para su implantación, las acciones podrán desarrollarse de manera paulatina, calando de forma natural en la misión, visión y valores de ITAINNOVA.

Para que el Plan de Igualdad sea efectivo y logre un mayor impacto positivo, con el fin de agilizar la ejecución de las medidas, se establecen acciones y objetivos concretos, medibles, realistas.

Las acciones se estructuran en ejes:

- **Eje A) Acceso al empleo, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.**
- **Eje B) Clasificación profesional**
- **Eje C) Sensibilización y formación**
- **Eje D) Promoción profesional**
- **Eje E) Condiciones de trabajo**
- **Eje F) Ejercicio corresponsable de la vida familiar, laboral y personal**
- **Eje G) Infrarrepresentación femenina**
- **Eje H) Retribuciones**
- **Eje I) Salud laboral**
- **Eje J) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
- **Eje K) Protección del embarazo, lactancia y maternidad**

Eje A) Acceso al empleo, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

Objetivo: Asegurar que no se producen sesgos de género en la selección de personal y que, en cualquier caso, se produce la incorporación de personas formadas en igualdad de género en la organización (desde inicio o una vez superado periodo de prueba)

Medida 1	Todas las personas que participen en procesos de selección e incorporaciones de personas al Instituto recibirán formación e información en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Plazo de implantación	Mayo 2022 (personas que tutorizan procesos formativos y/o coordinan tecnologías) y desarrollo continuo.
Responsable de implantación	RRHH
Indicadores de resultados	Número de personas participantes formadas e informadas.

Medida 2	Crear un decálogo sobre buenas prácticas de selección (detectar y evitar sesgos de género) que servirá de guía de estilo a todas las personas participantes en procesos de selección.
Plazo de implantación	Mayo 2022
Responsable de implantación	RRHH y Marketing digital

Indicadores de resultados	Creación de decálogo Todos los procesos de selección aplican las prácticas y uso del lenguaje inclusivo.
---------------------------	---

Medida 3	Disponer de indicadores de selección desagregados por sexo.
Plazo de implantación	Mayo 2022 y continuo.
Responsable de implantación	RRHH y Servicios TI
Indicadores de resultados	Datos desagregados por sexo a partir de enero 2022 de todas las fases del proceso de selección (candidaturas, participantes en cada selección – valoración de perfil- prueba técnica-entrevistas- incorporación)

Medida 4	Garantizar en las ofertas de empleo y becas el uso del lenguaje inclusivo.
Plazo de implantación	Continuo
Responsable de implantación	RRHH y Marketing/comunicación
Indicadores de resultados	100% de convocatorias, usando un lenguaje neutro.

Medida 5	Incluir en todas las convocatorias de plazas de plantilla la formación en igualdad como baremo de puntuación. Incluir en las convocatorias de plaza de plantilla, preguntas web sobre igualdad que permitan conocer el grado de conocimiento sobre esta materia de las personas que concurren
Plazo de implantación	Mayo 2022 y continuo
Responsable de implantación	RRHH, Servicios TI y Comités de selección
Indicadores de resultados	Número de personas, participantes en los procesos de selección, con formación en igualdad.

Eje B) Clasificación profesional

Objetivo: Revisar y analizar las denominaciones de las plazas, las funciones incluidas en la clasificación profesional (según convenio y catálogo de puestos/RPT), y en el conjunto de normativa de aplicación en el Instituto Tecnológico de Aragón en esta materia, utilizando un lenguaje no sexista.

Medida 1	Tener en cuenta en la negociación colectiva y en los acuerdos alcanzados, la perspectiva de género y especialmente el uso de un lenguaje integrador y no sexista.
Plazo de implantación	Continuo

Responsable de implantación	Comisiones negociadoras
Indicadores de resultados	Todos los acuerdos alcanzados incluyendo la perspectiva de género.

