



RESUMEN EJECUTIVO

III Plan de Igualdad

2023 - 2026

## INTRODUCCIÓN

ITI ha puesto en marcha su **III Plan de Igualdad** para el periodo comprendido desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2026, dando continuidad a su compromiso con la igualdad de oportunidades, iniciado en 2010 con su I Plan de igualdad y cumpliendo así con la normativa aplicable en la que se establece la obligatoriedad a todas las empresas de “respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres”.

A lo largo de los años el compromiso de la Dirección de ITI ha seguido patente en todas las acciones desarrolladas, a través de las cuales se han implementado políticas de gestión transversales en la organización que han perseguido la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el desarrollo personal y profesional de todos los miembros de ITI.

No ha cesado en ITI el trabajo hacia la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación: La elaboración de los Planes de Igualdad y las acciones previstas en ellos, han supuesto una revisión minuciosa de las Políticas de RRHH: selección, formación, comunicación, retribución, promoción, conciliación familiar y salud laboral, pero, sobre todo, una labor importante en la concienciación y compromiso del personal del Instituto ante un problema que desgraciadamente no deja de ser noticia cada día en los medios de comunicación y que, nos obliga, a seguir trabajando por este compromiso.

Asimismo, la participación e implicación del personal que conforma la plantilla de ITI es primordial, ya que son las personas destinatarias finales de los objetivos que la implantación del plan persigue. El plan se ha desarrollado para no dejar de lado su

participación e involucración y que su implantación y desarrollo se perciba como valor añadido.

Los pasos realizados para la elaboración del Plan de igualdad han sido:

### Informe Diagnóstico

El informe diagnóstico, previo a la elaboración del plan, realiza un análisis de la situación de ITI en materia de igualdad desde una perspectiva de género, para cada una de las áreas que se mencionan a continuación, con la finalidad de definir las medidas positivas a desarrollar para cada una de ellas.

- Contratación.
- Formación.
- Promoción.
- Clasificación profesional, retribución y auditoría retributiva.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación y lenguaje no sexista.

La elaboración del diagnóstico se ha llevado a cabo contando con dos fuentes de información principales:

- **Recogida de datos:** Datos tanto cuantitativos como cualitativos con el objetivo de determinar las características de la plantilla que constituye ITI

- **Encuesta percepción igualdad:** Encuestas a la totalidad de la plantilla y al equipo directivo, con la finalidad de conocer sus opiniones del estado actual y de las políticas sobre igualdad adoptadas hasta el momento.

El objetivo ha sido identificar las necesidades de mejora en materia de igualdad que servirán de base para la elaboración de las medidas pertinentes para mitigar esas desigualdades y que conforman las medidas de igualdad tomadas en el plan.

#### **Conclusiones del diagnóstico:**

Una vez realizado el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos descritos, de cada una de las áreas que la Ley de Igualdad establece, se han establecido las distintas propuestas de actuación y las áreas de intervención a las que pertenecen.

Por cada área de trabajo se han destacado:

- Problemas identificados
- Ámbito prioritario de actuación
- Objetivo general
- Propuesta de actuación

#### **Suscripción del plan de igualdad**

La Comisión negociadora, compuesta por la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, siendo paritario en cuanto a número de personas y número de mujeres y hombres, y con personas capacitadas para diseñar y decidir las medidas que la empresa llevara a cabo en el III Plan de Igualdad de ITI, tiene como funciones:

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ✓ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y

humanos necesarios para su implantación.

- ✓ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa
- ✓ 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.
- ✓ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ✓ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- ✓ Designación del comité de seguimiento y evaluación del plan de igualdad

#### **Programa de Actuación**

El objetivo del III Plan de Igualdad de ITI es trabajar por la transversalidad de la igualdad y que esté presente en todas y cada una de las áreas de trabajo y en todos y cada uno de sus procesos de trabajo.

Para conseguirlo, se han impulsado diferentes acciones que abordan diferentes áreas de actuación:

- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional
- Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral.
- Lenguaje y comunicación no sexista.

# OBJETIVOS DEL PLAN

## Transversalidad

- En cada una de las áreas de trabajo del instituto y en todos y cada uno de nuestros procedimientos de trabajo.

## No discriminación

- Trabajar para eliminar la discriminación por razón de género y garantizar la igualdad de oportunidades y trato.
- Potenciar una cultura igualitaria en la organización.

