

## INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CANARIAS, S.A.

### PLAN DE IGUALDAD 2021 - 2025

#### Contenido

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	5
3.	OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL.....	7
5.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.- .....	7
6.	ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA .....	7
7.	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD Y FUNCIONAMIENTO .....	8
8.	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	9
8.1.	Proceso de selección y contratación: Acceso al empleo en el ITC.....	9
8.2.	Clasificación Profesional y Promoción .....	10
8.3.	Formación: .....	15
8.4.	Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: .....	18
8.5.	Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres .....	22
8.6.	Infrarrepresentación femenina .....	27
8.7.	Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo .....	31
9.	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	32
10.	MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	32
10.1.	Del proceso de selección y contratación: .....	32
10.2.	De la clasificación profesional y la promoción.....	33
10.3.	De la Formación:.....	34
10.4.	De las condiciones de trabajo y el Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	37
10.5.	De la Infrarrepresentación femenina:.....	38
10.6.	Del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo .....	39
10.7.	Atención a las víctimas de violencia de género.....	39
10.8.	Lenguaje Inclusivo.....	40

11. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.....	41
12. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	42
13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	44
14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.....	44
15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.....	45
16. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:.....	45

## 1. INTRODUCCIÓN

Respecto a la normativa de aplicación:

Según lo dispuesto en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres \(art. 46\)](#), el Plan de Igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, al objeto de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y de eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos planes fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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](#), incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: en primer lugar, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que **todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad**. Además, hizo precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad; de un lado, enumeró las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico; de otro lado, estableció también que el plan debía contener los siguientes elementos:

- **diagnóstico de situación**, que debía ser negociado, en su caso;
- **objetivos a alcanzar** en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables;
- y, conforme a la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, **sistemas eficaces de seguimiento y evaluación** de los objetivos fijados.

También **estableció un registro** en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Finalmente, ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) llevar a cabo **el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso**.

A posteriori, el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, se da cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.

Asimismo, y en relación con su extensión, de acuerdo con la [sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019 \(STS-SOC núm. 778/2019\)](#), se tiene en cuenta el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal, a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria. Según el Tribunal Supremo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, resulta obvio llegar a la conclusión, según la literalidad del precepto, de que «cuando establece que resultan aplicables a los trabajadores de la empresa usuaria la igualdad de trato entre mujeres y hombres así como las disposiciones relativas a combatir discriminaciones por razón de sexo se comprenden, sin género de dudas, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria».

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contendrán un conjunto de medidas abarcando al menos los siguientes puntos:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un factor elemental para conseguir una sociedad más desarrollada y justa; no basta con lograr la existencia de igualdad formal dentro de las instituciones, ya que ello no garantiza la igualdad de oportunidades reales entre mujeres y hombres, por lo que resulta necesario alentar con acciones específicas que ayuden a aprovechar el potencial y capacidades de todo el personal de la organización, consolidar la presencia de mujeres en todos los campos, aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo y con el valor de la Igualdad.

Respecto a la propia sociedad:

El **INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CANARIAS, S.A.** (en adelante **ITC**) es una Sociedad Mercantil Pública creada por el Gobierno de Canarias mediante Decreto 139/1992 de 30 de julio y adscrita a la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, cuya actividad se enmarca en el campo de la Investigación, el Desarrollo y la Innovación, desarrollándose principalmente en el ámbito del Archipiélago Canario. Entre sus fines esenciales está el inspirar el avance tecnológico orientado a mejorar las condiciones y calidad de vida del entorno social, y apoyar el desarrollo integral del Archipiélago Canario a través de la ejecución de prácticas y proyectos relacionados con la I+D+i, fundamentalmente en los ámbitos de las Energías Renovables, Protección del Medio Ambiente, Biotecnología y Sociedad de la Información e Innovación.

El Convenio Colectivo aplicable al personal del **ITC** ([II Convenio Colectivo ITC. BOC nº 165, de 26 de agosto de 2003](#)), recoge medidas en igualdad de condiciones para todo su personal, aplicables sin ningún tipo de distinción entre hombres y mujeres; no obstante, ello no ha impedido que puedan persistir algunas desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en el seno de la empresa (tanto evidentes, en la composición de sus unidades organizativas, o en la ostentación de puestos de responsabilidad, como subyacentes, existencia de techo de cristal, o impacto de la conciliación de la vida laboral y familiar); por ello, y en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa antes citada, se elabora el presente Plan de Igualdad en busca de una mejora de las condiciones que en este ámbito empresarial y laboral puedan acometerse, del afianzamiento de las medidas ya existentes con el ejercicio de acciones concretas y, en suma, en el camino hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el seno del ITC.

Con este motivo, el 31 de enero de 2020 se constituyó la Comisión Paritaria de Igualdad del ITC, definiéndose en ese mismo acto la conformación de un Grupo de Trabajo, e iniciándose así un proceso negociador con el objetivo de obtener el Plan de Igualdad del ITC; además, y como primer documento consensuado en el seno de la citada Comisión de Igualdad, se redactó el

compromiso del ITC en materia de Igualdad, mediante escrito firmado por su Gerente, y comunicado al personal del ITC con fecha 4 de febrero de 2020. Se adjunta como **ANEXO II.- “Compromiso del ITC con la Igualdad.pdf”**.

El proceso de generación del Plan de Igualdad del ITC se ha realizado con recursos propios, lo que ha implicado la necesidad de compatibilizar la realización del mismo con el trabajo diario de las personas implicadas, y por otro lado, la pandemia generada por la COVID 19, ha ralentizado algo más este proceso de negociación y redacción lo que ha motivado un retraso en la finalización del mismo, pero sin dejar de abordarse durante estos meses esta tarea de tanta importancia.

## 2. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El **ITC** asume el compromiso de proveer un entorno de trabajo en el que se respete y valore la diversidad y en el que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Atendiendo a dicho compromiso, el Plan de Igualdad del **ITC** se regirá por los siguientes principios que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#):

- **IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (art. 3):** La 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.
- **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (art. 5):** 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 integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.  
No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.
- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA (art. 6):** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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 considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (art. 7): Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán 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.

- NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (art. 8): Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (art. 9): También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (art. 44): Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### 3. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el presente Plan de Igualdad el ITC pretende la consecución o el afianzamiento de los siguientes objetivos:

- Cumplir la legislación vigente en materia de Igualdad, y más concretamente:
  - La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#), 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](#).
  - El [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
  - El [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Favorecer una cultura empresarial con la que afianzar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.

- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, a todas las categorías y departamentos del ITC, así como a todos los puestos de responsabilidad.
- Asegurar y garantizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Mantener y garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en el hogar de la plantilla.
- Utilizar un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa, evitando todo sesgo sexista en las referidas comunicaciones. El uso no sexista del lenguaje se considera una cuestión transversal a todo el Plan de Igualdad, debiendo por tanto ser de aplicación en cada una de las medidas que se acometan.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género conforme a la normativa de aplicación en cada momento.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales

#### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores del ITC con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto como el tipo contractual que lo vincule con la empresa, extendiéndose también a aquellas personas que provienen de empresas de trabajo temporal. Será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

#### 5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.-

El Plan de Igualdad se suscribe tanto por la Dirección de la empresa, como por la Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores, a través de la *Comisión paritaria de Igualdad* del ITC creada con este cometido. Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, y por medio del Grupo de Trabajo creado al efecto, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan.

Anexos al presente Plan de Igualdad, y constituyendo parte integrante del mismo se relacionan los siguientes documentos (generados por la Comisión de Igualdad y/o por el Grupo de Trabajo constituido a instancias de la misma):

- ANEXO I.- "Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad.pdf"
- ANEXO II.- "Compromiso del ITC con la Igualdad.pdf"
- ANEXO III.- "Diagnóstico de Situación del ITC a 31-12-2019.pdf"
- ANEXO IV.- "Cuestionario Igualdad - Extracto de Conclusiones.pdf"
- ANEXO V.- "Cronograma Plan de Igualdad ITC.xlsx"

#### 6. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad del ITC entrará en vigor el **8 de abril de 2021** y tendrá un periodo de vigencia de **cuatro (04) años**, hasta el **8 de abril de 2025**, sin perjuicio, de que por

circunstancias sobrevenidas, o porque lo consideren pertinente, las partes de común acuerdo decidan realizar una revisión del mismo, de conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación.

Transcurrido el periodo de vigencia establecido, la Comisión de Igualdad procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente.

## 7. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD Y FUNCIONAMIENTO

La composición de la Comisión Paritaria negociadora del Plan de Igualdad del ITC, en adelante **Comisión de Igualdad**, está conformada por un grupo paritario de representantes de los trabajadores y trabajadoras, y de la Dirección del ITC. La citada composición nominada, queda reflejada en el Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad de fecha 31 de enero de 2020, que se adjunta como **ANEXO I.- “Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad.pdf”** de este Plan. Dicha Comisión podrá estar asesorada por personas externas cualificadas en la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, tanto por parte de los miembros de la comisión de igualdad que representan a la plantilla como por parte de los miembros de la comisión de igualdad que representan a la empresa.

**Funciones.-** La Comisión es la encargada de la negociación, evaluación y control de la aplicación de las medidas contempladas en el Plan. En concreto, las que se detallan a continuación:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el Plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de igualdad en la 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.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Y cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación

Las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 2 días. No obstante, en caso de reunión extraordinaria de la Comisión la misma será convocada por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.



- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por la persona que ocupe la presidencia y la persona que ocupe la secretaría, en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, los acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas que forman parte de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información a la que tengan acceso.

## 8. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de situación en relación a la desigualdad de género en la empresa ha sido elaborado durante los tres primeros trimestres del ejercicio 2020. Para su elaboración se ha contado con la información cuantitativa proporcionada por la empresa a fecha 31/12/2019 y con la información cualitativa obtenida de las respuestas de la plantilla del ITC al “Cuestionario de Igualdad” que fue cumplimentado por el personal entre el 20 y el 28 de febrero de 2020, y cuyas conclusiones se exponen en el ANEXO IV.- “Cuestionario Igualdad - Extracto de Conclusiones.pdf”.

Del mencionado Diagnóstico y a modo de resumen, podemos reseñar que la plantilla de ITC a 31/12/2019, estaba compuesta por 187 personas, entre ellas 96 mujeres y 91 hombres, constatándose casi una paridad numérica entre uno y otro sexo. Sin embargo, el análisis en detalle de la composición de sus unidades organizativas, la ocupación de los puestos de responsabilidad, entre otros aspectos, manifiesta la necesidad en la empresa de abordar un trabajo que garantice la igualdad real entre mujeres y hombres.

A continuación, y a los efectos de facilitar la lectura y comprensión del Plan de Igualdad, se recoge un resumen del diagnóstico de situación separado por materias y áreas concretas de actuación, con sus principales conclusiones. El contenido íntegro del Diagnóstico se adjunta como **Anexo III.- “Diagnóstico de Situación de ITC a 31-12-2019.pdf”**, para su consulta si se estima conveniente; también se adjunta a este plan, con el mismo fin de consulta y desarrollo de los datos que a continuación se exponen, **el ANEXO IV.- “Cuestionario Igualdad - Extracto de Conclusiones.pdf”**

### 8.1. Proceso de selección y contratación: Acceso al empleo en el ITC

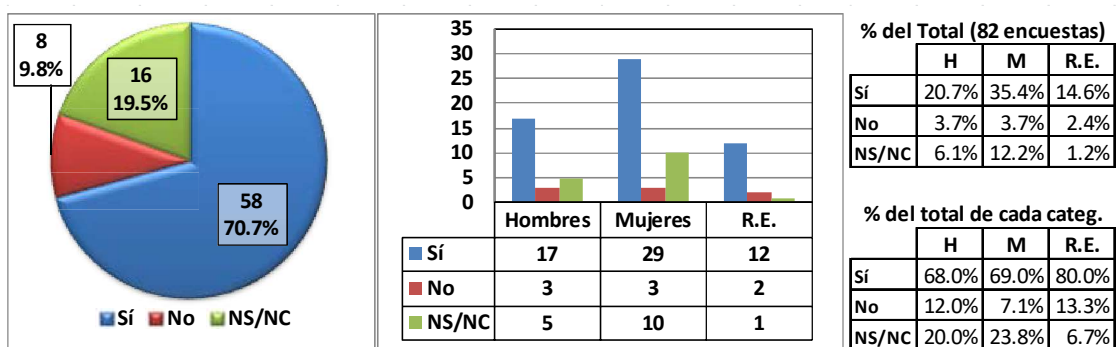
El acceso al empleo en el ITC no muestra, en líneas generales, desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En el ITC se dispone de un proceso de selección y contratación definido que permite el acceso en igualdad de condiciones a todas las personas que pretendan acceder a un puesto de trabajo en la empresa. Debido a la

condición de Sociedad Mercantil Pública adscrita al Gobierno de Canarias, queda sujeta a los principios de Publicidad, Concurrencia, Igualdad, Mérito y Capacidad, cuyo cumplimiento permite que el acceso a las plazas ofertadas se produzca mediante la aplicación de criterios claramente establecidos, pudiendo valorarse a las personas en igualdad de condiciones. Además, en los procesos de selección de personal participan de forma activa los miembros de la Representación Legal del Personal.

La plantilla del ITC está formada (a 31/12/2019) por 187 personas, 96 mujeres (51.3%) y 91 hombres (48.7%), mostrando una composición, al menos globalmente, equilibrada. Durante el ejercicio 2019 la plantilla se ha incrementado un 12.7% (21 personas), pasando de 166 personas a 31/12/2018, a 187 el 31/12/2019; dicho incremento corresponde a la incorporación de 10 mujeres y 11 hombres.

Con relación al proceso de selección y contratación, el cuestionario trasladado a la plantilla incluyó la siguiente cuestión:

#### 4.- ¿Tienen hombres y mujeres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?



La respuesta "Sí" resultó ampliamente mayoritaria, con **70.7%** (20.7% hombres, 35.4% mujeres y 14.6% R.E.). En este caso, el peso del "Sí" de las mujeres es mayor que el de los hombres.

La respuesta "No" resultó minoritaria, **9.4%** (3.7% hombres, 3.7% mujeres y 2.4% R.E.).

**Conclusión 4:** La plantilla percibe, mayoritariamente, que no existen diferencias en las posibilidades de acceso durante el proceso de selección, mostrando por tanto su confianza generalizada en la igualdad de oportunidades en este ámbito.

## 8.2. Clasificación Profesional y Promoción

### 8.2. a) Clasificación profesional

La clasificación profesional de las personas trabajadoras debe estar siempre en concordancia con las funciones reales que desempeñan. El Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) establece en su artículo 22.2 el siguiente literal:

*"Artículo 22. Sistema de clasificación profesional. (...)*

2. Se entiende por Grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.”

Por su parte, el II Convenio colectivo del ITC (Boletín Oficial de Canarias núm. 165, martes 26 de agosto de 2003), actualmente vigente, establece en su artículo 13 el siguiente literal:

”Artículo 13 “Grupos, categorías profesionales y definiciones. El personal del ITC se clasifica en los grupos, categorías profesionales y niveles que se relacionan en el anexo I”.

Dicha clasificación se elaboró a partir de un estudio de la plantilla que conformaba el Instituto Tecnológico de Canarias, S.A., en ese momento, y en aras de establecer una clasificación profesional lo más adecuada posible, teniendo en cuenta la diversidad de actividades que en el ITC se realizan; se procedió a la clasificación en base a tres grandes grupos profesionales (Grupo I: Personal Técnico; Grupo II: Personal de Administración; Grupo III: Personal de Mantenimiento y Servicios Generales), integrados por aquellos puestos que desarrollan su trabajo en un mismo ámbito. Seguidamente se definieron cinco categorías profesionales establecidas en base a la titulación académica (A: Titulados Superiores; B: Titulados Medios; C: Bachiller o FP2; D: FP1 o 4ª ESO; E: Graduado Escolar), para posteriormente confeccionar los puestos de trabajo, diferenciándose por su actividad, grado de complejidad y responsabilidad. Atendiendo al principio de transparencia retributiva, la definición de los grupos profesionales del ITC se ajusta a criterios que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

En este sentido ha causado un especial impacto el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, ya que, establece la **obligación del registro retributivo** desgranando por sexo los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva, a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo. La auditoría retributiva ha de realizarse tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción y estableciendo la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

A este respecto, del cuestionario cumplimentado por la empresa con los datos cuantitativos obtenemos los resultados que a continuación se muestran:

#### Distribución de la plantilla por Denominación del Puesto de Trabajo:

Denominación del Puesto de Trabajo	M	%M	H	%H	M+H
Gerencia	0	0.0%	1	100%	1
Dirección de División	0	0.0%	1	100%	1
Jefatura de Departamento	4	28.6%	10	71.4%	14
Jefatura de Sección	17	54.8%	14	45.2%	31
Titulación Superior	26	44.1%	33	55.9%	59
Titulación Media	20	62.5%	12	37.5%	32
Técnicas o Técnicos de Proyectos	0	0.0%	1	100%	1
Técnicas o Técnicos de Laboratorio	7	63.6%	4	36.4%	11
Técnicas o Técnicos de Informática	1	16.7%	5	83.3%	6

Personal Administrativo	20	90.9%	2	9.1%	22
Jefatura de Taller	0	0.0%	2	100%	2
Oficial de Mantenimiento	0	0.0%	2	100%	2
Personal de Oficios Varios	1	25.0%	3	75.0%	4
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>51.3%</b>	<b>91</b>	<b>48.7%</b>	<b>187</b>

Existen 13 denominaciones diferenciadas, y del análisis de los datos proporcionados se puede observar una infrarrepresentación de las mujeres en 9 de ellas, respecto a 4 en las que si superan el 50% siendo muy llamativo el porcentaje de un 90.9% en el "Personal Administrativo".

### Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Categoría profesional	Nivel de estudios	M	%	H	%	Total
A	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios*					
	Universitarios	42	44.8%	53	55.2%	95
B	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios*					
	Universitarios	23	56.1%	18	43.9%	41
C	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios*	27	62,79%	16	37.2%	43
	Universitarios	3	100%			3
D	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios*	1	25%	3	75%	4
	Universitarios					
E	Sin estudios					
	Primarios			1	100%	1
	Secundarios*					
	Universitarios					
TOTAL	Sin estudios					
	Primarios			1	100%	1
	Secundarios*	28		19		47
	Universitarios	68		71		139

\* Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

En las 5 categorías profesionales diferenciadas, los datos muestran una leve infrarrepresentación de las mujeres en las categorías A, D y E, y una marcada sobrerrepresentación en la categoría C.

Resulta llamativo que en la categoría C sean mujeres las 3 personas con estudios superiores a los de su categoría profesional, lo que podría indicar un mayor obstáculo para la promoción profesional de las mujeres respecto de los hombres.

### Distribución de la plantilla por bandas salariales (salario bruto sin compensaciones extrasalariales)

Bandas salariales	M	%M	H	%H	M+H
Menos de 7.200 €	-	-	-	-	-
Entre 7.201 € y 12.000 €	-	-	-	-	-
Entre 12.001€ y 14.000€	-	-	-	-	-
Entre 14.001 y 18.000€	-	-	-	-	-
Entre 18.001 y 24.000 €	9	53%	8	47%	17
Entre 24.001 y 30.000€	28	69%	13	31%	41
Entre 30.001 € y 36.000 €	31	58.5%	22	41.5%	53
Más de 36.000 €	28	36.8%	48	63.2%	76
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>51.3%</b>	<b>91</b>	<b>48.7%</b>	<b>187</b>

Del análisis de los datos proporcionados vemos que son 4 las bandas salariales en las que se encuadra el salario del personal del ITC, siendo mayoritario el porcentaje correspondiente a las mujeres en todas las bandas salariales excepto la que recoge el importe salarial más alto (Más de 36.000,00€) en donde el porcentaje de mujeres es significativamente más bajo (36,8%).

En el ITC no existen compensaciones extra salariales, por lo que no se recoge de forma diferenciada la Distribución de la plantilla por bandas salariales con ese criterio diferenciador.

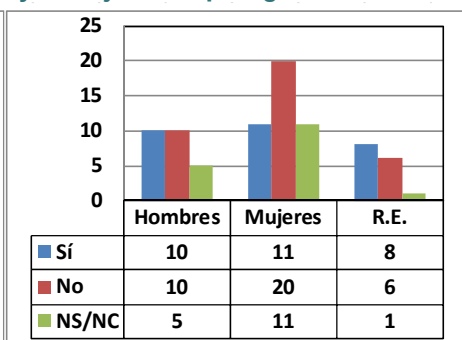
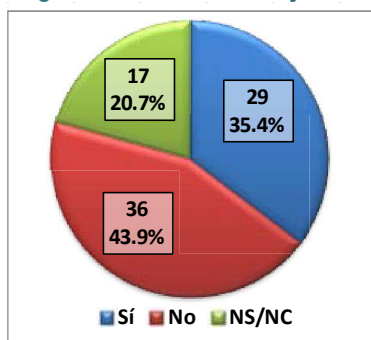
### 8.2.b) Promoción

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producen en el ITC según convenio colectivo, y en todo caso se producen teniendo en cuenta la formación, experiencia, antigüedad y méritos. No obstante lo indicado, es intención de este Plan establecer medidas que favorezcan que no se produzca en ninguna de las categorías la infrarrepresentación de uno de los sexos.

Por tanto, se considera de gran importancia garantizar que los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajuste a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo impulsar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

En el cuestionario a la plantilla se incluyeron varias preguntas que merecen ser citadas aquí. Se muestran a continuación:

### 5.- ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?



% del Total (82 encuestas)

	H	M	R.E.
Sí	12.2%	13.4%	9.8%
No	12.2%	24.4%	7.3%
NS/NC	6.1%	13.4%	1.2%

% del total de cada categ.

	H	M	R.E.
Sí	40.0%	26.2%	53.3%
No	40.0%	47.6%	40.0%
NS/NC	20.0%	26.2%	6.7%

En este caso la respuesta afirmativa no resulta mayoritaria, con un **35.4%** (12.2% hombres, 13.4% mujeres y 9.8% R.E.). El porcentaje de hombres y mujeres que respondió “Sí” es equiparable.

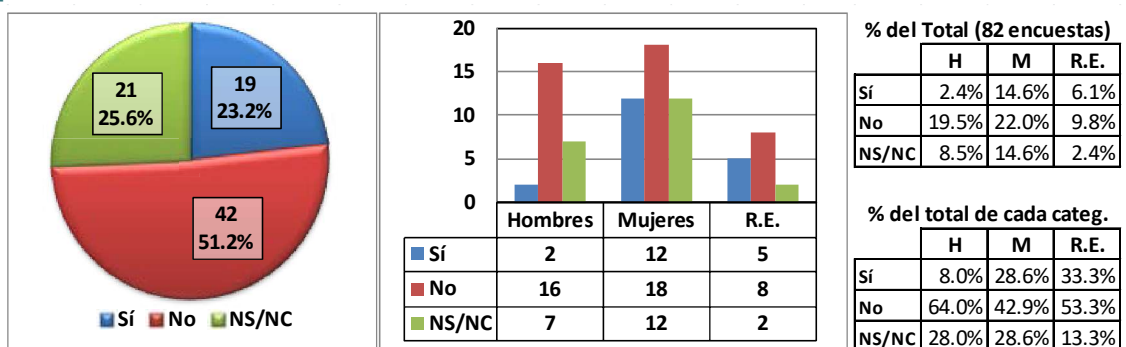
La respuesta “No” fue mayoritaria, con un **43.9%** (12.2% hombres, 24.4% mujeres y 7.3% R.E.), aunque no marcadamente. En este caso, el porcentaje de mujeres que respondió “No” duplica al de hombres.

**Conclusión 5:** Globalmente existe división de opiniones aunque son más quienes responden negativamente. No obstante, de nuevo cabe señalar la distinta percepción entre mujeres y hombres: mientras el número de unas y otros que respondieron afirmativamente es similar, el de mujeres que responden negativamente duplica al de hombres. Por tanto, **la plantilla percibe la existencia de desigualdad, siendo más acusada dicha percepción entre las mujeres.**

Los datos proporcionados por la empresa indican que promocionaron en el 2019:

- A categoría superior, 6 personas: 5 mujeres (83.3%) y 1 hombre (16.7%).
- A un puesto de Titulación superior, 5 personas: 4 mujeres (80%) y 1 hombre (20%).
- A un puesto de Titulación Media, 1 mujer (100%).

### 9.- ¿Se asignan tareas distintas a mujeres que a hombres, de la misma categoría profesional?



La respuesta afirmativa alcanzó el **23.2%** (2.4% hombres, 14.6% mujeres, y 6.1% R.E.), siendo notable la diferencia en el peso del “Sí” procedente de mujeres, por comparación con el de hombres.

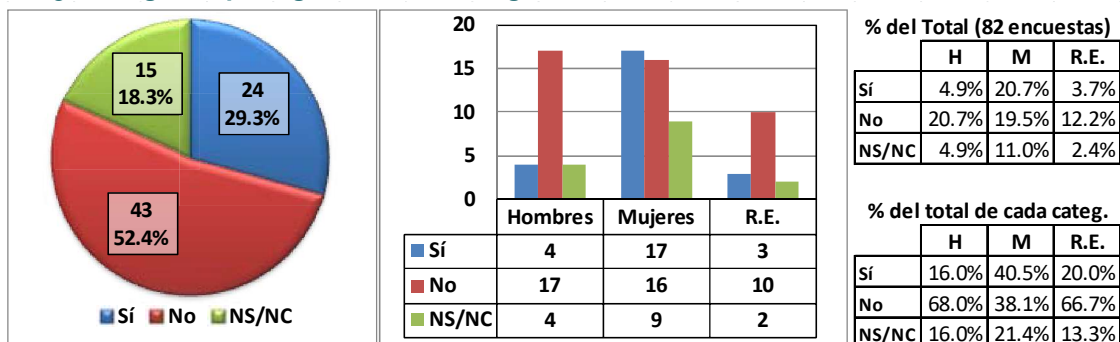
La respuesta negativa resultó mayoritaria, con un **51.2%** (19.5% hombres, 22.0% mujeres, y 9.8% R.E.), con pesos similares de los diferentes sexos.

Resulta notable la fracción de respuestas indecisas, con un **25.6%** (8.5% hombres, 14.6% mujeres, 2.4% R.E.), y también es notable que la mayor parte de estas respuestas procede de mujeres.

**Conclusión 9.-** En general, **la plantilla no percibe que se asignen tareas distintas**, pero de entre quienes opinan que sí, hay una abrumadora mayoría de mujeres; esto refuerza la idea de que **las mujeres tienen una mayor percepción de que pudiera existir desigualdad que los hombres**. Señalar también coincide el mismo número de mujeres que opinan que si hay diferencias en la asignación de tareas, con el que responde que no sabe/ no contesta.

Íntimamente relacionada con la cuestión de la promoción, está la cuestión 11:

### 11.- ¿Se asigna el protagonismo con sesgos sexistas?



La respuesta "Sí", no resultó mayoritaria, alcanzando un **29.3%** (4.9% hombres, 20.7% mujeres, 3.7% R.E.), pero resulta muy llamativo el porcentaje de mujeres respecto del de hombres.

La respuesta "No" es mayoritaria, con un **52.4%** (20.7% hombres, 19.5% mujeres, 12.2% R.E.), mostrando porcentajes similares entre hombres y mujeres.

La respuesta "NS/NC" está compuesta principalmente por mujeres.

**Conclusión 11. La percepción general no identifica que se asigne el protagonismo con sesgos sexistas**, pero el desglose por sexos indica que entre las mujeres existe división de opiniones, mientras que en los hombres la opinión mayoritaria no identifica que el protagonismo se asigne con sesgos sexistas, siendo muy bajo el porcentaje de hombres que sí lo identifica.

### 8.3. Formación:

#### Sensibilización, formación y capacitación

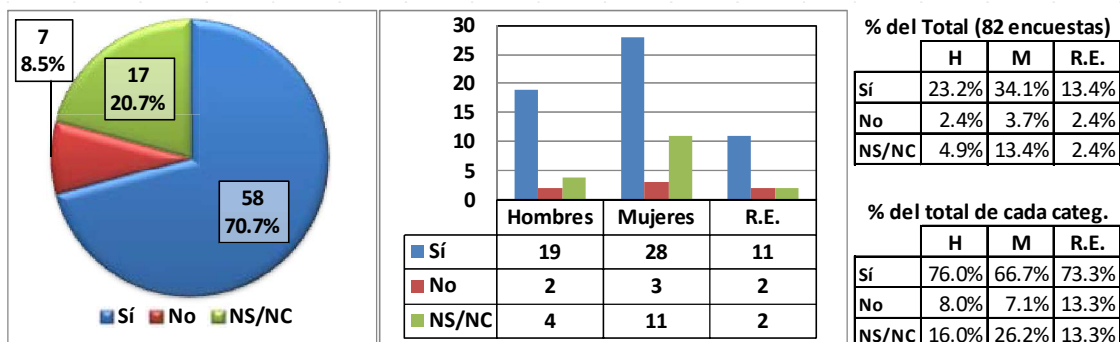
A día de hoy la única formación específica en materia de género que se ha desarrollado en el seno de la empresa, es una formación introductoria en materia de género, para orientar el trabajo en la materia a la Comisión de Igualdad y su Grupo de Trabajo, así como para que pudieran obtener unos conocimientos básicos que les permitieran afrontar el inicio de esta tarea.

Los miembros de ese grupo de trabajo han seguido formándose e informándose a través de charlas y cursos formativos on-line externos, entre ellos uno del Instituto de las Mujeres, pero no se ha realizado internamente ninguna otra formación en igualdad.

De otro lado, en el cuestionario realizado a la plantilla se preguntó específicamente sobre *el acceso de hombres y mujeres a la formación<sup>1</sup> que ofrece la empresa*; a continuación se muestra dicha cuestión, y el análisis de la respuesta obtenida:

#### 6.- ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?

<sup>1</sup> La "formación" debe entenderse aquí en un sentido amplio, no se consultaba específicamente por formación en materia de género.



El porcentaje mayoritario de respuestas se correspondió con el Sí (70.7% de las respuestas obtenidas), mientras que solo se obtuvo No en un 8.5% de las respuestas.

**Conclusión 6.- La plantilla percibe, mayoritariamente, que no existen diferencias en el acceso a la formación ofrecida por la empresa, mostrando por tanto su confianza generalizada en la igualdad de oportunidades.**

No obstante, el cuestionario recabó también sugerencias sobre medidas que podría adoptar la empresa, algunas de las cuales se muestran a continuación:

- ✓ “Formación interna obligatoria y en especial a los puestos con jefaturas, sobre igualdad laboral con expertos externos al ITC, así como la realización de charlas de sensibilización sobre igualdad de género, su concepción general, marco normativo, porqué y para qué del lenguaje inclusivo, micromachismos...”
- ✓ “Divulgación de la información disponible en materia de derechos de los trabajadores y equiparación de salarios.”
- ✓ “Divulgación del Plan de Igualdad del ITC “.



Por último, la información proporcionada por la empresa acerca de la formación ofertada al personal durante 2019, indica que ésta fue seguida mayoritariamente por mujeres (en un 61.8% de los casos, frente a un 38.2% de hombres).