Eje C) Sensibilización y formación

Objetivos:

- Sensibilización y formación en género para las personas que forman ITAINNOVA.
- Participación proactiva de la institución para lograr una sociedad más igualitaria.
- Promover la formación de un mayor número de mujeres en las áreas tecnológicas.

Medida 1	Seguir promoviendo una oferta formativa, en el Instituto Tecnológico de Aragón, ejecutada siempre que sea posible, dentro de horario laboral.
Plazo de implantación	Continua.
Responsable de implantación	RRHH y Coordinación de tecnología/ equipo.
Indicadores de resultados	N.º de horas de formación en horario laboral respecto del número de horas totales.

Medida 2	Diseñar y ejecutar cursos de igualdad básicos y específicos (rutas formativas en función de las diferentes tipologías puestos y rutas formativas-becas- de la organización) De carácter obligatorio para las personas de la organización.
Plazo de implantación	Diseñar/crear. Mayo 2022 Ejecutar. Mayo/Junio 2022
Responsable de implantación	RRHH, Coordinación de Tecnología/equipo. Tutorización de becas.
Indicadores de resultados	Número de cursos creados. Número de participantes en cada curso/ruta

Medida 3	Realizar formación en igualdad, materia específica sobre acoso sexual y por razón de sexo, así como otras formas de violencia de género.
Plazo de implantación	Diseñar/crear. Mayo 2022 Ejecutar. Mayo/Junio 2022
Responsable de implantación	RRHH y Coordinación de Tecnología/equipo
Indicadores de resultados	Número de personas formadas.

Medida 4	Revisar, en términos de sexo/género, los sistemas corporativos y documentación o soportes gráficos anexos (sistemas de gestión, de información, de participación) internos y externos, para adecuar, en su caso, el uso del lenguaje escrito o gráfico. Incluye tanto sistemas físicos, como digitales. Asegurar que los sistemas o documentaciones nuevos, incluyan este aspecto.
Plazo de implantación	Año 2022
Responsable de implantación	Marketing digital. (Documentación y web) Portal interno: responsables de cada apartado. Comisión de Igualdad (supervisión).
Indicadores de resultados	Número de sistemas revisados/número de revisiones previstas.

Medida 5	Realizar y participar en campañas de difusión para fomentar la participación de las mujeres en el ámbito de la tecnología. (11F, 8M y 25N)
Plazo de implantación	Continuo
Responsable de implantación	Dirección y Comisión de igualdad
Indicadores de resultados	Número y tipología de acciones por cada campaña. Impacto

Medida 6	Creación de un espacio en el portal interno y otro en la WEB sobre igualdad, para la divulgación de los compromisos de la organización(dirección) datos/indicadores y acciones en igualdad. Incluir material de difusión en igualdad publicada en canales públicos de la organización que pueda ser de uso general.
Plazo de implantación	Mayo 2022 2022. Incluir material de difusión
Responsable de implantación	Dirección, Comisión de Igualdad, Recursos Humanos
Indicadores de resultados	Espacio creado, información accesible y datos actualizados. N.º de visitas.

Eje D) Promoción profesional

Objetivo: Asegurar en promoción profesional la igualdad de oportunidades.

Medida 1	Incluir como mérito los cursos realizados en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección internos (plazas estructurales).
Plazo de implantación	Mayo 2022 y continuo.
Responsable de implantación	Comités de selección.
Indicadores de resultados	Número de personas, participantes en los procesos de selección, con formación en igualdad.

Medida 2	Habilitar la formación en igualdad (rutas específicas) de forma digital y de acceso "libre" para las personas de ITAINNOVA, de forma que cualquier persona pueda, de forma voluntaria, acceder a aquella formación que le interese y no sea la correspondiente a su ruta específica.
Plazo de implantación	Mayo 2022
Responsable de implantación	RRHH
Indicadores de resultados	Número de personas que de forma voluntaria realizan la formación de otras rutas específicas (no asignadas a su perfil)

Medida 3	Redacción y difusión de criterios para acceso a la realización de funciones accesorias (coordinación de tecnología, asesoría, responsable línea PCT), así como dejar constancia escrita de las decisiones evitando cualquier sesgo de género.
Plazo de implantación	Mayo 2022

Responsable de implantación	Dirección, RRHH
Indicadores de resultados	Documentación creada y difundida. Numero de procedimientos aplicados.