## Transparencia

- Garantizar la transparencia e igualdad retributiva en todos los puestos de la organización

## ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE INTERVENCIÓN: PROCESOS DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL							
Descripción de las medidas del área de intervención				Calendario de medidas			
Nº Acción	Prioridad*	Acción	Objetivo	2023	2024	2025	2026
1		Revisión del Lenguaje en los procesos de selección y en la documentación generada por el Departamento de RRHH	Normalizar dentro de la organización el uso del lenguaje no sexista	X	X	X	X
2	MP	Formación en Igualdad de las personas que participan en los procesos de selección	Realizar procesos de selección basados en los principios de igualdad y no discriminación.	X	X	X	X
3		Seguimiento anual de indicadores del proceso de contratación: candidaturas recibidas, personas admitidas a las distintas fases del proceso y contratación efectiva con el fin de erradicar posibles sesgos y plantear acciones específicas para la mejora de la igualdad de oportunidades en el proceso de contratación.	Erradicar posibles sesgos y plantear acciones específicas para la mejora de la igualdad de oportunidades en el proceso de contratación.	X	X	X	X
4		Guía de bienvenida: con inclusión del Plan de Igualdad y del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso	Facilitar a las nuevas incorporaciones la asimilación de procesos, protocolos, en este caso con la inclusión del plan de igualdad y el protocolo de acoso en la guía de bienvenida que actualmente se está elaborando.  Reducir el porcentaje de personas que al ser encuestadas indican que no conocen el plan o el protocolo de acoso sexual.		X		
5	MP	Revisión de los procesos de promoción interna, garantizando que sean igualitarios	Asegurar que tanto las evaluaciones como las promociones se realizan sin sesgo de género. Trabajar por unos procedimientos de promoción objetivos y transparentes. Sensibilizar al personal directivo que forma parte de los procesos de evaluación y promoción, para garantizar que el criterio está fundado en principios de igualdad y no discriminación.	X	X	X	X
6	MP	Acciones formativas encaminadas a fomentar las habilidades de liderazgo, garantizando la presencia de mujeres en ellos.	Favorecer el desarrollo del personal empleado para garantizar su desarrollo profesional, no centrándonos únicamente en el desarrollo tecnológico, también en otras habilidades que podrán favorecer puestos de responsabilidad, sin ningún tipo de discriminación.  Garantizar la participación de mujeres con perfiles tecnológicos en estas actividades formativas, para garantizar su desarrollo hacia perfiles de responsabilidad en esta área de la empresa. Con el objeto de permitir la eliminación de barreras.		X	X	X



**ITI** INVESTIGATE  
TO INNOVATE

7		"Desarrollo Tecnológico con Perspectiva de Género: Formación y Visibilidad" o "Formación en Igualdad, Diversidad e Inclusión en el Desarrollo Tecnológico"	Formación en materia de sesgo de género, igualdad, diversidad inclusión y accesibilidad Dar visibilidad a mujeres divulgadoras, investigadoras y profesionales del sector TIC	X	X	X	X
8		Implantación gratificación por recomendación candidaturas en procesos de selección.	Conseguir una mayor implicación por parte de la plantilla ITI en los procesos de selección y lograr una mayor difusión y publicidad. Lo que se persigue con ello es, principalmente, recibir más candidaturas, especialmente del sexo menos representado en la organización, la mujer, para así lograr que el número de mujeres con perfiles tecnológicos en ITI aumente y puedan desarrollarse dentro de la organización.  Mantener a toda la plantilla de ITI motivada a través de la gratificación por la colaboración en los procesos de selección.  Aumentar el número de mujeres en la plantilla ITI, a través de las recomendaciones del personal empleado de la organización.	X	X	X	X
9	MP	Nueva herramienta proceso de selección: Teamtailor	Atraer a más personas candidatas a nuestras ofertas de empleo, sin ningún tipo de sesgo de género. Agilizar los procesos de selección e intentar evitar la pérdida de candidaturas interesantes, permitiendo que puedan ser analizadas en procesos posteriores bajo criterios totalmente objetivos. Mejorar nuestra imagen corporativa y visibilizar a la mujer dentro del mundo TIC, para demostrar que ITI es una organización comprometida con la igualdad. Teamtailor es una herramienta que, además, permite etiquetar a las personas candidatas de los procesos de selección, por lo que ello nos permite etiquetar los CVs que sean del sexo menos representativo de la organización, las mujeres, para tener dichos CVs como prioritarios a la hora de evaluarlos y entrevistarlos.	X	X	X	X
10		Actualización proceso de selección ITI con perspectiva de género.	Explica "procedimiento de selección de ITI" y nuestro compromiso de desarrollar todos los procesos de selección y contratos de trabajo igualitarios Que toda la plantilla conozca cada una de las fases que forman el proceso de selección, así como el compromiso de igualdad reflejado en cada una de ellas. Sensibilizar en materia de igualdad a todas las personas que, directa o indirectamente, intervienen en los procesos de selección. Mantener actualizado el procedimiento de selección con perspectiva de género a medida que ITI evoluciona y adquiere nuevas herramientas relacionadas con la gestión del talento, gestión de candidaturas y gestión de los procesos de selección y contratación.	X	X	X	X

