



**ITE**

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE  
LA ENERGÍA



**PLAN DE IGUALDAD**  
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA  
ENERGÍA

PLAN DE IGUALDAD INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA ENERGÍA

1.	MARCO LEGAL	4
2.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	5
3.	CONCEPTOS BÁSICOS	6
4.	INFORMACIÓN SOBRE ITE	7
5.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	8
6.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
7.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	10
8.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	10
9.	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	11
10.	RESUMEN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	11
11.	MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS	12
12.	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	30
13.	MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	32
14.	RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE DESAVENENCIAS EN RELACIÓN AL PLAN DE IGUALDAD	33
15.	RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD	33
16.	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	33

## 1- MARCO LEGAL

El II Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres del Instituto Tecnológico de la Energía (en adelante "ITE" o "el Instituto"), (2022-2026) es fundamental para poder implantar, de forma real y efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, es un documento de trabajo que plasma un compromiso. En este archivo, se configuran las actuaciones y medidas que se van a implantar próximamente en beneficio de la igualdad de oportunidades, a través de las conclusiones extraídas de un diagnóstico de situación previamente realizado y las experiencias recopiladas durante la vigencia del anterior Plan de Igualdad.

En el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este fin, deberán adoptar e implantar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los distintos representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que determine la legislación laboral.



Así, la referida normativa preveía que las empresas que tuvieran más de 250 personas trabajadoras debían contar con un Plan de Igualdad conforme a los criterios que se recogían en la misma, teniendo en consideración, entre otros, materias como el acceso al empleo, la promoción profesional, la política salarial, las condiciones de trabajo y empleo o la formación profesional.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que persigue fomentar nuevas medidas que permitan hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, al entender que dicho objetivo previsto en la citada Ley Orgánica 3/2007 no había sido alcanzado.

Asimismo, esta normativa introduce la obligación progresiva a aquellas compañías de más de 150, 100 y hasta 50 empleados, de contar con un Plan de Igualdad aprobado de conformidad con la Ley de Igualdad previamente referida.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, tanto en el diagnóstico de situación como en el Plan de Igualdad, se han recogido las materias dispuestas en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Por ello, atendiendo al tamaño de la plantilla de ITE, se ha procedido a constituir una Comisión de Negociación - como se explica más adelante-, y a aprobar el presente Plan de Igualdad, con el doble objetivo de cumplir con los requerimientos legales, y de concretar y articular las medidas de igualdad de trato y oportunidades, así como de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que demuestran el compromiso del Instituto con la igualdad y que persiguen lograr una igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres.

## 2- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de ITE se estructura en los siguientes apartados:

○ **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por ITE en materia de: proceso de selección y contratación, permanencia en el empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribución y condiciones de trabajo, ejercicio corresponsables de los derechos de la vida personal y familiar, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, órganos de representación de los trabajadores y medidas específicas ya introducidas para promover la igualdad.

○ **Programa de Actuación.** Elaborado en consenso con la representación legal de los trabajadores (sindicatos más representativos) a través de un procedimiento negociado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad en género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de segui-

miento de las acciones.

○ **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad**, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en ITE.

### 3- CONCEPTOS BÁSICOS

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales de mejora que se ha detectado en el informe de diagnóstico y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

○ **Acciones positivas**. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

○ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

○ **Corresponsabilidad**. Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

○ **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

○ **Discriminación directa e indirecta**. Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse

objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

○ **Discriminación por embarazo o maternidad.** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

○ **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.** El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

○ **Plantilla equilibrada.** El dato ofrece una presencia equilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

○ **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.** Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

#### 4- INFORMACIÓN SOBRE ITE

El Instituto Tecnológico de la Energía es un Centro Tecnológico de ámbito internacional, creado por iniciativa empresarial e impulsado por la Generalitat Valenciana y por la Universitat Politècnica de València (UPV). ITE orienta sus proyectos y servicios a empresas y organismos públicos pertenecientes al sector energético en sus diferentes ámbitos: Smart Grids, Vehículo Eléctrico, Almacenamiento Energético, Energías Renovables, Green Building, Eficiencia en la Industria, Smart Metering, etc.

Su misión es contribuir activamente al desarrollo de las empresas, impulsando y facilitando la innovación y el desarrollo tecnológico, proporcionando soluciones mediante la incorporación de tecnología, a partir de la realización de proyectos y servicios de I+D+i, ensayos, asesoramiento tecnológico, formación y difusión tecnológica.

Distribuye su actividad en tres centros, todos ellos situados en la Comunidad Valenciana.

## 5- COMPROMISO CON LA DIRECCIÓN

ITE declara su compromiso 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En este sentido, cabe destacar el acuerdo adquirido el pasado 21 de octubre de 2021, por parte del Consejo Rector de ITE.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del Instituto, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de ITE acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras (sindicatos más representativos), no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

## 6- ÁMBITO DE APLICACIÓN

### ○Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad se aplica en todos los centros de trabajo de ITE. Igualmente se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que ITE pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan dentro del Estado Español.

### ○Ámbito personal

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla, independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras, procurando su adaptación a la concreta situación de ITE en cada momento.

Igualmente, se aplicará a todas aquellas personas trabajadoras contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal, que presten servicios en ITE.

### ○Ámbito temporal

Para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años (2022-2026), a contar desde su firma, siendo esta el día 1 de abril de 2022 y hasta el 1 de abril de 2026.



## 7- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión de Igualdad, de conformidad con el artículo 45, apartados 1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007, modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dicha Comisión de Igualdad se ha conformado tanto por representantes de ITE como por representantes de las Organizaciones Sindicales (CCOO y UGT), y ha sido constituida con el objeto de analizar la situación existente en ITE desde un punto de vista de género, para posteriormente negociar, redactar, acordar y finalmente, aprobar el presente Plan de Igualdad.

Ante este escenario, la referida Comisión de Igualdad ha analizado, estudiado y valorado de forma conjunta y desde un punto de vista de género, los datos de ITE que se incluyeron en el diagnóstico de situación de ITE, que fue realizado y acordado mediante negociación en el seno de esta, como paso previo a la aprobación del presente Plan de Igualdad.

Las modificaciones normativas que mejoren alguna de las medidas o acciones previstas en el presente Plan de Igualdad resultarán de aplicación automática y sustituirán lo aquí previsto, sin que sea necesario para ello un pacto expreso al respecto entre las partes. Sin perjuicio de lo anterior, las partes, previo acuerdo, podrán redactar los acuerdos conforme a la nueva normativa aplicable para que sustituyan las medidas o acciones recogidas en el presente Plan de Igualdad que en su caso resultasen modificadas.

## 8- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el presente Plan de Igualdad, ITE persigue continuar impulsando y promoviendo los siguientes objetivos:

- Promover una cultura que permita impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Asegurar un proceso de selección y contratación de nuevos profesionales sin sesgos por géneros.
- Promover y facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de ITE con vocación de equilibrio.
- Proponer las medidas necesarias para evitar los desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades.
- Continuar promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sin distinción de sexo.
- Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
- Garantizar una igualdad representativa en los distintos órganos de ITE.
- Continuar promoviendo la utilización del lenguaje inclusivo o de género neutro en las comunicaciones internas y externas de ITE.
- Garantizar un sistema de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

## 9- COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Con el objetivo de dar a conocer la política de ITE en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y asegurarse de que todas las personas trabajadoras del Instituto conocen el presente Plan de Igualdad, se realizará la siguiente campaña de comunicación:

- Emitir un comunicado a la plantilla informando del compromiso de ITE con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y no discriminación por razón de sexo.
- Emitir un comunicado a todos los profesionales empleados por ITE mediante correo electrónico, comunicando la aprobación del presente Plan de Igualdad, así como que el mismo estará a su disposición en la intranet de ITE.
- Publicar el Plan de Igualdad en la intranet y en el sistema de gestión de calidad de ITE.
- Difundir el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en ITE.
- Informar a toda la plantilla de los derechos relacionados con la igualdad, conciliación y acoso en cualquiera de sus manifestaciones, contenidos en la normativa laboral, realizando, en su caso, acciones específicas de formación y divulgación para los colectivos de jefatura y mandos.
- Transmitir a las personas empleadas los principios, valores y políticas de ITE en materia de igualdad.
- Mantener un canal específico para sugerencias en materia de igualdad y conciliación a disposición de toda la plantilla. La información sobre dichas sugerencias se reportará periódicamente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan para su análisis y valoración, como se indica más adelante.

