

Plan de Igualdad

Instituto Tecnológico de Galicia

Fecha 22/12/23

Lugar A Coruña

Índice de contenidos

1. Introducción	3
2. Estructura del plan	7
3. Diagnóstico de situación	8
4. Auditoría retributiva: resumen ejecutivo	17
5. Objetivos generales del plan de igualdad	18
6. Objetivos específicos y medidas	19
7. Seguimiento y evaluación	29

ANEXOS:

Compromisos de ITG:

- Compromiso de la dirección por la Igualdad.
- Compromiso de la dirección en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Resultados de encuesta sobre Igualdad y prevención del acoso.

Comisión Negociadora:

- Acta de Designación de la comisión representativa por el Comité de Empresa.
- Promoción de la negociación del plan por la Empresa.
- Acta de Constitución y reglamento de la comisión de seguimiento y evaluación.
- Acta de Negociación de la comisión negociadora.
- Acta de Aprobación del plan.
- Acta de enmiendas a requerimiento del Regcon.

Auditoría Retributiva:

- Valoración de puestos.
- Análisis retributivos por factores.
- Medidas Correctoras.

Protocolo para prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- Declaración de principios.
- Definiciones e identificación de conductas.
- Canal de denuncias t procedimiento.
- Medidas preventivas.
- Comisión instructora, seguimiento y sanciones.
- Duración y entrada en vigor.

1. Introducción

1.1 Presentación de ITG

El Instituto Tecnológico de Galicia (ITG) es un centro tecnológico comprometido con poner la innovación al servicio de las empresas, las instituciones y la sociedad en su conjunto. Lo hacemos aportando valor social y de mercado, canalizando el talento y la tecnología diferencial que permite la mejora competitiva y el futuro sostenible de nuestro entorno.

ITG se constituye en febrero de 1991 en la ciudad de A Coruña como fundación privada por los Colegios Oficiales de Arquitectura; Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos e Ingeniería Industrial de Galicia, con el fin de fomentar el desarrollo de nuevas tecnologías. Declarada de interés gallego por la Xunta de Galicia en la Orden de 18 de junio de 1991, fue inscrita en el Registro de Fundaciones de Interés Gallego.

Además de los tres miembros fundadores, forman parte del Patronato de la Fundación el Colegio Oficial de Ingeniería de Minas del Noroeste de España, el Colegio Oficial de Ingeniería Naval y Oceánica de Galicia, el Colegio de Ingeniería Agrónoma de Galicia, la Confederación de Empresarios de Galicia, los Vicerrectorados de Investigación de las Universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, y la Xunta de Galicia.

A todos ellos corresponde la representación, gobierno y administración de la Fundación, asumiendo como responsabilidades indelegables la aprobación de las cuentas anuales y la formulación de presupuestos.

La Dirección General de ITG es nombrada por el Patronato a propuesta del Consejo Directivo. Es el máximo responsable funcional por delegación de dicho Consejo y se encarga de la dirección operativa de la Fundación. En el momento de la elaboración de este plan, corresponde el cargo de dirección general a D. Carlos Calvo Orosa.

En el año 2012, ITG es reconocido oficialmente con la consideración de Centro Tecnológico Nacional por parte del Ministerio de Economía y Competitividad, Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación. Asimismo, ITG es miembro del consejo rector de la Federación de Centros Tecnológicos de España (FEDIT) desde el año 2010 y, en el periodo 2015-2022, su director general ha desempeñado la Presidencia de esta Federación.

1.2 Compromiso con la Igualdad y Comisión Negociadora

En ITG fomentamos la formalización de un Plan de Igualdad que emana de nuestro compromiso con las personas y el talento.

El plan debe ser un instrumento para refrendar que garantizamos de manera activa la igualdad de trato y no discriminación en ámbitos como el acceso a la empresa, condiciones de trabajo, crecimiento, formación, retribución, y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para la creación del plan, se constituye una Comisión Negociadora que está formada por personas que actúan en representación del centro y de todas las personas trabajadoras, según se detalla en el acta de constitución de la comisión.

