



II PLAN DE IGUALDAD

Índice

INTRODUCCIÓN	1
PRESENTACIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ARAGÓN	2
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA.....	5
PARTES SUSCRIPTORAS	5
DIAGNÓSTICO.....	6
Metodología	6
Objeto de estudio.....	6
Ámbito de análisis	6
Periodo de tiempo analizado	8
Informe de Diagnóstico	8
Características generales.....	8
Proceso de selección y contratación	9
Clasificación profesional.....	9
Formación.....	10
Promoción profesional	10
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.....	11
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	15
Infrarrepresentación femenina	15
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	16
EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	17
Eje A) Acceso al empleo, selección de personal y provisión de puestos de trabajo.....	18
Eje B) Sensibilización y formación	19
Eje C) Promoción profesional	20
Eje D) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial	21
Eje E) Ejercicio corresponsable de la vida familiar, laboral y personal	21
Eje F) Infrarrepresentación femenina	22
Eje G) Retribuciones	22
Eje H) Salud laboral	22
Eje I) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	23
Eje J) Violencia de genero.	23
Eje K) Protección del embarazo, lactancia, maternidad y paternidad	24

COMISIÓN DE IGUALDAD: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... 25

 Integrantes de la Comisión de Seguimiento 25

 Competencias..... 25

 Sustituciones 25

 Actas 26

 Confidencialidad..... 26

 Funcionamiento 26

 Medios..... 26

 Solución extrajudicial de conflictos 28

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 ITA. 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.

El Instituto Tecnológico de Aragón (ITA) se sitúa en la vanguardia de la innovación tecnológica, plenamente consciente de la relevancia que la tecnología, el conocimiento y la investigación aplicada tienen en el desarrollo económico y social. Como organización dedicada a la gestión y ejecución de proyectos de innovación tecnológica, su principal activo es el talento, la experiencia y el conocimiento de las personas que conforman su plantilla.

La filosofía del ITA se fundamenta en innovar tecnológicamente alrededor de las personas, situándolas en el centro del progreso y del desarrollo organizativo. Desde esta perspectiva, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres no constituye únicamente una obligación legal, sino un elemento estructural de calidad organizativa, sostenibilidad institucional y excelencia profesional.

El sector tecnológico ha estado históricamente marcado por una menor presencia femenina, especialmente en determinadas áreas técnicas. Conscientes de esta realidad estructural, el ITA ha venido desarrollando, de manera continuada, actuaciones dirigidas a promover, visibilizar e impulsar el talento femenino, contribuyendo así a un crecimiento equilibrado en términos cuantitativos y cualitativos.

La organización ha integrado progresivamente la igualdad de oportunidades en sus políticas corporativas y de recursos humanos, adoptándola como principio estratégico transversal. El principio de igualdad se entiende en los términos recogidos en el artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece que la igualdad de trato y de oportunidades 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.

El marco normativo en materia de igualdad ha experimentado una evolución significativa en los últimos años. La aprobación del Real Decreto-ley 6/2019 reforzó la obligatoriedad de elaborar y negociar planes de igualdad en empresas de 50 o más personas trabajadoras, estableciendo contenidos mínimos y reforzando la necesidad de integrar la auditoría retributiva. Posteriormente, el Real Decreto 901/2020 reguló el contenido, procedimiento de negociación y registro de los planes de igualdad, y el Real Decreto 902/2020 desarrolló las obligaciones específicas en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito autonómico, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, consolidó el compromiso de las instituciones aragonesas con la eliminación de obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva, reforzando el marco de actuación de las entidades públicas y empresariales en la Comunidad Autónoma.

El I Plan de Igualdad del ITA (2022–2024) supuso un primer ejercicio estructurado de diagnóstico, planificación y seguimiento en materia de igualdad, permitiendo consolidar una cultura organizativa más sensibilizada, avanzar en la sistematización de procesos y establecer herramientas de medición objetivas.

El presente II Plan de Igualdad del Instituto Tecnológico de Aragón (2025–2028) nace tras la evaluación del plan anterior y tras un proceso de negociación colectiva desarrollado conforme a lo previsto en la normativa vigente. Este nuevo Plan se apoya en un diagnóstico exhaustivo, que integra:

- Análisis cuantitativo de todas las variables obligatorias.
- Estudio cualitativo a través de encuesta de percepción.
- Auditoría retributiva conforme al RD 902/2020.
- Evaluación de medidas implantadas en el periodo anterior.

El II Plan no parte de cero, sino que consolida el trabajo realizado, refuerza aquellas áreas en las que se han identificado oportunidades de mejora y establece un sistema de seguimiento más estructurado, medible y adaptable.

El compromiso de la Dirección del ITA con la igualdad es firme y explícito, integrándose como principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres forma parte del modelo de gestión del Instituto, no como un elemento accesorio, sino como un componente esencial de su cultura organizativa.

El II Plan de Igualdad del ITA 2025–2028 constituye, por tanto, una herramienta estratégica, normativa y operativa que permitirá continuar avanzando hacia un entorno laboral más equitativo, transparente y alineado con los valores institucionales del Instituto Tecnológico de Aragón.

PRESENTACIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ARAGÓN

El Instituto Tecnológico de Aragón (ITA) es una entidad de derecho público sin ánimo de lucro, creada en 1984, reconocida a nivel autonómico y nacional como centro tecnológico de referencia en el ámbito de la innovación, la investigación aplicada y el desarrollo tecnológico.