De este modo, se garantiza el acceso al presente Plan de Igualdad, a la información que de él se desprende y a su contenido, así como a la consecución de sus objetivos.

## 10- RESUMEN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Durante el mes de enero de 2022, ITE, presentó un diagnóstico de situación elaborado por un tercero independiente que fue negociado en los meses de enero y febrero de 2022, con los representantes sindicales (CCOO y UGT), teniendo en cuenta los datos de ITE y recogió dicha información en el documento "Informe Diagnóstico de Situación" donde se analizaron los siguientes apartados:

1. Proceso de selección y contratación
2. Permanencia en el empleo
3. Clasificación profesional
4. Promoción y formación
5. Retribución y condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal y familiar
7. Infrarrepresentación femenina
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Órganos de representación de los trabajadores
10. Otros

## 11- MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

### ÁREA 1. ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### ACCIÓN 1. -. Garantizar la igualdad de oportunidades durante el proceso de selección.

##### **MEDIDA 1. - Continuar con el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo que se publicitan.**

- Indicadores de seguimiento. Ofertas de empleo publicadas que incluyan lenguaje inclusivo.
- Responsable. Equipo Recursos Humanos.
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

##### **MEDIDA 2. - Publicitar en las ofertas de trabajo (tanto internas como externas) el compromiso de ITE sobre igualdad de oportunidades.**

- Indicadores de seguimiento. Número de ofertas con compromiso / Número total de ofertas publicadas en el periodo de un año = tiende a 1.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. A partir de la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

##### **MEDIDA 3. - Continuar impartiendo el área de igualdad de oportunidades en la presentación de acogida para las nuevas incorporaciones.**

- Indicadores de seguimiento. Número de manuales repartidos / Número de personas acceden a ITE = tiende a 1.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

##### **MEDIDA 4. - Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento (Actualización datos de diagnóstico) con el objetivo de auditar internamente la progresión de la acción.**

- Indicadores de seguimiento. Número mujeres y hombres en los diferentes puestos. Propuesta sindicatos: Informe estadístico de la totalidad de la empresa y por centro de trabajo.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Se realizará un informe anual (abril 2023, abril 2024, abril 2025).
- Recursos económicos. Recursos internos.

## ACCIÓN 2. - Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentados.

**MEDIDA 1.** – Llevar a cabo una función de concienciación y difusión en centros educativos del rol de la mujer en el mundo de la ciencia, y en concreto en aquellos ámbitos en que estas están especialmente subrepresentadas.

- Indicadores de seguimiento. N.º de charlas realizadas.
- Responsable. Equipo de Dirección / Equipo de Formación
- Calendario de ejecución. A partir del primer semestre del tercer año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 2.-** Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, atendiendo a los criterios de promoción establecidos para el puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.

- Indicadores de seguimiento. Identificar los puestos subrepresentados. Nº mujeres candidatas/ total candidatos finalistas.
- Responsable. RRHH
- Calendario de ejecución. Anualmente
- Recursos económicos. Internos de la empresa.

**MEDIDA 3.-** Publicar todas las vacantes existentes en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, garantizando que la información es accesible a todo el personal.

- Indicadores de seguimiento. Número de convocatorias de vacantes ofertadas / Número de vacantes publicadas. Guardar registro de todas las publicaciones.
- Responsable. RRHH. Encargados del centro
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

## ÁREA 2. PROMOCIÓN

**ACCIÓN 1. - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que se base en la promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.**

**MEDIDA 1. – Revisar el protocolo de promoción interna con perspectiva de género para garantizar que el proceso se rija por criterios y por principios de valoración, objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, ni edad, etc.) y homogéneos para toda la plantilla.**

- Indicadores de seguimiento. Protocolo en funcionamiento.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Segundo semestre desde la firma del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 2. - La cobertura de las vacantes se realizará, preferiblemente y siempre que sea posible, a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.**

- Indicadores de seguimiento. Número de vacantes cubiertas internamente / Número total de vacantes publicadas = tiende a 1.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. A partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 3.- Disponer de información estadística y realizar seguimiento periódico de la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.**

- Indicadores de seguimiento. Número de mujeres en puestos de responsabilidad/Número de personas en puestos de responsabilidad = tiende a 1.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Anualmente (abril 2023, abril 2024, abril 2025).
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 4.- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla sin tener en cuenta el tipo de jornada (reducción de jornada, adaptación de jornada, parcialidad etc...)**

- Indicadores de seguimiento. Personas trabajadoras con jornada parcial o reducida que han presentado candidaturas/personas trabajadoras con jornada parcial o reducida que han promocionado= tiende a 1.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. A partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 5.-** Publicitar el procedimiento objetivo y estandarizado de promoción interna en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de reclamación por parte de las personas interesadas en que participará la comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.

- Indicadores de seguimiento. Procedimiento estándar consensuado e implementado. Mecanismo de reclamación incorporado.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. 2022
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 6.-** Informar a las personas candidatas a una promoción que no hayan sido seleccionadas.

- Indicadores de seguimiento. Número de candidatos internos informados/ número total de candidatos internos presentados=1
- Responsable. RRHH
- Calendario de ejecución. Informe anual.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 7.-** Mantener el registro de los estudios y formación de toda la plantilla con el objeto de detectar necesidades formativas para impulsar la carrera profesional en la empresa.

- Indicadores de seguimiento. Registro y estudios.
- Responsable. RRHH
- Calendario de ejecución. A partir del 2024.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 8.-** Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.

- Indicadores de seguimiento. Encuestas lanzadas periódicamente a la plantilla, incorporando cuestiones sobre conciliación, formación, promoción a través de Happyforce.
- Responsable. RRHH
- Calendario de ejecución. Anualmente
- Recursos económicos. Recursos internos.