Actúan en representación de la empresa, como personas legitimadas para tal fin por la dirección del centro:

- Alejandra Maceiras Pinilla
- Félix Rodríguez Fernández

Actuando en representación del Comité de Empresa en virtud del acta de designación:

- María Piñas Portillo
- Pablo Álvarez Rodríguez

Igualmente, el plan se concibe como una herramienta efectiva para conocer la situación actual en lo que a igualdad se refiere, sensibilizar a la organización y formular actuaciones encaminadas a seguir garantizando una igualdad real dentro del centro.

1.3 Actividad del Centro

La misión de ITG es mejorar la capacidad competitiva de las empresas, organizaciones y profesionales a través de la I+D+i y tecnologías diferenciales.

Nuestra actividad en inteligencia artificial y tecnologías asociadas como la realidad virtual y aumentada, visión artificial o el procesamiento del lenguaje natural, cuenta con el reconocimiento de excelencia investigadora Cervera del Ministerio de Ciencia e Innovación. Un reconocimiento que también hemos recibido en el ámbito de la energía inteligente y la movilidad aérea autónoma.

Además, somos una referencia en tecnologías aplicadas al ciclo integral del agua e impulsamos ciudades sostenibles en nuestra doble condición de organismo certificador en España del sello internacional BREEAM® de construcción sostenible, y partner oficial del sello internacional WELL™ de salud en los edificios.

1.4 Información corporativa

Datos de la empresa

Razón Social	Instituto Tecnológico de Galicia
CIF	G-15305923
Domicilio Social	Cantón Grande, 9 (15003 A Coruña)
Forma Jurídica	Fundación privada sin ánimo de lucro
Contacto	981173206 /www.itg.es / itg@itg.es
Año de constitución	1991

Responsable de la empresa

Nombre	Carlos Calvo Orosa
Cargo	Director General
Contacto	981173206 / ccalvo@itg.es

Actividad

Sector de Actividad	Centro Tecnológico
Descripción de la actividad y CNAE	Servicios técnicos de ingeniería y otras (7112)

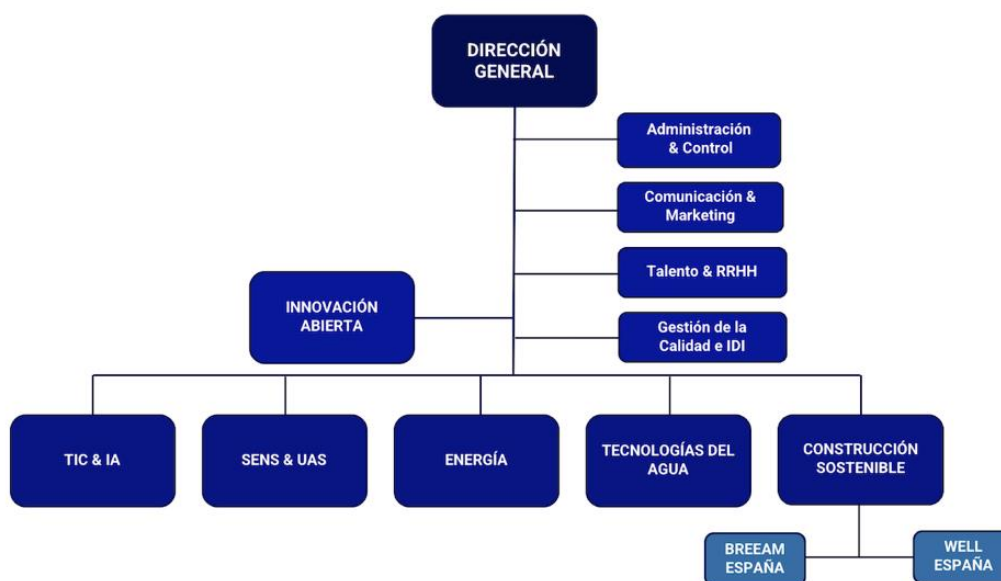
Dimensión

Personas trabajadoras	105 (30 de junio de 2023) Mujeres: 34% Hombres: 66%
Facturación	8,5 millones de euros (31 diciembre 2022)
Centros de Trabajo e instalaciones	A Coruña