ÁREA DE INTERVENCIÓN: Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributivas							
Descripción de las medidas del área de intervención				Calendario de medidas			
Nº Acción	Prioridad*	Acción	Objetivo	2023	2024	2025	2026
11		Revisar y adaptar al lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo y en la Herramienta de Evaluación.	Adaptar la clasificación profesional y la metodología de evaluación a un lenguaje inclusivo que refleje la posibilidad real de que las mujeres también tienen un desarrollo profesional frente a ellas, porque así también lo determina el nombre de los puestos.	X	X	X	X
12	MP	Desarrollo de un Plan de seguimiento de la Política Salarial para acreditar la no discriminación entre hombres y mujeres. Auditoría salarial	Política retributiva transparente en ITI. Eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.  Cumplir con la obligación de realizar una valoración anual con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa.	X	X	X	X
13		Análisis de la herramienta <i>Cobee</i> para la desgravación fiscal de: gastos guardería, transporte y comida.	el objetivo de esta acción es analizar la posibilidad de gestionar desde ITI la "Retribución flexible", para favorecer el uso de interesantes desgravaciones de carácter fiscal de estos gastos Mejorar las condiciones retributivas y apoyando el gasto de aspectos como la guardería Contribuir al employer branding. Los valores que persigue la política de RRHH de ITI, los valores que las personas que trabajan en la empresa entienden que definen su marca. Contribuir a la personalización de las necesidades de las trabajadoras y trabajadores de ITI, buscando una identificación con los valores de la empresa. Proyectar una imagen hacia el exterior que favorezca también la atracción del talento femenino	X	X	X	X



**ITI** INVESTIGATE  
TO INNOVATE

ÁREA DE INTERVENCIÓN: Condiciones de trabajo							
Descripción de las medidas del área de intervención				Calendario de medidas			
Nº Acción	Prioridad*	Acción	Objetivo	2023	2024	2025	2026
14	MP	Actualizaciones nuevas medidas trabajo en remoto. Análisis de solicitudes particulares ampliando medida general	Flexibilización y conciliación en el hogar. Cubrir las necesidades personales que puedan surgir en la organización, favoreciendo el desarrollo de cada persona fomentando el buen ambiente de la empresa	X	X	X	X
15		Estudio de la posibilidad de habilitación de una sala de descanso que permita la lactancia o extracción de leche. Dar difusión a la existencia de los bancos de leche materna.	Analizar la posibilidad de adaptar una sala en ambas sedes, para facilitar la lactancia o extracción de leche. Dar difusión de los bancos de leche materna		X		

ÁREA DE INTERVENCIÓN: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral							
Descripción de las medidas del área de intervención				Calendario de medidas			
Nº Acción	Prioridad*	Acción	Objetivo	2023	2024	2025	2026
16	MP	Difusión periódica de las medidas de conciliación existentes (teletrabajo, flexibilidad horaria, permisos, desconexión digital...).	Dar visibilidad a las medidas que tenemos de conciliación con la finalidad que lleguen a todo el personal que preste servicios en ITI	X	X	X	X
17		Protocolo desconexión digital	Garantizar el derecho de desconexión digital de las personas que conforman la plantilla ITI	X			
18		Difusión periódica del manual de corresponsabilidad en el hogar.	Seguir trabajando por la conciliación y flexibilidad, atendiendo a las necesidades de la plantilla ITI, seguir con la difusión a la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito familiar y en el hogar, fomentar el cambio de estereotipos de género	X	X	X	X