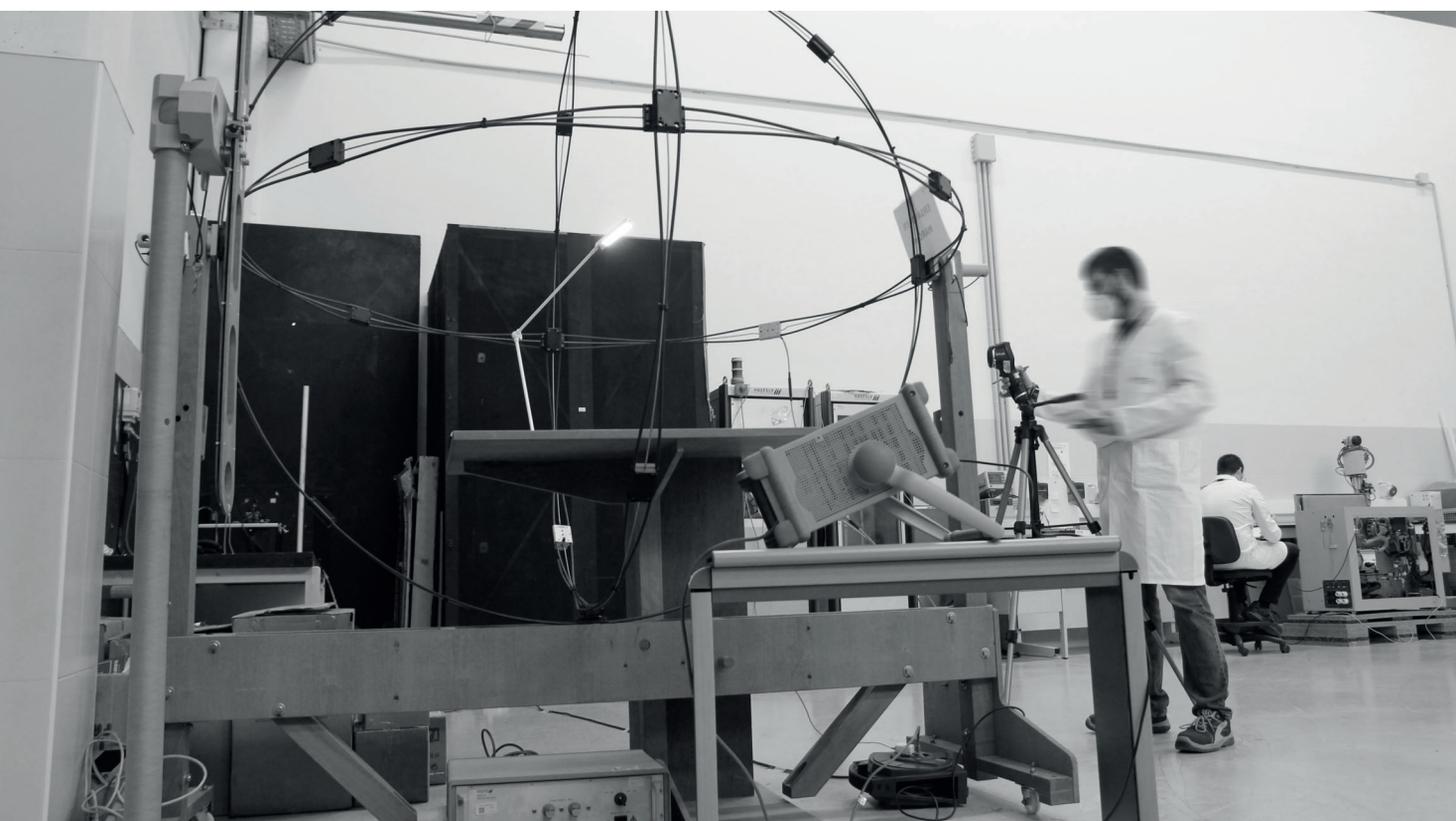
**ACCIÓN 2. - Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.**

**MEDIDA 1.-**Fomentar, en la medida de lo posible, una participación representativa de mujeres (en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, formaciones transversales, cursos de liderazgo y desarrollo profesional.

- Indicadores de seguimiento. Número de mujeres formadas en desarrollo profesional/ número total de personas formadas en desarrollo profesional.
- Responsable. RRHH
- Calendario de ejecución. A partir de 2024.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 2.-** Facilitar y reforzar desde el dpto. de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de hijos, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.

- Indicadores de seguimiento. Nº de comunicaciones enviadas/ Nº de acciones iniciadas.
- Responsable. RRHH. Encargados de centro.
- Calendario de ejecución. Cuando existan procesos de promoción interna
- Recursos económicos. Recursos internos.



## ÁREA 3. FORMACIÓN

**ACCIÓN 1. - Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente, al personal relacionado con la organización de ITE, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.**

**MEDIDA 1. - Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación, incluyendo a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del presente Plan.**

- Indicadores de seguimiento. Número personas formadas en igualdad en cada departamento / Número integrantes en cada departamento = tiende a 1.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Píldoras formativas trimestrales durante toda la vigencia del plan de igualdad.
- Recursos económicos. Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad. Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad.

**MEDIDA 2. - Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a los delegados y delegadas de prevención, así como a los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.**

- Indicadores de seguimiento. Número personas formadas/ Número integrantes en cada departamento = tiende a 1.
- Responsable. RRHH en colaboración con Departamento Compliance
- Calendario de ejecución. Píldoras formativas a lo largo de la vigencia del Plan
- Recursos económicos. Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad. Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad.

**MEDIDA 3. - Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual. Porcentaje de hombres y mujeres formadas.**

- Indicadores de seguimiento. % de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de las horas recibidas.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Anualmente (abril 2023, abril 2024, abril 2025).
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 4. - Verificar la satisfacción de la plantilla respecto a los criterios de asignación de formación respecto de la perspectiva de género.**

- Indicadores de seguimiento. Cuestionarios completados.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante el segundo semestre de vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**ACCIÓN 2. - Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en ITE de forma equilibrada.**

**MEDIDA 1. - Diseñar un programa de comunicación en el marco del plan de formación, que garantice el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma.**

- Indicadores de seguimiento. Planificación de la formación anual.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Primer semestre del segundo año de ejecución del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 2. - Establecer un sistema para que las personas que se encuentren disfrutando de permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar y laboral, manifiesten su deseo a incorporarse a formaciones.**

- Indicadores de seguimiento. Información de cursos a personas en situación de excedencia. Número de mujeres/hombres que participan en la formación.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Primer trimestre del año de ejecución del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

## ÁREA 4. RETRIBUCIÓN

**ACCIÓN 1. - Continuar y evolucionar las mismas políticas e iniciativas que han traído a ITE a esta situación igualitaria.**

**MEDIDA 1. - – Revisión de la auditoría retributiva con el objetivo de comprobar si se mantiene la situación actual de igualdad retributiva de las personas trabajadoras de ITE.**

- Indicadores de seguimiento. Documento incluyendo las conclusiones de la revisión realizada.
- Responsable. Comisión de igualdad.
- Calendario de ejecución. Al final del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Si el estudio diera como resultado desigualdades no justificadas, la corrección de estas requerirá dotación presupuestaria.

## ÁREA 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

**ACCIÓN 1. - Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.**

**MEDIDA 1. – Utilizar los canales de comunicación interna de ITE (tablones de anuncios, intranet, Web, etc.) para informar de las novedades legislativas a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que vayan contemplando la legislación y las mejoras de ITE, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los hombres.**

- Indicadores de seguimiento. comunicaciones internas por los canales habituales.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 2. - Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contratos y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.**

- Indicadores de seguimiento. Número de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados por mujeres y hombres.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de seguimiento. Anualmente (abril 2023, abril 2024, abril 2025).
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 3. – Realizar una encuesta o estudio sobre las medidas de conciliación que ofrece ITE, midiendo su conocimiento, su utilización y su grado de satisfacción a fin de ajustar el paquete de medidas a las necesidades reales de las personas y a su momento vital.**

- Indicadores de seguimiento. Número de personas que han participado en el estudio. Resultados del estudio.
- Responsable. RRHH y comunicación interna.
- Calendario de seguimiento. A los dos años de ejecución del Plan de Igualdad y a la finalización del plan.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 4.- Difusión por los canales habituales de comunicación de la empresa de los derechos y medidas de conciliación recogidos en la legislación vigente, así como las incluidas en el convenio colectivo de aplicación y las disponibles en la Empresa que mejore la legislación vigente.**

- Indicadores de seguimiento. Difusión mediante la entrega del Plan de Igualdad.
- Responsable. RRHH y comunicación interna.
- Calendario de seguimiento. Desde la firma del plan y durante toda su vigencia.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 5.-Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, categoría, puesto de trabajo, jornada y tipo de contrato de las diferentes licencias, permisos, suspensión de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.**

- Indicadores de seguimiento. Informe anual.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Anualmente.
- Recursos económicos. Recursos internos.