Responsables de las políticas de personal

Talento y Recursos Humanos	Servicios Externos. Responsable: Boris Mosquera bmosquera@itg.es
Administración y Control	Responsable: Patricia Quevedo Pérez pquevedo@itg.es
Cumplimiento y Calidad	Responsable: Alejandra Maceiras Pinilla amaceiras@itg.es

1.5 Estructura organizativa



1.6 Cultura ITG: el bienestar de las personas

En el marco del compromiso con las personas, la formulación de la cultura de empresa en ITG crece en torno a la preocupación por el bienestar de quienes forman parte de la organización.

Nos comprometemos con la aportación de valor a la sociedad, impulsando su progreso a través de la innovación tecnológica. Honestidad, confianza, respeto y actitud emprendedora guían nuestra conducta. De igual forma, fomentamos el diálogo abierto, la diversidad de talento y el trabajo en equipo para hacer de ITG el proyecto común en el que cada persona pueda desarrollar su mejor versión personal y profesional.

1.7 Marco Legal

A nivel internacional, la igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en múltiples textos. La UE lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam de 1997, considerando que la eliminación de desigualdades debe ser un objetivo para cualquiera de los estados miembros. En España la Constitución de 1978 incluye en los artículos 9.2 y 14, referencias explícitas dirigidas a garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación por

razón de sexo, así como la obligación de los poderes públicos para promover que la igualdad sea real y efectiva.

De igual forma debemos atender a la normativa recogida en los textos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y reglamentos posteriores, especialmente RD 901/2020 y RD 902/2020.

1.8 Ámbito de aplicación personal, temporal y territorial

Este plan debe ser aplicado en los centros de trabajo que ITG mantiene en A Coruña, procediéndose a su registro en dicha provincia.

Se considera personal de la empresa a las personas que mantengan una relación contractual en forma de contrato laboral, beca o prácticas de estudio.

Para alcanzar los objetivos establecidos se determina un plazo de 4 años, finalizando el 20 de diciembre de 2027.

ITG es referente para sus empresas filiales y participadas, de forma que estas podrán guiarse en lo relativo a la puesta en práctica de políticas y acciones encaminadas a la igualdad por los principios rectores aquí recogidos.

2. Estructura del plan

El Plan de Igualdad de ITG se desarrolla en torno a los siguientes apartados:

1. Diagnóstico
2. Objetivos y medidas
3. Seguimiento y evaluación

El primero, diagnóstico de la situación interna, agrupa la información en la que se encuentra ITG con respecto a la igualdad. Para realizar este diagnóstico analizamos de forma cuantitativa y cualitativa un conjunto de datos, prácticas y políticas internas referentes a las siguientes materias:

- Organización
- Nivel formativo
- Duración de contrato
- Clasificación profesional
- Proceso de selección y contratación
- Formación
- Promoción interna
- Condiciones de trabajo
- Derechos de la vida personal, laboral y familiar
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El ejercicio anterior facilita la extracción de un conjunto de conclusiones e indicadores conforme a las prácticas de mercado, incorporando un apartado de auditoría retributiva en materia de igualdad, realizado en base a las herramientas de valoración de puestos y registro retributivo facilitadas por el Ministerio de Igualdad.

En base al diagnóstico y conclusiones, se proponen objetivos y medidas sobre los que trabajar para garantizar que se hace efectiva la igualdad y corregir los posibles desequilibrios que se identifiquen. Los objetivos a su vez se desarrollan conforme al siguiente esquema:

- Objetivos Generales
- Objetivos Específicos
- Medidas
- Indicadores
- Personas responsables
- Plazos para la ejecución

Por último, el plan incorpora las bases del funcionamiento para su seguimiento y evaluación.