**ITI** INVESTIGATE  
TO INNOVATE

ÁREA DE INTERVENCIÓN: Infrarrepresentación femenina							
Descripción de las medidas del área de intervención				Calendario de medidas			
Nº Acción	Prioridad*	Acción	Objetivo	2023	2024	2025	2026
19		Participación en la Feria de Empleo de la UPV: Campaña específica dirigida a la atracción de las jóvenes.	El foro de empleo de la UPV es una oportunidad para que ITI se dé a conocer entre la comunidad universitaria. El objetivo de la empresa consiste en motivar a los jóvenes hacia estudios tecnológicos desde la edad temprana, ofreciendo la orientación adecuada para mejorar su carrera profesional. Se trata de despertar la curiosidad por la ciencia y la tecnología, visibilizar el papel de la mujer en la ciencia y en las carreras tecnológicas y dar la oportunidad al alumnado de conocer a nuestra organización.	X			
20		Analizar la posibilidad de Job shadowing	Contribuir a aumentar la visibilidad de los colectivos infrarrepresentados en el ámbito científico-técnico.	X	X	X	X
21		Talleres de programación para niños y niñas	Acercar la tecnología, la programación y el pensamiento computacional a jóvenes para despertar su interés por vocaciones STEM. Visibilizar mujeres profesionales en el sector TIC.	X			
22		Videos mujeres STEM ITI	Visibilizar mujeres ITI perfil STEM; Acercar la tecnología a la sociedad para despertar su interés por las vocaciones STEM			X	X
23		Sumarnos a iniciativas de Jornadas STEM	Si bien la asistencia sería mixta el objetivo es doble: * Que las chicas puedan verse identificadas en las ponentes y que despierte su interés por la tecnología. * Que tanto chicas como chicos no asocien las profesiones STEM como algo ejercido por hombres.	X	X	X	X
24		Red de intercambio de libros en materia de STEM. Incluir librería TIC en las nuevas instalaciones de Paterna	Hacer llegar a los niños y niñas del personal de ITI libros interesantes en materia de STEM; Visibilización de mujeres escritoras y otros colectivos infrarrepresentados; Fomentar la lectura y educación de la plantilla ITI; Fomentar el intercambio y reutilización de libros entre el personal ITI.	X	X		
25		Charlas institutos chat GPT	Existe un conocimiento muy superficial del funcionamiento y capacidades de la ciencia de datos; así como de la base científica de la misma. No se conoce este campo como una salida potencial de estudios como matemáticas, informática o ingeniería; y se tiene, por lo general, una percepción etérea del mismo. La falta de visibilidad de esta área como salida profesional, así como de mujeres como referentes dentro del mismo, puede actuar como un stopper para la elección de estos estudios. En este aspecto, cabe destacar que se estima que el 79% de los alumnos no tienen claro qué estudiarán cuando acaben el instituto durante el bachillerato, por lo que es un periodo en el que resulta interesante proporcionar información sobre 'ramas ocultas' de los grados tecnológicos.		X	X	



**ITI** INVESTIGATE  
TO INNOVATE

26		Fomento de la elección de carreras técnicas en las jóvenes: Iniciativa 11F – Día Internacional de la mujer y la niña en la ciencia	El objetivo de esta acción es visibilizar el trabajo de las mujeres que se dedican a las áreas STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), creando así referentes femeninos para la infancia que puedan contribuir a la elección de estas áreas como carreras profesionales.	X			
----	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--	--	--

### ÁREA DE INTERVENCIÓN: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Descripción de las medidas del área de intervención				Calendario de medidas			
Nº Acción	Prioridad*	Acción	Objetivo	2023	2024	2025	2026
27	MP	Realización de comunicación periódica sobre la existencia del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso.	Conocimiento por parte de la plantilla del canal de denuncia en caso de acoso sexual y por razón de sexo con la finalidad de mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	X	X	X	X
28		Realización folleto informativo protocolo de prevención frente al acoso	Facilitar el proceso de actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	X			

### ÁREA DE INTERVENCIÓN: Salud laboral

Descripción de las medidas del área de intervención				Calendario de medidas			
Nº Acción	Prioridad*	Acción	Objetivo	2023	2024	2025	2026
29		Webinars salud mental	Compartir con las personas que forman parte de la plantilla recursos para llevar mejor su día a día en entorno laboral			X	
30		Charla sobre nutrición con perspectiva de género	Concienciar e informar acerca de la necesidad de una buena alimentación Conocer cómo impacta la nutrición en nuestra salud general. Conocer cómo puede afectar la nutrición, específicamente en las mujeres en lo relacionado con la lactancia, Ciclo menstrual, menopausia, etc. Aprender mejores hábitos alimentarios que conduzcan a una mejor salud y bienestar.		X		