## **ACCIÓN 2. - Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla.**

**MEDIDA 1. - Difundir la existencia, dentro de ITE, de las personas responsables de igualdad y sus funciones, facilitando su contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etc.) a disposición del personal de ITE para aquellas sugerencias en materia de conciliación.**

- Indicadores de seguimiento. Comunicación realizada. Sugerencias recibidas.
- Responsable. Comisión de igualdad.
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 2. – Insertar en las encuestas de clima laboral, preguntas referentes a las medidas de conciliación, que afecten a todo el personal.**

- Indicadores de seguimiento. Número de veces que se han incluido este tipo de preguntas en las encuestas de clima laboral.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

**MEDIDA 3. – Mantener una reserva de bolsa de horas o periodo vacacional por motivos de tratamiento médico o intervención quirúrgica de hijo/a.**

- Indicadores de seguimiento. Número de veces en que se ha aplicado la presente medida.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 4. – Posibilitar una excedencia de un mes con reserva al puesto de trabajo en caso de fallecimiento de uno de los progenitores con hijos/as menores de 10 años.**

- Indicadores de seguimiento. Número de veces que se ha aplicado la presente medida.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos Recursos internos.

**MEDIDA 5. - Política de reuniones. Continuar ajustando la programación de las reuniones que se produzcan en ITE en un horario laboral a poder ser nunca dentro de la última hora de trabajo, para que toda la plantilla pueda salir cumpliendo su horario de trabajo estipulado.**

- Indicadores de seguimiento. Reuniones programadas. Horario. Revisar actas.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

**MEDIDA 6. - Mantener como opcional, que la persona trabajadora pueda optar por unir los periodos de vacaciones con el permiso por nacimiento.**

- Indicadores de seguimiento. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 7. – Conceder un permiso retribuido de 8 horas anuales para que las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida puedan acudir a las visitas médicas, o para las personas trabajadoras que se encuentren en trámites de adopción puedan realizar las gestiones previas necesarias.**

- Indicadores de seguimiento. Número de permisos solicitados.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 8. – Establecer una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta un mes, por fallecimiento de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.**

- Indicadores de seguimiento. Número de excedencias solicitadas.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 9.- Considerar como retribuido el tiempo necesario para acompañar a hijos/as menores a consultas médicas, Consultas de urgencia, personas dependientes y/o mayores de 65 años. Indicadores de seguimiento. Número de veces solicitada.**

- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Desde la firma del plan y durante toda su vigencia
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 10.- Permisos retribuidos por el tiempo indispensable para acudir al médico de la seguridad social o privado. Indicadores de seguimiento.**

- Indicadores de seguimiento. Informe anual.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 11.- Permiso retribuido de tres días, por nacimiento de hijo/a para las personas trabajadoras que no tengan cubierta la carencia necesaria para acogerse al permiso por nacimiento recogido en el RDL 6/2019 de 1 de marzo.**

- Indicadores de seguimiento. Informe anual.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 12.** - Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos de conciliación para parejas de hecho.

- Indicadores de seguimiento. Difusión del Plan de Igualdad.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. A partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

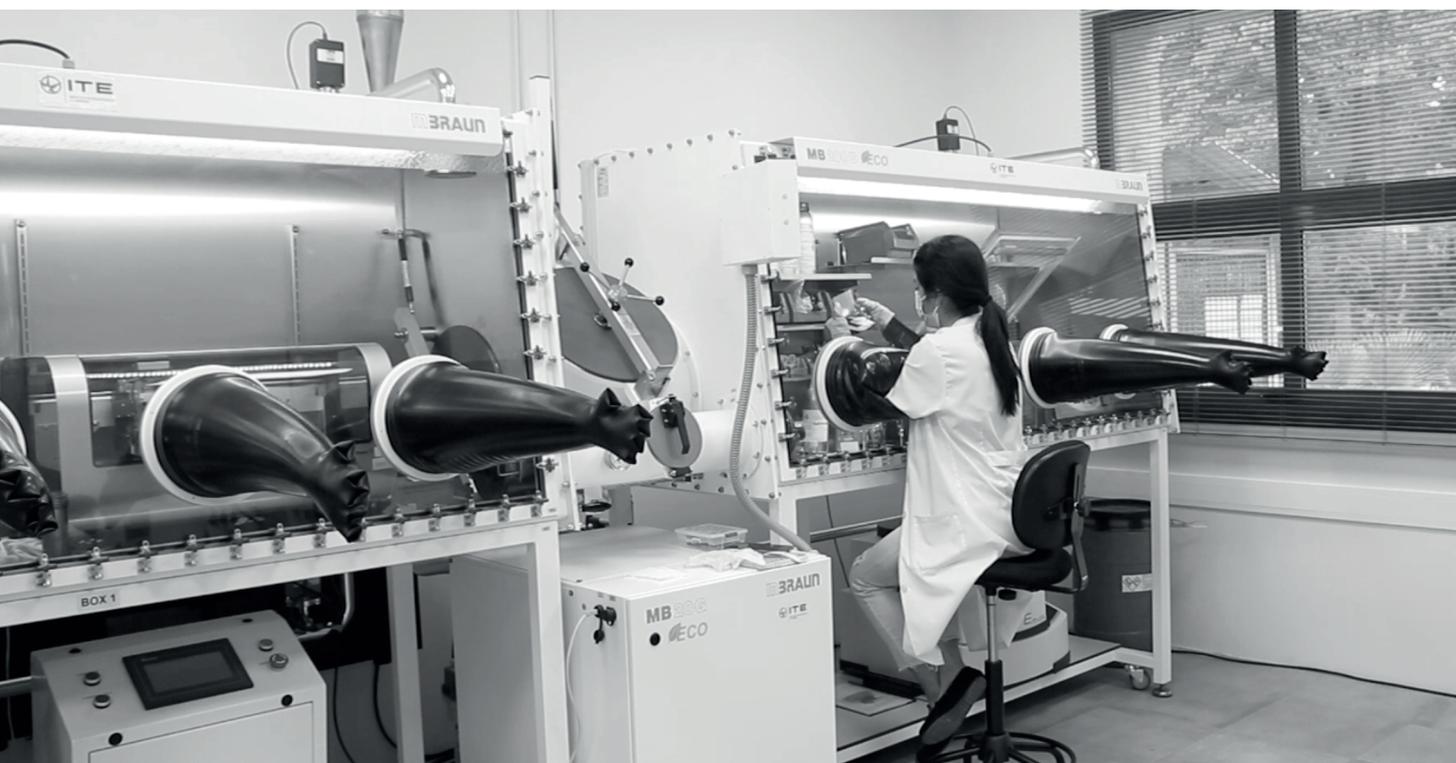
**ACCIÓN 3.** -Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

**MEDIDA 1.-** Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes en la legislación vigente y en el presente plan de igualdad.

- Indicadores de seguimiento. N<sup>o</sup> de campañas realizadas.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 2.-** Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales siempre y cuando se presente debidamente justificante.

- Indicadores de seguimiento. Informe anual.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Desde la firma del plan y durante toda su vigencia.
- Recursos económicos. Recursos internos.



**ACCIÓN 1. - Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.**

**MEDIDA 1. - El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento, sobre la siniestralidad y enfermedad profesional, así como prácticas preventivas de ITE por sexo y/o análisis de resultados por puestos.**

- Indicadores de seguimiento. Índices de siniestralidad desagregados por sexo.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Anualmente (abril 2023, abril 2024, abril 2025).
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 2. – Revisión del protocolo de embarazo, maternidad y lactancia.**

- Indicadores de seguimiento. Protocolo revisado
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 3. – Compromiso de ITE de negociar con el Servicio de Vigilancia de la Salud la inclusión de pruebas médicas más especializadas (PSA) para que las revisiones médicas tengan un componente preventivo en enfermedades graves.**

- Indicadores de seguimiento. Numero de revisiones médicas con la realización de la prueba PSA.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.