A lo largo de más de cuatro décadas de trayectoria, el ITA ha consolidado un modelo organizativo singular, caracterizado por su adaptación simultánea a tres entornos de alta exigencia:

- El mercado empresarial de la innovación, donde compete en términos de excelencia técnica y capacidad de transferencia.
- El ecosistema científico y tecnológico vinculado a la I+D+i, donde la calidad investigadora y la captación de talento son elementos estratégicos.
- El ámbito de las políticas públicas y los procedimientos administrativos, propios de su naturaleza jurídica como entidad de derecho público.

Esta triple dimensión convierte al ITA en una organización compleja y única, que debe armonizar la agilidad propia de un entorno competitivo con las garantías jurídicas y de transparencia inherentes al sector público.

Esta particular naturaleza jurídica y la heterogeneidad de las actividades que desarrolla obligan al Instituto a adaptar y ampliar el cumplimiento normativo en múltiples ámbitos, entre ellos el de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. La integración de la igualdad no se limita al cumplimiento formal de la normativa, sino que exige incorporar la perspectiva de género en procesos internos, políticas de personal, toma de decisiones y gestión del talento.

Como entidad de derecho público adscrita a la Comunidad Autónoma de Aragón, el ITA se encuentra igualmente vinculado al marco autonómico en materia de igualdad, particularmente a

la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, que establece la obligación de remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva.

El I Plan de Igualdad del ITA (2022–2024) tomó como referencia el marco estratégico autonómico vigente en aquel momento, adaptándolo a las particularidades organizativas del Instituto. El II Plan de Igualdad (2025–2028) consolida esa experiencia previa y profundiza en el desarrollo de un modelo propio, alineado con la normativa estatal y autonómica actualizada, y con la realidad específica del ITA como centro tecnológico.

Además, el ámbito de actividad del Instituto implica su participación en programas financiados con fondos públicos, incluidos fondos estructurales europeos y programas nacionales de I+D+i, donde la igualdad de oportunidades constituye un principio transversal de obligado cumplimiento. En este contexto, el ITA debe garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus proyectos, en la gestión de equipos y en la relación con entidades colaboradoras.

Desde una perspectiva sectorial, es necesario señalar que el ámbito tecnológico y de la investigación aplicada continúa presentando una mayor presencia masculina. Los datos estadísticos oficiales muestran que en actividades de I+D+i y sectores tecnológicos la ocupación masculina se sitúa en torno al 69–70%, lo que evidencia la persistencia de un desequilibrio estructural en el acceso y participación de mujeres en determinados perfiles técnicos.

Este contexto sectorial influye directamente en los flujos de entrada de talento, en el volumen de candidaturas recibidas y en la composición de determinadas áreas técnicas. No obstante, el ITA asume como responsabilidad organizativa el impulso de medidas que favorezcan la atracción, retención y desarrollo del talento femenino, especialmente en ámbitos tradicionalmente masculinizados.

A lo largo de su trayectoria, el Instituto ha desarrollado una cultura organizativa orientada a la igualdad de oportunidades, incorporando progresivamente criterios de no discriminación, transparencia y objetividad en sus procesos de selección, promoción y formación. El II Plan de Igualdad se inscribe en esta evolución, reforzando el compromiso institucional y dotándolo de un marco estructurado, medible y evaluable.

En definitiva, la naturaleza jurídica del ITA, su posición en el ecosistema de innovación y su responsabilidad como entidad pública hacen imprescindible la consolidación de políticas activas de igualdad que no solo cumplan con la normativa vigente, sino que contribuyan a fortalecer un modelo organizativo basado en el talento, la equidad y la excelencia profesional.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este II Plan de Igualdad incluye una serie de objetivos de carácter general y aplicación a toda la organización:

- Consolidar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la equidad en el acceso al empleo, selección, clasificación profesional, formación, promoción, retribución y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, especialmente aquellas derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de responsabilidades familiares o cualquier circunstancia personal vinculada al sexo.
- Avanzar hacia una representación más equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas técnicas y órganos de decisión del Instituto.
- Integrar de manera transversal la perspectiva de género en todas las políticas, procedimientos y decisiones estratégicas del ITA.
- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, reforzando la transparencia y el seguimiento de los conceptos salariales.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, asegurando la difusión, conocimiento y correcta aplicación del protocolo de actuación.
- Promover la sensibilización y formación en igualdad, fomentando la eliminación de sesgos inconscientes de género en todos los niveles organizativos, especialmente en aquellos con capacidad de decisión.
- Impulsar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin que ello suponga impacto negativo en el desarrollo profesional.
- Fomentar la participación y visibilidad de las mujeres en el ámbito científico y tecnológico propio del Instituto.
- Contribuir, desde la actividad del ITA, a generar un impacto positivo en igualdad de oportunidades en el entorno científico, tecnológico y empresarial.

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, a fecha de diagnóstico, por 315 personas, de las cuales 109 son mujeres y 206 hombres.

El **centro de trabajo de Huesca** se encuentra ubicado en CR/ de Zaragoza, Km.566 – Parque Tecnológico Walqa- Huesca. Compuesto por 1 persona, la cual es hombre.

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 2028.**

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.

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 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 (4 representantes) y las representaciones de Organizaciones Sindicales más representativas, y que han optado por participar; en este caso UGT (1 representante), según el sector de actividad de ITA.

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 del II Plan de Igualdad del Instituto Tecnológico de Aragón (2025–2028) se ha desarrollado un proceso de diagnóstico integral conforme a lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, incorporando tanto análisis cuantitativo como cualitativo, así como la auditoría retributiva prevista en el Real Decreto 902/2020.

El proceso ha sido negociado y validado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, constituida formalmente en diciembre de 2024, desarrollándose mediante reuniones periódicas con levantamiento de actas y adopción de acuerdos por ambas representaciones.