**ITI** INVESTIGATE  
TO INNOVATE

31		Charla sobre salud hormonal	Conocer cómo las hormonas regulan el ciclo menstrual, su función y posibles alteraciones para lograr un ciclo regular. Conocer los indicadores que el ciclo menstrual nos puede dar a las mujeres sobre nuestra salud general. Aprender a identificar posibles alteraciones en el ciclo y cómo empezar a abordarlas, como el síndrome del ovario poliquístico, la amenorrea hipotalámica... Adquirir conocimientos sobre síndrome premenstrual, o enfermedades incapacitantes como la endometriosis.			X	
32	MP	Difusión manual maternidad y paternidad. Actualización título del manual incluyendo la crianza.	Mantener actualizado el manual de maternidad y paternidad, ajustándose siempre a la legislación vigente en cada momento. Asegurar que toda la plantilla sea conocedora de su existencia y sepan cómo acceder a él cuando lo necesiten. Garantizar que toda la plantilla ITI tenga a su disposición toda la información relacionada con cómo gestionar el permiso por nacimiento de la mejor manera, así como el cuidado, lactancia y todas las prestaciones correspondientes.	X			
33		Charla sobre cómo actuar en situaciones de emergencia sanitaria con perspectiva de género	Mejorar la formación del personal de ITI sobre cómo actuar ante situaciones de emergencia, como pueden ser infartos, ictus o atragantamientos, desde una perspectiva de género.			X	X

ÁREA DE INTERVENCIÓN: Comunicación y lenguaje no sexista e inclusivo							
Descripción de las medidas del área de intervención				Calendario de medidas			
Nº Acción	Prioridad*	Acción	Objetivo	2023	2024	2025	2026
34	MP	Comunicación de medidas de igualdad a través de canales de comunicación interna	Valorar por igual a hombres y mujeres Herramienta para sensibilizar en igualdad y de modelo de reflexión. Difundir la apuesta de ITI por la igualdad	X	X	X	X
35		Revisión contenido web y contenido multimedia	Valorar por igual a hombres y mujeres Herramienta para sensibilizar en igualdad y de modelo de reflexión.	X	X	X	X
36		Revisión contenido intranet ITI	Valorar por igual a hombres y mujeres Herramienta para sensibilizar en igualdad y de modelo de reflexión.	X	X	X	X
37		Mujeres divulgadoras en las nuevas herramientas de comunicación	Buscar referentes femeninos en STEM y hacer llegar su mensaje tanto al personal de ITI como a sus hijos e hijas.		X		

38		Newsletter por la igualdad	<p>Informar sobre eventos que puedan ser de interés para el personal enfocados a la visibilización de la igualdad en las TIC.</p> <p>Dar a conocer noticias de actualidad relacionadas con la igualdad y la perspectiva de género en las TIC.</p> <p>Concienciar de la necesidad de continuar progresando hacia la igualdad desde todos los ámbitos de la sociedad.</p> <p>Compartir recursos y material de interés para el personal tanto a nivel profesional como personal.</p>	X	X	X	X
39	MP	Realización de resumen ejecutivo del nuevo plan de igualdad para la web de ITI	Difusión del nuevo plan de igualdad no solo dándolo a conocer a la plantilla, sino que esté accesible a otros grupos de interés de ITI	X			
40		Evaluar la posibilidad de participar en campaña del Kilo dirigida a organizaciones que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión social o familias monoparentales.	El objetivo sería fundamentalmente conseguir alimentos, para distribuirlos a través de entidades colaboradora y/o asociaciones dirigidas a mujeres que se encuentren en situación de exclusión social, que hayan sido víctimas de violencia de género o que se encuentren en cualquier situación precaria.			X	X
41		Elaborar campañas de sensibilización para días reivindicativos relacionados con la igualdad.	<p>Comunicar la importancia de la igualdad en la sociedad</p> <p>visibilizar mujeres STEM</p> <p>Acercar la tecnología a la sociedad para despertar su interés por las vocaciones STEM.</p>	X	X	X	X

Paterna, febrero de 2023

Dña. Laura Olcina Puerto  
Directora Gerente  
Instituto Tecnológico de Informática