3. Diagnóstico de situación

3.1 Metodología y espacio temporal

El plan se desarrolla teniendo en consideración los diagnósticos basados en diferentes registros de datos, prácticas y políticas internas de gestión del personal, incluyendo entre otras:

- Valoración de puestos
- Registro retributivo
- Auditoría retributiva
- Encuesta realizada a la plantilla

- Indicadores organizativos

De esta forma, en el caso de que se encuentren desigualdades, desventajas u obstáculos podremos proponer un conjunto de objetivos y medidas correctoras.

Para el espacio temporal, se toman como referencia las siguientes fechas:

- Del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022 en aquella información que contemple recogida de datos en año natural completo.
- Del 1 de enero de 2023 al 30 de junio de 2023 la información que pueda reflejar la realidad del año en curso.
- El análisis preliminar de información y primer borrador de objetivos y medidas se desarrolla entre enero y junio de 2023.

3.2 Análisis de información

El detalle de indicadores sobre la plantilla en ITG en términos de género se recoge respecto a los siguientes factores:

- Organización
- Nivel formativo
- Duración de contrato
- Clasificación profesional
- Proceso de selección y contratación
- Formación
- Promoción interna
- Condiciones de trabajo
- Derechos de la vida personal, laboral y familiar
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el siguiente apartado, relativo a las conclusiones derivadas del análisis, se muestran aquellos datos que tienen la consideración de ser no confidenciales, el resto de información, especialmente de carácter económico, se detalla en el informe de auditoría retributiva.

3.3 Conclusiones

Del conjunto de indicadores, podemos extraer las conclusiones que se describen a continuación.

Organización.

La distribución por géneros en la plantilla puede responder en gran medida a la incidencia de profesiones masculinizadas, como se observa en los cuadros a continuación:

DIVISIÓN	Total	Mujer	%	Hombre	%
Construcción Sostenible	18	12	67%	6	33%
Desarrollo Corporativo	4	3	75%	1	25%
Energía	10	2	20%	8	80%
Innovación Abierta	6	3	50%	3	50%
Sensórica & UAS	18	6	33%	12	67%
SW & TIC	39	4	10%	35	90%
Tecnologías del Agua	9	6	67%	3	33%
	104	36 (35%)		68 (65%)	

El mayor desequilibrio entre mujeres y hombres lo encontramos en los equipos de UAS, Energía (tecnologías para la eficiencia energética) y TIC&SW. Este indicador está alineado con los valores de mercado en cuanto a la representación femenina en profesiones directamente vinculadas al ámbito software y tecnologías de programación. No obstante, sería aconsejable evaluar medidas orientadas favorecer un mayor nivel de representación femenina.

Organización por niveles funcionales.

NIVEL FUNCIONAL	Total	Mujer	%	Hombre	%
Comité de Dirección	5	1	20%	4	80%
Responsable de Equipos	15	8	53%	7	47%
Res. Proyectos	23	10	43%	13	57%
Puestos Técnicos	61	17	28%	44	72%
	104	36		68	

Existe infrarrepresentación femenina en los niveles técnicos y comité de dirección. En los colectivos intermedios existe equilibrio, o bien mayor representación femenina (53% en el caso de Responsables de equipos). Agrupando el total de personas con diferentes niveles de responsabilidad (comité de dirección, responsables de equipos, responsables de proyectos y asimilados) la representación de mujeres es del 41%.

Nivel Formativo.

Se analizan datos relativos a la distribución de la plantilla por nivel de titulación en el centro, realizando un análisis de detalle en el mayor nivel de formación (doctorado).