La metodología aplicada ha combinado:

- Análisis estadístico desagregado por sexo.
- Estudio de segregación horizontal y vertical.
- Análisis de medias y medianas retributivas equiparadas.
- Revisión cualitativa a través de encuesta de percepción.
- Debate técnico de resultados en el seno de la Comisión.
- Validación conjunta de conclusiones y áreas de mejora.

Objeto de estudio

El objeto de estudio ha sido el conjunto de personas trabajadoras que mantienen una relación laboral con el Instituto Tecnológico de Aragón.

A efectos de la auditoría retributiva (datos actualizados a 2025), la población analizada ha sido de 280 personas trabajadoras en alta, excluyéndose metodológicamente las personas contratadas bajo modalidad de formación o rutas formativas, al objeto de evitar distorsiones derivadas de escalados salariales asociados a itinerarios formativos, garantizando así la comparabilidad objetiva de los datos.

Ámbito de análisis

El diagnóstico se ha estructurado conforme a los ámbitos establecidos por la normativa vigente y acordados por la Comisión Negociadora:

Datos generales

- Distribución de plantilla por sexo.
- Distribución por edad.

- Distribución por tipología contractual.
- Distribución por antigüedad.
- Distribución por 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.

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 con acceso a modificación retributiva, últimos años.

Condiciones de trabajo, auditoría salarial:

- Otras medidas como teletrabajo, desconexión digital, prevención de riesgos laborales.
- Auditoría salarial.

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.

- Número de personas de la plantilla que se han acogido a algún tipo de permiso o excedencia por cuidado de familiares.
- 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 del ITA.

Se obtuvieron respuestas de 79 personas, lo que representa un 25% de participación.

Esta participación, por sexos, fue de 27 mujeres (34,18%) y 38 hombres (48,10%) los que respondieron a las diferentes cuestiones planteadas, siendo 14 personas (17,72%) las que no identificaron su sexo a los efectos de la participación y la respuesta a la variable sociodemográfica.

Periodo de tiempo analizado

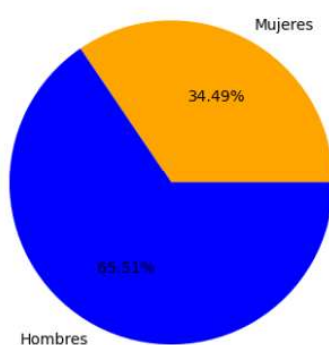
En cada una de las variables analizadas se partió del estudio de los datos de tipo cuantitativo del año 2022.

Informe de Diagnóstico

Características generales

El Instituto Tecnológico de Aragón cuenta, en fecha de cierre del análisis diagnóstico realizado, con una **plantilla de 316 personas: 109 mujeres (34,49%) y 207 hombres (65,51%)**. 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 equilibrada, y mejora los datos del sector.

Distribución de la plantilla por sexo



En cuanto a la **distribución por edades**,

Análisis horizontal:

- En franjas de mejor edad (menos de 24 años): el porcentaje de hombres es significativamente mayor al de mujeres.
- En las franjas de edad entre 35 y 59 años se equilibra la proporción. El mayor porcentaje de mujeres está en franjas de edades superiores.

Análisis vertical:

- En segregación vertical es donde se identifica que el porcentaje de hombres de menor edad es superior al de las mujeres. Estos datos son coherentes con la evolución de las incorporaciones en el periodo de análisis.

Es una plantilla con un **nivel antigüedad** importante, pero se repite el mismo patrón que en la variable edad: En la franja de menor antigüedad existe un mayor porcentaje de hombres respecto al de mujeres, lo que coincide con el hecho de una mayor incorporación de hombres al ITA en los últimos años.

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.

Un análisis horizontal de los datos indica una desviación importante en la temporalidad a tiempo completo, distribuyéndose esta tipología de contratación en un 72% hombres y 27% mujeres. Estos datos son coherentes con los analizados previamente sobre antigüedad y edad, correspondiendo esta distribución a la incorporación en los últimos años principalmente hombres, especialmente en rutas formativas, mediante diferentes modalidades de contratación en formación.

El análisis vertical de indica que la distribución de la contratación es similar en ambos sexos, existiendo tanto en hombre como mujeres, más de un 80% de estabilidad

Proceso de selección y contratación.

En el análisis del proceso de selección se han revisado los indicadores correspondientes al periodo 2022–2024, así como la segmentación de los procesos selectivos por fases y equipos durante el año 2024. Del análisis realizado se observa que el **volumen de candidaturas recibidas es mayor en el caso de hombres que de mujeres**.

No obstante, teniendo en cuenta el volumen de candidaturas y el reducido número de incorporaciones finales en algunos procesos, los datos disponibles no permiten identificar patrones concluyentes que evidencien la existencia de sesgos en el proceso selectivo. Asimismo, las fases del proceso se basan en criterios de valoración objetiva, lo que contribuye a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Como conclusión, el principal hándicap radica en el menor volumen de candidaturas del sexo femenino (31,69%) que masculino (68,31%).

Clasificación profesional

En cuanto a la **clasificación profesional** existen determinadas categorías presentan una mayor concentración de uno u otro sexo, identificándose una mayor presencia masculina en la categoría técnico/a auxiliar y una mayor presencia femenina en la categoría administrativo/a. Esta distribución parece estar vinculada, en parte, a condicionantes históricos y externos al propio Instituto. En todo caso, ambas categorías son equiparables en términos de responsabilidad, nivel académico requerido y horquilla salarial.

En la categoría técnico/a, que constituye la categoría más representativa de la plantilla, la distribución por sexo es similar a la composición global de mujeres y hombres en el Instituto, sin apreciarse desviaciones significativas.