Denominación cursos	M	%M	H	%H	M+H
Idiomas	21	61.8%	13	38.2%	34
Total	21	61.8%	13	38.2%	34

La interpretación de estos resultados nos llevar a concluir que:

- El personal no percibe desigualdades sexistas en el acceso a la formación
- Existe cierta inquietud o demanda acerca de formación en materia de igualdad
- La formación es seguida mayoritariamente por personal femenino

Teniendo en cuenta que, en la actualidad, la mujer asume en mayor medida que los hombres los cuidados familiares, y que esto se traduce en una dificultad añadida para el acceso a la formación fuera de la jornada, cabe preguntarse si la percepción del personal del ITC es acertada (y sus mujeres una excepción al estado actual de la situación social al respecto), o si tal percepción es resultado de falta de conciencia de género. Por otro lado, la participación de la mujer en los cursos ofertados, que casi duplica a la de hombres, ¿es representativa de mayores facilidades de acceso, o quizás de mayores necesidades formativas, o de mayor capacidad de esfuerzo?

La sensibilización y formación en igualdad constituye una materia indispensable en el desarrollo del Plan, ya que es preciso:

- a) Facilitar e impulsar **la toma de conciencia de la discriminación** que afecta a las mujeres.
- b) El **conocimiento de las herramientas necesarias** para analizar la realidad desde la perspectiva de género.
- c) El **desarrollo de acciones correctoras** que atiendan a la diversidad de las mujeres y los hombres.

Por ello, es fundamental establecer un Plan de Formación con el objetivo de que progresivamente todo el personal del ITC esté formado en materia de igualdad de oportunidades; en el que deben contemplarse diferentes niveles, en función de los roles y puestos de trabajo que desempeñan:

- A) un primer nivel constituido por aquellas personas que se encargan de los Recursos Humanos de la organización, o que lideran equipos de trabajo (tales como Jefes o Jefas de Departamento, Sección, Taller), así como a las y los Representantes Legales del Personal. La formación de estas personas persigue evitar o minimizar los sesgos en la selección, formación y promoción, al tiempo que redundará en una gestión más igualitaria del personal; además, los conocimientos que estas personas adquieran se diseminarán a todo el grupo que supervisan.
- B) y un segundo nivel constituido por el resto del personal de la entidad.

En primera instancia se considera más urgente la formación dirigida al primer nivel; y las acciones de sensibilización que deben alcanzar a todo el personal de la entidad. A posteriori, se deberá extender la formación al segundo nivel y profundizar en determinados aspectos específicos en grupos concretos. La Formación contemplada en el marco del Plan de Igualdad debe, en todo caso, ayudar a mejorar la concienciación sobre la discriminación de género y proporcionar las herramientas para modificar la realidad hacia una situación de mayor equidad, equilibrio y justicia.

#### 8.4. Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Las “*condiciones de trabajo*”, pueden definirse como el conjunto de obligaciones y derechos que regulan las relaciones de trabajo y el art. 46.2 letra i) LOI, en consonancia con el art. 7.1 e) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece como punto obligado en un diagnóstico evaluar las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Las condiciones de trabajo del ITC se encuentran mejoradas respecto del ET mediante su convenio colectivo ([II Convenio Colectivo ITC. BOC nº 165, de 26 de agosto de 2003](#)); además a lo largo de los años ha sufrido alguna modificación legal o vinculada a directrices dadas por el Gobierno de Canarias, aplicadas al personal del ITC previo acuerdo en negociación colectiva.

A continuación se enuncian varias de las condiciones de trabajo que son de aplicación al personal del ITC, tanto para mujeres como para hombres;

- a) **Horario.** El horario de trabajo será de **8.00 a 15.00 (7 horas)** con *flexibilidad* horaria de entrada a partir de las 7.00 y salida hasta las 17.00 h debiendo cumplir una jornada semanal de **35 horas**. El horario constará de una parte fija y otra variable.
- b) **Jornada de trabajo.** Las personas que trabajan en el ITC podrán adaptar su jornada de trabajo en los periodos comprendidos entre los días **1 de julio a 30 de septiembre**, ambos inclusive, en el sentido de **reducir su horario en 1 hora diaria**, siendo este horario recuperable en los casos en que sea necesario para cumplir la jornada laboral semanal de 35 horas y en la forma en que se determine por la Dirección General de la Función Pública para su personal, o por la Gerencia o por el Departamento de Personal del ITC. Igualmente las trabajadoras y trabajadores del ITC en el periodo de navidad, podrán adaptar su jornada de trabajo, en el sentido de reducir su horario en 1 hora diaria, siendo este horario recuperable en los casos indicados en el párrafo anterior. El periodo concreto de disfrute de esta jornada reducida, se indicará en el ejercicio que corresponda, ya que las fechas exactas pueden estar sujetas a variaciones.

Los trabajadores o trabajadoras que por necesidades del servicio, no descansen sábados, domingos, días festivos o días no laborables declarados por la empresa, serán compensados con un 175% de descanso por cada uno de dichos días trabajados. Para el disfrute de esta compensación se estará a la mejor conveniencia del trabajador o trabajadora, salvo que los requisitos del trabajo no lo permitan.

Se incluirán como días no laborables declarados por la empresa los días **24 y 31 de diciembre**.

**c) Vacaciones:** Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas de **22 días laborables**, y que en ningún caso será inferior a 30 días naturales de duración por período anual trabajado. Su disfrute se realizará preferentemente en una de las siguientes formas:

- En **un solo período** de 22 días laborables comprendidos entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.
- En **dos períodos**, uno de 17 días laborables, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre y otro de 5 días laborables durante el resto del año.
- El disfrute de las vacaciones deberá realizarse entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, pudiéndose prorrogar excepcionalmente hasta el 15 de enero del siguiente año.
- Se establece como período mínimo para el disfrute de vacaciones 5 días hábiles.
- Cada director funcional, a petición del trabajador podrá establecer otros períodos de disfrute del período de vacaciones.

Los trabajadores o trabajadoras con responsabilidades familiares, acreditadas ante el departamento de recursos humanos o su homólogo en cada momento, tendrán preferencia para hacer coincidir sus vacaciones con los períodos de vacaciones escolares. Cuando ambos cónyuges trabajen en la empresa, tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones simultáneamente, salvo que uno de ellos se encuentre afectado por turnos rotativos.

- Con carácter excepcional, por circunstancias organizativas y por expreso acuerdo de la empresa y el trabajador o trabajadora, se autorizará el disfrute de las vacaciones en **tres períodos** como máximo.

- d) **Régimen de trabajo a turnos;** en la actualidad no existe en el ITC este tipo de régimen de trabajo.
- e) **Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos;** en la actualidad el sistema de remuneración es conforme a las tablas salariales recogidas en el convenio colectivo del ITC y actualizadas, no existe para ningún trabajador o trabajadora ningún tipo de remuneración a base de primas o incentivos.
- f) **Sistema de trabajo y rendimiento,** incluido, en su caso, el teletrabajo. El sistema de trabajo en el ITC es en modalidad presencial, no obstante en el momento de elaboración de este diagnóstico, debido a la coyuntura generada por la pandemia de la COVID -19, el trabajo a distancia se ha visto altamente potenciado siendo la modalidad que actualmente predomina entre la plantilla. En estos momentos acuden a las instalaciones del ITC, en su mayoría personal que por las características de su puesto de trabajo, no puede desempeñar sus funciones a distancia o que voluntariamente han preferido reincorporarse a la modalidad presencial.
- g) **Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.** El ITC tiene contratados los servicios de una entidad externa prestadora de estos servicios, la misma realiza una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo en cada uno de los diferentes centros de trabajo; además, asesora, estudia y recomienda al departamento de personal las actuaciones que procedan en esta materia, ya sea en función de las circunstancias personales y/o del puesto ocupado. En este sentido, no es extraño que a una trabajadora del ITC que se encuentre en estado de gestación se le adecue su puesto a sus circunstancias personales, pudiéndosele incluso modificar su

sede de trabajo en el caso de que proceda, para así evitar traslados en vehículo desde su domicilio a su lugar de trabajo si este estuviera a mucha distancia.

Además la empresa imparte periódicamente cursos básicos de prevención de riesgos laborales en Seguridad y Salud así como aquellos específicos en determinadas áreas a los cuales han sido convocados los trabajadores y trabajadoras del ITC en general.

- h) **Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.** De forma excepcional, se ha producido la reciente la incorporación de casi la totalidad de la plantilla del ITC a la modalidad de teletrabajo, como consecuencia de la COVID-19. Con anterioridad a esta situación excepcional, dada la escasa relevancia del teletrabajo en el ITC, no se disponía en el seno de la empresa de unas directrices o medidas específicas en este sentido. Pero dada la situación actual y la posibilidad de que el teletrabajo con motivo de una situación de alarma sanitaria se pueda prolongar en el tiempo y las dificultades que esta modalidad genera para realizar una efectiva desconexión, la comisión de igualdad ve necesario recomendar que se establezcan o se definan las medidas que se estimen conveniente a los efectos de procurar preservar la intimidad y desconexión digital del personal del ITC, y que se apliquen especialmente al personal que se encuentre en teletrabajo.

Cabe hacer hincapié en que el teletrabajo no necesariamente favorece la conciliación, como se ha demostrado durante el estado de alarma. La flexibilidad horaria que permite la prestación laboral a distancia, no puede traducirse en una dedicación completa al trabajo de 24 horas al día, los 7 días de la semana. La persona que opta por esta modalidad virtual, debe tener los mismos derechos que aquella que elige la forma presencial con sus pausas de descanso y una jornada laboral definida. Por su parte la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los Derechos Digitales**, recoge el **derecho a la desconexión** fuera del horario laboral a fin de limitar el uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como de su intimidad personal y familiar. Se trata de diferenciar el tiempo del trabajo, del tiempo de la vida privada. De otro modo, es difícil conciliar la vida personal con la laboral, ya que, hay una continuidad entre el espacio privado y el espacio laboral. Tampoco se puede obviar que, por un lado la realización del trabajo desde el domicilio, en caso de tener personas dependientes a cargo, puede convertirse en una tarea imposible, y por otro lado que el cuidado de menores y dependientes suele recaer principalmente en la mujer trabajadora, por lo que se debe atender este derecho desde una perspectiva de género.

- i) **Permisos y licencias no retribuidos.** Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar al año, **dos licencias especiales no retribuidas**, que no excederán, en ningún caso, de diez días naturales cada una.
- j) **Permisos y licencias retribuidos.** El trabajador o trabajadora, aportando la preceptiva justificación, (en caso de convivencia se debe acreditar mediante certificado de empadronamiento) tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos por los motivos y tiempos siguientes:

- **Quince días naturales** al año en caso de matrimonio o convivencia justificada en el Registro de Parejas de Hecho desde que se constituya el mismo en los municipios correspondientes.
- **Cinco días naturales** por intervención quirúrgica o enfermedad grave con hospitalización (quirúrgica o domiciliaria) de cónyuge o persona con la que conviva y de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- **Cuatro días naturales** en caso de fallecimiento de cónyuge o conviviente y parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- **Tres días hábiles** en casos de nacimiento de un hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla, al efecto, el plazo será de 4 días.
- **Tres días naturales** en caso de enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla, al efecto, el plazo será de 4 días.
- **Dos días naturales** en caso de fallecimiento de parientes hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad. Para el caso, en el que ésta situación conlleve el traslado fuera de la isla de residencia, se incrementará en 1 día la licencia.
- Por traslado de domicilio dentro de la misma localidad **1 día hábil** y a otros municipios **2 días hábiles** al año.
- **Cuatro días** al año por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Por cada dos festivos o días declarados no laborables por la empresa que coincidan en sábado, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a **un día más** de asuntos particulares.
- Para concurrir a exámenes finales, ordinarios y extraordinarios, cuando se cursen estudios académicos o profesionales impartidos por centros oficiales, en materias que tengan que ver con su desarrollo profesional, incluido el examen para la obtención del carné de conducir, **durante el tiempo de su celebración**, siempre que se celebren dentro de la jornada laboral.
- Por el **tiempo indispensable** para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Dichos permisos no son acumulables y se tomará aquel que sea más beneficioso para el trabajador o trabajadora.

Quienes tengan un **hijo menor de DOCE MESES** tendrán derecho a **una hora diaria de ausencia del trabajo**. Este período de tiempo **podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada en una hora**, bien al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el trabajador, su cónyuge o pareja, siempre que, cuando ambos trabajen, demuestre que no ha sido, ni está siendo ejercido por el otro. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del **cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo**, y que no desempeñe actividad retribuida.

El trabajador o trabajadora con un con un **hijo menor de DOCE MESES** podrá optar por **acumular la hora diaria** de ausencia a la que tiene derecho en **jornadas completas**, siempre que sea posible organizativamente. Igualmente el trabajador o trabajadora podrá optar por acumular las jornadas completas de ausencia que resulten de este derecho para su disfrute en un único periodo

Quien por razón de guarda legal tenga a su cargo algún menor de 6 años o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desarrolle actividades retributivas, tendrá derecho a una disminución de jornadas de trabajo entre un tercio y la mitad, con la reducción proporcional de las retribuciones. La concesión de reducción de jornada por razón de guarda legal será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de la reducción.

Las condiciones laborales indicadas con anterioridad, a juicio de esta Comisión de Igualdad, favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras del ITC, y tras las últimas modificaciones legales, acercan las mismas al principio de corresponsabilidad que debe dirigir las nuevas actuaciones a tomar en este sentido.

Sin embargo, los datos por sexo de personas con reducción de jornada por cuidado de hijo, de ausencias por enfermedad de familiares, etc. dejan ver que muchas de estas medidas que facilitan la conciliación son utilizadas mayoritariamente por las mujeres y no por los hombres con cargas familiares, lo que nos hace plantearnos que sea necesario formar también al personal del ITC en la “corresponsabilidad en el hogar”, un ámbito que no tiene una incidencia directa, pero sí indirecta, en el laboral.

### 8.5. Retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres

En virtud de los datos proporcionados por el Departamento de Personal del ITC relativos a la cuantía de los diferentes Conceptos Retributivos, se ha realizado una comparación de la cuantificación de los distintos conceptos retributivos existentes diferenciados entre hombres y mujeres y en la actualidad en el ITC, estos no presentan ninguna diferencia por razón de sexo, como puede verse en la tabla de conceptos retributivos, que se muestra a continuación.

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	MUJER	HOMBRE
SALARIO BASE A	31 119.48 €	31 119.48 €
SALARIA BASE B	26 827.12 €	26 827.12 €
SALARIO BASE C	20 352.86 €	20 352.86 €
SALARIO BASE D	17 526.99 €	17 526.99 €
SALARIO BASE E	15 559.63 €	15 559.63 €
COMPLEMENTO JD	10 698.66 €	10 698.66 €
COMPLEMENTO JS	5 349.40 €	5 349.40 €
COMPLEMENTO JT	3 031.00 €	3 031.00 €
PLUS DE TRANSPORTE POZO	2 365.02 €	2 365.02 €
PLUS DE TRANSPORTE CIATEC	1 863.29 €	1 863.29 €
PLUS DE TRANSPORTE LABRES	2 062.81 €	2 062.81 €
DISPONIBILIDAD	3 581.04 €	3 581.04 €
COMPLEMENTO DOCTOR	2 073.54 €	2 073.54 €
ANTIGÜEDAD	434.54 €	434.54 €

Existen no obstante ligeras diferencias salariales entre mujeres y hombres, pero las mismas no se derivan de las cuantías de los diferentes conceptos retributivos sino, de un lado, del diferente número de mujeres y hombres en cada categoría, del diferente número de hombres y mujeres

ocupando puestos de responsabilidad, y de que tengan dentro de su salario otro tipo de complementos (de transporte, doctor, etc...), o mantengan consolidados determinados importes superiores a los recogidos en este II Convenio Colectivo y adjudicados en etapas anteriores al mismo, que conforman el denominado complemento ad personam.

Los datos proporcionados por el Departamento de Personal se muestran a continuación.

**Salario Medio Anual en cada Unidad Organizativa y cada Sexo. Plantilla FIJA**

Unidad Organizativa	Sal. M.	%	Sal. H.	%	Total
Alta Dirección	26 704.46 €	28.3%	67 542.00 €	71.7%	94 246.46 €
Dpto. Económico-Adm.	32 899.59 €	50.7%	33 349.53 €	50.3%	66 249.12 €
Dpto. de Gestión de Activos	32 063.82 €	49%.2	33 170.14 €	50.8%	65 233.96 €
Dpto. Jurídico	36 340.14 €	100%	- €		36 340.14 €
Dpto. de Personal	26 711.28 €	36.0%	47 586.00 €	64.0%	74 297.28 €
Dpto. de Informática	- €		37 221.06 €	100.0%	37 221.06 €
División de I+D+i	23 891.00 €	100%	- €		23 891.00 €
Dpto. de EERR	41 477.62 €	52.9%	36 914.35 €	47.1%	78 391.97 €
Dpto. de Agua	44 966.82 €	53.0%	39 852.77 €	47.0%	84 819.59 €
Dpto. de Biotecnología	35 660.68 €	50.4%	35 133.69 €	49.6%	70 794.37 €
Dpto. de Análisis Ambiental	34 785.66 €	39.5%	53 216.10 €	60.5%	88 001.76 €
Dpto. de Computación	34 432.56 €	47.5%	38 095.70 €	52.5%	72 528.26 €
Dpto. de Ing. Biomecánica	38 490.42 €	49.9%	38 606.83 €	50.1%	77 097.25 €
Dpto. de SSII y Metrología	34 742.68 €	45.3%	42 015.62 €	54.7%	76 758.30 €
Dpto. de Soc. Información	27 374.40 €	40.1%	40 851.80 €	59.9%	68 226.20 €
Dpto. de Innovación	34 671.07 €	45.3%	41 905.18 €	54.7%	76 576.25 €

La tabla anterior muestra el salario medio anual de cada unidad organizativa y para cada sexo, correspondiente a la plantilla fija. Aunque se detectan diferencias significativas en los salarios entre hombres y mujeres, interpretamos que tales diferencias están distorsionadas, y no ofrecen una imagen clara de la desigualdad; existen 2 motivos principales que generan la citada distorsión: en aquellos departamentos donde solo existen hombres, o solo mujeres, naturalmente el porcentaje que le corresponde al sexo presente es el 100%, y al sexo ausente, el 0%, sin embargo, ello no indica nada respecto de diferencias salariales por razón de género (es decir, salarios distintos a hombres y mujeres por la realización del mismo trabajo); el otro motivo que distorsiona los porcentajes es el hecho de agrupar a todo el personal de una misma unidad organizativa, como ocurre por ejemplo en la "Alta Dirección", compuesta por el Gerente de la entidad (un hombre), y una secretaria y una titulada media (mujeres); la unidad presenta un sueldo medio para hombres muy superior al de mujeres, pero esa diferencia es achacable a las distintas funciones que realizan. La tabla, por tanto, no resulta útil para detectar diferencias salariales, en igualdad de trabajos realizados, por razón de género.

**Salario Medio Anual en cada Unidad Organizativa y cada Sexo. Plantilla TEMPORAL**

Unidad Organizativa	Sal. M.	%	Sal. H.	%	Total
Alta Dirección	19 435.33 €	100%	- €		19 435.33 €
Dpto. Económico-Adm.	31 920.00 €	100%	- €		31 920.00 €
Dpto. de Gestión de Activos					- €
Dpto. Jurídico	21 607.62 €	100%	- €		21 607.62 €
Dpto. de Personal					- €
Dpto. de Informática			23 518.32 €	100.0%	23 518.32 €
División de I+D+i					- €
Dpto. de EERR	30 220.00 €	48.9%	31 600.53 €	51.1%	61 820.52 €
Dpto. de Agua	- €		18 430.00 €	100.0%	18 430.00 €
Dpto. de Biotecnología	28 901.67 €	45.7%	34 285.03 €	54.3%	63 186.70 €
Dpto. de Análisis Ambiental	- €		- €		- €
Dpto. de Computación	23 601.63 €	46.1%	27 558.26 €	53.9%	51 159.89 €
Dpto. de Ing. Biomecánica					- €
Dpto. de SSII y Metrología	31 423.46 €	49.4%	32 138.85 €	50.6%	63 562.31 €
Dpto. de Soc. Información					- €
Dpto. de Innovación	32 664.63 €	53.4%	28 458.36 €	46.6%	61 122.99 €

La correspondiente tabla para la plantilla temporal presenta también diferencias de porcentajes distorsionados por la existencia de diferencias en materia retributiva que se produce como consecuencia de la diversa tipología de contratos temporales (en el contrato en prácticas se retribuye el 80% del salario, el primer año, y el 90%, el segundo), y por la existencia de unidades en las que solo está presente uno de los sexos; dado que los puestos de responsabilidad no suelen estar ocupados por personal temporal, la distorsión por las diferentes funciones que realiza el personal de cada unidad es menos patente en este caso; de hecho, en aquellas unidades en que existe personal temporal constituido por mujeres y hombres, observamos porcentajes solo levemente distintos. La tabla mostrando el salario medio anual de cada unidad organizativa, y de cada sexo, no ilustra por tanto las diferencias salariales que pudieran existir por razón de género.



Veamos a continuación la tabla correspondiente al salario medio anual en cada categoría profesional, y de cada sexo. Al agrupar aquí al personal por categoría profesional, los valores mostrados sí pueden ser más ilustrativos de las diferencias salariales por razón de género.

**Salario Medio Anual de cada CATEGORÍA LABORAL para cada sexo:**

Cat. Profesional	Sal. M.	%	Sal. H.	%	Total
Dirección	- €		67 542.00 €	100%	67 542.00 €
Categoría A	39 627.75 €	49.5%	40 352.42 €	50.5%	79 980.16 €
Categoría B	32 110.09 €	47.5%	35 520.96 €	52.5%	67 631.05 €
Categoría C	24 283.54 €	48.7%	25 574.81 €	51.3%	49 858.35 €
Categoría D	25 451.41 €	53.1%	22 499.71 €	46.9%	47 951.12 €
Categoría E	- €		23 458.44 €	100%	23 458.44 €
<b>Total</b>	<b>121 472.79 €</b>	<b>36.1%</b>	<b>214 948.34 €</b>	<b>63.9%</b>	<b>336 421 €</b>

Si en la tabla anterior eliminamos las categorías en las que no están presentes los dos sexos, obtenemos la siguiente:

**Salario Medio Anual de cada CATEGORÍA LABORAL para cada sexo:**

Cat. Profesional	Sal. M.	%	Sal. H.	%	Total
Categoría A	39 627.75 €	49.5%	40 352.42 €	50.5%	79 980.16 €
Categoría B	32 110.09 €	47.5%	35 520.96 €	52.5%	67 631.05 €
Categoría C	24 283.54 €	48.7%	25 574.81 €	51.3%	49 858.35 €
Categoría D	25 451.41 €	53.1%	22 499.71 €	46.9%	47 951.12 €
<b>Total</b>	<b>121 472.79 €</b>	<b>49.5%</b>	<b>123 947.89 €</b>	<b>50.5%</b>	<b>245 421 €</b>

Así expresada, la tabla resulta más ilustrativa de la situación real: muestra ligeras diferencias en la todas las categorías, indicando salarios masculinos mayores que los femeninos, salvo en la categoría más baja, en que el salario femenino es mayor que el masculino.

Resulta interesante también añadir los salarios medios de hombres y mujeres en cada tipo de puesto de trabajo.

**Salario Medio Anual de cada TIPO DE PUESTO DE TRABAJO para cada sexo:**

Puesto de Trabajo	Sal. M.	%Sal. M.	Sal. H.	%Sal. H.	Total
Gerencia			67 541.70 €	100%	67 541.70 €
Jefatura de Dpto.	47 366.23 €	49.6%	48 167.93 €	50.4%	95 534.17 €
Jefatura de Sección	39 864.45 €	48.3%	42 703.26 €	51.7%	82 567.71 €
Titulación Superior	32 552.03 €	48.6%	34 427.99 €	51.4%	66 980.03 €
Titulación Media	29 087.74 €	50.8%	28 218.91 €	49.2%	57 306.65 €
P. Téc. de Laboratorio	24 301.72 €	49.0%	25 328.12 €	51.0%	49 629.84 €
P. Téc. de Informática			25 740.41 €	100%	25 740.41 €
P. Administrativo	25 535.69 €	47.9%	27 782.75 €	52.1%	53 318.44 €
Jefatura de Taller			33 958.91 €	100%	33 958.91 €
Of. de Mantenimiento			25 240.28 €	100%	25 240.28 €
P. de Oficios Varios	20 377.27 €	50.2%	20 177.27 €	49.8%	40 554.54 €
<b>Total</b>	<b>219 085.14 €</b>	<b>36.6%</b>	<b>379 288 €</b>	<b>63.4%</b>	<b>598 373 €</b>

Procediendo ahora como en el caso de las categorías profesionales, es decir, eliminando aquellos puestos en los que no están representados los dos sexos, obtenemos la tabla siguiente:

**Salario Medio Anual de cada TIPO DE PUESTO DE TRABAJO para cada sexo:**

Puesto de Trabajo	Sal. M.	%Sal. M.	Sal. H.	%Sal. H.	Total
Jefatura de Dpto.	47 366.23 €	49.6%	48 167.93 €	50.4%	95 534.17 €
Jefatura de Sección	39 864.45 €	48.3%	42 703.26 €	51.7%	82 567.71 €
Titulación Superior	32 552.03 €	48.6%	34 427.99 €	51.4%	66 980.03 €
Titulación Media	29 087.74 €	50.8%	28 218.91 €	49.2%	57 306.65 €
P. Téc. de Laboratorio	24 301.72 €	49.0%	25 328.12 €	51.0%	49 629.84 €
P. Administrativo	25 535.69 €	47.9%	27 782.75 €	52.1%	53 318.44 €
P. de Oficios Varios	20 377.27 €	50.2%	20 177.27 €	49.8%	40 554.54 €
<b>Total</b>	<b>219 085.14 €</b>	<b>49.1%</b>	<b>226.806.23 €</b>	<b>50.9%</b>	<b>598 372.66 €</b>

En coherencia con la tabla anterior, se desprenden diferencias salariales por razón de género en casi todos los puestos de trabajo, salvo titulación media y personal de oficios varios.

Es preciso indicar, no obstante, que las diferencias detectadas, la brecha salarial, es poco significativa, rondando el 1%. Además, por los datos se puede interpretar que la misma se debe a la aplicación de los distintos conceptos retributivos a las personas sin distinción de género, como por ejemplo ocurre con el importe correspondiente al complemento de antigüedad, el cual se aplica en función del año que se genera el derecho, pues debido a la regulación que dio la Comunidad Autónoma a este complemento, el mismo vio reducido su importe en el año 2012, por tanto los derechos generados con posterioridad a tal regulación son de un importe inferior al

establecido inicialmente por el II Convenio Colectivo del ITC, lo que arroja desigualdades en personas de mayor antigüedad respecto a las personas que llevan menor tiempo en su relación laboral con el ITC, sin distinción de género.

Teniendo en cuenta que en la actualidad no existen diferencias salariales en los conceptos retributivos, presumiblemente la pequeña brecha salarial actual tenderá a desaparecer.

Finalmente, se aporta el cuadro relativo al concepto retributivo de disponibilidad que tan solo es percibido por un total de 7 personas en la empresa y que arroja una mayor representación masculina en todas las categorías; esta comisión desconoce si está relacionado únicamente con el género o con otras variables.

Concepto Retributivo	Categoría	MUJER	HOMBRE	Total
Disponibilidad	A		1	1
Disponibilidad	B		1	1
Disponibilidad	C	1	3	4
Disponibilidad	D	1		1
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

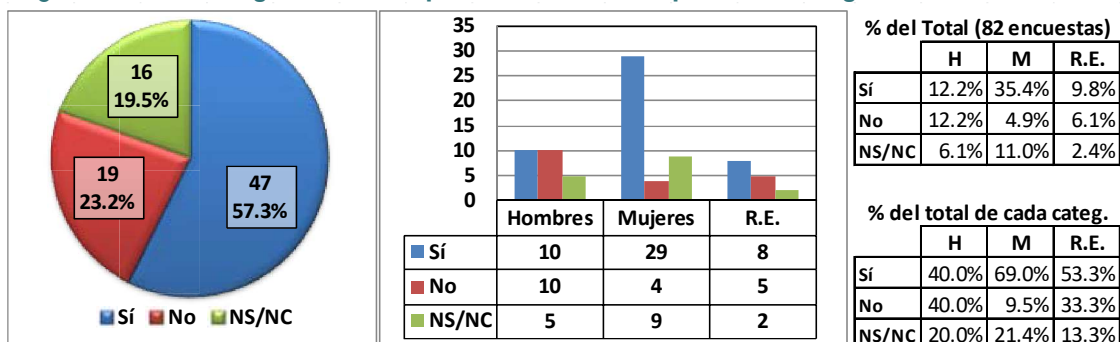
## 8.6. Infrarrepresentación femenina

Para responder a la cuestión de la posible existencia de sesgos sexistas que afectan a la infrarrepresentación de la mujer en determinados ámbitos de la empresa, así como a la sobrerrepresentación en otros ámbitos de la misma, analizamos a continuación, de un lado, las **respuestas al cuestionario de género** planteado al personal de la entidad, y de otro, el **organigrama de la empresa** visto desde diversas perspectivas.

### Respuestas al cuestionario

El cuestionario "Percepción de la Igualdad entre mujeres y hombres en ITC" planteó dos cuestiones de interés en relación al sesgo sexista que pudiera existir vinculado a sobre o infra representación de la mujer en la empresa (Cuestión 2 y Cuestión 3 del mismo). A continuación exponemos el resultado obtenido, junto a la conclusión que se deriva del mismo:

### 2.- ¿La estructura orgánica de los puestos de mando, presenta desigualdades sexistas?

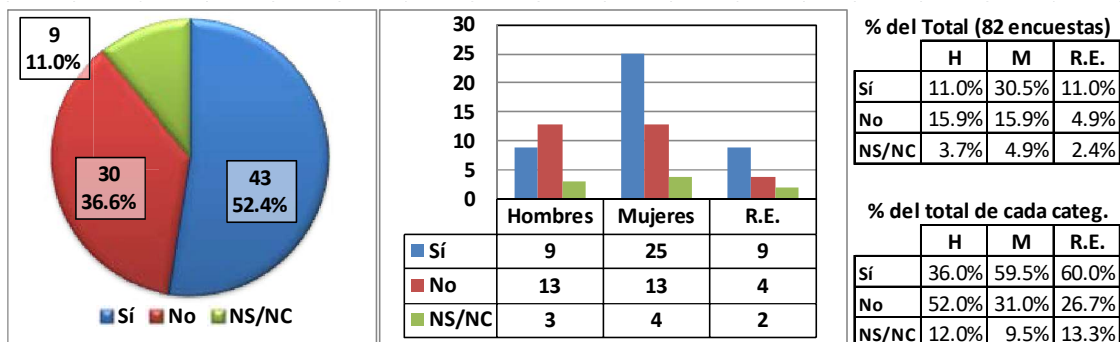


La respuesta “Sí” resultó mayoritaria, con un **57.3%** (12.2% hombres, 35.4% mujeres y 9.8% R.E.). El desglose de esta opción según el sexo muestra grandes diferencias, ya que el porcentaje de mujeres casi triplica al de hombres.