**MEDIDA 4. – ITE promoverá una campaña de concienciación e información sobre los beneficios de la realización de pruebas preventivas vinculadas con el cáncer de mama y próstata.**

- Indicadores de seguimiento. Numero de Campañas realizadas.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**ACCIÓN 1. - Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.**

**MEDIDA 1. – Revisar el actual Plan de Prevención de Acoso Sexual.**

- Indicadores de seguimiento. Disponer de dicha revisión.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante el primer semestre del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 2. - Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.**

- Indicadores de seguimiento. Personas trabajadoras informadas / Plantilla total de ITE = tiende a 1.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 3. - El departamento de Recursos Humanos presentará a la Comisión un informe anual de acoso, con el número de casos de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo se hayan producido y las medidas aplicadas en cada uno.**

- Indicadores de seguimiento. Número de denuncias comunicadas / Número denuncias registradas = tiende a 1. Número denuncias archivadas comunicadas / Número denuncias archivadas = tiende a 1.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Anualmente (abril 2022, abril 2023, abril 2024).
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 4. – Revisión periódica del Protocolo de prevención contra el acoso y adaptación a posibles cambios normativos.**

- Indicadores de seguimiento. Protocolo revisado
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. En el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

## ÁREA 8. COMUNICACIÓN

### ACCIÓN 1. - Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

**MEDIDA 1.-** Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de ITE tanto de la comunicación interna como externa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

- Indicadores de seguimiento. Número de personas formadas.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad. Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad.

### ACCIÓN 2. - Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en ITE.

**MEDIDA 1. -** Informar a las empresas colaboradoras de ITE de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.

- Indicadores de seguimiento. Número de empresas colaboradoras informadas / Número empresas colaboradoras existentes = tiende a 1.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante toda la vigencia del Plan.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 2. -** Difundir la existencia, dentro de ITE, de las personas responsables de igualdad y sus funciones, facilitando su contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etc.) a disposición del personal de ITE para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el Plan de igualdad, comprometiéndose a darles solución.

- Indicadores de seguimiento. Comunicación realizada. Sugerencias recibidas.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 3. -** Informar periódicamente, mediante un boletín informativo del Instituto, a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.

- Indicadores de seguimiento. Número de acciones desarrolladas. Número de personas informadas. Comunicaciones realizadas.
- Responsable. RRHH.

- Calendario de ejecución. Anualmente (abril 2023, abril 2024, abril 2025).
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 4. – Elaboración de una guía de buenas prácticas de lenguaje inclusivo para cualquier tipo de comunicación. Incluyendo figuras colectivas (la población, el personal, etc.) o abstractas (la dirección, el área técnica), evitando la subversión del uso del género gramatical definido en la RAE.**

- Indicadores de seguimiento. Disponer de la guía diseñada. Difusión de la guía. Número destinatarios.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Primer año de ejecución del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 5.- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas.**

- Indicadores de seguimiento. Chequeo de comunicados, mensajes, ofertas de empleo, publicidad, documentos internos, etc.
- Responsable. Departamento de comunicación y marketing, así como el Compliance Officer.
- Calendario de ejecución. 2024.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**ACCIÓN 3. - Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y transversalmente, en la igualdad de oportunidades.**

**MEDIDA 1.- Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.**

- Indicadores de seguimiento. Vigencia del Plan de Igualdad. Determinación de los canales de difusión del Plan de Igualdad.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 2.- Habilitar en la plataforma Happyforce un sistema a través del cual, la plantilla pueda hacer llegar dudas, sugerencias, respecto al plan de igualdad en particular y la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.**

- Indicadores de seguimiento. Funcionamiento de la plataforma.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. A partir de la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 3.-** Realizar campañas en fechas señaladas entre la plantilla a través de los canales habituales de comunicación en la empresa ( 8 de marzo día de la mujer, 25 de noviembre día contra la violencia de género, 22 de febrero día de la brecha salarial).

- Indicadores de seguimiento. Nº de campañas realizadas.
- Responsable. Departamento de comunicación y marketing
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

## ÁREA 9. VIOLENCIA DE GÉNERO

**ACCIÓN 1. – Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.**

**MEDIDA 1. –**Las mujeres trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, podrán adaptar la jornada, con o sin reducción, siempre y cuando sea posible, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral. ITE se compromete a revisar estas situaciones con el fin de garantizar su cumplimiento.

- Indicadores de seguimiento. Número de veces que se ha solicitado la medida.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 2. –** Conceder un permiso retribuido, previo aviso y justificación, por el tiempo necesario, para las mujeres que tengan la consideración de víctimas de violencia de género para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género.

- Indicadores de seguimiento. Número de veces que se ha solicitado la medida.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 3. –** Posibilidad de modificar las fechas de disfrute del periodo vacacional a las mujeres trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.

- Indicadores de seguimiento. Número de veces que se ha solicitado la medida.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Recursos internos.

## ÁREA 10. CONDICIONES DE TRABAJO

### ACCIÓN 1. – Disponer de políticas y protocolos que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.

**MEDIDA 1.-** Elaborar una política de desconexión digital y difundirla entre la plantilla por los canales habituales de la empresa, recogiendo las medidas que ya se aplican y estableciendo otras que garanticen el respeto de los tiempos de descanso de las personas trabajadoras.

- Indicadores de seguimiento. Política realizada. Canales de difusión determinados.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. A partir de segundo trimestre de 2023
- Recursos económicos. Recursos internos.

**MEDIDA 2.-** Elaborar un protocolo para regular el trabajo a distancia con las medidas existentes en la empresa y estableciendo las que sean necesarias

- Indicadores de seguimiento. Existencia del protocolo.
- Responsable. RRHH.
- Calendario de ejecución. Segundo semestre de 2024
- Recursos económicos. Recursos internos.



## 12- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de los objetivos fijados.

En este sentido, una vez aprobado el Presente Plan de Igualdad, el seguimiento, aplicación y evaluación del mismo se llevará a cabo por la Comisión de seguimiento constituida en fecha de 4 de abril de 2022 y que se reunirá anualmente para llevar a cabo el seguimiento del presente Plan de Igualdad.

La misma estará compuesta por los siguientes miembros:

Los sindicatos más representativos ("Parte Social"):

- Dña. Elena Villena (UGT), con correo electrónico [evillena@pv.ugt.org](mailto:evillena@pv.ugt.org)
- Dña. Raquel Antich (CCOO), con correo electrónico [raquel.antich@servicios.ccoo.es](mailto:raquel.antich@servicios.ccoo.es)

Representación de ITE:

- Dña. Marta García Pellicer, con correo electrónico [marta.garcia@ite.es](mailto:marta.garcia@ite.es)
- Dña. Irene Gómez Moya, con correo electrónico [irene.gomez@ite.es](mailto:irene.gomez@ite.es)

En su caso, ambas partes podrán estar asesoradas por las personas asesoras externas a la Comisión que se consideren oportunas sin derecho a voto.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de ITE permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

Objetivos

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad con el fin de que se ajusten a tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlos y contribuir mejor al funcionamiento del Plan de Igualdad.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan de Igualdad.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personal responsable

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con intervención de los componentes de la Comisión Permanente de Igualdad ya constituida en los términos anteriormente detallados.

## Calendario

El seguimiento se realizará cada un año. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de las que están estipuladas en el Plan de Igualdad. Se informará continuamente sobre la marcha del Plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Así mismo, se realizará un informe de evaluación intermedia y otra final, que medirá el impacto de cada una de las medidas implementadas en ITE.

## Procedimiento

En la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades.
- Los cambios en la cultura: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de Recursos Humanos, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

### 13- MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En materia de modificación del Plan de Igualdad, resulta de aplicación lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Así, el presente Plan podrá ser revisado y modificado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento periódico, evaluación intermedia o evaluación final.

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 ITE.

d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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 ITE 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.