Asimismo, la distribución vertical por categorías profesionales presenta una estructura similar en ambos sexos, concentrándose en torno al 75% o más de mujeres y hombres en la categoría técnico/a.

Formación

El análisis de los datos de formación correspondientes al periodo más reciente muestra una participación significativa de la plantilla en las acciones formativas desarrolladas por el Instituto. En el año 2024 han accedido a formación 207 hombres y 109 mujeres, lo que representa, **en términos relativos respecto al total de personas de cada sexo, el 55% de los hombres y el 77% de las mujeres de la plantilla.**

Asimismo, en relación con la participación en más de una acción formativa durante el año 2024, los datos reflejan una distribución equilibrada entre mujeres y hombres. De las 126 personas que realizaron más de una formación, **65 fueron hombres (52%) y 61 mujeres (48%),** lo que muestra una participación similar entre ambos sexos en el acceso reiterado a actividades formativas.

Por otra parte, se han analizado los datos relativos a la ayuda convenio asociada a la realización de formación **fuera del horario laboral.** En los años 2023 y 2024, **el 33% de las solicitudes correspondieron a mujeres y el 67% a hombres,** mientras que en 2022 la distribución fue más equilibrada entre ambos sexos. Estos datos pueden estar vinculados a diferentes factores, entre ellos la disponibilidad para realizar formación fuera del horario laboral.

En conjunto, los datos analizados muestran una participación relevante de mujeres y hombres en las acciones formativas, con porcentajes de acceso que se aproximan a la composición de la plantilla y sin apreciarse concentraciones significativas en el acceso a la formación.

Promoción profesional

Se analiza la promoción profesional, entendida como **cambios de niveles y complementos salariales.**

El análisis de los datos relativos a la promoción profesional durante el periodo 2022–2024 muestra que, a nivel global, los **porcentajes agregados** presentan valores similares entre mujeres y hombres, con variaciones en los diferentes años a favor de uno u otro sexo, aunque con diferencias reducidas.

En 2022, uno de los años en los que se registró un mayor número de modificaciones, el 12% de las mujeres experimentaron cambios vinculados a promoción o progresión profesional frente al 9,55% de los hombres. En 2023, los porcentajes fueron 1,90% en mujeres y 2,16% en hombres. En 2024, año en el que nuevamente se observa un volumen significativo de modificaciones, el 9,17% de las mujeres experimentaron cambios frente al 11,11% de los hombres.

Se desprende que los **complementos salariales** son percibidos en mayor medida por hombres.

En cuanto a los niveles, en el año 2024 que es el año con mayores **subidas de nivel salarial,** se concretan las subidas de nivel salarial de mujeres en agrupaciones formados por puestos asociados a grupos retributivos C.

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 con 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.

A través de la encuesta, la valoración general de las condiciones de trabajo es positiva por parte de la plantilla, situándose las puntuaciones medias en valores elevados dentro de la escala utilizada en la encuesta. Las puntuaciones obtenidas por mujeres y hombres son similares, no apreciándose diferencias relevantes en la percepción entre ambos sexos. En términos generales, los resultados reflejan una **percepción favorable de las condiciones laborales existentes**, sin que se identifiquen diferencias significativas que puedan indicar una percepción desigual entre mujeres y hombres en este ámbito.

Auditoría salarial

La auditoría retributiva del Instituto Tecnológico de Aragón se ha realizado en el seno de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, mediante el análisis de la información retributiva de la plantilla, utilizando la herramienta oficial del Ministerio de Igualdad y trabajando sobre retribuciones anualizadas y equiparadas al 100% de jornada y tiempo de trabajo.

El análisis realizado ha tenido por objeto comprobar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, identificar posibles diferencias retributivas y analizar si las mismas responden a factores objetivos vinculados a la clasificación profesional, funciones desempeñadas, condiciones del puesto, disponibilidad, responsabilidad o características organizativas.

Metodología aplicada

La auditoría retributiva se ha realizado sobre una plantilla de 280 personas trabajadoras en alta.

A efectos metodológicos, se excluyeron del análisis las personas contratadas bajo modalidades formativas o rutas profesionales en progresión, al objeto de evitar distorsiones derivadas de escalados salariales asociados a dichos itinerarios.

Asimismo, para garantizar la comparabilidad de la información y preservar la confidencialidad de los datos personales, no se analizaron aquellos puestos o agrupaciones profesionales que no contaban con una muestra mínima representativa de personas trabajadoras de ambos sexos.

La Comisión Negociadora ha analizado:

- salario base
- complementos salariales
- conceptos extrasalariales
- clasificación profesional
- niveles salariales

- distribución de complementos
- cambios de nivel y modificaciones retributivas

Asimismo, se han tenido en cuenta tanto los promedios como las medianas retributivas equiparadas, al objeto de obtener una visión más ajustada de la estructura salarial de la organización.

Sistema de valoración de puestos

La valoración de puestos de trabajo se ha realizado tomando como referencia el sistema de clasificación profesional y retributiva aplicable en el Instituto Tecnológico de Aragón, considerando:

- categorías profesionales
- niveles salariales
- funciones desempeñadas
- cualificación requerida
- responsabilidad
- condiciones específicas del puesto
- complementos asociados a determinadas funciones o responsabilidades adicionales

El análisis se ha efectuado conforme al principio de igual retribución por trabajos de igual valor, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones efectivamente desempeñadas y las condiciones organizativas vinculadas a determinados puestos o proyectos.

Resultados globales

El análisis de las retribuciones medias equiparadas muestra que la retribución total media anual asciende a:

- 44.752 euros en hombres;
- 44.135 euros en mujeres.