La respuesta “No”, alcanzó solo el **23.2%** (12.2% hombres, 4.9% mujeres y 6.1% R.E.). Resulta muy significativo el escaso número de mujeres que optó por esta respuesta, mientras que en el caso de los hombres, la escogieron tantos como los que escogieron “Sí”.

**Conclusión 2:** La respuesta mayoritaria es afirmativa pero, mientras entre las mujeres el voto “Sí” es muy superior al “No”, entre los hombres sin embargo dicho voto es idéntico. Por tanto, **nuevamente es el personal femenino quien más acusa esta desigualdad**. Esta conclusión queda además reforzada por los comentarios aportados en las respuestas abiertas que se analizarán más adelante.

### 3.- ¿Crees que existe sobrerrepresentación de mujeres en determinadas áreas, e infrarrepresentación en otras?



La respuesta mayoritaria es “Sí”, con un **52.5%** (11,0% hombres, 30,5% mujeres y 11,0% R.E.) de las respuestas. Existe una gran diferencia en la respuesta en función del género, ya que el porcentaje de mujeres que respondió “Sí”, prácticamente triplica al de los hombres.

Sin embargo entre quienes respondieron “No”, que son un **36.6%** (15,9% hombres, 15,9% mujeres y 4,9% R.E.) de las respuestas, están igualados los porcentajes entre hombres y mujeres. La opción “NS/NC” alcanzó un **11,0%** (3,7% hombres, 4,9% mujeres y 2,4% R.E.) de las respuestas.

**Conclusión 3:** En términos globales, la respuesta es afirmativa, pero desglosados por sexo, entre los hombres es mayoritaria la respuesta negativa; por tanto, **la plantilla mayoritariamente percibe esta desigualdad, pero los hombres se muestran menos conscientes**.

Dado que la sobrerrepresentación en determinadas áreas, y la infrarrepresentación de la mujer en otras es del todo evidente, esta respuesta masculina puede ser indicativa de la resistencia de ellos a aceptar que la desigualdad existe.

#### Organigrama de la empresa

El documento “IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EN EL ITC - Diagnóstico de situación” contiene un análisis cuantitativo del organigrama de la empresa vigente a 31/12/2019, que ha sido además complementado con algunas perspectivas que se han considerado relevantes. Todas las tablas citadas a continuación pertenecen al citado documento.

La composición general de la empresa, como puede verse en Tabla 1, muestra una plantilla equilibrada, con porcentajes de participación masculino/femenino similares, sin

descompensaciones notables. Asimismo, la Representación Legal del Personal muestra una composición equilibrada, sin desequilibrios notables.

No obstante, nada más lejos de la realidad, una mirada más atenta, más precisa, a las distintas unidades organizativas del ITC, revela importantes sesgos sexistas en la composición de la misma, como se muestra a continuación.

Atendiendo a la composición de las unidades organizativas (Dirección, División<sup>2</sup> de I+D+i, y Departamentos) que muestra la tabla 5, encontramos cómo la aparente “plantilla equilibrada” incluye Departamentos fuertemente masculinizados (Gestión de Activos, Informática, EERR, y en menor medida, Computación), y también unidades fuertemente feminizadas (entre las que se encuentran el Dpto. Económico-Administrativo, Dpto. Jurídico, Dpto. de Personal, Dpto. de Metrología, Dpto. de Análisis Ambiental y Dpto. de Innovación y también la División de I+D+i). Actualmente la Dirección del ITC está ocupada por un hombre, sólo en momentos puntuales de sus casi 30 años de historia (el ITC nació en 1992) en la Alta Dirección del ITC ha estado una mujer ostentando el cargo de Gerente y además cabe señalar que en estas ocasiones las mujeres no han ostentado un mando único en la empresa, sino que han estado acompañadas paralelamente de un hombre en otro puesto de Alta Dirección. Además en una única ocasión, el mando intermedio de Director de I+D+i en el ITC ha sido ocupado por una mujer.

Al margen del Director Gerente del ITC, el resto del personal vinculado directamente a la Dirección es femenino; algo similar ocurre con la División de I+D+i, dirigida por un hombre; esto ocurre porque se trata de personal que en casi su totalidad ocupa puestos administrativos y que estos están altamente feminizados.

En las Tablas 6 y 7 se muestra la perspectiva de la temporalidad de los contratos (fijos versus temporales). De la Tabla 6 no se desprenden más desigualdades que las que se derivan del hecho antes reseñado (la composición fuertemente masculinizada o fuertemente feminizada de las unidades organizativas); la Tabla 7, no obstante, parece indicar que el personal temporal contratado tiende a reproducir las desigualdades ya existentes en la plantilla fija: obsérvese cómo las contrataciones temporales de los Departamentos Jurídico, Informática, EERR, Análisis Ambiental, Computación, Metrología e Innovación presentan desde la perspectiva de género, la misma estructura que las contrataciones fijas, tendiendo a perpetuarlas. Quizás en algunos departamentos se puede tender a contrataciones de personal femenino, con las que se consigue equilibrar de alguna manera las desigualdades en la totalidad de la plantilla, no obstante, esto se produce mayoritariamente en puestos de la rama de administración, y el resultado obtenido obedece a los perfiles solicitados y a las solicitudes recibidas, tratándose en su mayoría de mujeres.

La perspectiva de las Categorías Profesionales que compone la plantilla del ITC (ver Tabla 8) reproduce también en cierta medida la desigualdad localizada anteriormente: el número de hombres con Categoría A es mayor que el correspondiente de mujeres, y al contrario, el número de mujeres con Categoría B o Categoría C es superior al correspondiente de hombres.

De otro lado, la Tabla 9 resulta muy ilustrativa, ya que muestra quién ocupa los puestos de responsabilidad en la entidad: al margen de la Gerencia de la entidad, y la Dirección de División, ya comentadas antes, las Jefaturas de Departamento están ocupadas en más del 70% de los

---

<sup>2</sup> La “División” es una Unidad Organizativa del ITC existente a la fecha de referencia del presente informe (31/12/2019), que en la actualidad ya no consta en el organigrama de la entidad.

casos, por hombres (14 departamentos, 10 dirigidos por hombres, solo 4 mujeres al frente de los mismos); existen además Departamentos fuertemente feminizados (Dpto. de Personal y Dpto. de Análisis Ambiental) en los que, sin embargo, la Jefatura está ocupada por un hombre. Las jefaturas de Sección, son puestos de responsabilidad media que presentan más equilibrio, señalando probablemente el techo de cristal, la responsabilidad máxima que la mayoría de las mujeres que han trabajado o trabajan para ITC no lograrán superar. Otro pico de desigualdad muy llamativo se observa en el personal administrativo, compuesto en un 90% por mujeres. El resto de puestos de trabajo, aunque presentan desigualdades, son de menor relevancia por implicar a menos personal.

Cabe señalar también que las empresas subcontratadas por ITC de manera más o menos permanente, por ejemplo el servicio de limpieza, o el de mantenimiento de ascensores o de instalaciones, presenta por lo general una estructura fuertemente infra o sobre representada por mujeres: el servicio de limpieza de oficinas está íntegramente constituido por mujeres, mientras el mantenimiento de ascensores y el de instalaciones, es íntegramente masculino. En este sentido, se recomendará al Departamento Económico Administrativo que valore las posibilidades que existen para otorgar en los procedimientos de contratación alguna puntuación adicional a las empresas que adopten medidas en pro de la igualdad de género como por ejemplo, disponer de un plan de igualdad.

Por último, aunque no menos importante, el Consejo de Administración del ITC presenta también una composición marcadamente masculina (8 miembros, de los cuales solo 1 es mujer, representando tan solo el 12,50%), no obstante se indica que la Presidencia del Consejo de Administración está ocupada por una mujer, y que con anterioridad en diversas ocasiones también lo estuvo.

Por lo dicho, a modo de conclusión se pone de manifiesto la existencia de:

- **Infrarrepresentación femenina** en el reparto de puestos de responsabilidad (Consejo de Administración, Gerencia y Jefaturas de Departamento), así como en la composición de varios Departamentos (Gestión de Activos, Informática, Energías Renovables y, en menor medida, Computación). De otro lado, existe cierto desequilibrio aunque no excesivamente marcado entre mujeres y hombres con Titulación Superior (Grupo A /44%-56%).
- **Sobrerrepresentación femenina** en las unidades organizativas relacionadas con la gestión y administración de la empresa, en las que el personal administrativo está compuesto en un 90.9% de mujeres, y en varios departamentos funcionales como Innovación, Metrología y Análisis Ambiental.
- **Grado de conciencia del Personal del ITC.** Aunque los resultados del cuestionario muestran que existe cierta conciencia en la plantilla del ITC acerca de las desigualdades mencionadas, es preciso señalar que:
  - El cuestionario solo fue respondido por un 44% de la plantilla, lo que resulta indicativo del interés (o la conciencia) en materia de género del personal del ITC.
  - Aunque las cuestiones directamente vinculadas a infra o sobre representación de la mujer mostraron resultados que mayoritariamente confirmaban la percepción de la existencia de las mismas, resulta llamativo que dicha mayoría apenas supere la mitad de las respuestas recibidas.
  - Es reseñable también que entre las respuestas recibidas confirmando la percepción de desigualdades en la representación de la mujer en el ITC, la

mayor parte de ellas proceda de mujeres, siendo minoritaria esta percepción en el personal masculino de la entidad.

## 8.7. Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

La empresa cuenta desde el 26 de marzo de 2009 con un **Protocolo para la prevención del Acoso Laboral**, fruto de la obligación recogida en el artículo 60 del II Convenio Colectivo del Instituto Tecnológico de Canarias, S.A. relativo al Acoso moral o psicológico en el trabajo (mobbing) el cual reza el siguiente literal:

*“El ITC establecerá planes para prevenir, evidenciar y eliminar las conductas de acoso psicológico (mobbing) entre sus empleados/as. En el seno del Comité de Seguridad y Salud se estudiarán y analizarán todas las situaciones sugestivas de posible acoso psicológico.*

*La empresa prevendrá y combatirá, dentro de su política de personal el problema del mobbing en todas sus posibles variantes.*

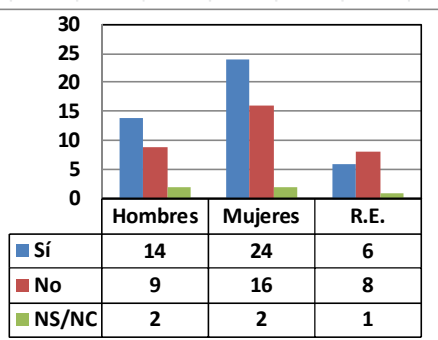
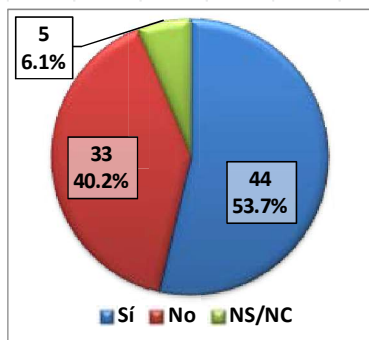
*Como medida de prevención, la empresa se comprometerá a una mejora general del entorno psicosocial.”*

Es por ello que la Dirección del Instituto Tecnológico de Canarias, S.A y la Representación del Personal de la empresa acordaron un Protocolo cuyo objeto era “recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades en la Empresa (Moral o Sexual) e implantar en la Organización las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción

Si bien en este protocolo se recogen medidas para prevenir el Acoso Sexual y Moral en el ámbito del trabajo, no se menciona el Acoso por razón de sexo, tal y como se incluye ya en el art 7 (Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dado el tiempo transcurrido desde su elaboración, más de 10 años, se estima oportuno una actualización del mismo; dicha actualización debe contemplar explícitamente la inclusión del Acoso por razón de sexo.

Por otro lado, pese a que el protocolo mencionado se encuentra publicado desde su aprobación en el “Entorno Colaborativo del ITC” (aplicación interna de gestiones del personal del ITC, actualmente Sistema de Gestión Interna, SGI), ante una pregunta relativa a este tema en el cuestionario dirigido a la plantilla, el personal respondió como sigue:

### 18.- ¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte en caso de sufrir, percibir o conocer acoso sexual en el lugar de trabajo?



% del Total (82 encuestas)			
	H	M	R.E.
Sí	17.1%	29.3%	7.3%
No	11.0%	19.5%	9.8%
NS/NC	2.4%	2.4%	1.2%

% del total de cada categ.			
	H	M	R.E.
Sí	56.0%	57.1%	40.0%
No	36.0%	38.1%	53.3%
NS/NC	8.0%	4.8%	6.7%

La respuesta mayoritaria ha sido afirmativa (un total del 53.7%); no obstante, resulta llamativo que el 40.2% de las respuestas sean negativas, y que entre las mismas, el porcentaje de mujeres casi duplique al de hombres.

**Conclusión 18.-** Dada la importante fracción del personal que desconoce la existencia del Protocolo contra el Acoso Sexual en el ITC, a pesar de que el mismo se halla publicado en lugar visible y accesible de la intranet, la empresa debería informar explícitamente a su personal acerca de los canales de comunicación disponibles, personas de contacto, y/o formas de proceder en caso de sufrir, percibir o conocer acoso sexual

## 9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo del ITC, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Se trata de un registro cuantitativo (no nominativo) que recoge los valores promedio de los salarios y los complementos salariales, con los datos desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. No se incluyen percepciones extrasalariales, porque no existen en la entidad.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del ITC. Es preciso indicar, que tal y como se ha desglosado en el apartado 8.5 del Diagnóstico de situación relativo a “las retribuciones y auditoría salarial entre mujeres y hombres”, las diferencias detectadas, es decir la brecha salarial, es poco significativa, rondando el 1%. Además, por los datos se puede interpretar que la misma se debe a la aplicación de los distintos conceptos retributivos a las personas sin distinción de género, como por ejemplo ocurre con el importe correspondiente al complemento de antigüedad, complemento ad personam y complemento de doctor.

## 10. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 10.1. Del proceso de selección y contratación:

**Nombre de la Medida 1.1.- Garantizar la presencia de hombres y mujeres en los puestos que componen el Tribunal Seleccionador de cada proceso.**

**Objetivo:** Garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en los tribunales seleccionadores designados para cada oferta de empleo.

**Descripción de la medida:** Con el fin de conseguir el objetivo planteado se establece la obligatoriedad de que al menos 1 persona en el caso de que sean 3 ó 2 en el caso de que sean 4 personas que formen parte del tribunal seleccionador sea mujer.

**Fecha Prevista de Inicio:** Inmediata.

**Órgano responsable:** Departamento de Personal /Tribunal seleccionador.



**Indicador de ejecución:** Número de convocatorias totales / número de convocatorias, en las que el tribunal tiene una composición paritaria en materia de género.

**Indicador de impacto:** Porcentaje de convocatorias en las que la presencia paritaria entre hombres/mujeres en el tribunal de selección es superior al 50%.

**Nombre de la Medida 1.2.- Discriminación positiva en el acceso a la Oferta de empleo convocada en el ITC, tanto interna como externa.**

**Objetivo:** Lograr una representación equilibrada de sexos en las distintas unidades y/o ámbitos del ITC donde un género esté infrarrepresentado. Procurar que en idénticas condiciones de aptitud y capacidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la contratación.

**Descripción de la medida:** Dar preferencia en el acceso al puesto de trabajo, a la persona que en igualdad de condiciones (formación, experiencia, disponibilidad etc.) se corresponda con el sexo infrarrepresentado en la categoría y departamento al que corresponda el puesto.

**Fecha Prevista de Inicio:** Durante el primer año desde la aprobación del Plan.

**Órgano responsable:** Departamento de Personal /Tribunal seleccionador.

**Indicador de ejecución:** Aumento del porcentaje de convocatorias donde se utilice este criterio de discriminación positiva. Número de ofertas de empleo en los que se incluye este criterio de discriminación positiva.

**Indicador de impacto:** Disminución de los porcentajes de infrarrepresentación en los departamentos o categorías profesionales.

## 10.2. De la clasificación profesional y la promoción

**Nombre de la Medida 2.1.- Requisito de Formación en igualdad de género.**

**Objetivo:** Incluir la perspectiva de género en la gestión del personal, para nuevos puestos con responsabilidad sobre el personal.

**Descripción de la medida:** En los procesos de promoción interna, o de selección mediante provisión externa, promovidos para puestos en los que se vaya a realizar gestión de personal (ya sean puestos directamente vinculados al departamento de Personal, o puestos con responsabilidad sobre equipos de trabajo), valoración con mayor puntuación de las personas candidatas que dispongan de formación en igualdad de género, de modo que permita una mejor gestión del personal bajo su dirección. Incluir en los procesos de selección valoración correspondiente a la formación en igualdad de género como criterio de baremación.

**Fecha Prevista de Inicio** Durante el primer año desde la aprobación del Plan.

**Órgano/s responsable/s:** Departamento de Personal /Tribunal seleccionador

**Indicador de ejecución:** Número de procedimientos de promoción interna o de provisión externa en los que se incluye este criterio de baremación.

**Indicador de impacto:** Número de procedimientos en los que promocionan o acceden por provisión externa personas con formación en igualdad de género.

**Nombre de la Medida 2.2.- Mayor visibilidad del trabajo ejecutado por las trabajadoras.**

**Objetivo:** Potenciar el valor de la mujer como trabajadora cualificada en I+D+i dentro de nuestra empresa.

**Descripción de la medida:** se pretende que la mujer trabajadora en el ITC, lidere o gestione más proyectos y que esto se ponga de manifiesto frente a la sociedad, dando a conocer la actividad desarrollada en el ITC por ellas, aumentando cada vez más su presencia y siendo cara visible de la actividad desarrollada.

**Fecha Prevista de Inicio** Durante el primer año desde la aprobación del Plan.

**Órgano/s responsable/s:** Oficina de Proyectos/ Departamentos Técnicos.

**Indicador de ejecución:** nº actos de divulgación en los que se visualiza el trabajo de la mujer en el ITC; nº actos a los que acude una mujer en representación de un departamento o proyecto.

**Indicador de impacto:** Aumento del nº de proyectos liderados por mujeres. Aumento del nº de actos de difusión de la actividad del ITC liderados por mujeres.

### 10.3. De la Formación:

**Nombre de la Medida 3.1.- Divulgación del Plan de Igualdad de Género en el ITC.**

**Objetivo:** Dar a conocer al personal los contenidos, objetivos, medidas de ejecución e indicadores de impacto del Plan de Igualdad en el ITC.

**Descripción de la medida:** Comunicación del Plan de Igualdad a cada persona de la entidad. Publicación del mismo en el Sistema de Gestión Interno del ITC. Realización de campañas y/o jornadas de difusión del Plan de Igualdad de género. Con carácter enunciativo las campañas informarán de la obligación legal del ITC de disponer de un plan de Igualdad e informarán de su contenido esencial qué implica su implantación y cuáles son sus objetivos.

**Fecha Prevista de Inicio:** Con carácter inmediato, tras la aprobación del Plan de Igualdad, se publicará en el Sistema de Gestión Interno del ITC de la empresa y se comunicará al personal de la entidad la existencia de dicho enlace. Las campañas y/o jornadas de difusión del presente Plan se desarrollarán durante su vigencia, dosificando adecuadamente el número de ellas al año y la información a presentar.

**Órgano responsable:** Comisión de Igualdad.

**Indicador de ejecución:** Enlace en el Sistema de Gestión Interno del ITC. Correo personalizado enviado a cada miembro de la plantilla. Nº de campañas y/o jornadas realizadas al año.

**Indicador de impacto:** Nº de descargas del Plan en el Sistema de Gestión Interno del ITC. Evaluación por medio de cuestionarios del nº de personas que valoran positivamente contar con un Plan de Igualdad, desagregados por sexo y, tasa de no respuesta.

**Nombre de la Medida 3.2.- Campaña de Sensibilización sobre la igualdad de género y su importancia.**

**Objetivo:** Integrar la perspectiva de género en las actuaciones del personal, como principio universal en el funcionamiento de la organización y en el desempeño del personal a su servicio y, sensibilizar a trabajadoras y trabajadores del ITC sobre la importancia de alcanzar la igualdad real.

**Descripción de la medida:** Se prepararán diferentes píldoras formativas con distintos contenidos para el personal del ITC; deberán elaborarse regularmente, preferentemente 1 por trimestre, y remitirse por correo electrónico a todo el personal; se colgará para su consulta en el Sistema de Gestión Interno de la entidad, donde se creará un apartado concreto para este asunto.

La campaña se desarrollará durante la vigencia del Plan y se incluirán, entre otras, píldoras informativas acerca de:

- Fomento del uso del no sexista del lenguaje.
- Corresponsabilidad y conciliación. Permisos y licencias.
- Detección y superación de elementos discriminatorios subyacentes.

**Fecha Prevista de Inicio:** Elaboración, durante el primer trimestre tras la publicación del Plan, de un cronograma detallando fechas de emisión de píldoras informativas. Desarrollo de la campaña según dicho cronograma.

**Órgano/s responsable/s:** Comisión de Igualdad.

**Indicador de ejecución:** Publicación del cronograma. Número de actividades de difusión realizadas (píldoras informativas) en el año.

**Indicador de impacto:** Nº de descargas de las píldoras en la web. Evaluación por medio de cuestionarios del nº de personas que evalúan positivamente las píldoras informativas desagregados por sexo y, tasa de no respuesta

### **Nombre de la Medida 3.3.- Plan de formación anual en igualdad del ITC.**

**Objetivo:** Impulsar y garantizar en el ITC formación y capacitación en igualdad de calidad, así como el diseño de una ruta formativa en la materia de igualdad de género. Deberá contemplar explícitamente:

- Formación orientada a responsables de equipos de trabajo.
- Formación orientada al conjunto del personal.
- Formación orientada al Seguimiento y Evaluación del Plan.

**Descripción de la medida:** Establecer contenidos y criterios metodológicos comunes relacionados con la igualdad, la transversalidad de género, la violencia de género y otras situaciones de especial vulnerabilidad, en las acciones formativas de cada uno de los ámbitos, de forma que se garanticen estándares esenciales de profesionalidad y excelencia en el ITC.

**Fecha Prevista de Inicio:** Durante el segundo año, tras la aprobación del Plan.

**Órgano/s responsable/s:** Comisión de Igualdad en colaboración con la de Formación.

**Indicador de ejecución:** Elaboración, aprobación y puesta en marcha del Plan de formación en igualdad.

**Indicador de impacto:** Nº de acciones formativas ejecutadas. Porcentaje de acciones formativas no explícitamente orientadas a igualdad, en las que se incluye, a modo de materia transversal, los contenidos y criterios metodológicos comunes en igualdad. Evaluación mediante cuestionario.

### **Nombre de la Medida 3.4.- Digitalización de la oferta formativa en igualdad.**

**Objetivo:** Incrementar la modalidad no presencial de la formación en igualdad, de modo que pueda ofertarse un mayor número de actividades y facilitar su acceso.

**Descripción de la medida:** Ampliación de la oferta formativa a través de todos los medios audiovisuales disponibles tales como: seminarios web, streaming, videoconferencias, plataformas de formación on-line, etc.

**Fecha Prevista de Inicio:** Durante el segundo año, tras la aprobación del Plan.

**Órgano/s responsable/s:** Comisión de Igualdad en colaboración con la de Formación.

**Indicador de ejecución:** Nº de cursos online sobre igualdad y nº de cursos on-line en los que se incluye módulo de igualdad.

**Indicador de impacto** Porcentaje de personas que opinan que su participación en las actividades formativas de igualdad o con contenidos sobre igualdad les permite incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional, desagregados por sexo y, tasa de no respuesta.

### **Nombre de la Medida 3.5.- Diseño e implementación de cuestionarios de evaluación con perspectiva de género de las acciones formativas.**

**Objetivo:** Evaluación de las acciones formativas desarrolladas desde la perspectiva de género. Conocer la opinión del personal en la materia, con el objeto de mejorar la calidad de los contenidos y reforzar el impacto de las acciones formativas desde la perspectiva de igualdad de género.

**Descripción de la medida:** Todas las acciones formativas serán objeto de evaluación desde una perspectiva de género. A tal fin se diseñará un apartado específico en los cuestionarios que se cumplimentará tanto por las personas trabajadoras como por parte del personal docente, para captar aspectos esenciales vinculados a la perspectiva de género de la acción formativa impartida.

**Fecha Prevista de Inicio:** La elaboración de cuestionarios y/o la modificación de los existentes para incorporar la perspectiva de género dependerá del calendario propio de cada acción formativa, no obstante en el primer mes de implantación del Plan de Formación anual se elaborará el cuestionario tipo a incorporar.

**Órgano/s responsable/s:** Comisión de Igualdad en colaboración con la de Formación.

**Indicador de ejecución:** Nº de acciones formativas generales en las cuales se introduce el cuestionario de perspectiva de género. Nº de cuestionarios cumplimentados por parte de las personas trabajadoras y de la/s persona/s que imparte/n la formación, desagregados por sexo y, tasa de no respuesta. Porcentaje de acciones formativas generales en las cuales se introduce el cuestionario de perspectiva de género sobre el total de acciones formativas desarrolladas en el año. Porcentaje de cuestionarios cumplimentados por parte de las personas trabajadoras y de la/s persona/s que imparte/n la formación sobre el total, desagregados por sexo y tasa de no respuesta.

**Indicador de impacto** – Grado en que los participantes consideran que las acciones formativas han mejorado como resultado de la incorporación de las materias de igualdad de género.

### **Nombre de la Medida 3.6.- Formación específica en materia de Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo.**

**Objetivo:** Formar y garantizar que los miembros del Comité y Seguridad Salud del ITC disponen de formación y capacitación específica en materia de acoso, garantizando que dispone de formación específica el personal encargado del seguimiento y evaluación del Protocolo de Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo.

**Descripción de la medida:** Establecer acciones formativas para los miembros del Comité de Seguridad y Salud del ITC, garantizando unas condiciones idóneas para que puedan elaborar, renovar en su caso, distinguir situaciones y aplicar el Protocolo de Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo en el ámbito del ITC.

**Fecha Prevista de Inicio.** En el segundo semestre del año tras la aprobación del Plan de Igualdad.

**Órgano/s responsable/s.** Comisión de Igualdad.

**Indicador de ejecución:** Nº de acciones formativas ejecutadas.

**Indicador de impacto:** Renovación del protocolo.

## **10.4. De las condiciones de trabajo y el Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

### **Nombre de la Medida 4.1.- Fomento de la Corresponsabilidad.**

**Objetivo:** Fomentar y formar en el terreno de la corresponsabilidad en el hogar a las personas trabajadoras del ITC; con ello se pretende incentivar o potenciar que la igualdad entre hombres y mujeres sea también aplicable en la esfera personal.

**Descripción de la medida:** Formación específica relacionada con la corresponsabilidad en el hogar y establecimiento de un decálogo de buenas prácticas.

**Fecha Prevista de Inicio:** En el primer año tras la aprobación del Plan de Igualdad.

**Órgano/s responsable/s:** Comisión de Igualdad/ Comisión de Formación.

**Indicador de ejecución:** Formación realizada. Publicación del Decálogo o guía de buenas prácticas en el Sistema de Gestión Interno.

- **Indicador de impacto:** Nº de personas que han participado en la formación propuesta y nº de veces que se consulta o se descarga el decálogo o guía del Sistema de Gestión Interno del ITC. Evaluación mediante cuestionario del impacto en la plantilla.

**Nombre de la Medida 4.2.- Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.**

**Objetivo:** Garantizar la intimidad de la persona trabajadora en el nuevo espacio de trabajo (hogar) sin que se llegue al asilamiento de la empresa y la desconexión digital.

**Descripción de la medida:** Adoptar medidas que garanticen un trabajo en el entorno digital más saludable (formación en gestión del tiempo y uso de dispositivos o del correo electrónico, programación adecuada del tiempo de trabajo, establecimiento de canales adecuados para transmitir información, etc.)

**Fecha Prevista de Inicio:** En el segundo semestre tras la aprobación del Plan de Igualdad.

**Órgano/s responsable/s:** Departamento de Personal/ Gerencia del ITC.

**Indicador de ejecución:** Nº de medidas/acciones puestas en marcha para la desconexión digital y un entorno digital saludable.

**Indicador de impacto:** Evaluación mediante cuestionario del impacto en la plantilla

## 10.5. De la Infrarrepresentación femenina:

**Nombre de la Medida 5.1.- Eliminación del techo de cristal.**

**Objetivo:** Promoción de la participación de la mujer en los puestos de responsabilidad del ITC: Jefaturas de Departamento, Gerencia y Consejo de Administración.

**Descripción de la medida:** Análisis y determinación por la Comisión de Igualdad de cotas de participación ineludibles, para lograr la participación de la mujer en el margen 60%-40%, en ámbitos donde no se produzca; elaboración de escritos a las o los responsables de dichos órganos instando a que se adopten medidas para conseguir el objetivo señalado; la promoción hacia cualquier puesto en los ámbitos mencionados elegirá preferentemente a una mujer frente a un hombre, cuando se den condiciones de igualdad entre ambas personas.

**Fecha Prevista de Inicio:** En el primer año tras la aprobación del Plan de Igualdad.

**Órgano/s responsable/s:** Comisión de Igualdad.

**Indicador de ejecución:** Traslado al Gobierno de Canarias de la necesidad de que el Consejo de Administración del ITC disponga de una composición paritaria. Traslado a la Dirección de la Empresa (Consejo de administración/ Gerencia) de la necesidad de que los puestos de responsabilidad sean ocupados de manera paritaria entre hombres y mujeres.

**Indicador de impacto:** Incremento del nº de mujeres que superan el techo de cristal, identificando al mismo como las Jefaturas de Sección; nº de mujeres que alcanzan una Jefatura de Departamento, la Gerencia del ITC, o participan en el Consejo de Administración de la entidad.

## 10.6. Del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

**Nombre de la Medida 6.1.- Elaboración de nuevo Protocolo de actuación contra el Acoso Moral, Sexual y Por Razón de Sexo para el ITC.**

**Objetivo:** Elaborar el protocolo de Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo para el ITC que regule la actuación de dicha Sociedad en el supuesto de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo, con el fin de prevenir, proteger a las víctimas y poner fin a la situación que vive en su entorno laboral.

Elevación al Consejo de Administración para su aprobación, previa negociación con la Representación legal del Personal, y posterior divulgación, que deberá ser amplia y persistente ya que debe lograrse su conocimiento por todo el personal del ITC.

**Descripción de la medida:** Elaboración y negociación en la Comisión de Igualdad, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud, de la actualización del Protocolo para la prevención del Acoso Laboral, que incluya todos los tipos de Acoso (Moral, Sexual y por razón de sexo...) que actualice su contenido y que recoja de una manera más visual y explicativa qué actos pueden entenderse como constitutivos de un acoso.

**Fecha Prevista de Inicio:** Tras la formación específica en igualdad.

**Órgano/s responsable/s:** Comisión de Igualdad.

**Indicador de ejecución:** Aprobación por el Consejo de Administración y Publicación amplia y persistente del Protocolo como Acuerdo de la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo del ITC.