Eje E) Condiciones de trabajo

Objetivo: Incrementar el grado de conocimiento de las medidas existentes en la organización que permiten flexibilizar las condiciones de trabajo. Fomentar uso de las medidas, tanto por mujeres, como por hombres.

Medida 1	Realizar comunicación/ difusión de las medidas a disposición de las personas de la organización: flexibilización de jornada, distribución, etc.
Plazo de implantación	Mayo 2022 y continuo
Responsable de implantación	RRHH
Indicadores de resultados	Número de comunicaciones/ documentaciones/acciones.

Eje F) Ejercicio corresponsable de la vida familiar, laboral y personal

Objetivo: Incrementar el grado de conocimiento de las medidas existentes en la organización en relación a la conciliación de vida personal, familiar y laboral. Fomentar uso de las medidas, tanto por mujeres, como por hombre.

Medida 1	Realizar comunicación/ difusión de las medidas a disposición de las personas de la organización: permisos y otras acciones de conciliación.
Plazo de implantación	Mayo 2022 y continuo.
Responsable de implantación	RRHH
Indicadores de resultados	Número de comunicaciones/ documentaciones/acciones.

Eje G) Infrarrepresentación femenina

Objetivo: Mantener una representatividad en términos de igualdad, en los diferentes comités existentes en la organización.

Medida 1	Impulsar en los órganos de nueva creación o en la renovación de puestos de los actuales, la existencia de representación femenina, encaminando así esta hacia alcanzar mayores términos de igualdad.
Plazo de implantación	Continuo
Responsable de implantación	Dirección
Indicadores de resultados	Seguimiento del número de mujeres participantes.

Eje H) Retribuciones

Objetivo: Conocer y corregir las causas que pudieran provocar desigualdad salarial.

Medida 1	Publicar la retribución de las plazas convocadas en cada momento.
Plazo de implantación	Inmediato y continuo.
Responsable de implantación	RRHH
Indicadores de resultados	N.º de plazas convocadas con la retribución publicada.

Medida 2	Clarificar y transparentar los criterios que lleven asociados cambios salariales.
Plazo de implantación	Mayo 2022
Responsable de implantación	Dirección
Indicadores de resultados	Publicación de criterios.

Medida 3	Dar a conocer a la organización los derechos de acceso a datos retributivos propios y de la organización, en los términos previstos en la normativa en vigor.
Plazo de implantación	Mayo 2022
Responsable de implantación	RRHH
Indicadores de resultados	Información pública y comunicación realizada.

Eje I) Salud laboral

Objetivo: Incluir dentro de la salud laboral, la perspectiva de género.

Medida 1	Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones y reevaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo.
Plazo de implantación	Continuo
Responsable de implantación	RRHH (PRL) y Coordinación de tecnología/equipo
Indicadores de resultados	Número de evaluaciones que contienen la perspectiva de género.

Medida 2	Incluir formación en prevención de riesgos psicosociales, desde una perspectiva de género. En concreto para la prevención de situaciones de acoso.
Plazo de implantación	Continuo
Responsable de implantación	RRHH (PRL) y Coordinación de tecnología/equipo
Indicadores de resultados	Número de formaciones Número de participantes

Eje J) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: Disponer de mecanismos activos en ITAINNOVA que eviten la generación de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.