La diferencia retributiva media global se sitúa aproximadamente en el 1,38% a favor de los hombres.

En relación con el salario base, los datos reflejan una situación de equilibrio:

- salario base medio hombres: 41.555 euros;
- salario base medio mujeres: 41.225 euros.

La diferencia observada en salario base se sitúa por debajo del 1%.

Asimismo, el análisis de medianas equiparadas refleja una situación prácticamente equilibrada tanto en retribución total como en salario base.

A la vista de los datos analizados, no se aprecia la existencia de una brecha salarial estructural vinculada a la retribución fija o salario base.

Análisis de complementos salariales

El análisis efectuado pone de manifiesto que determinadas diferencias retributivas se concentran principalmente en algunos complementos salariales y conceptos asociados a funciones específicas, disponibilidad o determinadas condiciones organizativas.

En términos globales, se observa una mayor presencia masculina en la percepción de complementos salariales, representando aproximadamente el 72% de la población perceptora frente al 28% de mujeres.

No obstante, dichas diferencias deben interpretarse teniendo en cuenta:

- la composición de determinados equipos técnicos
- la diferente distribución funcional de algunos puestos
- la asignación de tareas accesorias o específicas
- la disponibilidad requerida en determinados proyectos
- el reducido número de personas perceptoras en algunos conceptos concretos.

Los principales resultados analizados son los siguientes:

Antigüedad

Las mujeres presentan importes superiores en el concepto de antigüedad tanto en promedio como en mediana, circunstancia que parece vinculada a una mayor permanencia media en determinados puestos o colectivos.

Tareas accesorias y complementos funcionales

Se observa una mayor percepción masculina en determinados complementos vinculados a tareas accesorias, disponibilidad, complemento funcional o determinadas responsabilidades específicas.

Estas diferencias parecen asociarse principalmente a:

- funciones técnicas concretas
- disponibilidad funcional
- participación en determinados proyectos
- y distribución organizativa de determinadas responsabilidades

La Comisión considera necesario mantener el seguimiento periódico de estos conceptos durante la vigencia del Plan.

Acción social y formación

Las mujeres presentan importes ligeramente superiores en conceptos vinculados a acción social y formación convenio, observándose además una participación relevante de mujeres en acciones formativas y ayudas asociadas a formación.

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias presentan una incidencia económica reducida y residual en el conjunto de la plantilla, si bien en el periodo analizado fueron percibidas únicamente por hombres.

Dado el reducido impacto económico y el bajo volumen de personas perceptoras, este dato no permite concluir por sí mismo la existencia de una desigualdad retributiva estructural, aunque se mantendrá su seguimiento.

Conceptos extrasalariales

En relación con los conceptos extrasalariales, se observa una diferencia global superior en hombres, especialmente en conceptos asociados a:

- desplazamientos
- manutención
- dietas
- kilometraje
- compensaciones vinculadas a movilidad

Estas diferencias parecen relacionadas con una mayor participación masculina en actividades o proyectos con desplazamientos asociados.

Por el contrario, en el concepto vinculado al trabajo a distancia se observa una ligera diferencia a favor de las mujeres.

En todo caso, el análisis de medianas extrasalariales refleja diferencias significativamente menores, lo que indica que las diferencias observadas en promedio se encuentran influenciadas por situaciones puntuales o importes concentrados en determinados supuestos específicos.

Clasificación profesional y promoción

La Comisión Negociadora ha analizado igualmente la distribución retributiva por clasificación profesional, niveles salariales y modificaciones retributivas.

Del análisis realizado no se desprende una desigualdad salarial estructural asociada a la clasificación profesional.

No obstante, se observa una diferente concentración por sexo en determinadas categorías o áreas funcionales, especialmente en algunos perfiles técnicos y auxiliares, circunstancia que puede influir indirectamente en la percepción de determinados complementos o conceptos asociados a funciones específicas.

En relación con las modificaciones retributivas y cambios de nivel producidos durante el periodo analizado, los datos muestran una distribución similar entre mujeres y hombres, sin apreciarse diferencias concluyentes que permitan afirmar la existencia de una brecha en la promoción profesional.

Conclusiones

Del análisis realizado se extraen las siguientes conclusiones:

- la diferencia retributiva media global es reducida y se sitúa en torno al 1,38%
- el salario base presenta una situación de equilibrio entre mujeres y hombres
- no se aprecia una brecha salarial estructural vinculada a la retribución fija
- las principales diferencias detectadas se concentran en determinados complementos asociados a disponibilidad, tareas accesorias, movilidad o funciones específicas
- dichas diferencias parecen vinculadas principalmente a factores organizativos, funcionales y de distribución de responsabilidades
- no obstante, la Comisión considera necesario mantener el seguimiento periódico de dichos conceptos durante la vigencia del Plan

Las medidas de seguimiento, revisión y análisis periódico derivadas de la presente auditoría retributiva se desarrollan en el plan de acción; en los ejes de actuación relativos a condiciones de trabajo, promoción profesional y retribuciones del presente Plan de Igualdad.

Con el objetivo de reducir la diferencia retributiva entre hombres y mujeres, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad realizará controles periódicos en los que se analizarán los datos cuantitativos relacionados con retribuciones.

Con una periodicidad semestral se reunirá dicha comisión con los siguientes objetivos:

- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva.
- Trabajar para eliminar posibles diferencias retributivas no justificadas objetivamente.
- Reforzar la transparencia y trazabilidad de los criterios retributivos.
- Reforzar la integración de la perspectiva de igualdad retributiva en los procesos organizativos y de gestión de personas

Entre las actuaciones concretas que se puedan llevar a cabo, destacamos:

- Seguir garantizando el acceso a cualquiera de los procesos vacantes a todas las personas.