**Indicador de impacto:**

Nº de veces que se ha descargado del enlace del Sistema de Gestión Interna (SGI) del nuevo Protocolo aprobado. Nº empleadas y/o empleados que son víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo establecido en el RD.

## 10.7. Atención a las víctimas de violencia de género

**Nombre de la Medida 7.1.- Atención a las víctimas de violencia de género.**

**Objetivo:** Garantizar la correcta atención a las víctimas de violencia de género para lo cual el personal del departamento de personal del ITC debe disponer de la formación y capacitación adecuada sobre la repercusión de la violencia de género en los derechos laborales de las trabajadoras.

**Descripción de la medida:** Establecer acciones formativas para las personas del departamento de personal del ITC, que garanticen que las mismas puedan realizar una atención adecuada a las trabajadoras que comuniquen a la empresa cualquier situación de violencia de género en su esfera personal, orientando y aplicándose las medidas correspondientes.

**Fecha Prevista de Inicio:** En el primer año tras la aprobación del Plan de Igualdad

**Órgano/s responsable/s:** Departamento de Personal.

**Indicador de ejecución:** Nº de acciones formativas ejecutadas

**Indicador de impacto:** Elaboración de un documento resumen sobre derechos de las víctimas de violencia de género y su difusión del mismo en el SGI.

## 10.8. Lenguaje Inclusivo

### **Nombre de la Medida 8.1.- Uso del lenguaje inclusivo con carácter general.**

**Objetivo:** Garantizar con carácter general que en las comunicaciones del ITC se utilice el lenguaje inclusivo, evitando todo sesgo sexista.

**Descripción de la medida:** Se difundirá a toda la Organización el [Manual elaborado por el Gobierno de Canarias sobre el uso del lenguaje inclusivo](#)<sup>3</sup> solicitando su aplicación en cualquier tipo de comunicación. Se revisarán todas las comunicaciones que realice el ITC de tipo corporativo con el fin de que el lenguaje utilizado sea inclusivo. Las comunicaciones externas de la entidad, dirigidas a difusión de actividad y/o generación de noticias, podrá atender también a la guía "[Comunicar en Igualdad](#)", elaborada igualmente desde el [Instituto Canario de Igualdad](#), por el Gobierno de Canarias.

**Fecha Prevista de Inicio:** Dentro del primer Trimestre y durante toda la duración del Plan de Igualdad

**Órgano/s responsable/s:** Oficina de Proyectos/Comisión de Igualdad.

**Indicador de ejecución:** Revisión trimestral de comunicaciones realizadas (2 en prensa o redes sociales, 2 comunicaciones generales a la plantilla, 2 comunicaciones a empresas proveedoras o colaboradoras) Reducción del Nº de comunicaciones que no utilizan el lenguaje inclusivo.

---

<sup>3</sup> En concreto la guía "[GUIA-2-INCLUIDAPPS.-Normas-basicas-del-lenguaje-inclusivo](#)".



**Indicador de impacto:** Reducción progresiva del nº de comunicaciones que no utilizan el lenguaje inclusivo por trimestre.

## 11. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.

Para el cumplimiento de los objetivos marcados en el presente Plan, el ITC pondrá a disposición del mismo, los recursos económicos disponibles para ello en el momento de su implantación, de modo que, principalmente se pueda afrontar la formación esencial para el arranque del mismo, ya que este tipo de medidas van a suponer un gasto para la empresa.

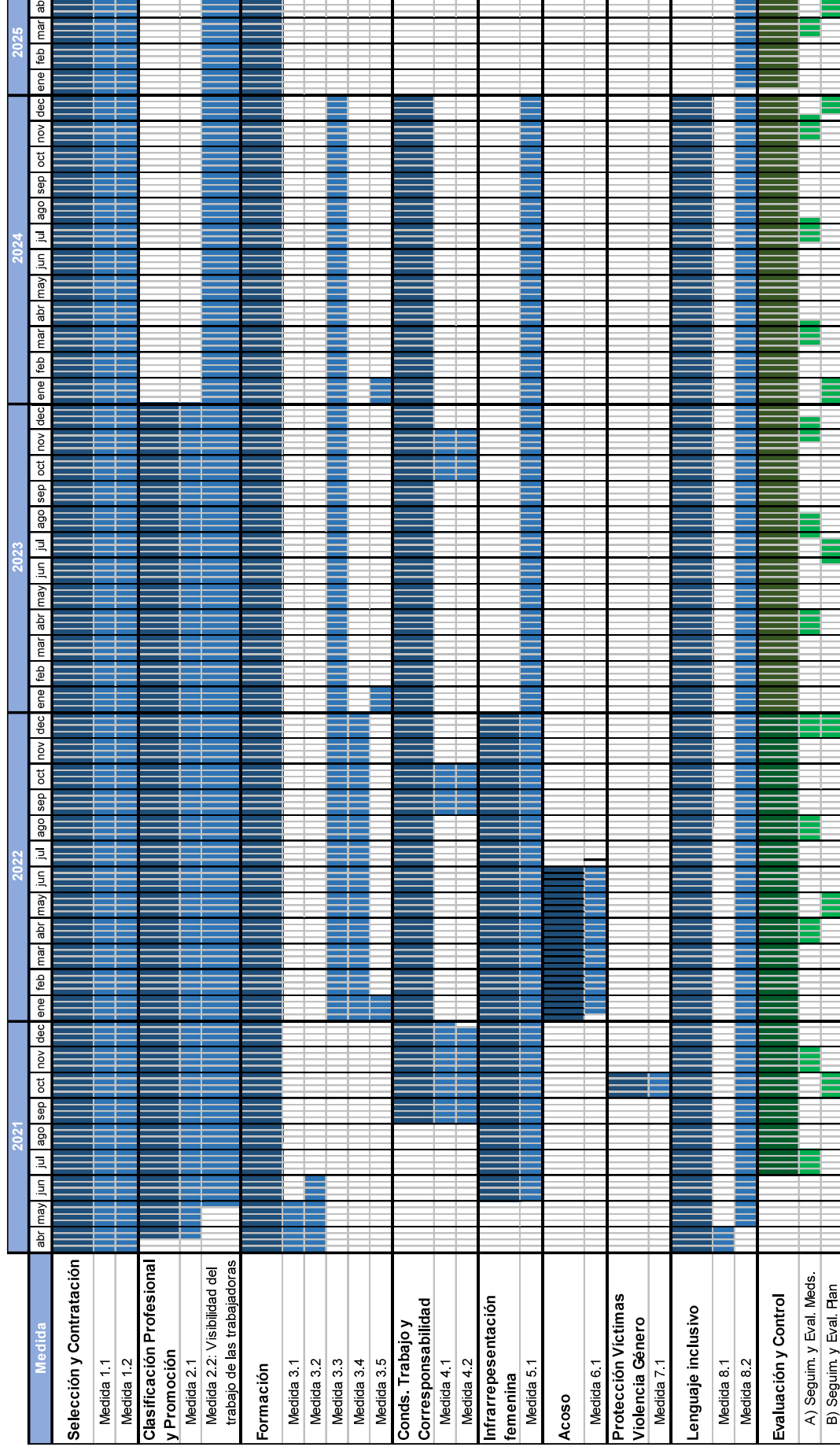
En caso de no existir inicialmente dotación económica suficiente, para cumplir con todos los objetivos formativos planteados, el ITC procurará dar acceso a su personal a cursos bonificados por la Fundación Tripartita, de modo que se minoren los costes, además la Comisión de Igualdad procurará estar permanente informada sobre los cursos que con carácter gratuito se ofertan por las administraciones, como por ejemplo los del Instituto de las Mujeres, o incluso por entidades privadas, de modo que puedan llegar al personal.

Como recursos materiales el ITC procurará que el personal implicado en el desarrollo del plan, cuente con la máxima disponibilidad para atender su cometido, de modo que se le dé la importancia que el asunto requiere y cuenten con el tiempo necesario para su dedicación. Además pondrá a disposición, tanto de la Comisión de igualdad como de la Comisión de seguimiento del plan, las salas de reuniones y videoconferencias disponibles en sus distintas instalaciones, material de oficina, un espacio específico en el sistema de gestión interna de la empresa para publicar información y formación sobre este asunto para la plantilla etc.....

## 12. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad será de aplicación inmediata una vez sea aprobado, no obstante para una aplicación ordenada de las medidas, a continuación se establece por bloques el plazo previsto para el inicio de su ejecución y duración, de conformidad con lo siguiente cronograma que incluye también la temporalización de la evaluación y seguimiento del plan (para una mayor claridad, dicho cronograma se adjunta también como ANEXO V):

- **Medida 1.1.- Garantizar la presencia de hombres y mujeres en los puestos que componen el Tribunal Seleccionador de cada proceso.**
- **Medida 1.2.- Discriminación positiva en el acceso a la Oferta de empleo convocada en el ITC, tanto interna como externa.**
- **Medida 2.1.- Requisito de Formación en igualdad de género.**
- **Medida 2.2.- Mayor visibilidad del trabajo ejecutado por las trabajadoras.**
- **Medida 3.1.- Divulgación del Plan de Igualdad de Género en el ITC.**
- **Medida 3.2.- Campaña de Sensibilización sobre la igualdad de género y su importancia.**
- **Medida 3.3.- Plan de formación anual en igualdad del ITC.**
- **Medida 3.4.- Digitalización de la oferta formativa en Igualdad.**
- **Medida 3.5.- Diseño e implementación de cuestionarios de evaluación con perspectiva de género de las acciones formativas.**
- **Medida 3.6.- Formación específica en materia de Acoso Moral, Sexual y por razón de sexo.**
- **Medida 4.1.- Fomento de la Corresponsabilidad.**
- **Medida 4.2.- Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.**
- **Medida 5.1.- Eliminación del techo de cristal.**
- **Medida 6.1.- Elaboración de nuevo Protocolo de actuación contra el Acoso Moral, Sexual y Por Razón de Sexo para el ITC.**
- **Medida 7.1.- Atención a las víctimas de violencia de género**
- **Medida 8.1.- Uso del lenguaje inclusivo con carácter general.**



Cronograma de implantación, seguimiento y control del Plan de Igualdad de ITC

### **13. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.**

Al seguimiento del plan debe dársele la importancia que precisa, es decir, no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y se realizará en paralelo con la ejecución. Con él se realizará un control y una verificación de que la ejecución de las medidas adoptadas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, se podrá detectar posibles desajustes dando la posibilidad de adoptar medidas que corrijan las situaciones

Con tal finalidad, se establece la realización de un seguimiento y evaluación puntual de cada actuación desarrollada, así como un seguimiento y evaluación de las actuaciones planificadas y desarrolladas en cada trimestre. La revisión y evaluación global del estado de implementación del Plan se efectuará cada seis meses. Esta revisión periódica servirá para realizar los ajustes y mejoras necesarios del programa de actuaciones previsto y del Plan de Igualdad. Se efectuará una revisión final del Plan en abril del 2025

### **14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.**

Las partes acuerdan que quienes integran el Grupo de trabajo, designado por la Comisión de Igualdad, sean también quienes realicen el seguimiento de las medidas implantadas tras su aprobación, llevando a cabo el control de la aplicación de las medidas.

Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando lo estime necesario.

Esta comisión analizará de forma anual los indicadores de ejecución y de impacto de las medidas adoptadas, sus funciones principales serán.

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos para cada una de las medidas
- Diseñar una ficha de seguimiento de medidas, en donde se consignará la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores establecidos. Esta ficha la cumplimentarán las personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Seguimiento.

La Comisión elaborará un informe que será presentado a la Comisión de Igualdad, en el que se resumirá toda la información sobre la ejecución de las medidas e indicará de forma clara, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, los obstáculos que se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo...y en general cualquier otra circunstancia que considere destacable.

## **15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.**

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en este Plan quedará incorporada al mismo automáticamente, no siendo preciso ningún pacto expreso entre las partes para ello; sustituirá lo previsto en éste, no obstante, si una de las partes lo solicitara una vez consensuado entre ambas; se podrán redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de las medidas originales por las que se vayan a incorporar al Plan por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Si en el informe anual elaborado y presentado por la Comisión de seguimiento a la Comisión de Igualdad, se pusieran de manifiesto deficiencias, incoherencias o alguna otra circunstancia similar que impida la correcta aplicación de las medidas incluidas en el Plan, esto será objeto de estudio por la Comisión a los efectos de aprobar medidas correctoras o en su caso la implantación de nuevas medidas cuya necesidad se haya puesto de manifiesto en el citado informe a consecuencia de lo recogido en el mismo.

## **16. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

A la vista de todo lo expuesto, se puede concluir que a pesar de que en el ITC se cuenta de forma previa a este Plan, con una serie de medidas de aplicación que favorecen la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que trabajan en la empresa, recogidas en el II Convenio Colectivo del personal del ITC, lo que lo sitúa en una buena posición en la materia, se considera necesario afianzar las medidas ya existentes y llevar a cabo la implantación y aplicación de nuevas medidas que permiten garantizar la igualdad real en el ITC. Entre las medidas principales que se deben acometer, destaca la labor de sensibilización y formación en la materia, para que no pasen desapercibidas situaciones que pueden generar desigualdades y tratar el tema desde la base.

A continuación se recogen una serie de recomendaciones sobre actuaciones que desde la Comisión de Igualdad se elevan tanto a la Dirección del ITC como a la Representación del Personal para su valoración, estudio y en su caso negociación, con el objeto de su posterior aplicación en beneficio de la igualdad:

1. La comisión de igualdad recomienda que se establezcan o se definan las medidas que se estimen convenientes a los efectos de procurar preservar la intimidad y desconexión digital del personal del ITC, y que se apliquen especialmente al personal que se encuentre en teletrabajo. Elevar a la comisión paritaria negociadora del convenio colectivo del ITC esta propuesta para su negociación.
2. Instaurar un criterio de valoración con el que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para su promoción las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Elevar a la comisión paritaria negociadora del convenio colectivo del ITC esta propuesta para su negociación.

3. Revisión de género del Convenio Colectivo de ITC, para evitar en el mismo todo sesgo sexista. Con carácter inmediato, todas las menciones que en la redacción actual del Convenio Colectivo sean susceptibles de modificación para uso de lenguaje inclusivo y no sexista se podrán modificar de facto, considerándose su inclusión en el Convenio Colectivo una vez se acuerde la revisión completa del mismo y/o su actualización.

Miembros de la Comisión de Igualdad:

MEGIAS  
MARTINEZ  
GABRIEL ANDRES  
- 42815882W

Firmado digitalmente por MEGIAS  
MARTINEZ GABRIEL ANDRES - 42815882W  
Nombre de reconocimiento (DN): c=ES,  
serialNumber=IDCES-42815882W,  
givenName=GABRIEL ANDRES,  
sn=MEGIAS MARTINEZ, cn=MEGIAS  
MARTINEZ GABRIEL ANDRES - 42815882W  
Fecha: 2021.04.09 13:54:09 +01'00'

**Gabriel Megías Martínez**

PIERNAVIEJA  
BETANCORT  
JUAN PABLO  
- 42869133P

Firmado digitalmente por  
PIERNAVIEJA BETANCORT JUAN  
PABLO - 42869133P  
Nombre de reconocimiento (DN):  
c=ES,  
serialNumber=IDCES-42869133P,  
givenName=JUAN PABLO,  
sn=PIERNAVIEJA BETANCORT,  
cn=PIERNAVIEJA BETANCORT JUAN  
PABLO - 42869133P  
Fecha: 2021.04.09 11:36:40 +01'00'

**Juan Pablo Piernavieja Betancort**

GONZALEZ  
QUESADA  
MACARENA -  
43290789M

Firmado digitalmente por  
GONZALEZ QUESADA MACARENA  
- 43290789M  
Nombre de reconocimiento (DN):  
c=ES,  
serialNumber=IDCES-43290789M,  
givenName=MACARENA,  
sn=GONZALEZ QUESADA,  
cn=GONZALEZ QUESADA  
MACARENA - 43290789M  
Fecha: 2021.04.09 11:43:32 +01'00'

**Macarena González Quesada  
Presidenta**

María del  
Carmen  
Santana  
Santana

Firmado digitalmente por María  
del Carmen Santana Santana  
Nombre de reconocimiento  
(DN): dc=org, dc=itccanarias,  
dc=corp, ou=ITC, ou=Usuarios,  
ou=AD, ou=DIT, ou=DI,  
cn=María del Carmen Santana  
Santana,  
email=carmina@itccanarias.org  
Fecha: 2021.04.09 12:34:43  
+01'00'

**M<sup>a</sup> del Carmen Santana Santana**

Antonio  
Ortegon  
Gallego

Firmado digitalmente por Antonio  
Ortegon Gallego  
Nombre de reconocimiento (DN): dc=org,  
dc=itccanarias, dc=corp, ou=ITC,  
ou=Usuarios, ou=AD, ou=DIT, ou=DIS,  
cn=Antonio Ortegon Gallego,  
email=aortegon@itccanarias.org  
Fecha: 2021.04.09 10:52:37 Z

**Antonio Ortégón Gallego**

NARANJO  
SANCHEZ  
MARTA  
DOLORES -  
44314479B

Firmado digitalmente por  
NARANJO SANCHEZ MARTA  
DOLORES - 44314479B  
Nombre de reconocimiento (DN):  
c=ES,  
serialNumber=IDCES-44314479B,  
givenName=MARTA DOLORES,  
sn=NARANJO SANCHEZ,  
cn=NARANJO SANCHEZ MARTA  
DOLORES - 44314479B  
Fecha: 2021.04.09 11:24:00 +01'00'

**Marta Naranjo Sánchez  
Secretaria**

**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD  
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CANARIAS, S.A.**

**ACTA Nº 1**

<b>ASISTENTES</b>
<b><u>POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA (RE):</u></b>
D. Gabriel Megías Martínez.
– D. Juan Pablo Piernavieja Betancort.
– Dña. Marta Naranjo Sánchez (Secretaria).
<b><u>POR EL PERSONAL (RP):</u></b>
– Dña. Macarena González Quesada (Presidenta).
– Dña. M <sup>a</sup> del Carmen Santana Santana.
– D. Antonio Ortegón Gallego.

**REUNIDAS** en las instalaciones del Instituto Tecnológico de Canarias, S. A., en la calle Cebrián, nº 3, de Las Palmas de Gran Canaria siendo las 9.00 horas del día 31 de enero de 2020 por videoconferencia con la Sala de Juntas de Sixto Machado, las personas que al margen se relacionan, como asistentes a la primera reunión de la Comisión Paritaria de Igualdad del **INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CANARIAS, S.A. (ITC)**, para tratar los asuntos del siguiente **Orden del día**:

- 1) Presentación, designación de cargos de la Comisión Paritaria de Igualdad, y fijación de un cronograma de actuaciones.
- 2) Primer Análisis de la información básica para la realización del Diagnóstico del Plan de Igualdad.
- 3) Ruegos y Preguntas.

Se procede a tratar el **Primer Punto del Orden del Día**, "Presentación, designación de cargos de la Comisión Paritaria de Igualdad, y fijación de un cronograma de actuaciones".

La RE toma la palabra y expone que 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 realiza modificaciones en la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, incluye la obligación para empresas de 50 o más trabajadores de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, cuyo contenido deberá ser objeto de negociación, por lo que se hace preciso la constitución de esta Comisión Paritaria de Igualdad del ITC. Las partes acuerdan que la Comisión esté presidida por la RP y la secretaria la lleve la RE, por su parte la RP nombra a Doña Macarena González Quesada para que realice las funciones de la presidencia y la RE a Doña Marta Naranjo Sánchez para las funciones de Secretaria.

La RE comenta que se estaba esperando a mantener una primera reunión de la Comisión, y que con posterioridad a la misma tiene previsto remitir a la plantilla del ITC, el documento correspondiente al compromiso asumido por la empresa de crear un Plan de Igualdad. Este documento se remitió a la RP para su valoración para que pudieran realizar las aportaciones que estimaran convenientes. La RP comenta que ya han revisado el documento y que en breve remitirán a la RE sus aportaciones al mismo.

La RE indica la necesidad de establecer un cronograma de actuaciones que marque los tiempos de este trabajo, así como que sería quizás más ágil para el desarrollo del mismo crear un Grupo de trabajo más reducido en el que se realice el diagnóstico de situación. La RP manifiesta su conformidad con este Grupo de Trabajo y las partes acuerdan que el mismo esté integrado por 4 personas (D. Antonio Ortegón, Doña Macarena González, Doña Marta Naranjo y Doña Lidia Pulido). Así mismo, las partes acuerdan que en la medida de lo posible el Grupo de Trabajo procurará reunirse con carácter semanal.

Se procede a tratar el **Segundo Punto del Orden del Día**, “Primer Análisis de la información básica para la realización del Diagnóstico del Plan de Igualdad”.

Se hace una lectura de la información que la RE ha podido recopilar antes de la reunión, para tomarla como punto de partida del desarrollo de este trabajo, las partes consideran que el cuestionario a remitir a la plantilla arrojará información interesante, por lo que, creen que es prioritario trabajar en el referido cuestionario, ya que nos permitirá conocer de primera mano la percepción que tienen de la igualdad en la empresa las trabajadoras y trabajadores del ITC. El cuestionario que se remita, dará la posibilidad de plantear propuestas que regulen cualquier situación de desigualdad que sientan que se puede estar produciendo.

La RP comenta que sería interesante que el grupo de trabajo creado, pudiera hacer consultas y pedir asesoramiento a nivel del Gobierno de Canarias por algún órgano de la Comunidad Autónoma como el “Instituto Canario de Igualdad” y además sería interesante que se les formara en estos temas.

Se procede a tratar el **Tercer Punto del Orden del Día**, “Ruegos y Preguntas”.

No hubo ni ruegos ni preguntas

## RESUMEN DE ACUERDOS ALCANZADOS

- 1.- Distribución de cargos; la RP asume la Presidencia de la Comisión y la RE la Secretaría.
- 2.- Se crea un grupo de trabajo compuesto por 4 personas.
- 3.- Cronograma; Reuniones semanales

**La Presidenta**

**Macarena González Quesada**

**La Secretaria**

**Marta Naranjo Sánchez**



## COMPROMISO DEL ITC CON EL PLAN DE IGUALDAD

El INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CANARIAS, S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato, oportunidades, derechos y deberes 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 todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la clasificación profesional, política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el uso del lenguaje evitando sesgos sexistas en todas nuestras comunicaciones, asumimos el principio de igualdad de oportunidades, derechos y deberes entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo 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 la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades, derechos y deberes 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 suponga 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 la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, 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**.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 4 de febrero de 2020

42815882W  
GABRIEL ANDRES  
MEGIAS (R:  
A35313170)

Firmado digitalmente por 42815882W GABRIEL ANDRES  
MEGIAS (R: A35313170)  
Nombre de reconocimiento (DN): 2.5.4.13=Ref-AEAT/  
AEAT0397/PUESTO 1/55682/28032019110424,  
serialNumber=IDCES-42815882W, givenName=GABRIEL  
ANDRES, sn=MEGIAS MARTINEZ, cn=42815882W  
GABRIEL ANDRES MEGIAS (R: A35313170),  
2.5.4.97=VATES-A35313170, o=INSTITUTO  
TECNOLÓGICO DE CANARIAS SA, c=ES  
Fecha: 2020.02.04 11:46:41 Z

**Gabriel Megías Martínez**  
**Gerente**  
**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CANARIAS, S.A**

## **IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EN EL ITC**

### **Diagnóstico de situación**

#### Contenido

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.....	2
CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL PERSONAL.....	3
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.....	4
ASPECTOS CUALITATIVOS .....	10
SELECCIÓN.....	10
FORMACIÓN.....	11
PROMOCIÓN .....	12
ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.....	13
COMUNICACIÓN .....	13
Propuesta de Cuestionario para los trabajadores y las trabajadoras del ITC.....	14

## CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

### Datos generales

**Denominación social:** INSITUTO TECNOLÓGICO DE CANARIAS, S.A.

**Forma jurídica:** Sociedad Mercantil Pública

**Dirección:** c/ Cebrián, núm. 3, C.P. 35003 de Las Palmas de Gran Canaria

**Teléfono:** 928.37.99.00

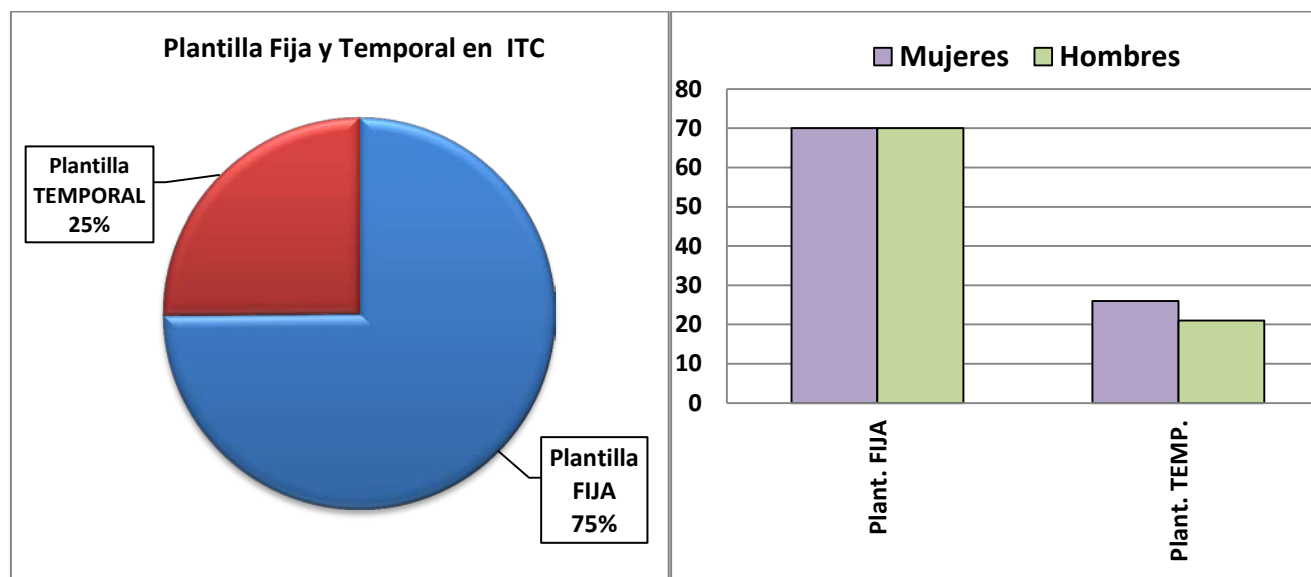
**Página Web:** itccanarias.org

Los datos a continuación han sido extraídos del organigrama de la empresa correspondiente al 4º trimestre de 2019 (“55 Organigrama Funcional ITC 31-12-2019.pdf”). El sexo correspondiente a cada persona ha sido identificado atendiendo únicamente al nombre de la misma.

Legenda.- En todas las tablas que siguen, “M” se corresponde con “Mujeres” y “H” con “Hombres”.