Indicador % en relación al total del colectivo de género

TITULACIÓN	Mujer	%	Hombre	%
Grado o Superior	31	86%	58	85%
Técnica	5	14%	4	6%
Ciclo	0	0%	6	9%
Bachiller	0	0%	0	0%
	36		68	

Indicador % en relación al total del colectivo de género

DOCTORAS/ES	Mujer	%	Hombre	%
Sí	5	14%	6	9%
No	31		62	
	36		68	

El 100% de las mujeres en el centro poseen un título de grado universitario, frente al 91% de hombres con este nivel de titulación. Siendo el centro un referente en ámbito I+D, se destaca también que, del total de personas con titulación de doctorado, el 45% son mujeres. En consecuencia, el 14% de la plantilla de mujeres incorporadas a ITG tienen doctorado, frente al 9% de hombres.

Duración de contrato.

Indicador % en relación al total del colectivo de género.

CONTRATO	Mujer	%	Hombre	%
Indefinido	34	94%	62	91%
Temporal	2	6%	6	9%
	36		68	

El 92% de la plantilla tiene contrato indefinido. La distribución de contratos temporales es del 8% hombres y 5% mujeres.

Selección y contratación.

Las contrataciones en los 18 meses anteriores al 30 de junio de 2023 proyectan igualdad en la representación, pese al contexto de incorporaciones mayoritarias procedentes de sectores intensivos en tecnología, con sesgo masculinizado en el mercado, como se observa a continuación:

CONTRATACIONES	Núm	%
Mujer	20	45%
Hombre	24	55%
01/01/22 al 30/06/23	44	

La incorporación de nuevas líneas de trabajo y la diversidad de talento son los principales motivos por los que se inician vacantes y procesos de selección, unido a las situaciones de rotación por salidas puntuales de la empresa.

Las necesidades se formulan desde la dirección del departamento, y una vez se obtiene la validación de la dirección general, se traslada al servicio de talento y recursos humanos para preparación de la descripción de la vacante y activación de las fuentes de reclutamiento necesarias. Durante el año 2022 el equipo de servicios externos de Talento cuenta con la participación de 4 personas, equilibrado al 50% entre géneros.

El resultado de los procesos de selección y contrataciones asociadas a los departamentos de programación software, tecnologías para UAS y eficiencia energética muestra un mayor grado de presencia masculina. Tanto el mercado laboral como los centros educativos universitarios y de formación profesional muestran niveles de matriculación especialmente bajos por parte de la mujer en las carreras de ingeniería. En concreto, en el caso del grado en ingeniería informática los datos publicados en medios con carácter recurrente sitúan en niveles entre el 15% y 20% la representación femenina en el ámbito geográfico natural de ITG, siendo el colectivo con esta titulación el grupo con mayor presencia en la organización (37%).

Este dato contrasta con el correspondiente a procesos de selección y contrataciones en ámbitos como innovación, sostenibilidad, agua y servicios corporativos, en los que existe un mayor grado de presencia femenina en línea con los niveles constatados en el mercado laboral y educativo.

Formación.

El registro de formaciones en 2023, entre el 1 de enero y 30 de junio, muestra la siguiente información:

PROGRAMA MENTORING	Total	Mujer	%	Hombre	%
Formadores/as Mentores/as	33	10	30%	23	70%
Asistentes Mentorizados/as	34	16	47%	18	53%
	67	26	39%	41	61%
FORMACIÓN ONBOARDING	Total	Mujer	%	Hombre	%
Asistentes	35	15	43%	20	57%
FORMACIÓN EXTERNA	Total	Mujer	%	Hombre	%
Asistentes	15	5	33%	10	66%

El análisis global no proyecta diferenciación por sexo, siendo la participación equivalente a la ponderación en plantilla de cada género. No obstante se observa una menor participación femenina en el colectivo de personas formadoras.

La política de apoyo a la formación por parte del centro se materializa en el siguiente procedimiento:

- Las direcciones de división detectan las necesidades de formación para el grupo de personas bajo su responsabilidad, en un contexto de crecimiento profesional y adaptación al puesto de trabajo.
- El personal también puede plantear la asistencia a determinadas acciones formativas a través de la persona responsable.
- El servicio de talento y recursos humanos recoge el conjunto de necesidades en el Plan de Formación con periodicidad anual, proponiendo además a dirección general la activación de acciones transversales en el contexto estratégico y de evolución del centro.
- La ejecución de las acciones formativas identificadas en el plan se activa por iniciativa de las direcciones de división y personas interesadas. El servicio de talento y recursos humanos, así como Administración y Control, participan en el asesoramiento, elaboración y soporte cuando es necesario.