Para el supuesto de que concurriese cualquier circunstancia anteriormente relacionada, la Comisión Negociadora de Igualdad deberá reunirse en el improrrogable plazo de 3 días, reunión que tendrá como principal objetivo determinar y definir los pasos a seguir para modificar el Plan de Igualdad conforme a la nueva situación producida. En cualquier caso, la modificación se efectuará en un periodo máximo de 7 días una vez producida la circunstancia que motiva el mismo o plazo alternativamente determinado por el organismo administrativo o judicial correspondiente.

Cuando, por las circunstancias concurrentes, resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria. En dicho supuesto, la modificación deberá efectuarse en un periodo máximo de 15 días o plazo alternativamente determinado por el organismo administrativo o judicial correspondiente.

Ello se entiende sin perjuicio del seguimiento periódico del Plan, de manera que las medidas 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.

#### 14- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE DESAVENENCIAS EN RELACIÓN AL PLAN DE IGUALDAD

Las partes asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos (código 46000805011981), en los términos establecidos en el artículo 58 del mismo, para la resolución de los conflictos derivados de la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación y modificación del presente Plan de Igualdad.

#### 15- RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

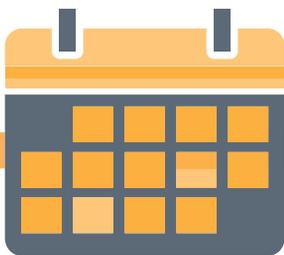
El Plan de Igualdad ha sido aprobado en Paterna, a 1 de abril de 2022.

Reunidas las partes implicadas, por un lado, la representación sindical (CC.OO y UGT) y por otro la representación de la dirección se acuerda:

1. La firma del Plan de Igualdad de ITE.
2. Se aprueba en acta.

#### 16- CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

A continuación, se indica el calendario de implantación. A tal efecto, se indica los trimestres correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente Plan de Igualdad, dividido por cada una de las medidas acordadas, y el periodo temporal en el que deben ser ejecutadas.



Ver calendario de implantación pág. 34

## PLAN DE ACCIÓN - CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN (01/04/2022 - 31/03/2026)

Año		2022				2023				2024				2025				2026	
Medida	Indicador	Área Resp.	Vigencia	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
<b>ÁREA I. ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>																			
<b>ACCIÓN 1.- Garantizar la igualdad de oportunidades durante el proceso de selección.</b>																			
Medida 1: Continuar con el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo que se publicitan.	Indicador: Ofertas de empleo publicadas que incluyan lenguaje inclusivo.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia																
Medida 2: Publicitar en las ofertas de trabajo (tanto internas como externas) el compromiso de ITE sobre igualdad de oportunidades.	Indicador: Nº de ofertas con compromiso / Nº total de ofertas publicadas en el periodo de un año = tiende a 1.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia																
MEDIDA 3: Continuar impartiendo el área de igualdad de oportunidades en la presentación de acogida para las nuevas incorporaciones.	Indicador: Nº manuales repartidos / Nº personas acceden a ITE = tienda a 1	Resp.: RRHH	Durante la vigencia																
MEDIDA 4: Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento {Actualización datos de diagnóstico) con el objetivo de auditar internamente la progresión de la acción.	Indicador: Nº de mujeres y hombres en los diferentes puestos. Propuesta sindicatos: Informe estadístico de la totalidad de la empresa y por centro de trabajo.	Resp.: RRHH	Informe anual (abril 2023, abril 2024, abril 2025)	Informe Anual				Informe Anual					Informe Anual					Informe Anual	
<b>ACCIÓN 2. - Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentados.</b>																			
MEDIDA 1: Llevar a cabo una función de concienciación y difusión en centros educativos del rol de la mujer en el mundo de la ciencia, y en concreto en aquellos ámbitos en que estas están especialmente subrepresentadas.	Indicador: Nº de charlas realizadas.	Resp.: Equipo de Dirección / Equipo de Formación.	Primer semestre del tercer año de vigencia.																
MEDIDA 2: Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, atendiendo a los criterios de promoción establecidos para el puesto de trabajo, accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.	Indicador: Identificar los puestos subrepresentados. Nº mujeres candidatas / total candidatos finalistas.	Resp.: RRHH	Anualmente																
MEDIDA 3: Publicar todas las vacantes existentes en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, garantizando que la información es accesible a todo el personal.	Indicador: Nº de convocatorias de vacantes ofertadas / Nº de vacantes publicadas. Guardar registro de todas las publicaciones.	Resp.: RRHH / Encargados del centro.	Durante la vigencia																
<b>ÁREA 2. - PROMOCIÓN</b>																			
<b>ACCIÓN 1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que se base en la promoción y ascensos en criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.</b>																			
MEDIDA 1: Revisar el protocolo de promoción interna con perspectiva de género para garantizar que el proceso se rija por criterios y por principios de valoración, objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, ni edad, etc.) y homogéneos para toda la plantilla.	Indicador: Protocolo en funcionamiento.	Resp.: RRHH	Segundo semestre desde la firma (4T 2022-1T 2023)																

## PLAN DE ACCIÓN - CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN (01/04/2022 - 31/03/2026)

Año				2022			2023			2024				2025				2026	
Medida	Indicador	Área Resp.	Vigencia	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
MEDIDA 2: La cobertura de las vacantes se realizará, preferiblemente y siempre que sea posible, a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Indicador: N° de vacantes cubiertas internamente / N° total de vacantes publicadas = tiende a 1.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia																
MEDIDA 3: Disponer de información estadística y realizar seguimiento periódico de la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.	Indicadores: N° de mujeres en puestos de responsabilidad / N° personas en puestos de responsabilidad = tiende a 1.	Resp.: RRHH	Anualmente (abril 2023, abril 2024, abril 2025)																
MEDIDA 4: Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla sin tener en cuenta el tipo de jornada (reducción de jornada, adaptación de jornada, parcialidad etc...)	Indicador: Personas con jornada parcial o reducida que han presentado candidaturas / personas con jornada parcial o reducida que han promocionado = tiende a 1.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia																
MEDIDA 5: Publicitar el procedimiento objetivo y estandarizado de promoción interna en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de reclamación por parte de las personas interesadas en que participará la comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizara un plan que contenga medidas correctoras.	Indicadores: Procedimiento estándar consensuado e implementado. Mecanismo de reclamación incorporado.	Resp.: RRHH	Durante 2022																
MEDIDA 6: Informar a las personas candidatas a una promoción que no hayan sido seleccionadas.	Indicador: N° de candidatos internos informados / N° total de candidatos internos presentados = 1.	Resp.: RRHH	Informe anual				Informe Anual				Informe Anual				Informe Anual				Informe Anual
MEDIDA 7: Mantener el registro de los estudios y formación de toda la plantilla con el objeto de detectar necesidades formativas para impulsar la carrera profesional en la empresa.	Indicador: Registro y estudio.	Resp.: RRHH	A partir de 2024																
MEDIDA 8: Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Indicador: Encuestas lanzadas periódicamente a la plantilla, incorporando cuestiones sobre conciliación, formación, promoción a través de Happyforce.	Resp.: RRHH	Anualmente			Oct	Abr				Abr								Abr
<b>ACCIÓN 2.- Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.</b>																			
MEDIDA 1: Fomentar, en la medida de lo posible, una participación representativa de mujeres (en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, formaciones transversales, cursos de liderazgo y desarrollo profesional.	Indicador: N° de mujeres formadas en desarrollo profesional / N° total de personas formadas en desarrollo profesional.	Resp.: RRHH	A partir de 2024																