Tabla 1.- Datos de ITC, a 31/12/2019, desagregados por sexo:

ITC - 31/12/2019	M	%M	H	%H	M+H
Plantilla con CONTRATO FIJO	70	50.0%	70	50.0%	140
Plantilla con CONTRATO TEMPORAL	26	55.3%	21	44.7%	47
Plantilla TOTAL de la entidad	96	51.3%	91	48.7%	187



## CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL PERSONAL

### Datos Generales

Tabla 2.- Representación Sindical:

Representación Unitaria	M	%M	H	%H	M+H
	7	58.3%	5	41.7%	12

Tabla 3.- Distribución de la representación legal por categorías profesionales:

Categorías	M	%M	H	%H	M+H
Titulación Superior	2	66.7%	1	33.3%	3
Titulación Media	9	90.0%	1	10.0%	10
Personal Administrativo	2	20.0%	8	80.0%	10
Personal de Oficios Varios	9	100%	0	0.0%	9

Tabla 4.- Sindicatos con representación:

Sindicato	M	%M	H	%H	M+H
CCOO	6	54.5%	5	45.5%	11
UGT	1	100%	0	0.0%	1

## CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

### Datos Generales

Tabla 5.- Plantilla TOTAL de la entidad, cada uno de los departamentos y para cada sexo:

ITC - 31/12/2019	M	%M	H	%H	M+H
Alta Dirección	2	66.7%	1	33.3%	3
Departamento Económico-Administrativo	9	90.0%	1	10.0%	10
Departamento de Gestión de Activos	2	20.0%	8	80.0%	10
Departamento Jurídico	9	100%	0	0.0%	9
Departamento de Personal	3	75.0%	1	25.0%	4
Departamento de Informática y Comunicaciones	0	0.0%	7	100%	7
División de Investigación y Desarrollo e Innovación Tecnológica	7	77.8%	2	22.2%	9
Departamento de Energías Renovables	9	30.0%	21	70.0%	30
Departamento de Agua	4	40.0%	6	60.0%	10
Departamento de Biotecnología	6	42.9%	8	57.1%	14
Departamento de Análisis Ambiental	7	77.8%	2	22.2%	9
Departamento de Computación Científica y Tecnológica	8	36.4%	14	63.6%	22
Departamento de Ingeniería Biomecánica	1	16.7%	5	83.3%	6
Departamento de Servicios Institucionales y Metrología	7	70.0%	3	30.0%	10
Departamento de Sociedad de la Información	3	42.9%	4	57.1%	7
Departamento de Innovación	19	70.4%	8	29.6%	27
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>51.3%</b>	<b>91</b>	<b>48.7%</b>	<b>187</b>

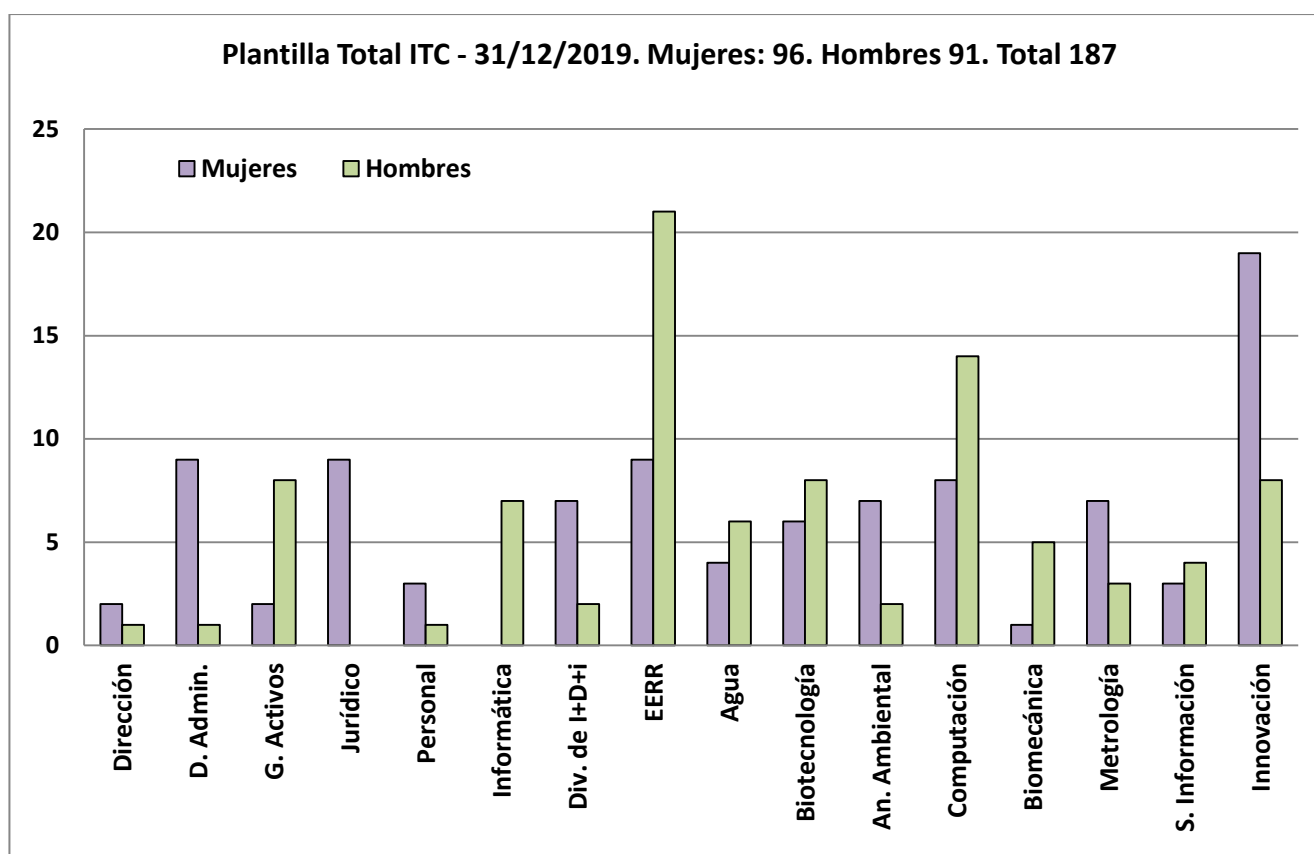


Tabla 6.- Plantilla con CONTRATO FIJO, en cada uno de los departamentos y para cada sexo:

v055 - 31/12/2019	M	%M	H	%H	M+H
Alta Dirección	1	100%	0	0.0%	1
Departamento Económico-Administrativo	9	90.0%	1	10.0%	10
Departamento de Gestión de Activos	2	20.0%	8	80.0%	10
Departamento Jurídico	5	100%	0	0.0%	5
Departamento de Personal	3	75.0%	1	25.0%	4
Departamento de Informática y Comunicaciones	0	0.0%	6	100%	6
División de Investigación y Desarrollo e Innovación Tecnológica	7	77.8%	2	22.2%	9
Departamento de Energías Renovables	4	21.1%	15	78.9%	19
Departamento de Agua	3	37.5%	5	62.5%	8
Departamento de Biotecnología	3	50.0%	3	50.0%	6
Departamento de Análisis Ambiental	4	80.0%	1	20.0%	5
Departamento de Computación Científica y Tecnológica	6	35.3%	11	64.7%	17
Departamento de Ingeniería Biomecánica	1	16.7%	5	83.3%	6
Departamento de Servicios Institucionales y Metrología	4	80.0%	1	20.0%	5
Departamento de Sociedad de la Información	3	42.9%	4	57.1%	7
Departamento de Innovación	15	68.2%	7	31.8%	22
<b>TOTAL Contratos Fijos</b>	<b>70</b>	<b>50.0%</b>	<b>70</b>	<b>50.0%</b>	<b>140</b>

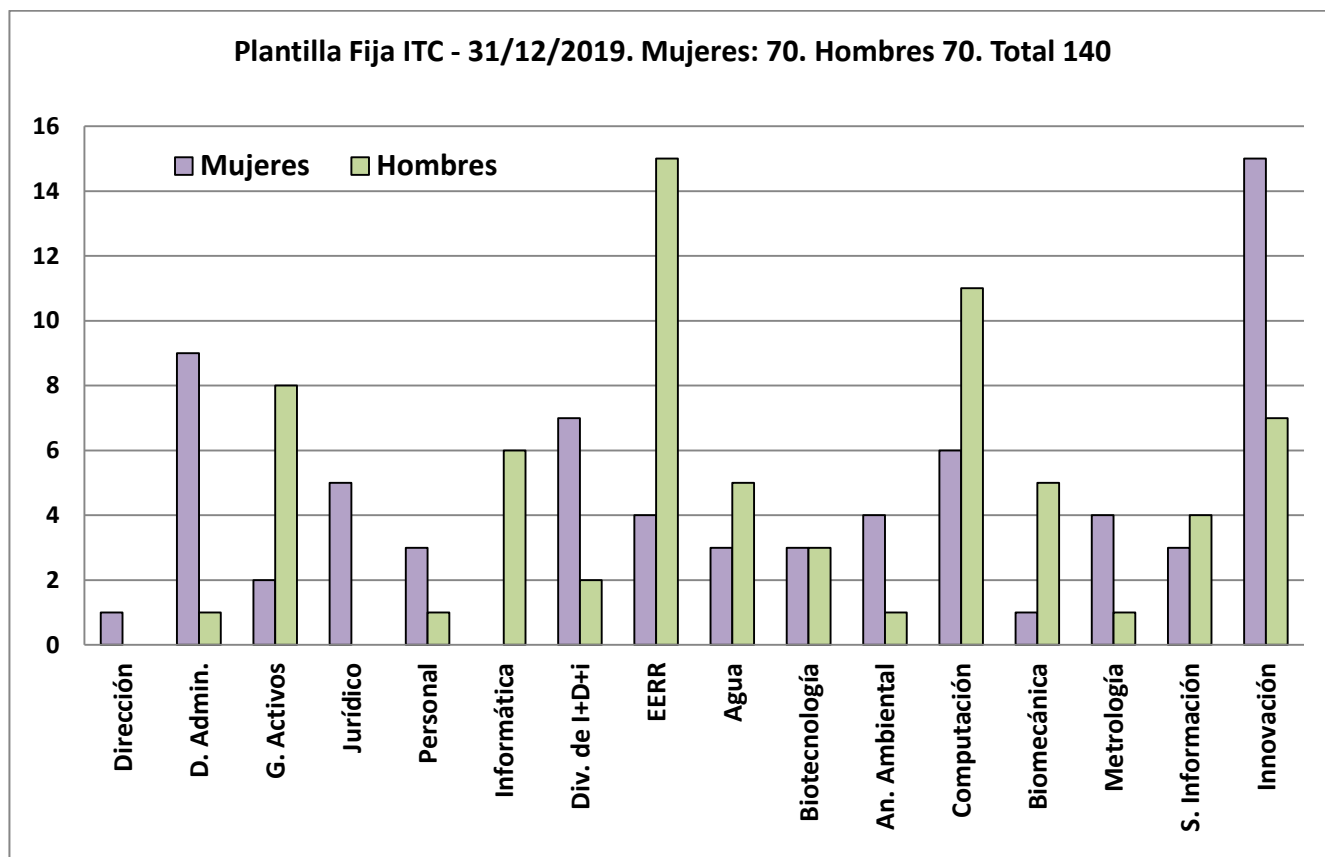


Tabla 7.- Plantilla con CONTRATO TEMPORAL, en cada uno de los departamentos y para cada sexo:

v055 - 31/12/2019	M	%M	H	%H	M+H
Alta Dirección	1	50.0%	1	50.0%	2
Departamento Económico-Administrativo	0	0.0%	0	0.0%	0
Departamento de Gestión de Activos	0	0.0%	0	0.0%	0
Departamento Jurídico	4	100%	0	0.0%	4
Departamento de Personal	0	0.0%	0	0.0%	0
Departamento de Informática y Comunicaciones	0	0.0%	1	100%	1
División de Investigación y Desarrollo e Innovación Tecnológica	0	0.0%	0	0.0%	0
Departamento de Energías Renovables	5	45.5%	6	54.5%	11
Departamento de Agua	1	50.0%	1	50.0%	2
Departamento de Biotecnología	3	37.5%	5	62.5%	8
Departamento de Análisis Ambiental	3	75.0%	1	25.0%	4
Departamento de Computación Científica y Tecnológica	2	40.0%	3	60.0%	5
Departamento de Ingeniería Biomecánica	0	0.0%	0	0.0%	0
Departamento de Servicios Institucionales y Metrología	3	60.0%	2	40.0%	5
Departamento de Sociedad de la Información	0	0.0%	0	0.0%	0
Departamento de Innovación	4	80.0%	1	20.0%	5
<b>TOTAL Contratos Temporales</b>	<b>26</b>	<b>55.3%</b>	<b>21</b>	<b>44.7%</b>	<b>47</b>

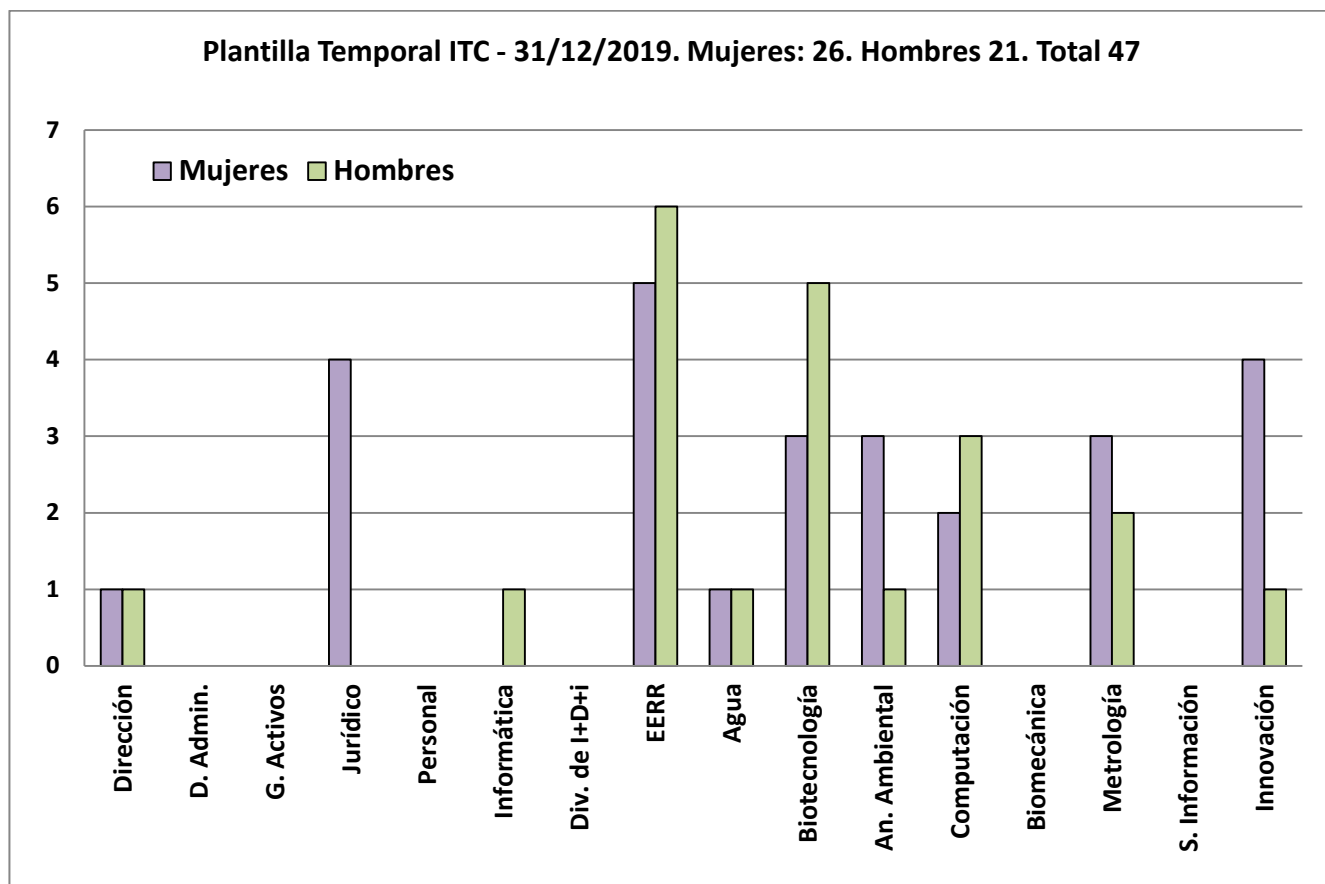


Tabla 8.- Plantilla en cada CATEGORÍA PROFESIONAL, y para cada sexo:

Categoría Profesional	M	%M	H	%H	M+H
Dirección	0	0.0%	1	100%	1
Categoría A	42	45.2%	51	54.8%	93
Categoría B	25	56.8%	19	43.2%	44
Categoría C	28	63.6%	16	36.4%	44
Categoría D	1	25.0%	3	75.0%	4
Categoría E	0	0.0%	1	100%	1
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>51.3%</b>	<b>91</b>	<b>48.7%</b>	<b>187</b>

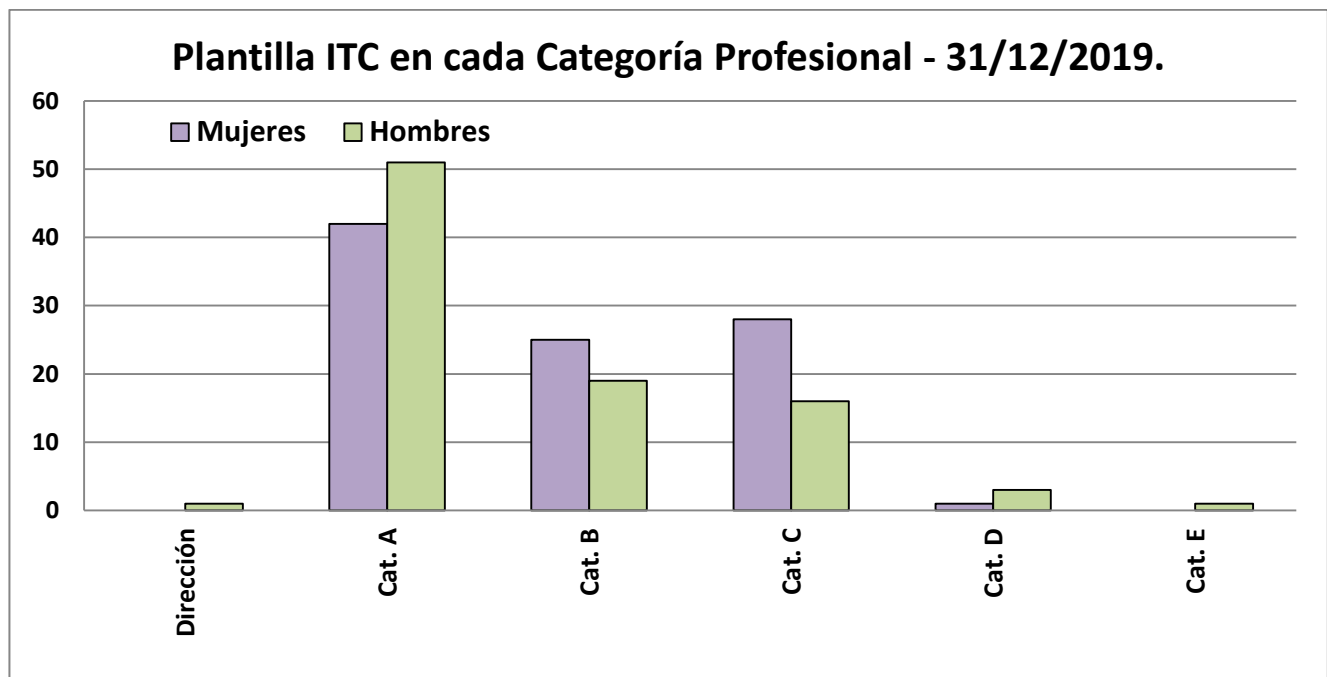




Tabla 9.- Plantilla en cada tipo de Puesto de Trabajo y para cada sexo:

Denominación del Puesto de Trabajo	M	%M	H	%H	M+H
Gerencia	0	0.0%	1	100%	1
Dirección de División	0	0.0%	1	100%	1
Jefatura de Departamento	4	28.6%	10	71.4%	14
Jefatura de Sección	17	54.8%	14	45.2%	31
Titulación Superior	26	44.1%	33	55.9%	59
Titulación Media	20	62.5%	12	37.5%	32
Técnicas o Técnicos de Proyectos	0	0.0%	1	100%	1
Técnicas o Técnicos de Laboratorio	7	63.6%	4	36.4%	11
Técnicas o Técnicos de Informática	1	16.7%	5	83.3%	6
Personal Administrativo	20	90.9%	2	9.1%	22
Jefatura de Taller	0	0.0%	2	100%	2
Oficial de Mantenimiento	0	0.0%	2	100%	2
Personal de Oficios Varios	1	25.0%	3	75.0%	4
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>51.3%</b>	<b>91</b>	<b>48.7%</b>	<b>187</b>

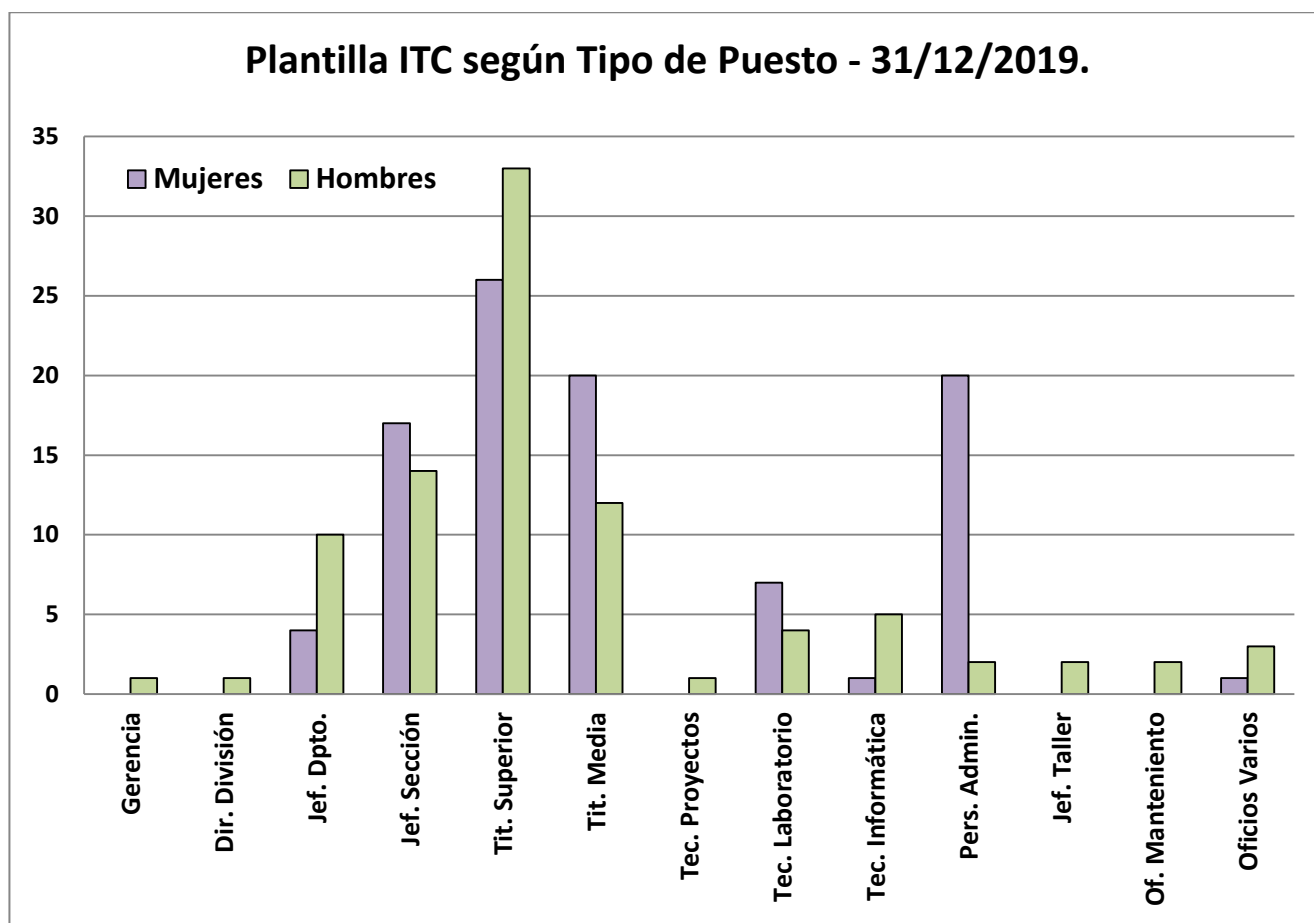


Tabla 10.- Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Tipo de contrato	M	%M	H	%H	M+H
Temporal a tiempo completo	11	45.8%	13	54.2%	28
Temporal a tiempo parcial			1	100	1
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo	70	50.0%	70	50.0%	140
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas	15	68.2%	7	31.8%	18
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>51.3%</b>	<b>91</b>	<b>48.7%</b>	<b>187</b>

#### Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Toda la plantilla trabaja con la misma jornada laboral; no existen diferencias en este sentido.

#### Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Toda la plantilla trabaja con el mismo turno de trabajo; no existen diferencias en este sentido.

Tabla 11.- Incorporaciones por ETT

Evolución por años	M	%M	H	%H	M+H
Año 2018			1	100%	1
Año 2019	1	50.0%	1	50.0%	2

#### Incorporaciones último año por ETT y tipo de contrato

Todas las contrataciones de esta modalidad han sido a Tiempo Completo.

#### Incorporaciones por ETT, el último año, desglosadas por categorías profesionales

Todas las contrataciones han correspondido a la categoría "Personal Administrativo"..

Tabla 12.- Bajas definitivas último año por edad:

Descripción bajas definitivas	Banda de Edad	M	%M	H	%H	M+H
Jubilación	65			1	100%	1
Jubilación anticipada						
Despido						
Finalización del contrato	30 - 45	1	50.0%	1	50.0%	2
Cese voluntario	30 - 45			1	100%	1
Cese por personas a cargo						
Otros						
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>25.0%</b>	<b>3</b>	<b>75%</b>	<b>4</b>

## ASPECTOS CUALITATIVOS

### SELECCIÓN

- 1.- ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc.): En primer término las necesidades productivas; dependiendo del carácter de esencial de un determinado puesto, las sustituciones pueden o no llevarse a cabo. Las jubilaciones son también, por lo general, objeto de nueva contratación.
- 2.- ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa? Procesos de Selección mediante CV, valoración y entrevista.
- 3.- ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto? Las Jefaturas de Departamento comunican sus necesidades al Dpto. de Personal y a la Gerencia.
- 4.- ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto? Las Jefaturas de Departamento (asistidas o no, según el caso, por su propio personal técnico), en colaboración con el Departamento de Personal.
- 5.- ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa? y ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación? SI. Mediante correo electrónico a toda la plantilla donde se incluye convocatoria y perfil de la plaza ofertada.
- 6.- ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.
  - Evaluación de Requisitos académicos (formativos) del puesto (eliminatoria).
  - Valoración del Perfil mediante análisis curricular (eliminatoria).
  - Entrevista personal (eliminatoria)
- 7.- ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso? Tribunal seleccionador: Jefe del Departamento de personal, Representantes de los trabajadores y trabajadoras, Jefe/a del Departamento solicitante de la plaza y quien él designe.
- 8.- ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación? Las y los Miembros del tribunal seleccionador, constituido por una persona en representación del Departamento que convoca la Plaza, una persona representando al Departamento de Personal (habitualmente el Jefe de dicho Departamento), y una persona en representación del Comité de Empresa.
- 9.- ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os? Requisitos de formación, experiencia, conocimiento y otros requisitos adaptados al puesto como idiomas.
- 10.- ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía? NO
- 11.- ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)? NO, pero es preciso hacer constar que aunque ningún puesto presente tal circunstancia, sí que se detecta un marcado sesgo sexista en la composición de algunos departamentos, y en la ostentación de puestos de responsabilidad.

## FORMACIÓN

1.- ¿Existe en la empresa un Plan de Formación? SI

En caso afirmativo, indique quién diseña el contenido del plan y en base a qué criterios. La Comisión paritaria de Formación.

2.- ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla? Mediante Cuestionario a toda la plantilla.

3.- ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos, de habilidades, etc.)?

- Especialización técnica
- Desarrollo de carrera
- Formación genérica

4.- ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres? NO

5.- ¿Cómo se difunden las ofertas de formación? Mediante correo electrónico dirigido a la totalidad de la plantilla.

6.- ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación? Presentación de solicitudes.

7.- ¿La formación es de carácter Voluntario u Obligatorio? Voluntario.

8.- ¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la compañía? Sí.

9.- Los cursos se realizan:

	Casi siempre	Ocasionalmente	Nunca
En el lugar de trabajo		<b>X</b>	
Fuera del lugar de trabajo	<b>X</b>		
On-line	<b>X</b>		
En jornada laboral		<b>X</b>	
Fuera de la jornada laboral	<b>X</b>		

10.- Si se imparten cursos fuera del horario laboral, ¿qué tipo y para qué puestos?

- Cursos de idiomas dirigidos a toda la plantilla.
- Cursos orientados al mejor desempeño laboral (por ejemplo, cursos de ofimática), ofertados a toda la plantilla.

11.- ¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (Másters, etc.)? NO

12.- ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? NO

13.- ¿Se ha impartido formación específica para mujeres? NO

## PROMOCIÓN

1.- En líneas generales, ¿qué metodología y qué criterios se utilizan para la promoción?  
Mediante Provisión Interna de vacantes.

2.- ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?  
No.

3.- ¿Existen planes de carrera en su organización?  
No.

4.- ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?  
Jefaturas de Departamento y Gerencia.

5.- ¿Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes? En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?  
Sí. Página Web corporativa.

6.- ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?  
No.

7.- ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?  
No. En general la entidad no ofrece demasiadas posibilidades de promoción ni a mujeres, ni a hombres. No obstante lo indicado, la realidad muestra la existencia de un techo de cristal, la Jefatura de Sección, que rara vez es superado por las mujeres en la entidad.

8.- ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?  
No.

9.- ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa?  
Probablemente.

## ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

1.- Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Guardería en la empresa	
Subvenciones económicas para guardería	
Servicio para el cuidado de personas dependientes	
Campamento de verano para hijas/os	
Jornadas reducidas	X
Flexibilidad de horarios	X
Jornada coincidente con el horario escolar	X
Teletrabajo	
Ampliación del permiso de maternidad o paternidad	X
Trabajo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)	
Otros, indique cuáles:	

2.- ¿Quiénes utilizan más esas medidas? Mujeres

## COMUNICACIÓN

1.- Indique cuáles son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa:

Reuniones	X
Presentaciones a la plantilla	
Correo electrónico	X
Panel electrónico en ascensores	
Tablón de anuncios	X
Mensajes en nómina mensual	
Cuestionarios de obtención de información	
Manuales	
Publicaciones	
Periódico o revista interna	
Buzón de sugerencias	
Intranet	X
Otros.	

2.- ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico? SI

3.- ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa? Correo electrónico, es canal de comunicación habitual.

## Propuesta de Cuestionario para los trabajadores y las trabajadoras del ITC

(este cuestionario es anónimo; en ningún caso las respuestas al mismo se vincularán a quien las expresa)

Consideras que en el ITC (en la actualidad, o en los últimos 5 años):	SI	NO	NS/NC
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
¿La estructura orgánica de los puestos de mando, presenta desigualdades sexistas?			
¿Crees que existe sobrerrepresentación de mujeres en determinadas áreas, e infrarrepresentación en otras?			
¿Tienen hombres y mujeres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?			
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?			
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?			
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?			
¿Se asignan tareas distintas a mujeres que a hombres, de la misma categoría profesional?			
¿Crees que te valoran igual, por tu sexo, si estás en un área técnica o administrativa?			
¿Se valora por igual el trabajo de hombres y mujeres?			
¿Se asigna el protagonismo con sesgos sexistas?			
¿Crees que tú o tus compañeras han sido discriminadas laboralmente por ser responsable del cuidado de menores o mayores?			
¿Crees que tú, o tus compañeros han sido discriminados por ejercer responsabilidades de cuidado, habitualmente asociadas a mujeres?			
¿Existen diferencias salariales entre mujeres y hombres?			
¿Has dicho u oído comentarios sexistas?			
¿Has sufrido, percibido, o conocido alguna situación de discriminación de género?			
¿Has sufrido, percibido, o conocido alguna situación de acoso sexual?			
¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte en caso de sufrir, percibir o conocer acoso sexual en el lugar de trabajo?			
¿Es necesario un Plan de Igualdad en el ITC?			
¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en el ITC?			
Tras estas respuestas, valora de nuevo ¿se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			

**Si te parece oportuno, responde a los asuntos planteados a continuación:**

1. ¿Podrías describir alguna situación de discriminación por razón de género en la empresa? (sin identificar sujetos, simplemente describe los hechos)

2. ¿Qué necesidades identificas en el ITC, a las que en materia de Igualdad se debería atender?
  
3. ¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad entre hombres y mujeres?
  
4. Otras sugerencias

Una última cuestión, eres Mujer ..... Hombre ..... Rechazo Encasillarme .....