- Seguir aplicando los complementos retributivos acorde a las funciones del puesto de trabajo de igual manera a todas las personas.
- Mantener criterios homogéneos para todas las personas en la asignación de complementos salariales.
- Continuar reforzando la transparencia en la asignación de los criterios salariales.

La responsabilidad de asegurar el cumplimiento del Plan en los plazos previstos y con los objetivos indicados corresponde a la Comisión de seguimiento compuesta por la parte empresarial, cinco personas designadas incluyendo la dirección y por la parte social, cinco personas designadas por el comité de empresa.

La persona responsable del departamento de Recursos Humanos se encargará del cumplimiento del calendario de seguimiento establecido.

Adicionalmente si fuera de las reuniones establecidas la Comisión fuese conocedora de algún incumplimiento se adoptarán medidas adicionales.

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.

El análisis de los datos correspondientes al uso de permisos y medidas de conciliación durante los años analizados no muestra patrones que puedan indicar una desigualdad significativa entre mujeres y hombres en el acceso o utilización de estas medidas.

En relación con el **permiso sin sueldo**, se observan variaciones en su utilización según el año. En **2022**, este permiso fue disfrutado únicamente por hombres, mientras que en **2023** se produce una situación inversa, siendo mayor el número de mujeres que hacen uso de este permiso.

Por otra parte, el **permiso por acumulación de lactancia** ha sido utilizado durante los diferentes años tanto por mujeres como por hombres, reflejando un uso compartido de esta medida de conciliación.

En conjunto, los datos analizados muestran una utilización de las medidas de conciliación por parte de ambos sexos, sin observarse tendencias constantes que indiquen una concentración significativa en uno u otro colectivo.

Infrarrepresentación femenina.

En la organización existen diferentes órganos colegiados en los que puede analizarse la representación de mujeres y hombres. Algunos de estos órganos están recogidos en la normativa y en los Estatutos de la organización (Consejo Rector y Comisión Asesora de Empresas –CAE–; Comité de Dirección); otros se derivan de normativa general o de representación laboral (Comité

de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comisión Paritaria del Convenio Colectivo o Comité de Empresa), o bien se configuran como órganos internos de participación.

Observando la composición de los diferentes órganos y comités con los que cuenta el Instituto a fecha de cierre del periodo analizado (2024), se obtienen los siguientes resultados en cuanto a la representación por sexo:

- **Consejo Rector:** la representación se aproxima a una composición equilibrada, con **43,75% de mujeres (7)** y **56,25% de hombres (9)** sobre un total de 16 personas.
- **Comisión Asesora de Empresas (CAE):** se observa una representación mayoritaria de hombres, con **20% de mujeres (4)** frente a **80% de hombres (16)** en 2024. No obstante, se aprecia una evolución progresiva respecto a años anteriores, donde la presencia femenina era inferior.
- **Comité de Dirección:** está compuesto por **10 mujeres (58,82%)** y **7 hombres (41,18%)**, mostrando una presencia femenina mayoritaria.
- **Comité de Acción Social:** presenta una composición equilibrada, con **3 mujeres (50%)** y **3 hombres (50%)**.
- **Comisión Paritaria del Convenio Colectivo:** mantiene igualmente una composición equilibrada, con **3 mujeres (50%)** y **3 hombres (50%)**.
- **Comité de Empresa:** se compone de **4 mujeres (44,44%)** y **5 hombres (55,56%)**, mostrando una distribución próxima al equilibrio.
- **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo:** está integrado por **4 mujeres (80%)** y **1 hombre (20%)**, reflejando una presencia mayoritaria de mujeres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El ITA 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.

Los resultados de la encuesta de percepción muestran una elevada valoración del ámbito relacionado con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Las puntuaciones medias obtenidas se sitúan por encima de **4,80 puntos** (sobre 5), con valores muy similares entre mujeres y hombres, lo que refleja un alto grado de sensibilización de la plantilla respecto a la importancia de prevenir este tipo de conductas.

Los datos de la encuesta indican que este es uno de los ámbitos mejor valorados dentro de las materias analizadas, evidenciando una percepción positiva respecto al compromiso de la organización con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No obstante, el análisis de los resultados pone de manifiesto la conveniencia de continuar reforzando las actuaciones de **información, formación y difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso**, con el objetivo de garantizar que todas las personas de la plantilla conozcan los mecanismos existentes para la prevención, detección y gestión de posibles situaciones de acoso.

Resultados generales de la encuesta de igualdad

La encuesta de percepción sobre igualdad contó con la participación de **79 personas de la plantilla**, lo que representa aproximadamente el **25% del total**. En relación con las características sociodemográficas de las personas participantes, el **48% fueron hombres**, el **34% mujeres** y el **18% prefirieron no indicar su sexo**. La mayor participación se concentró en los tramos de edad **igual o menor de 34 años (32%) e igual o mayor de 46 años (23%)**, siendo el nivel formativo más representado el de **titulación universitaria (64%)**. El puesto más representativo fue **técnico/a de I+D+i (59%)**, con mayor participación de personas pertenecientes a los equipos de **Tecnología de Mecatrónica y Robótica (24%)**, **Tecnología de Materiales y Componentes (15%)** y **Tecnologías Digitales (13%)**.