Los indicadores de asistencia a formación centralizados en el servicio de talento y recursos humanos reflejan una distribución alineada con la distribución general de la plantilla.

Promoción Interna.

El centro orienta el esfuerzo de facilitar desarrollo profesional en un contexto de progresión salarial continua, como se detalla en el análisis de la materia relativa a retribuciones y desarrollo profesional. Los indicadores muestran una distribución igualitaria en el porcentaje de personas con responsabilidad intermedia (colectivo de responsables de equipos, proyectos y equivalentes). Todas las personas en ITG son partícipes de un sistema de progresión continua desde el momento de su incorporación.

El análisis cuantitativo refleja una distribución igualitaria de las mejoras salariales durante el primer semestre de 2023, en respuesta al modelo sistemático de crecimiento salarial y desarrollo profesional fundamentado en factores como los siguientes:

- Talento en el ámbito funcional.
- Potencial de crecimiento.
- Capacidades interpersonales.
- Impacto en resultados.
- Nivel de aportación al grupo.
- Experiencia y destrezas adquiridas.
- Participación en la evolución de la cultura del centro.
- Aportación de valor en las líneas de innovación y posicionamiento estratégico.

Condiciones de trabajo.

Las conclusiones en mayor detalle de este apartado se reflejan en la auditoría retributiva (incluye datos sobre registro retributivo), exponiendo a continuación la siguiente información en relación al nivel contractual de convenio y las extinciones de contratos de trabajo:

Indicador % en relación al total del colectivo de género

GRUPO	Mujer	%	Hombre	%
1	32	89%	61	90%
2 o inferior	4	11%	7	10%
	36		68	

El sistema básico de relaciones laborales está fundamentado en el Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de A Coruña, siendo de aplicación la actualización del 8 de junio de 2023 para el periodo 2023-2025. Este marco se complementa con medidas y políticas de carácter voluntario por parte de la empresa orientadas a favorecer el bienestar de las personas trabajadoras, especialmente en el ámbito de percepciones salariales superiores a los niveles fijados por el convenio, así como medidas generales e individuales orientadas a la flexibilidad y conciliación.

En el análisis de la plantilla según el registro retributivo, en cuanto a la información disponible relativa a nivel profesional, aplicaciones de salario base, así como de cualquier otro apartado recogido en el convenio o de carácter voluntario de la empresa, no se detectan diferencias por razón de género, salvo las señaladas en la auditoría retributiva.

Derechos de la vida personal, laboral y familiar.

Para este fin, se detallan datos relativos al acceso a las políticas de flexibilidad, teletrabajo y reducción de jornada, sobre plantilla a 30 de junio de 2023:

Personas trabajadoras con acceso a Flexibilidad de Jornada

NÚM.	Mujer	%	Hombre	%
104	36	100%	68	100%

Personas trabajadoras con acceso a Teletrabajo

NÚM.	Mujer	%	Hombre	%
104	36	100%	68	100%

Reducción de jornada por cuidado de menor (30-Jun-22 a 30-Jun23)

NÚM.	Mujer	%	Hombre	%
2	1	50%	1	50%

En el centro se vienen aplicando un conjunto de medidas orientadas a la conciliación y bienestar de las personas trabajadoras en tanto la organización del trabajo y las particularidades de la actividad empresarial lo permiten. El acceso a políticas como flexibilidad horaria y teletrabajo voluntario se encuentra a disposición del 100% de la plantilla, sin distinción por razones de género. El indicador relativo a reducciones de jornada por cuidados de menor está equilibrado al 50%.

Infrarrepresentación. Se identifica infrarrepresentación en el nivel funcional de comité de dirección y en los puestos técnicos, conforme se refleja en las conclusiones referidas a la estructura organizativa.