# Percepción de la Igualdad entre mujeres y hombres en ITC

## Extracto de Conclusiones del Cuestionario

### Contenido

Aspectos Generales .....	3
Conclusiones Preliminares.....	4
Conclusiones extraídas de las cuestiones .....	5
Detalles del análisis de las cuestiones 1 a 21.....	12
1.- ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? .....	12
2.- ¿La estructura orgánica de los puestos de mando, presenta desigualdades sexistas? .....	12
3.- ¿Crees que existe sobrerrepresentación de mujeres en determinadas áreas, e infrarrepresentación en otras? .....	13
4.- ¿Tienen hombres y mujeres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal? .....	14
5.- ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?.....	14
6.- ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?.....	15
7.- ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral? .....	15
8.- ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?.....	16
9.- ¿Se asignan tareas distintas a mujeres que a hombres, de la misma categoría profesional? .....	16
10.- ¿Se valora por igual el trabajo de hombres y mujeres?.....	17
10.1.- ¿Crees que esta diferencia, se da igual en todas las áreas de la empresa? .....	17
11.- ¿Se asigna el protagonismo con sesgos sexistas? .....	17
12.- ¿Crees que tú o tus compañeras han sido discriminadas laboralmente por ser responsable del cuidado de menores o mayores? .....	18
13.- ¿Crees que tú, o tus compañeros han sido discriminados por ejercer responsabilidades de cuidado, habitualmente asociadas a mujeres?.....	19
14.- ¿Existen diferencias salariales entre mujeres y hombres? .....	19
15.- ¿Has dicho u oído comentarios sexistas?.....	20
16.- ¿Has sufrido, percibido, o conocido alguna situación de discriminación de género? .....	21
17.- ¿Has sufrido, percibido, o conocido alguna situación de acoso sexual?.....	21
18.- ¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte en caso de sufrir, percibir o conocer acoso sexual en el lugar de trabajo? .....	22
19.- ¿Es necesario un Plan de Igualdad en el ITC?.....	23

20.- ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en el ITC?..... 23

21.- Tras estas respuestas, valora de nuevo ¿se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ..... 24

Análisis de las cuestiones 22 a 25 (cuestiones de desarrollo) ..... 25

22.- ¿Podrías describir alguna situación de discriminación por razón de género en la empresa? (sin identificar sujetos, simplemente describe los hechos) ..... 25

23.- ¿Qué necesidades identificas en el ITC, a las que en materia de Igualdad se debería atender? ..... 26

24.- ¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad entre hombres y mujeres?..... 26

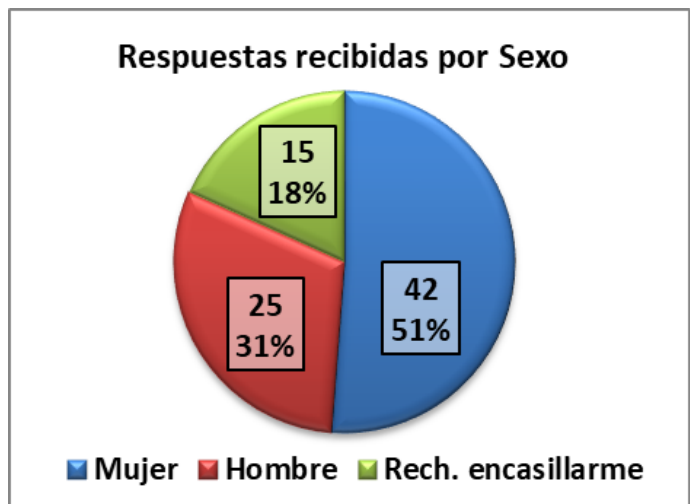
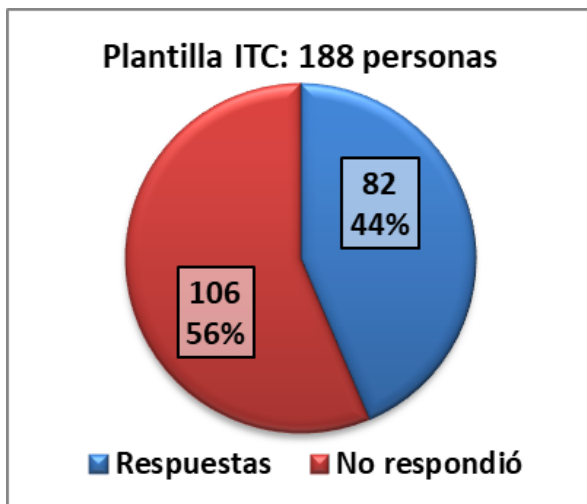
25.- Otras sugerencias o comentarios..... 27

## Aspectos Generales

La encuesta de percepción ha sido trasladada al personal del ITC; el periodo de recogida de datos fue fijado entre el 20 y el 28 de febrero 2020.

**Participación en la encuesta.-** El público objetivo de la encuesta (la plantilla de ITC) está compuesto por un **total de 187 personas**: 96 Mujeres (51.3%), 91 Hombres (48.7%). Se recibieron un **total de 82 encuestas**, lo que representa un **43.6% del total**; este dato constituye una medida del interés que la Igualdad de género despierta en la plantilla de ITC; no obstante, para entenderlo es también necesario tener en cuenta que el envío del formulario mediante correo-e masivo no alcanzó a todo el personal concernido en las mismas condiciones: una de las listas de difusión usadas, que abarca aproximadamente al 80% del personal, generó error de envío, lo que hizo que esta fracción del personal tuviera a su disposición el formulario durante menos tiempo que el resto. Dado que dicha circunstancia ha sido conocida por la Mesa de Trabajo con posterioridad, y bajo el confinamiento derivado de la crisis de la COVID-19, la Mesa ha optado por no extender el periodo de recogida de datos, y asumir el resultado de la baja participación.

**Sexo de Participantes.-** Este dato fue recogido mediante la **cuestión nº 26, “¿Eres hombre o mujer?** Atendiendo a la existencia de quienes rechazan encasillarse como "Hombre" o "Mujer" (colectivo identificado como “Qeer”, o “Intersexual”), las opciones para responder fueron “Hombre”, “Mujer”, y “Rechazo encasillarme”. Entre las respuestas recibidas, el 51.2% se identificó como “Mujer”, el 30.5% como “Hombre”, y el restante 18.3% usó la opción "rechazo encasillarme". La Mesa de Trabajo considera que dicho resultado se aleja de la realidad: no se identifica en el personal ninguna fracción significativa que pudiera identificarse con la opción “Qeer”; diríase, por tanto, que el personal ha usado la opción "Rechazo encasillarme", para responder "Rechazo declarar mi sexo". Además, teniendo en cuenta la composición de la plantilla de ITC (51.3% de mujeres, y 48.7% de hombres), y teniendo en cuenta también la resistencia habitual que presentan los hombres a tratar la desigualdad de género, la Mesa de Trabajo considera que es muy probable que una amplia mayoría de las personas que usaron la opción “Rechazo encasillarme” fueron hombres. No obstante, esta consideración no puede asumirse como cierta, sino como hipótesis plausible.



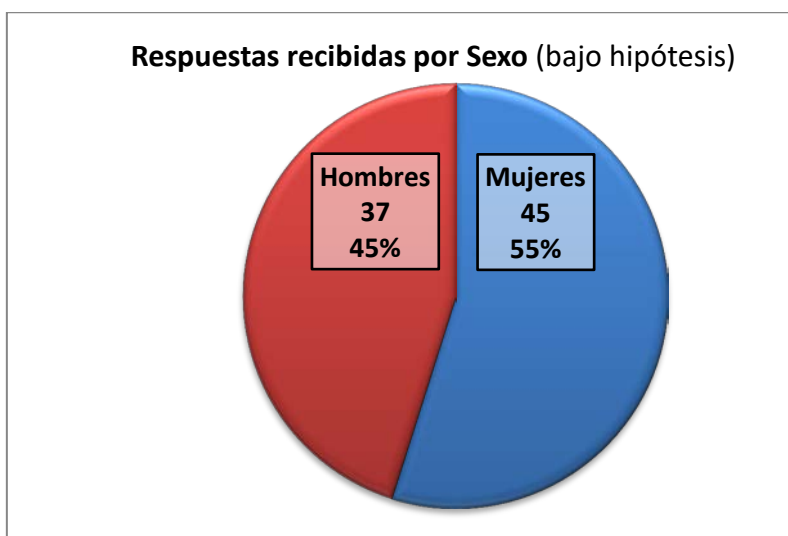
## Conclusiones Preliminares

- 1. Escasa participación.-** La encuesta no ha logrado la participación esperada; aunque un error en las comunicaciones internas pudiera haber impactado en el porcentaje de respuestas recibido, diríase que, en términos generales, el personal no estima en exceso la relevancia que conlleva la desigualdad que pudiera existir entre hombres y mujeres.
- 2. Las mujeres se interesan más por la igualdad, que los hombres.-** La igualdad, o la posible desigualdad, interesa más a las mujeres que a los hombres (o al menos, a las personas que se identifican como tal en las respuestas recibidas), a juzgar por los porcentajes de participación obtenidos. Téngase en cuenta que, incluso bajo la hipótesis de que una amplia mayoría de las personas que respondieron “Rechazo Encasillarme” fueran hombres, el porcentaje de participación femenina supera al porcentaje de mujeres en la plantilla de ITC (solo considerando que todas las respuestas “R.E.” fueran hombres, se obtendría un porcentaje de participación similar al que representa la composición de la plantilla ITC).
- 3. Rechazo a declarar su sexo.-** Aunque no pueda establecerse como una conclusión cierta, sí parece que el personal que ha respondido “Rechazo encasillarme”, ha usado esta opción para responder “Rechazo declarar si soy hombre o mujer”, alcanzando esta actitud a un 18% de las respuestas.
- 4. Hipótesis plausible.-** Atendiendo a la composición de la plantilla del ITC, diríase que el 18% que respondió “R.E.”, está constituido mayormente por hombres; dado que no es posible asegurarlo, esta consideración será tratada a lo largo de este informe como hipótesis plausible: interpretaremos los resultados tal y como fueron obtenidos, y complementariamente, cuando sea posible, considerando la hipótesis citada; a tales efectos, consideraremos que el 80% de respuestas “R.E” procede de hombres, y solo el 20% procede de mujeres (esto es, de las 15 respuestas, 12 son hombres y 3 de mujeres).

**Hipótesis respuestas R.E.: 80% hombres y 20% de mujeres (12 hombres + 3 mujeres)**

n

esta hipótesis, la participación queda como sigue:



Tal y como se indica en la conclusión 2, incluso bajo esta hipótesis se observa un porcentaje de participación de mujeres superior al que representa la composición de estas en la plantilla, de lo que se desprende que el interés de ellas en participar, es superior al de ellos. Expresado en términos de la plantilla total concernida, participó el 46.9% de las mujeres, y solo el 40.7% de los hombres.

## Conclusiones extraídas de las cuestiones

**Conclusión 1:** La respuesta dominante es afirmativa, por tanto, **el personal estima, mayoritariamente, que en el ITC, se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades.** El análisis por sexos permite ver que el peso del “Sí” procedente de hombres es superior al de mujeres (téngase en cuenta que las mujeres representan el 51% de las respuestas recibidas, y los hombres identificados como tal, solo el 31%); en las respuestas negativas, sin embargo, el peso de las mujeres es mayor que el de hombres. **Concluimos que la conciencia de género es escasa en el personal del ITC, aunque dicha conciencia es algo mayor entre las mujeres.**

La fracción de respuestas procedente de la opción “R.E” se muestra repartida, de modo que, bajo la hipótesis, no varía sustancialmente el resultado.

**Conclusión 2:** La respuesta mayoritaria es afirmativa pero, mientras entre las mujeres el voto “Sí” es muy superior al “No”, entre los hombres sin embargo dicho voto es idéntico. Por tanto **el personal percibe claramente esta diferencia, pero es el personal femenino quien más claramente identifica esta desigualdad.** Esta conclusión queda además reforzada por los comentarios aportados en las respuestas abiertas que se analizarán más adelante.

En relación a la hipótesis, es posible afirmar que:

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “No”] se reduce la diferencia en las respuestas afirmativas y negativas procedentes de hombres y mujeres, pero persisten las mismas.
- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “Sí”] la respuesta es muy diferente según proceda de hombres o mujeres: ellas identifican claramente la desigualdad en la estructura orgánica de la empresa, mientras la mayoría de ellos no.

**Conclusión 3:** En términos globales, la respuesta es afirmativa, pero desglosados por sexo, entre los hombres es mayoritaria la respuesta negativa; por tanto, **la plantilla percibe esta desigualdad, pero los hombres se muestran menos conscientes.**

Dado que la sobrerrepresentación en determinadas áreas, y la infrarrepresentación de la mujer en otras es del todo evidente, esta respuesta masculina puede ser indicativa de la resistencia de ellos a aceptar que la desigualdad existe.

En relación a las opiniones procedente de “R.E.”, está claramente orientado al reconocimiento de la desigualdad (resultó mayoritariamente afirmativo); bajo la hipótesis considerada incrementaría el peso del voto “Sí” masculino, reduciendo así la diferencia de conciencia entre hombres y mujeres respecto de esta desigualdad.

**Conclusión 4:** La plantilla percibe, mayoritariamente, que **no existen diferencias en las posibilidades de acceso durante el proceso de selección,** mostrando por tanto su confianza generalizada en la igualdad de oportunidades en este ámbito.

Las respuestas procedentes de R.E. muestran también la misma opinión afirmativa que ya aparece tanto en mujeres como en hombres, de modo que la hipótesis considerada tendería a reducir las diferencias del peso en el “Sí” entre hombres y mujeres.

**Conclusión 5:** Globalmente existe división de opiniones aunque son más quienes responden negativamente. No obstante, de nuevo cabe señalar la distinta percepción entre mujeres y hombres: mientras el nº de unas y otros que respondieron afirmativamente es similar, el de mujeres que responden negativamente duplica al de hombres. Por tanto, **la plantilla percibe esta desigualdad, pero las mujeres la perciben con más claridad que los hombres.**

En relación a la hipótesis, es posible afirmar que si las 3 mujeres respondieron “Sí”, las respuestas entre hombres y mujeres tienden a parecerse, mientras que si las 3 mujeres respondieron “No”, se acentúan las diferencias entre las respuestas de unas y otros.

**Conclusión 6:** La plantilla percibe, mayoritariamente, que no existen diferencias en el acceso a la formación ofrecida por la empresa, mostrando por tanto su confianza generalizada en la igualdad de oportunidades.

Las respuestas procedentes de R.E. muestran también la misma opinión afirmativa que ya aparece tanto en mujeres como en hombres, de modo que la hipótesis considerada tendería a reducir las diferencias del peso en el “Sí” entre hombres y mujeres.

**Conclusión 7:** En términos globales, la respuesta es afirmativa, y desglosados por sexo, se observa también la misma respuesta; por tanto, **la plantilla percibe que se favorece la conciliación, y lo opinan tanto las mujeres, como los hombres.**

Las respuestas que proceden de “R.E.” están repartidas, lo que dificulta interpretar qué resultado se habría obtenido incluso bajo la hipótesis mencionada.

**Conclusión 8.- Existe la percepción generalizada de que no se conocen las medidas de conciliación; diríase que una mayor proporción de mujeres la desconocen.** Parece indicado dar a conocer al personal cuáles son las medidas ya existentes que favorecen la conciliación.

En relación a la hipótesis, es posible afirmar que el porcentaje de hombres que respondió “No” se incrementaría pasando del 12.2% a:

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “No”] como mínimo, el 19.5%, en cuyo caso el “No” femenino sube hasta el 31.7%. En este caso, la diferencia en la proporción de mujeres que desconocen las medidas de conciliación es aún mayor.

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “Sí”] como mucho, el 23.2%, en cuyo caso el “No” femenino se mantendría en 28.0%. En este caso no existe tanta diferencia entre los hombres y las mujeres que desconocen las medidas de conciliación.

**Conclusión 9.-** En general, **la plantilla no percibe que se asignen tareas distintas**, pero de entre quienes opinan que sí, hay una abrumadora mayoría de mujeres; esto refuerza la idea de que **las mujeres perciben más la desigualdad que pudiera existir, que los hombres**. Señalar también que el mismo número de mujeres que opinan que si hay diferencias también opinan que no saben contestar a si existe diferencia de tareas entre sexos.

**Conclusión 10.-** El resultado es similar a la cuestión anterior: **en general se puede afirmar que la plantilla no percibe desigualdad, pero entre quienes sí la perciben, las mujeres son mayoritarias**.

**Conclusión 10.1** El personal que percibe diferencias, a su vez considera que la mayor diferencia en la valoración del trabajo se da en los departamentos técnicos (donde la presencia de mujeres no es mayoritaria); por el contrario, la percepción de dicha diferencia en los departamentos administrativos es residual.

**Conclusión 11.** La percepción general no identifica que se asigne el protagonismo con sesgos sexistas, pero el desglose por sexos indica que entre las mujeres existe división de opiniones, mientras que en los hombres la opinión mayoritaria no identifica que el protagonismo se asigne con sesgos sexistas, siendo muy bajo el porcentaje de hombres que sí lo identifica.

En relación a las respuestas procedentes de R.E., y bajo la hipótesis que venimos considerando, se incrementa el peso de las respuestas masculinas del siguiente modo:

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “No”] el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 29.3%, y el “No” femenino sube hasta el 23.2%. Incluso bajo esta consideración vemos crecer la diferencia de opinión al respecto, entre hombres y mujeres.
- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “Sí”] en este caso, el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 32.9%, y el “No” femenino se mantiene en el 19.5%, mostrando una diferencia muy marcada entre hombres y mujeres que respondieron “No”.

El análisis tiende a reforzar la conclusión 11, indicando que si bien la percepción del conjunto de la plantilla no identifica que se asigne el protagonismo con sesgos sexistas, la opinión de unas y otros es muy distinta: son muy pocos los hombres que sí lo perciben, y una mayoría que no lo percibe, mientras que la mayoría de las mujeres la identifican, aunque no son pocas las que no lo hacen.

**Conclusión 12. - La percepción general es negativa;** de nuevo se observa el patrón según el cual muy pocos hombres (en este caso, casi ninguno), identifica discriminación laboral de las mujeres por cuidado de menores o mayores, mientras bastantes más mujeres sí lo hacen; no obstante, en este caso, el nº de mujeres que no la identifica supera ampliamente (duplica), al de mujeres que sí la perciben. **Probablemente esta discriminación se ha dado o se da en la actualidad, ya que la reconoce más del 20%**

**del total de respuestas recogidas (23.2%), aunque, de ser así, ha pasado desapercibida para más de la mitad de las respuestas recibidas.**

Bajo la hipótesis relacionada con las respuestas procedentes de R.E., se incrementa el peso de las respuestas masculinas del siguiente modo:

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “No”] el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 24.4%, y el “No” femenino sube hasta el 30.5%.
- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “Sí”] en este caso, el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 28.0%, y el “No” femenino se mantiene en el 26.8%, mostrando escasa diferencia hombres y mujeres que respondieron “No”.

El análisis complementa la conclusión 12 (fracción no desdeñable de la plantilla (el 23.2%) identifica discriminación hacia las mujeres por cuidado de mayores o menores), indicando que esa fracción podría estar compuesta o bien por 8 hombres y 11 mujeres, o bien por 5 hombres y 14 mujeres, mostrando en todo caso mayor percepción de la desigualdad por mujeres, que por hombres.

**Conclusión 13.-** La respuesta tiene el mismo patrón que la anterior, aunque en este caso el porcentaje de respuestas que percibe esta desigualdad es inferior al caso anterior. **Se observa que esta circunstancia, por así decirlo, “pesa menos” al personal, causa “menos daño”, pero resulta interesante comprobar que una parte no desdeñable del personal, la percibe.**

**Conclusión 14.-** La respuesta es mayoritariamente negativa, siendo en este caso muy pequeño el porcentaje de respuesta que percibe diferencias salariales por razón de sexo. Resulta curioso, no obstante, el **elevado porcentaje del personal que respondió NS/NC**, compuesto mayoritariamente por mujeres; también resulta curioso notar que, **aunque en escaso nº, son más las mujeres que perciben esta desigualdad, que los hombres que también la perciben.**

Bajo la hipótesis relacionada con las respuestas procedentes de R.E., dado que gran parte de las mismas fueron “No” (11, de las 15), obtendríamos que al menos 26 hombres habrían respondido “No”, superando así al número de mujeres que también respondieron “No”.

**El análisis tiende a reforzar el matiz según el cual las mujeres perciben más esta desigualdad que los hombres.**

**Conclusión 15.-** La mitad de las respuestas son negativas; entre las respuestas que afirman haber dicho u oído comentarios sexistas, el porcentaje de mujeres casi duplica al de hombres.

Bajo la hipótesis relacionada con las respuestas procedentes de R.E., se incrementa el peso de las respuestas masculinas del siguiente modo:

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “No”] el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 23.2%, y el “No” femenino sube hasta el 26.8%. En este caso los porcentajes de hombres y mujeres que respondieron “Sí” (y también ocurre con quienes respondieron “No”), son similares.



- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “Sí”] en este caso, el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 26.8%, y el “No” femenino se mantiene en el 23.2%. En este caso, el porcentaje de respuestas “Sí” procedente de mujeres es considerablemente superior al de hombres (26.8% frente al 15.9%).

**El análisis, en este caso, tiende a suavizar la diferencia de percepción entre mujeres y hombres, aunque también se detecta aquí esta diferencia.**

**Conclusión 16.- Por lo general, el personal no sufre, conoce o percibe situaciones de discriminación.** La respuesta negativa es en este caso, mayoritaria tanto en hombres como en mujeres. **De nuevo, el nº de mujeres que identifica esta circunstancia duplica al número de hombres que lo hace.**

Bajo la hipótesis relacionada con las respuestas procedentes de R.E., se incrementa el peso de las respuestas masculinas del siguiente modo:

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “No”] el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 29.3%, y el “No” femenino sube hasta el 34.1%. Aunque el porcentaje de mujeres que respondieron “No” es algo superior al de hombres, el de mujeres que respondió “Sí” es considerablemente mayor al de hombres.
- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “Sí”] en este caso, el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 32.9%, y el “No” femenino se mantiene en el 30.5%. En este caso, el porcentaje de respuestas “Sí” procedente de mujeres llega casi al triple del de hombres (26.8% frente al 15.9%).

**De nuevo el análisis, tiende a reforzar la diferencia de percepción entre mujeres y hombres, aunque también se detecta aquí esta diferencia.**

**Conclusión 17.-** Por tanto, y aunque de forma residual, **es importante vigilar el posible acoso que pudiera estar existiendo en el seno de la empresa**, en caso de que las respuestas recibidas estuvieran aludiendo a una situación actual.

**Conclusión 18.-** Por ello, **la empresa debería informar explícitamente a su personal acerca de los canales de comunicación disponibles, personas de contacto, y/o formas de proceder en caso de sufrir, percibir o conocer acoso sexual.** Dadao la importante fracción del personal que desconoce la existencia del Protocolo contra el Acoso Sexual en el ITC, a pesar de que el mismo se halla en lugar visible y accesible de la intranet, deducimos que debe existir cierto desinterés en parte del personal por conocerlo.

Bajo la hipótesis relacionada con las respuestas procedentes de R.E., se incrementa el peso de las respuestas masculinas del siguiente modo:

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “No”] el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 17.1%, y el “No” femenino sube hasta el 23.2%, reduciendo así la proporción del porcentaje procedente de mujeres, respecto del de hombres.
- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “Sí”] en este caso, el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 20.7%, y el “No” femenino se mantiene en el 19.5%, mostrando así porcentajes de respuestas negativas procedentes de mujeres y hombres similares.

**El análisis indica que bajo la hipótesis, no existen diferencias tan notables en la proporción de hombres y mujeres que no sabrían qué hacer en una situación de acoso sexual.**

**Conclusión 19.- En términos globales el personal percibe la necesidad de contar con un Plan de Igualdad, pero las mujeres lo perciben con mucha más claridad.**

Bajo la hipótesis, la diferencia entre el porcentaje de respuestas afirmativas procedentes de hombres y mujeres se reduce, aunque sigue persistiendo una diferencia muy notable.

**Conclusión 20.- Existe un consenso bastante amplio en la puesta en marcha de un Plan de Igualdad.**

Bajo la hipótesis, dado que la mayor parte de las respuestas R.E. fueron afirmativas, obtendríamos que el número de respuestas “Sí” procedente de hombres se incrementaría, reduciendo así la diferencia con el número de respuestas “Sí” procedente de mujeres.

**Conclusión 21.- Diríase, por tanto, que el simple ejercicio de cumplimentar el cuestionario ha estimulado la reflexión respecto de la cuestión de igualdad, modificando la percepción de la plantilla. Entendemos que una formación específica en materia de igualdad podría modificar sustancialmente los resultados de esta encuesta.**

**Conclusión 22.- Existen comentarios que refieren que de cara al exterior se destaca el papel del hombre más que el de la mujer e incluso se valen del trabajo de ellas con este cometido.** Además se indica que **las mujeres tienen tareas a las que se les puede considerar de menor importancia**, es más, el status de jefes de departamento es predominantemente masculino, quedando en su mayoría las mujeres para puestos “feminizados” como es el caso de la gran cantidad de mujeres que realizan tareas administrativas o realización de eventos.

Igualmente **es curioso que se manifieste que en igualdad de tareas el personal masculino es Jefe de Sección y el femenino simplemente técnico.** Más curioso aún resulta que las encuestas indican que en departamentos altamente feminizados, los jefes de sección son los hombres que hay en el mismo; resultan muy significativos algunos comentarios de mujeres que explican sentirse discriminadas por el cuidado de familiares por lo que se podría entender como una asignación de jefaturas a varones por considerar que tienen mayor disponibilidad horaria.

No es menor significativo que existan comentarios que hacen referencia a la valoración de la mujer con motivo de su apariencia física, lo que genera malestar.

Con carácter general las personas que han contestado a esta cuestión, son capaces de describir alguna situación que consideran discriminatoria por razón de género.

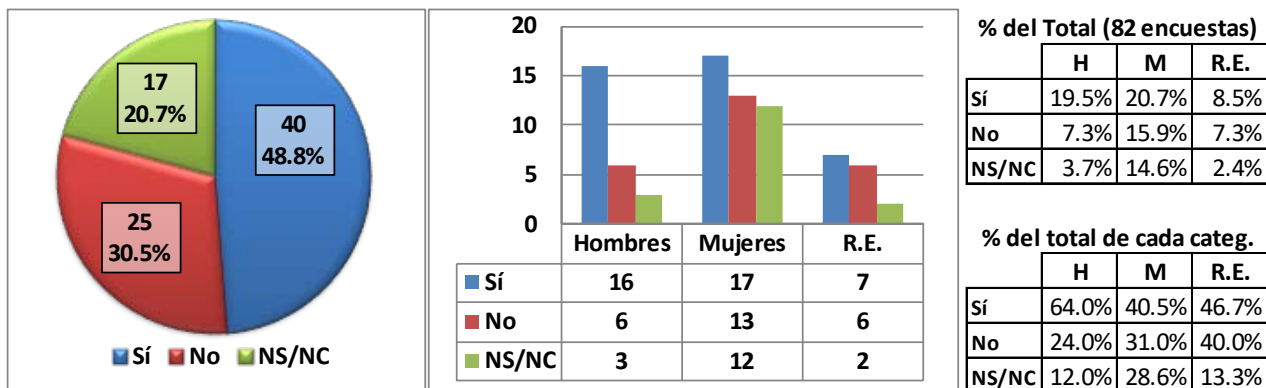
**Conclusión 23.-** Es preciso corregir la infrarrepresentación de la mujer en puestos de responsabilidad, así como mejorar las medidas que favorecen la Conciliación de la vida familiar y laboral. También el reconocimiento de méritos y la promoción son puestos en cuestión por la plantilla. Las manifestaciones del personal también aluden a la necesidad de evitar sesgos sexistas en el uso del lenguaje. En menor medida, también hay voces solicitando la regulación del teletrabajo, formación en materia de género, evitar sesgos sexistas en la asignación del protagonismo y en la selección del personal, compromiso de la Gerencia en materia de género, o disponer de un Plan de Igualdad.

**Conclusión 24.-** Las opiniones registradas sugieren mayoritariamente la **Formación** como medida que debería adoptar la empresa, ya sea dirigida a mandos intermedios o en general a la plantilla; destaca también la mejora de los procesos de **Promoción**, con la que también podría estar relacionada la denuncia de la existencia de un **Techo de cristal**, la sugerencia de adopción de medidas de **Discriminación positiva** y también medidas que procuren el **Reconocimiento del mérito** de las tareas o logros femeninos. En menor medida, también son relevantes las sugerencias de medidas para la mejora de la **Visibilización** de la mujer, y la **Conciliación**. Se han registrado también opiniones citando medidas relacionadas con la **Prevención y Denuncia del Acoso**, la adopción de un **Lenguaje inclusivo**, la **Divulgación de logros en materia de igualdad**, las **Retribuciones**, los procesos de **Selección**, la **Difusión de las medidas** que se adopten para favorecer la Igualdad, y **Analizar e identificar** las posibles desigualdades que afecten a la empresa.

**Conclusión 25.-** Las opiniones libres mostradas reflejan una amplia variedad de percepciones. Las opiniones masculinas muestran confianza en los criterios de igualdad que la empresa ya aplica, reconoce infrarrepresentación pero la achaca a tiempos pasados entendiendo que en la actualidad no hay discriminación, rechaza medidas de discriminación positiva, o asume al ITC como un modelo en materia de igualdad; las opiniones femeninas sin embargo agradecen el trabajo que se ejecute en este ámbito, solicitan acciones que este Plan de Igualdad ya contempla (como la difusión de los resultados del diagnóstico y las medidas que adopte el plan, o la realización de actividades en pro de la igualdad), reconocen la dificultad en alcanzar la igualdad efectiva, denuncia la existencia de abusos de poder y temen que el personal masculino perciba el Plan de Igualdad como una amenaza; por su parte, entre las opiniones de quienes eligieron definirse como “R.E” encontramos percepción de machismo en la empresa e incluso identificación de personas concretas como machistas, trato discriminatorio en el reconocimiento de méritos, indica dificultades en el proceso de Formación ligadas a la Conciliación, y el teletrabajo como sugerencia.

## Detalles del análisis de las cuestiones 1 a 21

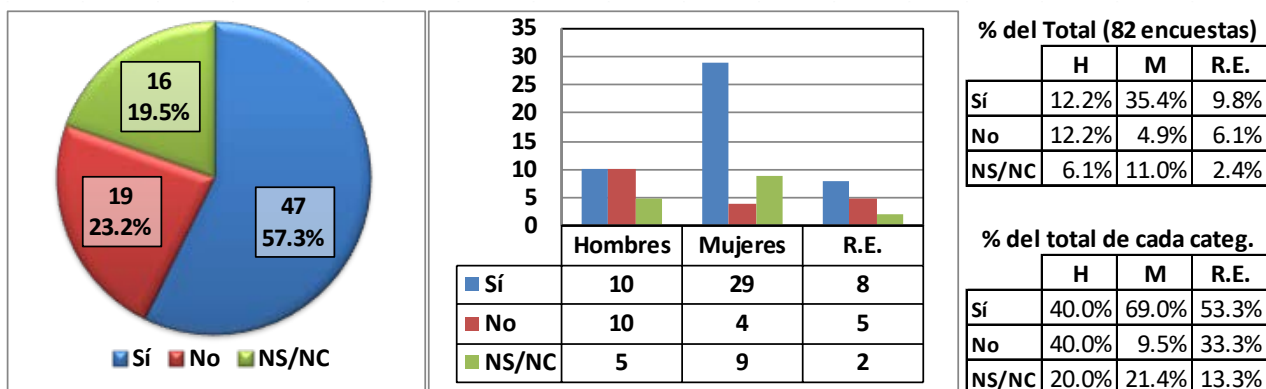
### 1.- ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



**Conclusión 1:** La respuesta dominante es afirmativa, por tanto, **el personal estima, mayoritariamente, que en el ITC, se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades.** El análisis por sexos permite ver que el peso del “Sí” procedente de hombres es superior al de mujeres (téngase en cuenta que las mujeres representan el 51% de las respuestas recibidas, y los hombres identificados como tal, solo el 31%); en las respuestas negativas, sin embargo, el peso de las mujeres es mayor que el de hombres. **Concluimos que la conciencia de género es escasa en el personal del ITC, aunque dicha conciencia es algo mayor entre las mujeres.**

La fracción de respuestas procedente de la opción “R.E” se muestra repartida, de modo que, bajo la hipótesis, no varía sustancialmente el resultado.