Medida 1	Crear y difundir unas píldoras informativas que sirvan de recordatorio interno del plan de actuación en la organización sobre acoso sexual y por razón de sexo. En relación a los aspectos relativos a este eje hacer especial hincapié en comportamientos diferenciadores y sobre la base de prevenir la generación de estas situaciones.
Plazo de implantación	Mayo 2022
Responsable de implantación	RRHH (PRL)
Indicadores de resultados	Acciones de difusión

Medida 2	Disponer de un servicio externo al Instituto, que sirva de canal de comunicación de cualquier situación percibida como acoso, de cualquier tipo; y de herramienta de ayuda profesional.
Plazo de implantación	Mayo 2022
Responsable de implantación	Dirección / RRHH/
Indicadores de resultados	Servicio contratado Acciones de difusión en la organización (continuas)

Eje K) Protección del embarazo, lactancia y maternidad

Objetivo: Incrementar el grado de conocimiento de las medidas de protección de embarazo, lactancia y maternidad.

Medida 1	Recopilación y difusión de las medidas de protección de embarazo, lactancia y maternidad a las que se puede tener acceso por parte de las personas de la organización.
Plazo de implantación	Mayo 2022
Responsable de implantación	Recursos Humanos / Prevención de Riesgos Laborales.
Indicadores de resultados	Número de comunicaciones/ Documentaciones realizadas.

A continuación, se muestra la tabla resumen de la relación de las medidas de acción acordadas y su impacto en los distintos ejes analizados. La tabla muestra como algunas medidas impactan en varios ejes simultáneamente.

Medida /Bloque	EJES										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Todas las personas que participen en procesos de selección e incorporaciones de personas al Instituto, recibirán formación e información en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.											
Crear un decálogo sobre buenas prácticas de selección (detectar y evitar sesgos de género) que servirá de guía de estilo a todas las personas participantes en procesos de selección.											
Disponer de indicadores de selección desagregados por sexo.											
Garantizar en las ofertas de empleo y becas el uso del lenguaje inclusivo.											
Incluir en todas las convocatorias de plazas de plantilla la formación en igualdad como baremo de puntuación.											
Tener en cuenta en la negociación colectiva y en los acuerdos alcanzados, la perspectiva de género y especialmente el uso de un lenguaje integrador y no sexista.											
Seguir promoviendo una oferta formativa, en el Instituto Tecnológico de Aragón, ejecutada siempre que sea posible, dentro de horario laboral.											
Diseñar y ejecutar cursos de igualdad básicos y específicos (rutas formativas en función de las diferentes tipologías puestos y rutas formativas- becas- de la organización) De carácter obligatorio para las personas de la organización.											
Realizar formación en igualdad, materia específica sobre acoso sexual y por razón de sexo, así como otras formas de violencia de género.											
Revisar, en términos de sexo/género, los sistemas corporativos y documentación o soportes gráficos anexos (sistemas de gestión, de información, de participación) internos y externos, para adecuar, en su caso, el uso del lenguaje escrito o gráfico.											
Realizar y participar campañas de difusión para fomentar la participación de las mujeres en el ámbito de la tecnología.(11F, 8M y 25N)											
Creación de un espacio en el portal interno y otro en la WEB sobre igualdad, para la divulgación de los compromisos de la organización(dirección) datos/indicadores y acciones en igualdad. Incluir material de difusión en igualdad publicada en canales públicos de la organización que pueda ser de uso general.											
Incluir como mérito los cursos realizados en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección internos (plazas estructurales).											