## PLAN DE ACCIÓN - CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN (01/04/2022 - 31/03/2026)

Año		2022			2023			2024			2025			2026	
Medida	Indicador	Área Resp.	Vigencia	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
MEDIDA 2: Facilitar y reforzar desde el dpto. de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de hijos, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.	Indicador: N° de comunicaciones enviadas / N° de acciones indicadas.	Resp.: RRHH / Encargados del centro.	Caundo exista Promoción interna.												
<b>ÁREA 3. - FORMACIÓN</b>															
<b>ACCIÓN 1. - Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente, al personal relacionado con la organización de ITE, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.</b>															
MEDIDA 1: Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación, incluyendo a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del presente Plan.	Indicador: N° de personas formadas en igualdad en cada departamento / N° de integrantes en cada departamento = tiende a 1.	Resp.: RRHH	Pildoras formativas trimestrales durante la vigencia												
MEDIDA 2: Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a los delegados y delegadas de prevención, así como a los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Indicador: N° de personas formadas / N° integrantes en cada departamento = tiende a 1.	Resp.: RRHH / Departamento Compliance	Pildoras formativas durante la vigencia												
MEDIDA 3: Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual. Porcentaje de hombres y mujeres formadas.	Indicador: % de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de las horas recibidas.	Resp.: RRHH	Anualmente (abril 2023, abril 2024, abril 2025)												
MEDIDA 4: Verificar la satisfacción de la plantilla respecto a los criterios de asignación de formación respecto de la perspectiva de género.	Indicador: Cuestionarios completados.	Resp.: RRHH	Segundo semestre de vigencia (4T2022, 1T2023)												
<b>ACCIÓN 2. - Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en ITE de forma equilibrada.</b>															
MEDIDA 1: Diseñar un programa de comunicación en el marco del plan de formación, que garantice el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma.	Indicador: Planificación de la formación anual.	Resp.: RRHH	Primer semestre del segundo año de vigencia.												
MEDIDA 2: Establecer un sistema para que las personas que se encuentren disfrutando de permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar y laboral, manifiesten su deseo a incorporarse a formaciones.	Indicador: Información de cursos a personas en situación de excedencia. N° de mujeres/hombres que participan en la formación.	Resp.: RRHH	Primer trimestre de vigencia.												
<b>ÁREA 4. - RETRIBUCIÓN</b>															
<b>ACCIÓN 1. - Continuar y evolucionar las mismas políticas e iniciativas que han traído a ITE a esta situación igualitaria.</b>															
MEDIDA 1: Revisión de la auditoría retributiva con el objetivo de comprobar si se mantiene la situación actual de igualdad retributiva de las personas trabajadoras de ITE.	Indicador: Documento incluyendo las conclusiones de la revisión realizada.	Resp.: Comisión de igualdad.	Al final del segundo año de vigencia (4T 2023)												
<b>ÁREA 5. - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</b>															

## PLAN DE ACCIÓN - CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN (01/04/2022 - 31/03/2026)

Año		2022			2023			2024			2025			2026	
Medida	Indicador	Área Resp.	Vigencia	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
<b>ACCIÓN 1. - Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.</b>															
MEDIDA 1: Utilizar los canales de comunicación interna de /TE (tabloneros de anuncios, intranet, Web, etc.) para informar de las novedades legislativas a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que vayan contemplando la legislación y las mejoras de /TE, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los hombres.	Indicador: Comunicaciones internas por los canales habituales.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.												
MEDIDA 2: Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contratos y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.	Indicador: Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas por mujeres y hombres.	Resp.: RRHH	Anualmente (abril 2023, abril 2024, abril 2025)												
MEDIDA 3: Realizar una encuesta o estudio sobre las medidas de conciliación que ofrece ITE, midiendo su conocimiento, su utilización y su grado de satisfacción a fin de ajustar el paquete de medidas a las necesidades reales de las personas y a su momento vital.	Indicador: Nº de personas que han participado en el estudio. Resultados del estudio.	Resp.: RRHH y Comisión interna.	A los dos años de vigencia y a la finalización del Plan												
MEDIDA 4: Difusión por los canales habituales de comunicación de la empresa de los derechos y medidas de conciliación recogidos en la legislación vigente, así como las incluidas en el convenio colectivo de aplicación y las disponibles en la Empresa que mejore la legislación vigente.	Indicador: Difusión mediante la entrega del Plan de Igualdad.	Resp.: RRHH y Comisión interna.	Desde la firma y durante toda su vigencia												
MEDIDA 5: Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, categoría, puesto de trabajo, jornada y tipo de contrato de las diferentes licencias, permisos, suspensión de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	Indicador: Informe anual.	Resp.: RRHH	Anualmente												
<b>ACCIÓN 2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla.</b>															
MEDIDA 1: Difundir la existencia, dentro de ITE, de las personas responsables de igualdad y sus funciones, facilitando su contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etc.) a disposición del personal de ITE para aquellas sugerencias en materia de conciliación.	Indicador: Comunicación realizada. Sugerencias recibidas.	Resp.: Comisión de Igualdad.	Durante la vigencia.												
MEDIDA 2: Insertar en las encuestas de clima laboral, preguntas referentes a las medidas de conciliación, que afecten a todo el personal.	Indicador: Nº de veces que se han incluido este tipo de preguntas en las encuestas de clima laboral.	Resp.: RRHH	A partir de la aprobación del Plan.			Oct									
MEDIDA 3: Mantener una reserva de bolsa de horas o período vacacional por motivos de tratamiento médico o intervención quirúrgica de hijo/a.	Indicador: Nº de veces en que se han aplicado la presente medida.	Resp.: RRHH	A partir de la aprobación del Plan.												
MEDIDA 4: Posibilitar una excedencia de un mes con reserva al puesto de trabajo en caso de fallecimiento de uno de los progenitores con hijos/as menores de 10 años.	Indicador: Nº de veces que se ha aplicado la presente medida.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.												
MEDIDA 5: Política de reuniones. Continuar ajustando la programación de las reuniones que se produzcan en /TE en un horario laboral a poder ser nunca dentro de la última hora de trabajo, para que toda la plantilla pueda salir cumpliendo su horario de trabajo estipulado.	Indicador: Reuniones programadas. Horarios. Revisar actas.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.												

## PLAN DE ACCIÓN - CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN (01/04/2022 - 31/03/2026)

Año				2022			2023			2024			2025			2026				
Medida	Indicador	Área Resp.	Vigencia	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
MEDIDA 6: Mantener como opcional, que la persona trabajadora pueda optar por unir los periodos de vacaciones con el permiso por nacimiento.	Indicador: Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.																	
MEDIDA 7: Conceder un permiso retribuido de 8 horas anuales para que las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida puedan acudir a las visitas médicas, o para las personas trabajadoras que se encuentren en trámites de adopción puedan realizar las gestiones previas necesarias.	Indicador: Nº de permisos solicitados.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.																	
MEDIDA 8: Establecer una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta un mes, por fallecimiento de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Indicador: Nº de excedencias solicitadas.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.																	
MEDIDA 9: Considerar como retribuido el tiempo necesario para acompañar a hijos/as menores a consultas médicas, Consultas de urgencia, personas dependientes y/o mayores de 65 años. Indicadores de seguimiento. Número de veces solicitada.	Indicador: Nº de veces solicitada.	Resp.: RRHH	Desde la firma del Plan y durante la vigencia.																	
MEDIDA 10: Permisos retribuidos por el tiempo indispensable para acudir al médico de la seguridad social o privado. Indicadores de seguimiento.	Indicador: Informe anual.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.																	
MEDIDA 11: Permiso retribuido de tres días, por nacimiento de hijo/a para las personas trabajadoras que no tengan cubierta la carencia necesaria para acogerse al permiso por nacimiento recogido en el ROL 6/2019 de 1 de marzo.	Indicador: Informe anual.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.																	
MEDIDA 12: Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos de conciliación para parejas de hecho.	Indicador: Difusión del Plan de Igualdad.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.																	
<b>ACCIÓN 3.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.</b>																				
MEDIDA 1: Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes en la legislación vigente y en el presente plan de igualdad.	Indicador: Nº de campañas realizadas. 2022: Píldora s/corresponsabilidad	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.																	
MEDIDA 2: Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales siempre y cuando se presente debidamente justificante.	Indicador: Informe anual.	Resp.: RRHH	Desde la firma del Plan y durante toda su vigencia.																	