### 2.- ¿La estructura orgánica de los puestos de mando, presenta desigualdades sexistas?

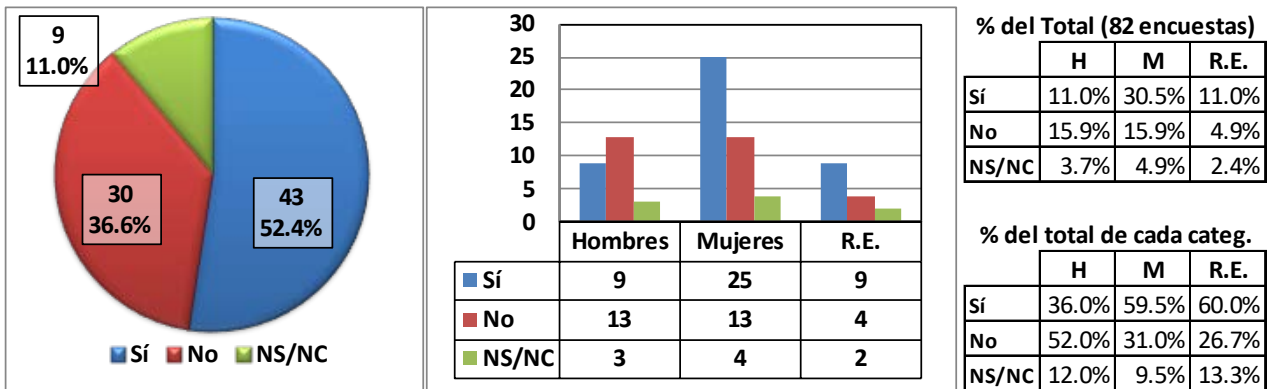


**Conclusión 2:** La respuesta mayoritaria es afirmativa pero, mientras entre las mujeres el voto “Sí” es muy superior al “No”, entre los hombres sin embargo dicho voto es idéntico. Por tanto **el personal percibe claramente esta diferencia, pero es el personal femenino quien más claramente identifica esta desigualdad.** Esta conclusión queda además reforzada por los comentarios aportados en las respuestas abiertas que se analizarán más adelante.

En relación a la hipótesis, es posible afirmar que:

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “No”] se reduce la diferencia en las respuestas afirmativas y negativas procedentes de hombres y mujeres, pero persisten las mismas.
- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “Sí”] la respuesta es muy diferente según proceda de hombres o mujeres: ellas identifican claramente la desigualdad en la estructura orgánica de la empresa, mientras la mayoría de ellos no.

**3.- ¿Crees que existe sobrerrepresentación de mujeres en determinadas áreas, e infrarrepresentación en otras?**

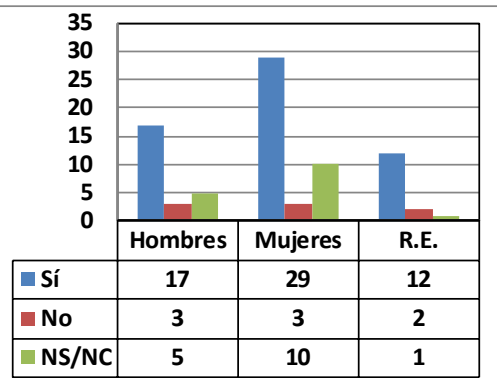
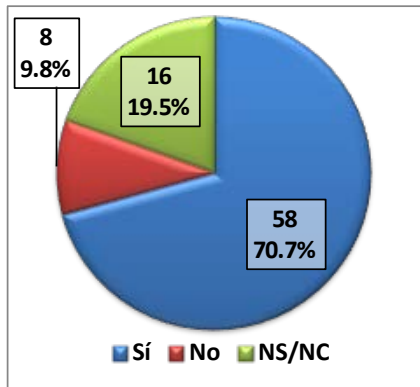


**Conclusión 3:** En términos globales, la respuesta es afirmativa, pero desglosados por sexo, entre los hombres es mayoritaria la respuesta negativa; por tanto, **la plantilla percibe esta desigualdad, pero los hombres se muestran menos conscientes.**

Dado que la sobrerrepresentación en determinadas áreas, y la infrarrepresentación de la mujer en otras es del todo evidente, esta respuesta masculina puede ser indicativa de la resistencia de ellos a aceptar que la desigualdad existe.

En relación al voto procedente de “R.E.”, está claramente orientado al reconocimiento de la desigualdad (resultó mayoritariamente afirmativo); bajo la hipótesis considerada incrementaría el peso del voto “Sí” masculino, reduciendo así la diferencia de conciencia entre hombres y mujeres respecto de esta desigualdad.

**4.- ¿Tienen hombres y mujeres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?**



**% del Total (82 encuestas)**

	H	M	R.E.
Sí	20.7%	35.4%	14.6%
No	3.7%	3.7%	2.4%
NS/NC	6.1%	12.2%	1.2%

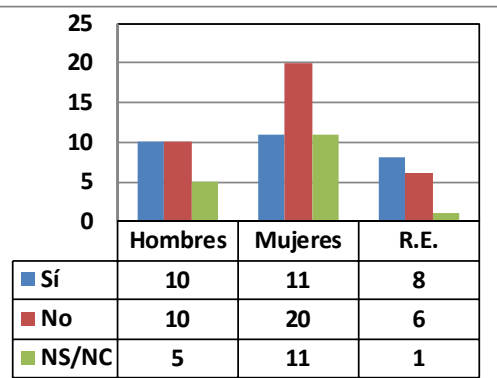
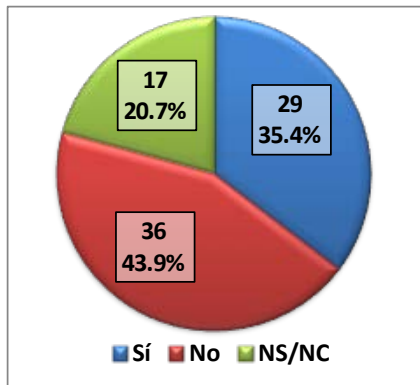
**% del total de cada categ.**

	H	M	R.E.
Sí	68.0%	69.0%	80.0%
No	12.0%	7.1%	13.3%
NS/NC	20.0%	23.8%	6.7%

**Conclusión 4:** La plantilla percibe, mayoritariamente, que no existen diferencias en las posibilidades de acceso durante el proceso de selección, mostrando por tanto su confianza generalizada en la igualdad de oportunidades en este ámbito.

Las respuestas procedentes de R.E. muestran también la misma opinión afirmativa que ya aparece tanto en mujeres como en hombres, de modo que la hipótesis considerada tendería a reducir las diferencias del peso en el "Sí" entre hombres y mujeres.

**5.- ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?**



**% del Total (82 encuestas)**

	H	M	R.E.
Sí	12.2%	13.4%	9.8%
No	12.2%	24.4%	7.3%
NS/NC	6.1%	13.4%	1.2%

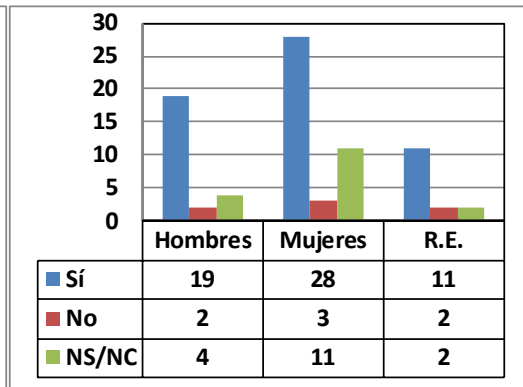
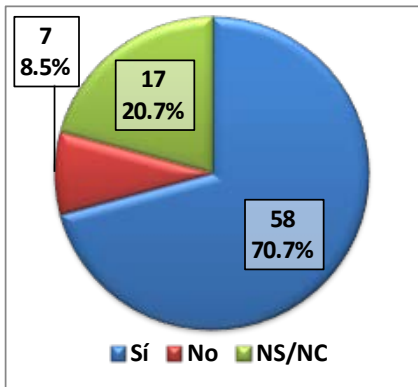
**% del total de cada categ.**

	H	M	R.E.
Sí	40.0%	26.2%	53.3%
No	40.0%	47.6%	40.0%
NS/NC	20.0%	26.2%	6.7%

**Conclusión 5:** Globalmente existe división de opiniones aunque son más quienes responden negativamente. No obstante, de nuevo cabe señalar la distinta percepción entre mujeres y hombres: mientras el nº de unas y otros que respondieron afirmativamente es similar, el de mujeres que responden negativamente duplica al de hombres. Por tanto, **la plantilla percibe esta desigualdad, pero las mujeres la perciben con más claridad que los hombres.**

En relación a la hipótesis, es posible afirmar que si las 3 mujeres respondieron "Sí", las respuestas entre hombres y mujeres tienden a parecerse, mientras que si las 3 mujeres respondieron "No", se acentúan las diferencias entre las respuestas de unas y otros

6.- ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?



% del Total (82 encuestas)

	H	M	R.E.
Sí	23.2%	34.1%	13.4%
No	2.4%	3.7%	2.4%
NS/NC	4.9%	13.4%	2.4%

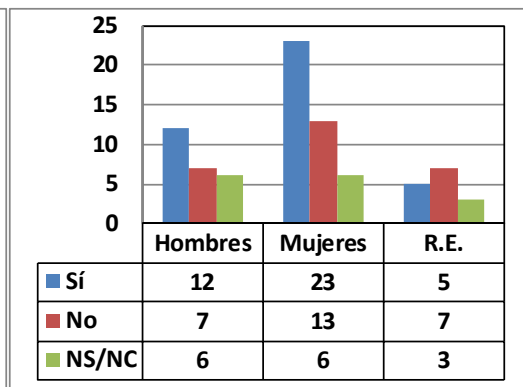
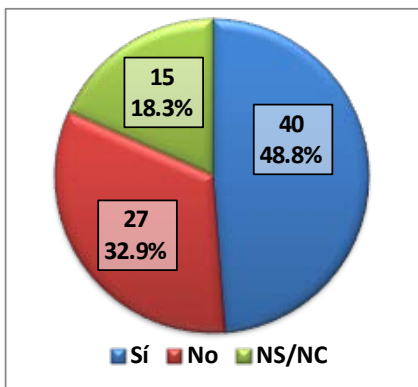
% del total de cada categ.

	H	M	R.E.
Sí	76.0%	66.7%	73.3%
No	8.0%	7.1%	13.3%
NS/NC	16.0%	26.2%	13.3%

**Conclusión 4:** La plantilla percibe, mayoritariamente, que no existen diferencias en el acceso a la formación ofrecida por la empresa, mostrando por tanto su confianza generalizada en la igualdad de oportunidades.

Las respuestas procedentes de R.E. muestran también la misma opinión afirmativa que ya aparece tanto en mujeres como en hombres, de modo que la hipótesis considerada tendería a reducir las diferencias del peso en el “Sí” entre hombres y mujeres.

7.- ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?



% del Total (82 encuestas)

	H	M	R.E.
Sí	14.6%	28.0%	6.1%
No	8.5%	15.9%	8.5%
NS/NC	7.3%	7.3%	3.7%

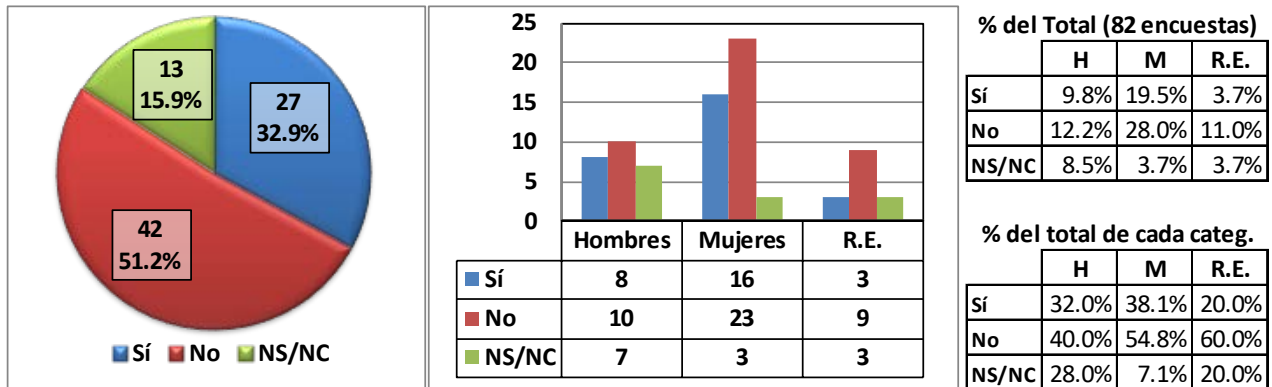
% del total de cada categ.

	H	M	R.E.
Sí	48.0%	54.8%	33.3%
No	28.0%	31.0%	46.7%
NS/NC	24.0%	14.3%	20.0%

**Conclusión 7:** En términos globales, la respuesta es afirmativa, y desglosados por sexo, se observa también la misma respuesta; por tanto, la plantilla percibe que se favorece la conciliación, y lo opinan tanto las mujeres, como los hombres.

Las respuestas que proceden de “R.E.” están repartidas, lo que dificulta interpretar qué resultado se habría obtenido incluso bajo la hipótesis mencionada.

8.- ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

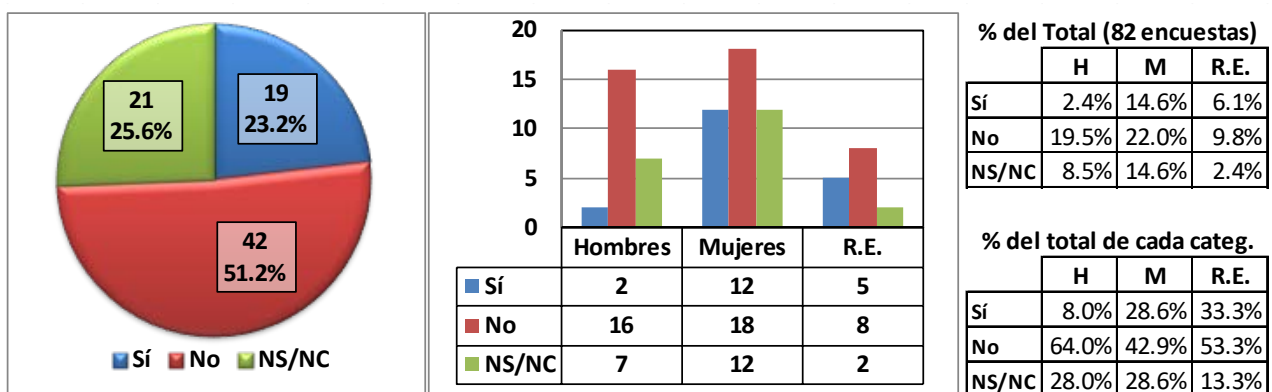


**Conclusión 8.- Existe la percepción generalizada de que no se conocen las medidas de conciliación; diríase que una mayor proporción de mujeres la desconocen.** Parece indicado dar a conocer al personal cuáles son las medidas ya existentes que favorecen la conciliación.

En relación a la hipótesis, es posible afirmar que el porcentaje de hombres que respondió “No” se incrementaría pasando del 12.2% a:

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “No”] como mínimo, el 19.5%, en cuyo caso el “No” femenino sube hasta el 31.7%. En este caso, la diferencia en la proporción de mujeres que desconocen las medidas de conciliación es aún mayor.
- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “Sí”] como mucho, el 23.2%, en cuyo caso el “No” femenino se mantendría en 28.0%. En este caso no existe tanta diferencia entre los hombres y las mujeres que desconocen las medidas de conciliación.

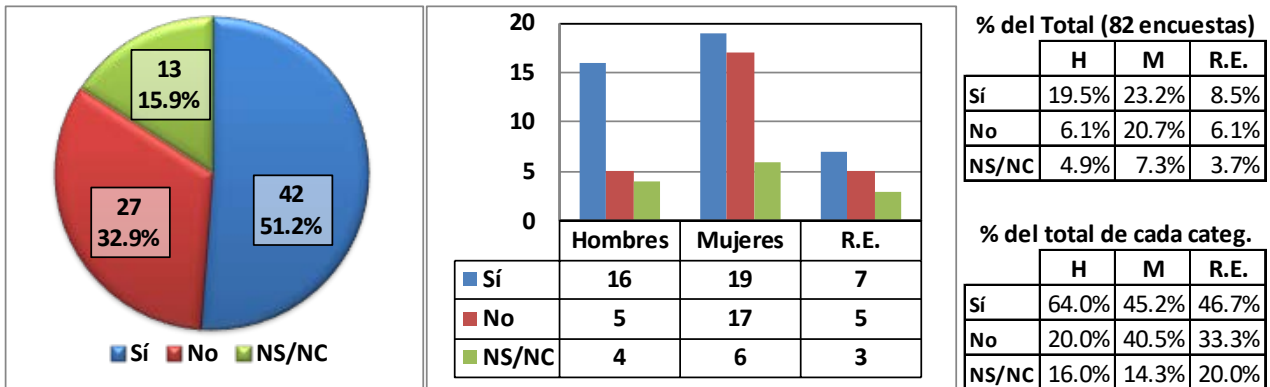
9.- ¿Se asignan tareas distintas a mujeres que a hombres, de la misma categoría profesional?



**Conclusión 9.- En general, la plantilla no percibe que se asignen tareas distintas,** pero de entre quienes opinan que sí, hay una abrumadora mayoría de mujeres; esto refuerza la idea de que **las mujeres perciben más la desigualdad que pudiera existir, que los hombres.** Señalar también que el mismo número de mujeres que opinan que si hay diferencias también opinan que no saben contestar a si existe diferencia de tareas entre sexos.



10.- ¿Se valora por igual el trabajo de hombres y mujeres?



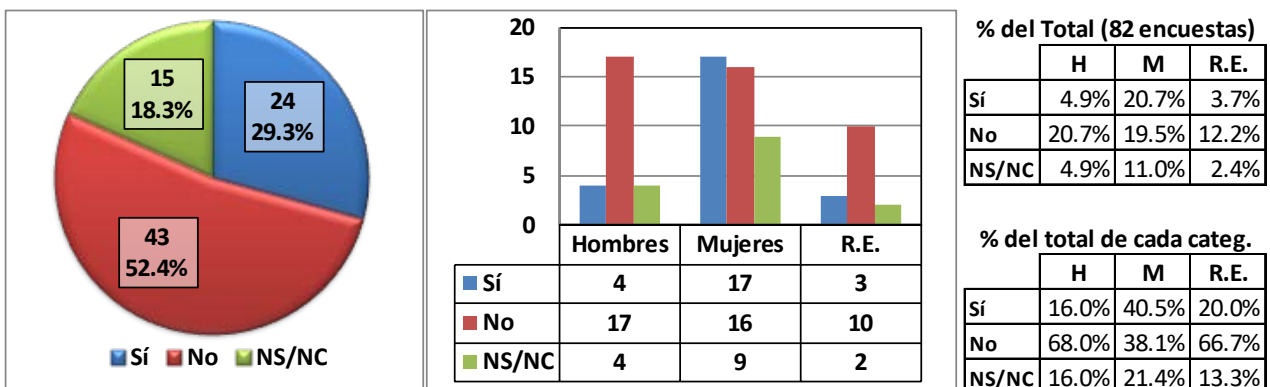
**Conclusión 10.-** El resultado es similar a la cuestión anterior: **en general se puede afirmar que la plantilla no percibe desigualdad, pero entre quienes sí la perciben, las mujeres son mayoritarias.**

10.1.- ¿Crees que esta diferencia, se da igual en todas las áreas de la empresa?

[Nota.- El personal que respondió “No” tuvo la opción de concretar el área de la empresa]

**Conclusión 10.1** El personal que percibe diferencias, a su vez considera que la mayor diferencia en la valoración del trabajo se da en los departamentos técnicos (donde la presencia de mujeres no es mayoritaria); por el contrario, la percepción de dicha diferencia en los departamentos administrativos es residual.

11.- ¿Se asigna el protagonismo con sesgos sexistas?



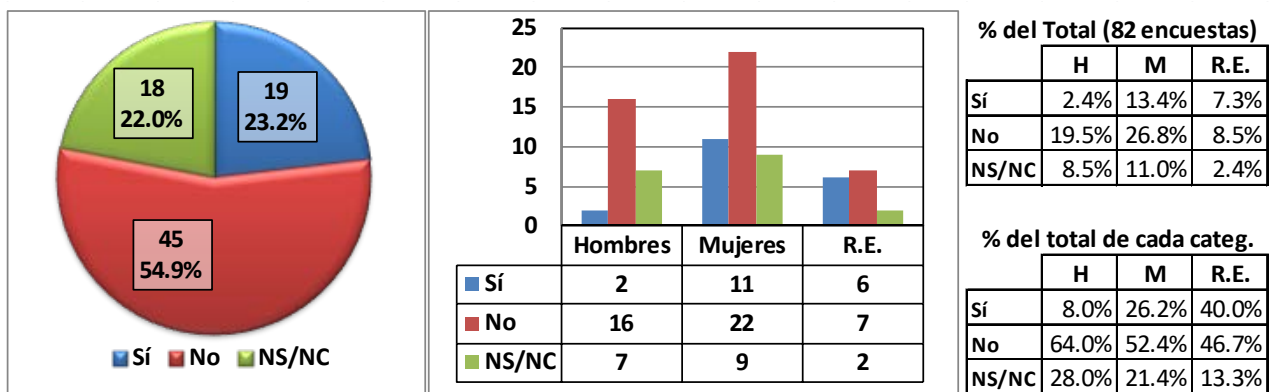
**Conclusión 11.** La percepción general no identifica que se asigne el protagonismo con sesgos sexistas, pero el desglose por sexos indica que entre las mujeres existe división de opiniones, mientras que en los hombres la opinión mayoritaria no identifica que el protagonismo se asigne con sesgos sexistas, siendo muy bajo el porcentaje de hombres que sí lo identifica.

En relación a las respuestas procedentes de R.E., y bajo la hipótesis que venimos considerando, se incrementa el peso de las respuestas masculinas del siguiente modo:

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “No”] el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 29.3%, y el “No” femenino sube hasta el 23.2%. Incluso bajo esta consideración vemos crecer la diferencia de opinión al respecto, entre hombres y mujeres.
- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “Sí”] en este caso, el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 32.9%, y el “No” femenino se mantiene en el 19.5%, mostrando una diferencia muy marcada entre hombres y mujeres que respondieron “No”.

El análisis tiende a reforzar la conclusión 11, indicando que si bien la percepción del conjunto de la plantilla no identifica que se asigne el protagonismo con sesgos sexistas, la opinión de unas y otros es muy distinta: son muy pocos los hombres que sí lo perciben, y una mayoría que no lo percibe, mientras que la mayoría de las mujeres la identifican, aunque no son pocas las que no lo hacen.

**12.- ¿Crees que tú o tus compañeras han sido discriminadas laboralmente por ser responsable del cuidado de menores o mayores?**



**Conclusión 12. - La percepción general es negativa;** de nuevo se observa el patrón según el cual muy pocos hombres (en este caso, casi ninguno), identifica discriminación laboral de las mujeres por cuidado de menores o mayores, mientras bastantes más mujeres sí lo hacen; no obstante, en este caso, el nº de mujeres que no la identifica supera ampliamente (duplica), al de mujeres que sí la perciben. **Probablemente esta discriminación se ha dado o se da en la actualidad, ya que la reconoce más del 20% del total de respuestas recogidas (23.2%), aunque, de ser así, ha pasado desapercibida para más de la mitad de las respuestas recibidas.**

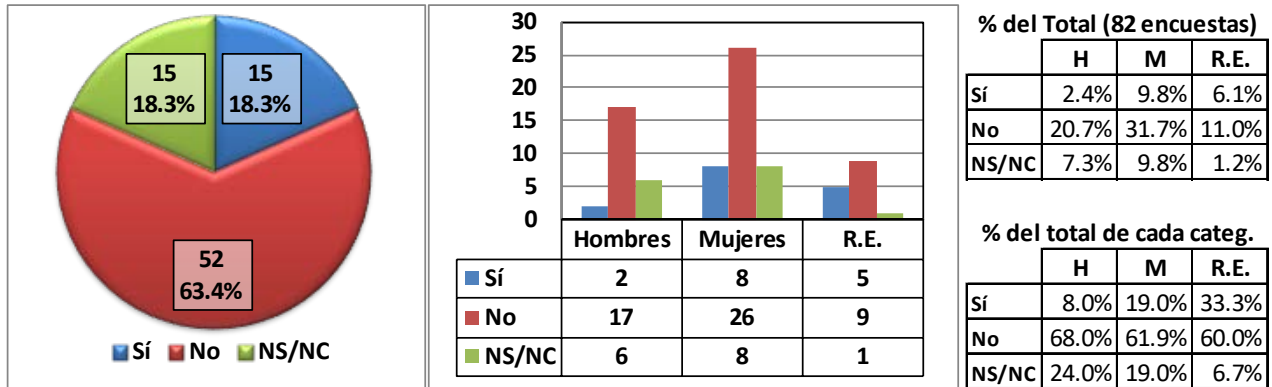
Bajo la hipótesis relacionada con las respuestas procedentes de R.E., se incrementa el peso de las respuestas masculinas del siguiente modo:

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “No”] el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 24.4%, y el “No” femenino sube hasta el 30.5%.
- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “Sí”] en este caso, el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 28.0%, y el “No” femenino se mantiene en el 26.8%, mostrando escasa diferencia hombres y mujeres que respondieron “No”.

El análisis complementa la conclusión 12 (fracción no desdeñable de la plantilla (el 23.2%) identifica discriminación hacia las mujeres por cuidado de mayores o menores), indicando que esa fracción podría

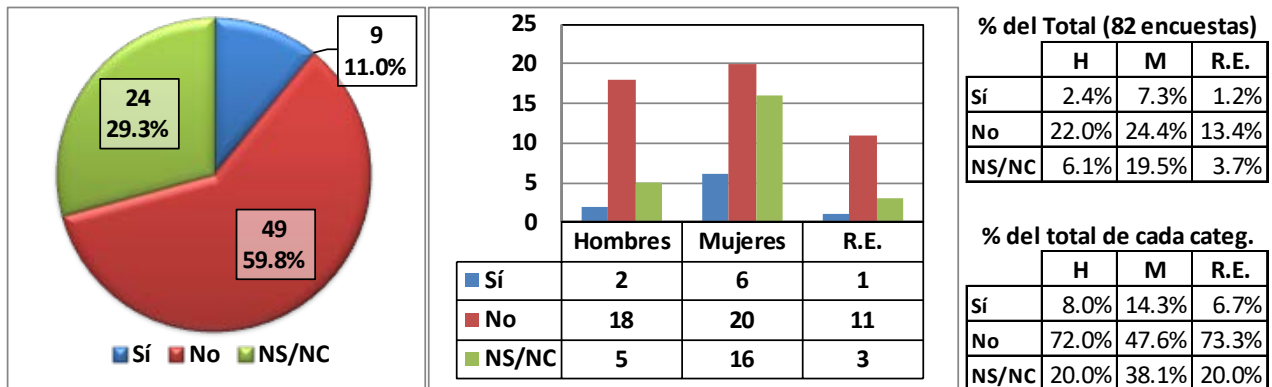
estar compuesta o bien por 8 hombres y 11 mujeres, o bien por 5 hombres y 14 mujeres, mostrando en todo caso mayor percepción de la desigualdad por mujeres, que por hombres.

**13.- ¿Crees que tú, o tus compañeros han sido discriminados por ejercer responsabilidades de cuidado, habitualmente asociadas a mujeres?**



**Conclusión 13.-** La respuesta tiene el mismo patrón que la anterior, aunque en este caso el porcentaje de respuestas que percibe esta desigualdad es inferior al caso anterior. **Se observa que esta circunstancia, por así decirlo, “pesa menos” al personal, causa “menos daño”, pero resulta interesante comprobar que una parte no desdeñable del personal, la percibe.**

**14.- ¿Existen diferencias salariales entre mujeres y hombres?**

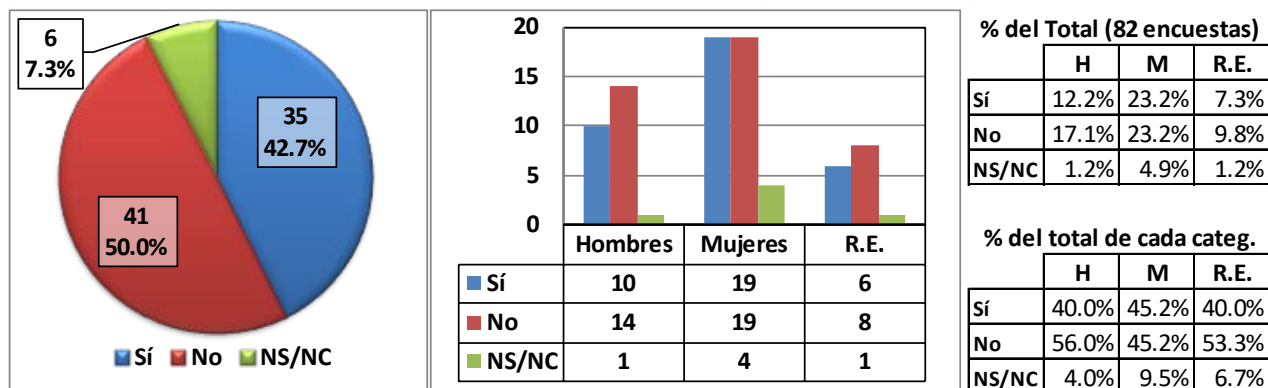


**Conclusión 14.-** La respuesta es mayoritariamente negativa, siendo en este caso muy pequeño el porcentaje de respuesta que percibe diferencias salariales por razón de sexo. Resulta curioso, no obstante, el **elevado porcentaje del personal que respondió NS/NC**, compuesto mayoritariamente por mujeres; también resulta curioso notar que, **aunque en escaso nº, son más las mujeres que perciben esta desigualdad, que los hombres que también la perciben.**

Bajo la hipótesis relacionada con las respuestas procedentes de R.E., dado que gran parte de las mismas fueron “No” (11, de las 15), obtendríamos que al menos 26 hombres habrían respondido “No”, superando así al número de mujeres que también respondieron “No”.

El análisis tiende a reforzar el matiz según el cual las mujeres perciben más esta desigualdad que los hombres.

15.- ¿Has dicho u oído comentarios sexistas?



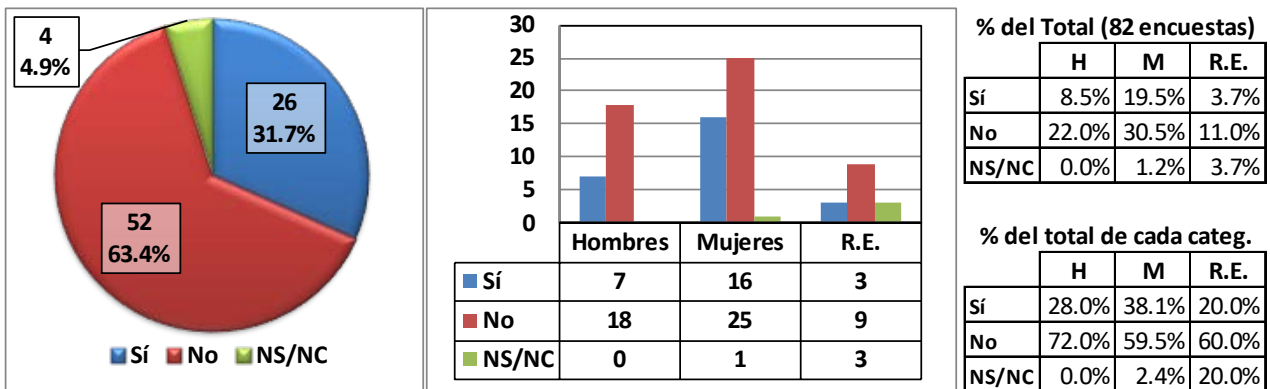
**Conclusión 15.- La mitad de las respuestas son negativas;** entre las respuestas que afirman haber dicho u oído comentarios sexistas, el porcentaje de mujeres casi duplica al de hombres.