En términos generales, los distintos ámbitos analizados en la encuesta obtienen **niveles de importancia muy elevados**, con porcentajes superiores al **90% en la mayoría de las variables**, destacando especialmente **conciliación (97,5%)**, **igualdad retributiva (94,9%)**, **condiciones de trabajo (95%)** y **promoción profesional (91,1%)**. Asimismo, la percepción sobre la situación actual en la organización se sitúa mayoritariamente en valores positivos, con porcentajes elevados de respuestas entre **4 y 5 puntos** en ámbitos como **condiciones de trabajo (más del 90%)**, **conciliación (96,2%)**, **acceso al empleo (84%)** o **formación (más del 80%)**.

La valoración de las medidas incluidas en el **I Plan de Igualdad** presenta resultados positivos, aunque ligeramente inferiores a la percepción general del estado actual en la organización. En la mayoría de los ámbitos, entre el **60% y el 73%** de las personas participantes valoran las medidas entre **4 y 5 puntos**, destacando especialmente los ámbitos de **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y **condiciones de trabajo**.

Por otro lado, los ámbitos donde se observa una mayor dispersión en las valoraciones son **infrarrepresentación femenina en determinadas áreas o posiciones**, **clasificación y promoción profesionales**, donde las puntuaciones medias se sitúan en torno a valores intermedios de la escala de valoración.

En relación con la **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, el **83,5% de las personas participantes** otorgan la máxima puntuación a la importancia de este ámbito. No obstante, la percepción sobre la existencia o conocimiento de mecanismos de prevención y actuación presenta una valoración más moderada, con **41,8% de respuestas en el nivel máximo y 29,1% en el nivel 4**.

En conjunto, los resultados de la encuesta reflejan una **percepción mayoritariamente positiva de la situación de igualdad en la organización**, especialmente en ámbitos como conciliación, condiciones de trabajo o acceso al empleo. No obstante, los resultados también ponen de manifiesto la conveniencia de seguir profundizando en ámbitos como la promoción profesional, la clasificación profesional o la infrarrepresentación femenina en determinadas áreas.

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 2028 para su implantación, las acciones podrán desarrollarse de manera paulatina, calando de forma natural en la misión, visión y valores de ITA.

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) Sensibilización y formación
- Eje C) Promoción profesional
- Eje D) Condiciones de trabajo
- Eje E) Ejercicio corresponsable de la vida familiar, laboral y personal
- Eje F) Infrarrepresentación femenina
- Eje G) Retribuciones
- Eje H) Salud laboral
- Eje I) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Eje J) Violencia de género
- 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	Recordar de forma periódica a las personas responsables de equipos/tecnologías los datos relacionados con la composición por sexo en su equipo. Se estudiará la opción más automatizada para poder disponer de esta información a través de alguna de las herramientas corporativas.
Plazo de implantación	Diciembre 2026
Responsable de implantación	RRHH / Servicios TI
Indicadores de resultados	100% de Integración en Capital

Medida 2	Hacer más campañas para poder influir en la existencia de mayor interés en carreras o actividades STEAM que, por consecuencia y aunque sea a largo plazo puedan influir en el número de candidaturas a incorporar.
----------	--

Plazo de implantación	Periódico, Acciones trimestrales
Responsable de implantación	Comisión de seguimiento
Indicadores de resultados	Número de acciones y tipología

Medida 3	Todas las personas que participen en procesos de selección e incorporaciones de personas al Instituto cuenten con el curso básico de formación. En caso de no poseer dicha formación, las personas no podrán formar parte de los equipos de selección.
Plazo de implantación	Continuo
Responsable de implantación	RRHH y Servicios TI
Indicadores de resultados	100% de comités de selección formados en igualdad.

Eje B) Sensibilización y formación

Objetivos:

- Sensibilización y formación en género para las personas que forman ITA.
- 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	Curso de igualdad. Continuar con la misma dinámica en el proceso de acogida. Nuevo formato y contenido.
Plazo de implantación	Continua.
Responsable de implantación	Comisión de seguimiento.
Indicadores de resultados	Nº de personas que han realizado el curso en la acogida. Objetivo 100%

Medida 2	Fomento de la formación en horario laboral.
Plazo de implantación	Continuo
Responsable de implantación	Dirección y responsables de equipos.
Indicadores de resultados	Número de horas laborales/ nº de horas totales

Medida 3	Biblioteca de recursos formativos, especialmente en ámbitos tecnológicos o tecnologías ITA que estén accesibles para las personas de la organización con vídeos y recursos que posibilite el acceso en diferentes momentos, ampliando así
----------	---

	las posibilidades de que se lleve a cabo más formación y que esta se pueda llevar a cabo en horario laboral.
Plazo de implantación	Durante la vigencia del plan
Responsable de implantación	Dirección
Indicadores de resultados	Biblioteca creada

Medida 4	Plan de comunicación/difusión: Comunicaciones cortas, a modo de píldoras formativas sobre acciones del área de igualdad. Comunicaciones periódicas y cortas incluyendo la existencia de recursos de formación, especialmente incluyendo temas como el acceso al complemento de formación convenio u otros que puedan ser de interés en este ámbito.
Plazo de implantación	Periódico Acciones trimestrales
Responsable de implantación	Comisión de Seguimiento
Indicadores de resultados	Número de acciones y tipología

Medida 5	Realizar y participar en campañas de difusión internas y/o externas en fechas relevantes (11F, 8M y 25N)
Plazo de implantación	Continuo
Responsable de implantación	Comisión de igualdad
Indicadores de resultados	Comunicación o acción realizada

Medida 6	Actualizar y ampliar contenidos del apartado de Igualdad y Diversidad en la web corporativa, incluyendo toda el área de diversidad.
Plazo de implantación	Continuo
Responsable de implantación	Comunicación y Marketing Digital / Comisión de igualdad
Indicadores de resultados	Espacio ampliado y actualizado

Eje C) Promoción profesional

Objetivo: Asegurar en promoción profesional la igualdad de oportunidades.