Medida /Bloque	EJES										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Habilitar la formación en igualdad (rutas específicas) de forma digital y de acceso “libre” para las personas de ITAINNOVA, de forma que cualquier persona pueda, de forma voluntaria, acceder a aquella formación que le interese y no sea la correspondiente a su ruta específica.											
Redacción y difusión de criterios para acceso a la realización de funciones accesorias (coordinación de tecnología, asesoría, responsable línea PCT), así como dejar constancia escrita de las decisiones evitando cualquier sesgo de género.											
Realizar comunicación/ difusión de las medidas a disposición de las personas de la organización: flexibilización de jornada, distribución, etc.											
Realizar comunicación/ difusión de las medidas a disposición de las personas de la organización: permisos y otras acciones de conciliación.											
Impulsar en los órganos de nueva creación o en la renovación de puestos de los actuales, la existencia de representación femenina, encaminando así esta hacia alcanzar mayores términos de igualdad.											
Publicar la retribución de las plazas convocadas en cada momento.											
Clarificar y transparentar los criterios que lleven asociados cambios salariales											
Dar a conocer a la organización los derechos de acceso a datos retributivos propios y de la organización, en los términos previstos en la normativa en vigor											
Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones y reevaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo.											
Incluir formación en prevención de riesgos psicosociales, desde una perspectiva de género. En concreto para la prevención de situaciones de acoso.											
Crear y difundir unas píldoras informativas que sirvan de recordatorio interno del plan de actuación en la organización sobre acoso sexual y por razón de sexo. En relación a los aspectos relativos a este eje hacer especial hincapié en comportamientos diferenciadores y sobre la base de prevenir la generación de estas situaciones.											
Disponer de un servicio externo al Instituto, que sirva de canal de comunicación de cualquier situación percibida como acoso, de cualquier tipo; y de herramienta de ayuda profesional.											
Recopilación y difusión de las medidas de protección de embarazo, lactancia y maternidad a las que se puede tener acceso por parte de las personas de la organización.											

COMISIÓN DE IGUALDAD: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Integrantes de la Comisión de Seguimiento

La Comisión está constituida de forma paritaria por el mismo número de representantes de la Organización y de representantes de las personas trabajadoras.

La Comisión estará compuesta por representantes de la Empresa, 5 representantes; y por la parte social por el comité de empresa del centro de Zaragoza (3 representantes) y las representaciones de Organizaciones Sindicales más representativas CCOO (1 representante) y UGT (1 representante), según el sector de actividad de ITAINNOVA.

La comisión podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, para realizar tanto el diagnóstico como el plan de igualdad, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

Competencias

Las competencias de la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad serán:

- a) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- b) Impulso de la implantación del plan de igualdad en ITAINNOVA. Entre ellas la sensibilización a toda la organización en materia de igualdad.
- c) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- d) Seguimiento de las medidas que integran el plan de igualdad.
- e) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Sustituciones

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran finalice su relación laboral con ITAINNOVA.

En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación de ausencia de larga duración.

El procedimiento consistirá en su comunicación a las personas que constituyen de la Comisión. La parte de la comisión, que deba sustituir alguna de las personas que configuran la comisión, procederá a elegir y proponer, a la comisión de igualdad, la persona o personas que entrarían a formar parte de la comisión. Dicha sustitución deberá quedar recogida en el acta de reunión

correspondiente a los efectos de inicio de la vinculación, de la persona sustituta, a las actividades acordadas en la Comisión.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes (empresa o social) que la configuran, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 15 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguna de las personas que configuran la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Detección de incidencias importantes en el despliegue del plan de acción, que requieran de la reformulación de medios, plazos, o necesidades para su ejecución.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación (empresa y social), pudiendo las partes acudir asistidas con las personas que les presten asesoría que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación social, que forme parte de la comisión, en su totalidad.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Correrán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamientos, manutención y alojamientos de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario sindical a disposición de la representación de las personas trabajadoras.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Procedimiento de modificación del plan de igualdad y de resolución de discrepancias Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4¹² y 6¹³ siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la organización, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios” En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Adicionalmente se revisará el presente plan de igualdad, en el supuesto de que durante su vigencia surjan en base a la actividad y compromisos de ITAINNOVA, nuevos requisitos o necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que requieran de decisiones y actuaciones específicas por parte de la Comisión de Igualdad.

Solución extrajudicial de conflictos

¹² 4. “Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos”.

¹³ 6. “El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad, deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.”

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación a través del acuerdo de solución autónoma de conflictos vigente en cada momento.