Bajo la hipótesis relacionada con las respuestas procedentes de R.E., se incrementa el peso de las respuestas masculinas del siguiente modo:

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “No”] el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 23.2%, y el “No” femenino sube hasta el 26.8%. En este caso los porcentajes de hombres y mujeres que respondieron “Sí” (y también ocurre con quienes respondieron “No”), son similares.
- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “Sí”] en este caso, el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 26.8%, y el “No” femenino se mantiene en el 23.2%. En este caso, el porcentaje de respuestas “Sí” procedente de mujeres es considerablemente superior al de hombres (26.8% frente al 15.9%).

El análisis, en este caso, tiende a suavizar la diferencia de percepción entre mujeres y hombres, aunque también se detecta aquí esta diferencia.

16.- ¿Has sufrido, percibido, o conocido alguna situación de discriminación de género?



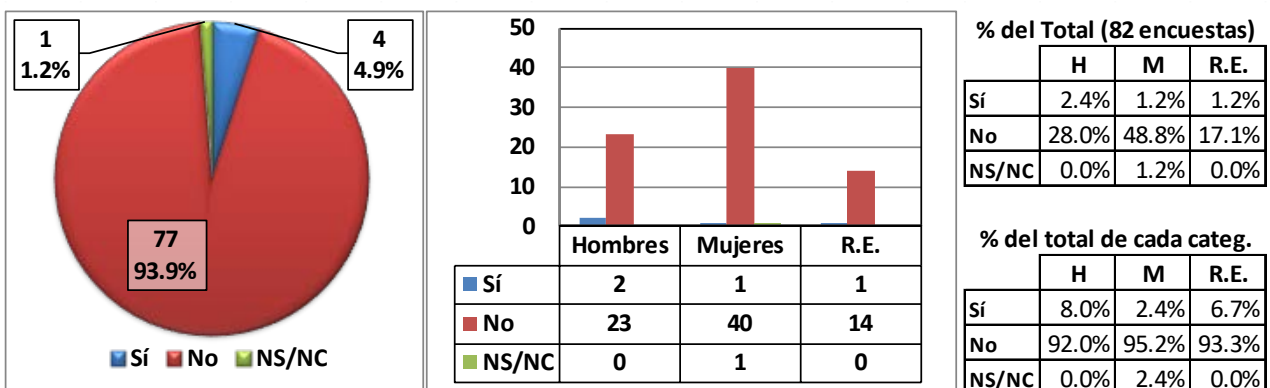
**Conclusión 16.-** Por lo general, el personal no sufre, conoce o percibe situaciones de discriminación. La respuesta negativa es en este caso, mayoritaria tanto en hombres como en mujeres. **De nuevo, el nº de mujeres que identifica esta circunstancia duplica al número de hombres que lo hace.**

Bajo la hipótesis relacionada con las respuestas procedentes de R.E., se incrementa el peso de las respuestas masculinas del siguiente modo:

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron "No"] el porcentaje masculino ligado al "No" crece hasta el 29.3%, y el "No" femenino sube hasta el 34.1%. Aunque el porcentaje de mujeres que respondieron "No" es algo superior al de hombres, el de mujeres que respondió "Sí" es considerablemente mayor al de hombres.
- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron "Sí"] en este caso, el porcentaje masculino ligado al "No" crece hasta el 32.9%, y el "No" femenino se mantiene en el 30.5%. En este caso, el porcentaje de respuestas "Sí" procedente de mujeres llega casi al triple del de hombres (26.8% frente al 15.9%).

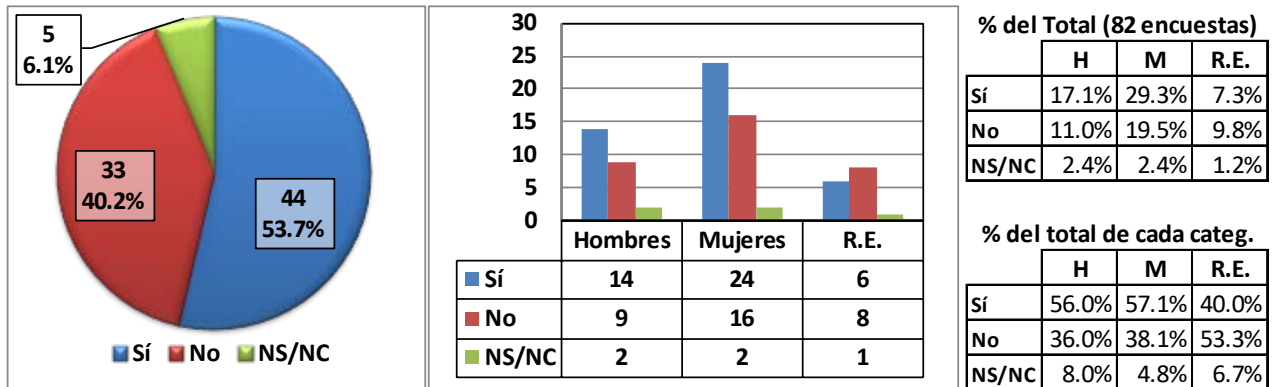
De nuevo el análisis, tiende a reforzar la diferencia de percepción entre mujeres y hombres, aunque también se detecta aquí esta diferencia.

17.- ¿Has sufrido, percibido, o conocido alguna situación de acoso sexual?



**Conclusión 17.-** Aunque de forma residual, **es importante vigilar el posible acoso que pudiera estar existiendo en el seno de la empresa**, en caso de que las respuestas recibidas estuvieran aludiendo a una situación actual.

**18.- ¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte en caso de sufrir, percibir o conocer acoso sexual en el lugar de trabajo?**



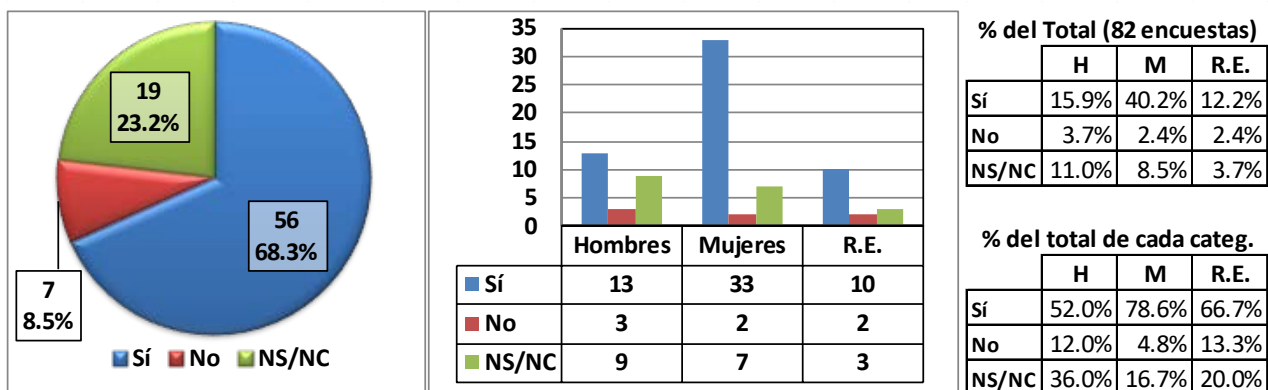
**Conclusión 18.-** Por ello, **la empresa debería informar explícitamente a su personal acerca de los canales de comunicación disponibles, personas de contacto, y/o formas de proceder en caso de sufrir, percibir o conocer acoso sexual**. Dadao la importante fracción del personal que desconoce la existencia del Protocolo contra el Acoso Sexual en el ITC, a pesar de que el mismo se halla en lugar visible y accesible de la intranet, deducimos que debe existir cierto desinterés en parte del personal por conocerlo.

Bajo la hipótesis relacionada con las respuestas procedentes de R.E., se incrementa el peso de las respuestas masculinas del siguiente modo:

- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “No”] el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 17.1%, y el “No” femenino sube hasta el 23.2%, reduciendo así la proporción del porcentaje procedente de mujeres, respecto del de hombres.
- [si las 3 mujeres que se identificaron como R.E. respondieron “Sí”] en este caso, el porcentaje masculino ligado al “No” crece hasta el 20.7%%, y el “No” femenino se mantiene en el 19.5%, mostrando así porcentajes de respuestas negativas procedentes de mujeres y hombres similares..

**El análisis indica que bajo la hipótesis, no existen diferencias tan notables en la proporción de hombres y mujeres que no sabrían qué hacer en una situación de acoso sexual.**

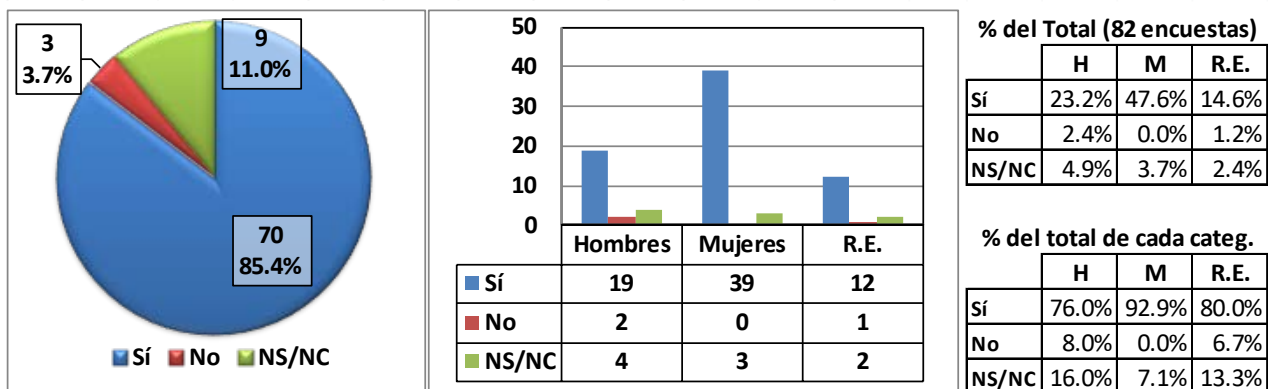
19.- ¿Es necesario un Plan de Igualdad en el ITC?



**Conclusión 19.-** En términos globales el personal percibe la necesidad de contar con un Plan de Igualdad, pero las mujeres lo perciben con mucha más claridad.

Bajo la hipótesis, la diferencia entre el porcentaje de respuestas afirmativas procedentes de hombres y mujeres se reduce, aunque sigue persistiendo una diferencia muy notable.

20.- ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en el ITC?

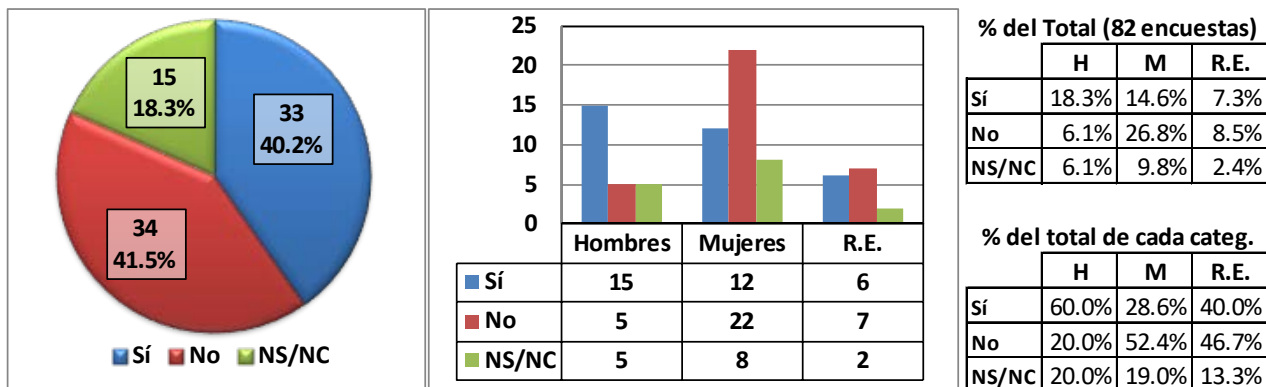


**Conclusión 20.-** Existe un consenso bastante amplio en la puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

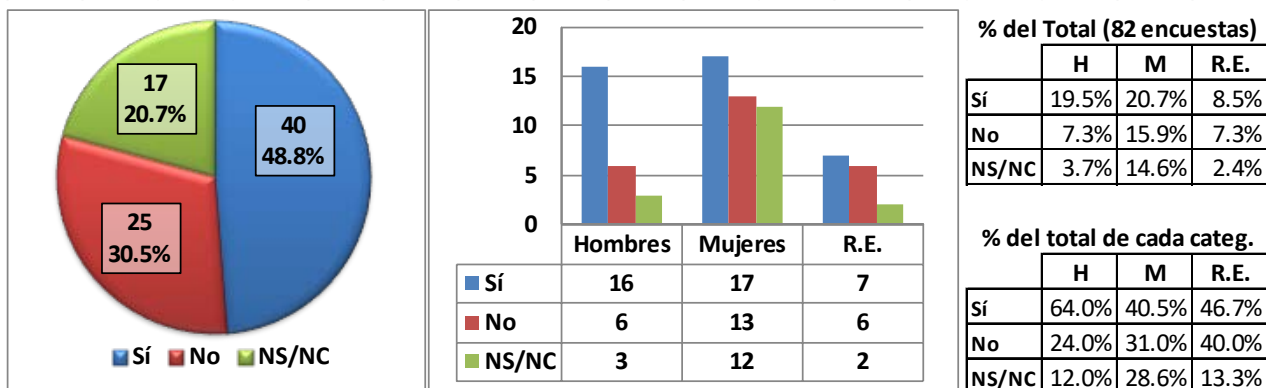
Bajo la hipótesis, dado que la mayor parte de las respuestas R.E. fueron afirmativas, obtendríamos que la el número de respuestas "Sí" procedente de hombres se incrementaría, reduciendo así la diferencia con el número de respuestas "Sí" procedente de mujeres.

**21.- Tras estas respuestas, valora de nuevo ¿se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?**

Respuesta actual a esta cuestión:



Respuesta a la cuestión 1, al inicio del cuestionario:



La respuesta a esta cuestión, que había sido ya planteada al inicio del cuestionario, ha modificado considerablemente el resultado. El porcentaje de respuestas afirmativas, que había resultado mayoritario, ha pasado ahora a ser inferior que el correspondiente a las respuestas negativas.

	Inicio del Cuestionario				Fin del Cuestionario			
	Hombres	Mujeres	rec_enc	Acum.	Hombres	Mujeres	rec_enc	Acum.
<b>Sí</b>	19.51%	20.73 %	8.54 %	<b>48.8%</b>	18.29 %	14.63%	7.32 %	<b>40.2%</b>
<b>No</b>	7.32 %	15.85 %	7.32 %	<b>30.5%</b>	6.1%	26.83 %	8.54 %	<b>41.5%</b>
<b>NS/NC</b>	3.66 %	14.63 %	2.44 %	<b>20.7%</b>	6.1%	9.76 %	2.44 %	<b>18.3%</b>

**Conclusión 21.- El simple ejercicio de cumplimentar el cuestionario ha estimulado la reflexión respecto de la cuestión de Igualdad, modificando la percepción de la plantilla. Entendemos que una formación específica en materia de igualdad podría modificar sustancialmente los resultados de esta encuesta.**

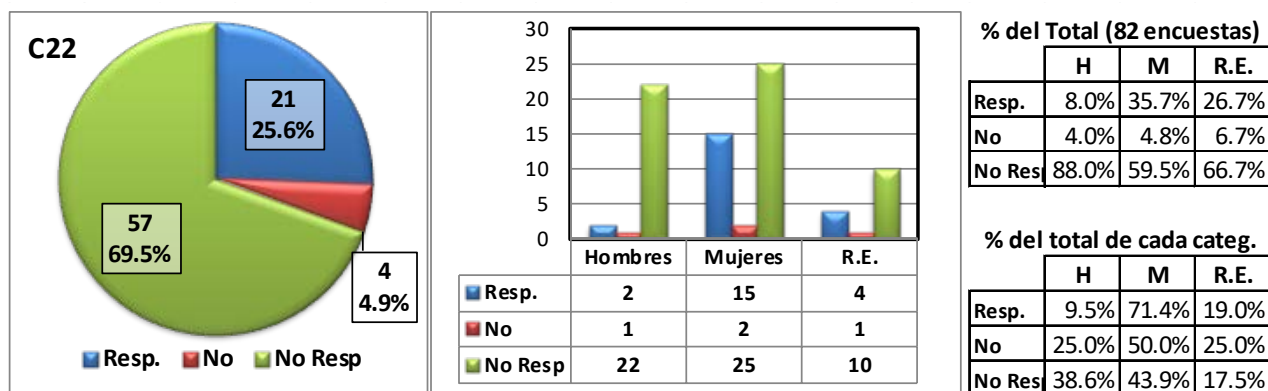


## Análisis de las cuestiones 22 a 25 (cuestiones de desarrollo)

Para tratar estas cuestiones el Grupo de Trabajo de la Comisión de Igualdad ha procedido a realizar, para cada una de ellas:

- Un **análisis cuantitativo** acerca de la participación en la respuesta, desglosado por sexo.
- Se ha determinado si la misma fue emitida una Mujer, un Hombre, o alguien que se identificó como "R.E."
- Se ha elaborado un **Comentario** que pretende sintetizar la respuesta.
- Se han agrupado los comentarios para extraer de los mismos las menciones que pudieran resultar más citadas.
- Con base a lo anterior, se ha elaborado una **Conclusión** al respecto.

### 22.- ¿Podrías describir alguna situación de discriminación por razón de género en la empresa? (sin identificar sujetos, simplemente describe los hechos)



En general, el personal se ha mostrado reticente a desarrollar una respuesta a esta cuestión: 57 la dejaron en blanco y solo 25 decidieron responder, de entre las cuales, 4 respondieron "No" (por tanto, solo el 25.6% ha decidido desarrollar una respuesta, distinta de "No"). Resulta llamativo no obstante, el hecho de que, **de entre quienes desarrollaron una respuesta describiendo alguna situación de discriminación, más del 70% son mujeres**, lo que evidencia, una vez más, la mayor percepción de las mujeres en relación a la discriminación sexista.

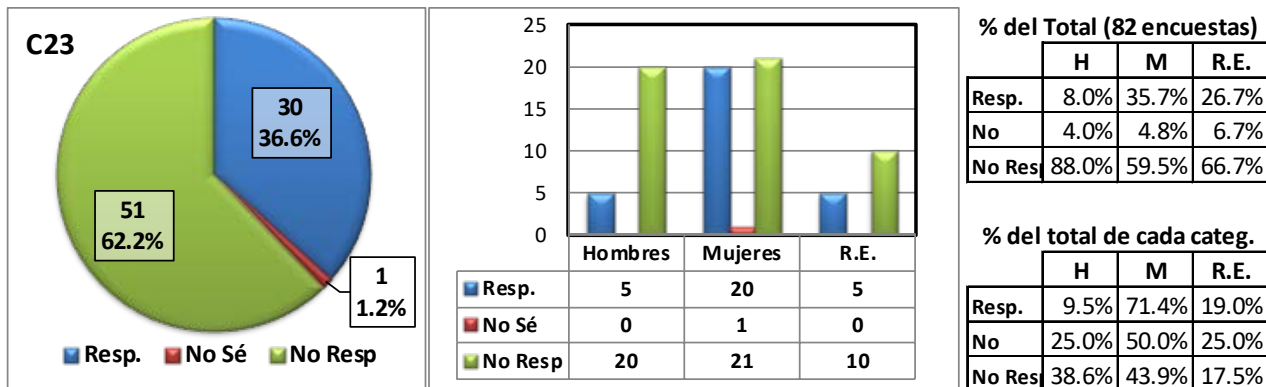
**Conclusión.-** Existen comentarios que refieren que **de cara al exterior se destaca el papel del hombre más que el de la mujer e incluso se valen del trabajo de ellas con este cometido**. Además se indica que **las mujeres tienen tareas a las que se les puede considerar de menor importancia**, es más, el status de jefes de departamento es predominantemente masculino, quedando en su mayoría las mujeres para puestos "feminizados" como es el caso de la gran cantidad de mujeres que realizan tareas administrativas o realización de eventos.

Igualmente **es curioso que se manifieste que en igualdad de tareas el personal masculino es Jefe de Sección y el femenino simplemente técnico**. Más curioso aún resulta que las encuestas indican que en departamentos altamente feminizados, los jefes de sección son los hombres que hay en el mismo; resultan muy significativos algunos comentarios de mujeres que explican sentirse discriminadas por el cuidado de familiares por lo que se podría entender como una asignación de jefaturas a varones por considerar que tienen mayor disponibilidad horaria.

No es menor significativo que existan comentarios que hacen referencia a la valoración de la mujer con motivo de su apariencia física, lo que genera malestar.

Con carácter general las personas que han contestado a esta cuestión, son capaces de describir alguna situación que consideran discriminatoria por razón de género.

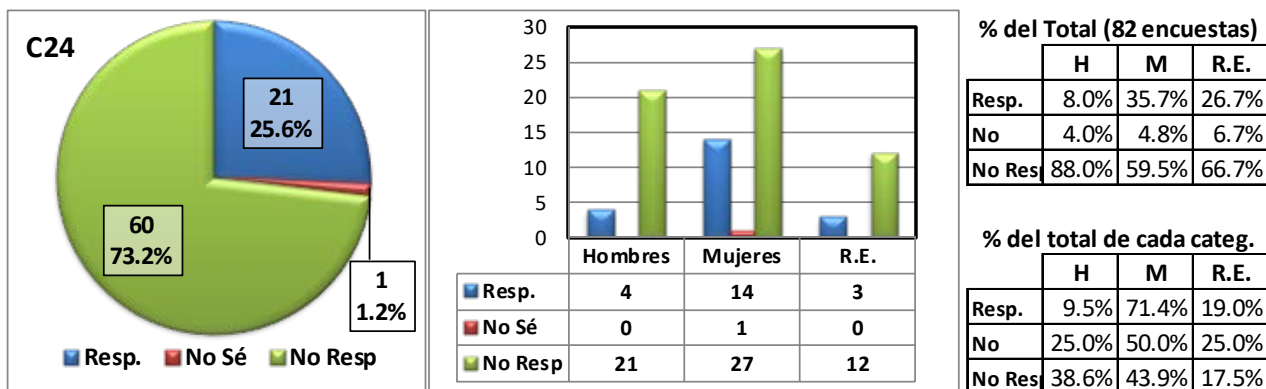
**23.- ¿Qué necesidades identificas en el ITC, a las que en materia de Igualdad se debería atender?**



En general, el personal se ha mostrado reticente a desarrollar una respuesta a esta cuestión: 51 personas la dejaron en blanco y solo 31 decidieron responder, de entre las cuales, 1 respondió “No Sé” (por tanto, 36.6% ha decidido desarrollar una respuesta). También en esta cuestión, llama la atención, el hecho de que, **de entre quienes desarrollaron una respuesta describiendo necesidades del ITC en materia de Igualdad, el 71.4% son mujeres, lo que en este caso evidenciaría una mayor conciencia, sensibilidad o deseos de modificar la situación actual hacia una más equitativa, por parte de las mujeres.**

**Conclusión.-** Es preciso corregir la infrarrepresentación de la mujer en puestos de responsabilidad, así como mejorar las medidas que favorecen la Conciliación de la vida familiar y laboral. También el reconocimiento de méritos y la promoción son puestos en cuestión por la plantilla. Las manifestaciones del personal también aluden a la necesidad de evitar sesgos sexistas en el uso del lenguaje. En menor medida, también hay voces solicitando la regulación del teletrabajo, formación en materia de género, evitar sesgos sexistas en la asignación del protagonismo y en la selección del personal, compromiso de la Gerencia en materia de género, o disponer de un Plan de Igualdad.

**24.- ¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad entre hombres y mujeres?**

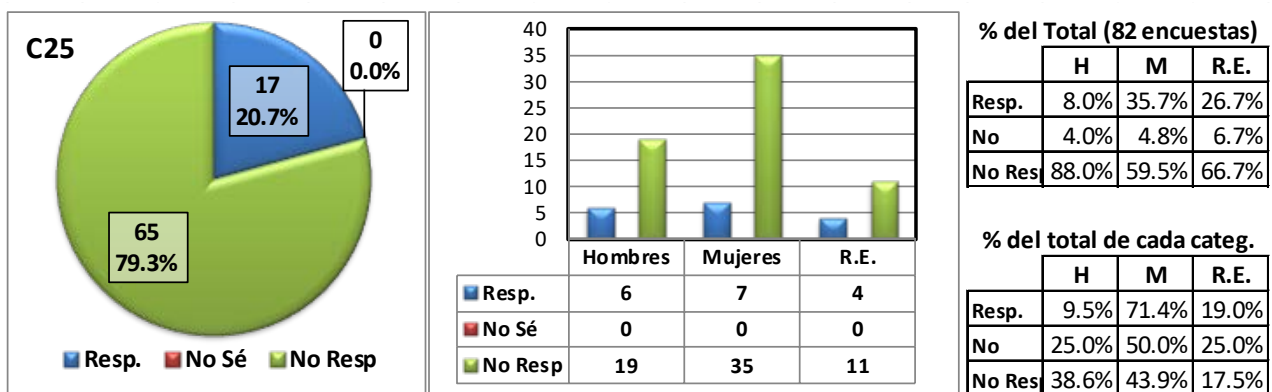


En general, el personal se ha mostrado reticente a desarrollar una respuesta: 60 personas la dejaron en blanco y solo 22 decidieron responder, de entre las cuales, 1 respondió “No Sé” (por tanto, solo el 25.6% ha decidido desarrollar una respuesta). **Entre quienes desarrollaron una respuesta describiendo medidas que**

podría adoptar del ITC en materia de Igualdad, el 71.4% son mujeres, lo que, similarmente a la cuestión anterior, evidenciaría una mayor conciencia, sensibilidad o deseos de modificar la situación actual hacia una más equitativa, por parte de las mujeres.

**Conclusión.-** Las opiniones registradas sugieren mayoritariamente la **Formación** como medida que debería adoptar la empresa, ya sea dirigida a mandos intermedios o en general a la plantilla; destaca también la mejora de los procesos de **Promoción**, con la que también podría estar relacionada la denuncia de la existencia de un **Techo de cristal**, la sugerencia de adopción de medidas de **Discriminación positiva** y también medidas que procuren el **Reconocimiento del mérito** de las tareas o logros femeninos. En menor medida, también son relevantes las sugerencias de medidas para la mejora de la **Visibilización** de la mujer, y la **Conciliación**. Se han registrado también opiniones citando medidas relacionadas con la **Prevención y Denuncia del Acoso**, la adopción de un **Lenguaje inclusivo**, la **Divulgación de logros en materia de igualdad**, las **Retribuciones**, los procesos de **Selección**, la **Difusión de las medidas** que se adopten para favorecer la Igualdad, y **Analizar e identificar** las posibles desigualdades que afecten a la empresa.

### 25.- Otras sugerencias o comentarios



También en esta cuestión, se repite el perfil de quien responde: de **entre quienes desarrollaron una respuesta aportando sugerencias o comentarios, el 71.4% son mujeres**, de lo que deducimos que existe mayor interés y deseos de participar, entre las mujeres.

**Conclusión.-** Las opiniones libres mostradas reflejan una amplia variedad de percepciones. Las opiniones masculinas muestran confianza en los criterios de igualdad que la empresa ya aplica, reconoce infrarrepresentación pero la achaca a tiempos pasados entendiendo que en la actualidad no hay discriminación, rechaza medidas de discriminación positiva, o asume al ITC como un modelo en materia de igualdad; las opiniones femeninas sin embargo agradecen el trabajo que se ejecute en este ámbito, solicitan acciones que este Plan de Igualdad ya contempla (como la difusión de los resultados del diagnóstico y las medidas que adopte el plan, o la realización de actividades en pro de la igualdad), reconocen la dificultad en alcanzar la igualdad efectiva, denuncia la existencia de abusos de poder y temen que el personal masculino perciba el Plan de Igualdad como una amenaza; por su parte, entre las opiniones de quienes eligieron definirse como "R.E" encontramos percepción de machismo en la empresa e incluso identificación de personas concretas como machistas, trato discriminatorio en el reconocimiento de méritos, indica dificultades en el proceso de Formación ligadas a la Conciliación, y el teletrabajo como sugerencia.

**PLAN DE IGUALDAD DEL ITC (2020-2024)**

Medida	2021												2022												2023												2024												2025			
	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	ene	feb	mar	abr			
<b>Selección y Contratación</b>	[Blue grid]																																																			
Medida 1.1: Equilibrio en Tribunales de Selección	[Blue grid]																																																			
Medida 1.2: Discriminación positiva en acceso al empleo	[Blue grid]																																																			
<b>Clasificación Profesional y Promoción</b>	[Blue grid]																																																			
Medida 2.1: Formación en igualdad de género.	[Blue grid]																																																			
Medida 2.2: Visibilidad del trabajo de las trabajadoras	[Blue grid]																																																			
<b>Formación</b>	[Blue grid]																																																			
Medida 3.1: Divulgación del Plan de Igualdad del ITC	[Blue grid]																																																			
Medida 3.2: Sensibilización sobre Igualdad de Género	[Blue grid]																																																			
Medida 3.3: Plan de Formación anual en Igualdad del ITC.	[Blue grid]																																																			
Medida 3.4: Digitalización de la oferta formativa en Igualdad	[Blue grid]																																																			
Medida 3.5: Cuestionarios de género en la formación gral.	[Blue grid]																																																			
<b>Conds. Trabajo y Corresponsabilidad</b>	[Blue grid]																																																			
Medida 4.1: Fomento de la Corresponsabilidad	[Blue grid]																																																			
Medida 4.2: Intimidad en el entorno digital y desconexión	[Blue grid]																																																			
<b>Infrarrepresentación femenina</b>	[Blue grid]																																																			
Medida 5.1: Eliminación del techo de cristal	[Blue grid]																																																			
<b>Acoso</b>	[Blue grid]																																																			
Medida 6.1: Actualización del Protocolo contra Acoso	[Blue grid]																																																			
<b>Protección Víctimas Violencia Género</b>	[Blue grid]																																																			
Medida 7.1: Formación (víctimas viol. género) Dpto. de Personal.	[Blue grid]																																																			
<b>Lenguaje inclusivo</b>	[Blue grid]																																																			
Medida 8.1: Difusión de Manual de Lenguaje inclusivo	[Blue grid]																																																			
Medida 8.2: Revisión de las comunicaciones	[Blue grid]																																																			
<b>Evaluación y Control</b>	[Green grid]																																																			
A) Seguimiento y evaluación medidas	[Green grid]																																																			
B) Seguimiento y evaluación del Plan	[Green grid]																																																			