Medida 1	Difundir el acceso a la realización de funciones accesorias (coordinación de tecnología, asesoría, responsable línea PCT)
Plazo de implantación	Periódico.
Responsable de implantación	Comisión de seguimiento.
Indicadores de resultados	Comunicación realizada

Medida 2	Análisis de los datos cuantitativos de forma anual (Indicadores: nº de personas que tienen cambios de nivel o complementos asociados a promoción, desglosados por sexo, por departamentos/grupos de análisis y por niveles).
Plazo de implantación	Continuo. Reuniones de seguimiento
Responsable de implantación	Comisión de seguimiento
Indicadores de resultados	Datos analizados.

Eje D) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial.

Objetivo: Garantizar la transparencia salarial continua.

Medida 1	Auditoria salarial
Plazo de implantación	Anual
Responsable de implantación	RRHH / Comisión de seguimiento
Indicadores de resultados	Auditoría realizada y analizada.

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

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

Medida 1	Difusión. Hacer una infografía más visual y darle mayor difusión de todos los beneficios que hay en el ITA en esta materia.
Plazo de implantación	Periódico. Actualizando cuando corresponda.
Responsable de implantación	RRHH / Comisión seguimiento / Comunicación
Indicadores de resultados	Información y soporte actualizados.

Eje F) 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, en aquellos órganos en los que el ITA tenga capacidad de decisión, 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	Indicadores de seguimiento.

Eje G) Retribuciones

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

Medida 1	Análisis de los datos cuantitativos de forma anual (análisis de los complementos salariales por su población significativa, desglosados por sexo, por departamentos/grupos de análisis y por niveles)
Plazo de implantación	Anual.
Responsable de implantación	RRHH / Comisión de seguimiento
Indicadores de resultados	Datos analizados.

Medida 2	Comunicar los criterios que lleven asociados cambios salariales que estén vigentes en cada momento.
Plazo de implantación	Continuo
Responsable de implantación	RRHH / Comisión seguimiento
Indicadores de resultados	Comunicaciones realizadas

Eje H) Salud laboral

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

Medida 1	Seguir profundizando en la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la Prevención de e Riesgos Laborales en el ITA.
----------	--

Plazo de implantación	Continuo
Responsable de implantación	PRL
Indicadores de resultados	Número de acciones con impacto en género o relacionadas con género.

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

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

Medida 1	Difusión continua sobre esta temática y medios disponibles (Ampliar la infografía de acoso que tenemos en el portal, e incluir toda la parte de LGTBI. Realizar formaciones concretas de acoso y jornadas de difusión.
Plazo de implantación	Periódico.
Responsable de implantación	Comisión de seguimiento
Indicadores de resultados	Comunicaciones o acciones realizadas.

Medida 2	Difusión del uso de la herramienta psicosocial (charla/jornada servicio SPA ajeno)
Plazo de implantación	Segundo / tercer trimestre 2026
Responsable de implantación	Comisión de Seguimiento/ Comité de Seguridad y Salud
Indicadores de resultados	Acción de difusión realizada y número de personas que hacen uso del servicio

Eje J) Violencia de genero.

Objetivo: Disponer de mecanismos activos en ITA y asesorar y ayudar a personas que puedan estar sufriendo esta situación.

Medida 1	Guía visual y sencilla sobre aspectos legales y procedimentales aplicables.
Plazo de implantación	Segundo / tercer trimestre 2026
Responsable de implantación	Comisión de seguimiento / comunicación
Indicadores de resultados	Acción y difusión realizada.

Medida 2	Realizar recordatorios, aprovechando jornadas o reuniones que se pudieran realizar para explicar que cualquier persona que esté viviendo esta situación tiene a su disposición la herramienta de apoyo externo.
Plazo de implantación	Periódico.
Responsable de implantación	Comisión de seguimiento.
Indicadores de resultados	Comunicación / acciones realizadas.

Medida 3	Recordatorios periódicos sobre protocolo y difusión de infografía en los procesos de acogida (PRL).
Plazo de implantación	Continuo
Responsable de implantación	Recursos Humanos / Prevención de Riesgos Laborales / Comisión Seguimiento.
Indicadores de resultados	Acción realizada.

Medida 4	Estudio para la creación o adhesión a un Punto Violeta en el ITA
Plazo de implantación	Vigencia del plan de igualdad
Responsable de implantación	Dirección / Comisión de seguimiento
Indicadores de resultados	Acción realizada

Eje K) Protección del embarazo, lactancia, maternidad y paternidad

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

Medida 1	Difundir y reforzar el conocimiento de los derechos vinculados al embarazo, lactancia y maternidad/paternidad
Plazo de implantación	Tercer / cuarto trimestre 2026
Responsable de implantación	Comisión de seguimiento / Comunicación
Indicadores de resultados	Acción realizada y número de personas que hace uso de medidas.

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 (4 representantes) y las representaciones de Organizaciones Sindicales más representativas que han aceptado participar en la elaboración del plan de igualdad; en este caso UGT (1 representante), según el sector de actividad de ITA.

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 ITA. 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 ITA.

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. Se deberá remitir el acta de la reunión al conjunto de las personas integrantes de la comisión, al menos, 5 días laborales antes de la siguiente reunión.

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.

En la convocatoria, deberá aparecer la documentación a tratar en la reunión a celebrar.

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, 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 4¹ y 6² 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 ITA, 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.

¹ 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”.

² 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.”

Solución extrajudicial de conflictos

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.