## PLAN DE ACCIÓN - CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN (01/04/2022 - 31/03/2026)

Año		2022			2023			2024			2025			2026	
Medida	Indicador	Área Resp.	Vigencia	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
<b>ÁREA 6. - SALUD LABORAL</b>															
<b>ACCIÓN 1 - Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.</b>															
MEDIDA 1: El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento, sobre la siniestralidad y enfermedad profesional, así como prácticas preventivas de /TE por sexo y/o análisis de resultados por puestos.	Indicador: Índices de siniestralidad desagregados por sexo.	Resp.: RRHH	Anualmente (abril 2023, abril 2024, abril 2025)												
MEDIDA 2: Revisión del protocolo de embarazo, maternidad y lactancia.	Indicador: Protocolo revisado.	Resp.: RRHH	Primer semestre de vigencia (2T, 3T 2022). Tope 30/09/2022												
MEDIDA 3: Compromiso de /TE de negociar con el Servicio de Vigilancia de la Salud la inclusión de pruebas médicas más especializadas (PSA) para que las revisiones médicas tengan un componente preventivo en enfermedades graves.	Indicador: N° de revisiones médicas con a realización de la prueba PSA.	Resp.: RRHH	Segundo año de vigencia.												
MEDIDA 4: ITE promoverá una campaña de concienciación e información sobre los beneficios de la realización de pruebas preventivas vinculadas con el cáncer de mama y próstata.	Indicador: N° de campañas realizadas.	Resp.: RRHH	Segundo año de vigencia.												
<b>ÁREA 7. - PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>															
<b>ACCIÓN 1 - Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.</b>															
MEDIDA 1: Revisar el actual Plan de Prevención de Acoso Sexual.	Indicador: Disponer de dicha revisión.	Resp.: RRHH	Primer semestre de vigencia.												
MEDIDA 2: Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.	Indicador: Personas trabajadoras informadas / Plantilla total ITE = tiende a 1.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.												
MEDIDA 3: El departamento de Recursos Humanos presentará a la Comisión un informe anual de acoso, con el número de casos de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo se hayan producido y las medidas aplicadas en cada uno.	Indicador: N° de denuncias comunicadas / N° denuncias registradas = tiende a 1. N° denuncias archivadas comunicadas / N° denuncias archivadas = tiende a 1.	Resp.: RRHH	Anualmente (abril 2023, abril 2024, abril 2025)												
MEDIDA 4: Revisión periódica del Protocolo de prevención contra el acoso y adaptación a posibles cambios normativos.	Indicador: Protocolo revisado.	Resp.: RRHH	Segundo año de vigencia (2023)												

## PLAN DE ACCIÓN - CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN (01/04/2022 - 31/03/2026)

Año				2022			2023			2024				2025				2026	
Medida	Indicador	Área Resp.	Vigencia	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
<b>ÁREA 8. - COMUNICACIÓN</b>																			
<b>ACCIÓN 1. - Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.</b>																			
MEDIDA 1: Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de ITE tanto de la comunicación interna como externa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Indicador: N° de personas formadas.	Resp.: RRHH	Primer semestre de vigencia (2T, 3T 2022).																
<b>ACCIÓN 2. - Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en ITE.</b>																			
MEDIDA 1: Informar a las empresas colaboradoras de ITE de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	Indicador: N° de empresas colaboradoras informadas / N° de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.																
MEDIDA 2: Difundir la existencia, dentro de /TE, de las personas responsables de igualdad y sus funciones, facilitando su contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etc.) a disposición del personal de /TE para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el Plan de igualdad, comprometiéndose a darles solución.	Indicador: Comunicación realizada. Sugerencias recibidas.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.																
MEDIDA 3: Informar periódicamente, mediante un boletín informativo del Instituto, a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.	Indicador: N° de acciones desarrolladas. N° de personas informadas. Comunicaciones realizadas.	Resp.: RRHH	Anualmente (abril)																
MEDIDA 4: Elaboración de una guía de buenas prácticas de lenguaje inclusivo para cualquier tipo de comunicación. Incluyendo figuras colectivas (la población, el personal, etc.) o abstractas (la dirección, el área técnica), evitando la subversión del uso del género gramatical definido en la RAE.	Indicador: Disponer de la guía diseñada. Difusión de la guía. N° destinatarios.	Resp.: RRHH	Primer año de vigencia. Tope 31/03/2023																
MEDIDA 5: Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas.	Indicador: Chequeo de comunicaciones, mensajes, ofertas de empleo, publicidad, documentos internos, etc.	Resp.: Dpto Comunicación y marketing + Compliance Officer.	Durante 2024.																
<b>ACCIÓN 3.- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y transversalmente, en la igualdad de oportunidades.</b>																			
MEDIDA 1: Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Indicador: Vigencia del Plan de Igualdad. Determinación de los canales de difusión del Plan.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.																
MEDIDA 2: Habilitar en la plataforma Happyforce un sistema a través del cual, la plantilla pueda hacer llegar dudas, sugerencias, respecto al plan de igualdad en particular y la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.	Indicador: Funcionamiento de la plataforma.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.																
MEDIDA 3: Realizar campañas en fechas señaladas entre la plantilla a través de los canales habituales de comunicación en la empresa ( 8 de marzo día de la mujer, 25 de noviembre día contra la violencia de género, 22 de febrero día de la brecha salarial).	Indicador: N° de campañas realizadas.	Resp.: Depart. Comunicación y marketing.	Durante la vigencia.																

## PLAN DE ACCIÓN - CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN (01/04/2022 - 31/03/2026)

Año		2022			2023				2024				2025				2026		
Medida	Indicador	Área Resp.	Vigencia	2T	3T	4T	1T												
<b>AREA 9. - VIOLENCIA DE GÉNERO</b>																			
<b>ACCIÓN I. - Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de genero contribuyendo así, en mayor medida a su protección.</b>																			
MEDIDA 1: Las mujeres trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, podrán adaptar la jornada, con o sin reducción, siempre y cuando sea posible, para hacer efectiva su protección osu derecho a la protección social integral. ITE se compromete a revisar estas situaciones con el fin de garantizar su cumplimiento.	Indicador: N° de veces qe se ha solicitado la medida.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.																
MEDIDA 2: Conceder un permiso retribuido, previo aviso y justificación, por el tiempo necesario, para las mujeres que tengan la consideración de víctimas de violencia de género para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género.	Indicador: N° de veces que se ha solicitado la medida.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.																
MEDIDA 3: Posibilidad de modificar las fechas de disfrute de periodo vacacional a las mujeres trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.	Indicador: N° de veces que se ha solicitado la medida.	Resp.: RRHH	Durante la vigencia.																
<b>AREA 10. - CONDICIONES DE TRABAJO</b>																			
<b>ACCIÓN I. - Disponer de políticas y protocolos que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.</b>																			
MEDIDA 1: Elaborar una política de desconexión digital y difundirla entre la plantilla por los canales habituales de la empresa, recogiendo las medidas que ya se aplican y estableciendo otras que garanticen el respeto de los tiempos de descanso de las personas trabajadoras.	Indicador: Política realizada. Canales de difusión determinados.	Resp.: RRHH	A partir del segundo trimestre de 2023.																
MEDIDA 2: Elaborar un protocolo para regular el trabajo a distancia con las medidas existentes en la empresa y estableciendo las que sean necesarias	Indicador: Existencia del protocolo.	Resp.: RRHH	Segundo semestre de 2024.																



# PLAN DE IGUALDAD