Retribuciones. El análisis de este apartado se incorpora en la auditoría retributiva.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Realizado el diagnóstico en esta materia, se concluye que el presente plan de igualdad debe contemplar la negociación y elaboración del protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incorporando los apartados que se describen a continuación:

- Procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismos.
- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Igualmente los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

4. Auditoría retributiva: resumen ejecutivo

Principales conclusiones derivadas del informe de resultados de la auditoría retributiva que se anexa al presente plan.

- Promedio salarial. El promedio salarial del colectivo de mujeres en ITG se sitúa por encima del 30% del salario promedio de las mujeres en Galicia. En el caso del colectivo de hombres del centro, este promedio se sitúa por encima del 20%. *Fuente: INE datos de mercado 2021.*
- Brecha salarial global. La brecha de promedio salarial de género en el global de la plantilla se sitúa en el entorno del 6%, frente al 23% en mercado según fuentes INE 2022. Esta brecha es inferior en el caso de comparativas entre perfiles de menor antigüedad, edad o responsabilidad funcional, y superior en perfiles de mayor antigüedad o edad.
- Distribución en banda salarial. En relación al mismo género, el 47% de la plantilla de mujeres en el centro tiene una base salarial inferior a 28.000 euros, frente a un 46% en el caso masculino. En salarios superiores a 38.000 euros, el 17% de las mujeres del centro están situadas en este tramo salarial frente al 25% de los hombres.
- Antigüedad. En el caso de la plantilla con antigüedad inferior a 5 años no existe brecha salarial, frente al colectivo de plantilla con tramos de antigüedad superior a 5 años.
- Puestos equivalentes. Siendo el punto de partida para cualquier análisis el ejercicio comparativo por géneros dentro de cada unidad o departamento, el análisis de información refleja que no existe brecha salarial entre puestos de similar categoría y experiencia.
- Promoción profesional. El indicador de mejoras salariales voluntarias por parte de la empresa refleja en 2023 una distribución es equitativa, resultando cerca del 60% del colectivo de mujeres y 60% de hombres que han tenido mejora salarial.

5. Objetivos generales del plan de igualdad

Considerando el plan un elemento estratégico de la organización, conseguiremos que se convierta en un eje de su cultura y su responsabilidad social. Gracias a esto, estará incorporado en la gestión de todas las personas que formamos parte de ITG y garantizará una igualdad total de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Los objetivos a corto plazo sobre los que trabajaremos son los siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y otras condiciones laborales.
- Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Difundir una cultura de empresa comprometida con la igualdad, integrando la perspectiva de género en la gestión de personas de la organización.
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

Desde una perspectiva aspiracional, como centro que fundamenta sus acciones en el bienestar y talento de las personas que lo forman, el plan de igualdad de ITG debe caminar para ser un referente sectorial, en convivencia en todo momento con la singularidad que caracteriza nuestra forma de funcionamiento y modelo de negocio.

Estos objetivos generales se desdoblan, como se podrá observar a continuación, en objetivos específicos y medidas relativos a los siguientes apartados:

- Organización
- Nivel formativo
- Duración de contrato
- Clasificación profesional
- Proceso de selección y contratación
- Formación
- Promoción interna
- Condiciones de trabajo
- Derechos de la vida personal, laboral y familiar
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Prevención de riesgos laborales
- Protocolo en caso de situaciones de violencia de género
- Comunicación y sensibilización

6. Objetivos específicos y medidas

A continuación, se detallan un conjunto de líneas de actuación, objetivos y medidas. Sobre cada línea de actuación pueden definirse uno o más objetivos, y de igual forma, cada objetivo tendrá asociadas una o varias medidas.

1. Organización

Objetivos: garantizar que todas las partes que intervienen en la toma de decisiones que tengan especial incidencia en la estructura del centro, consideran las alternativas necesarias en el contexto de igualdad.

Medida	En lo relativo a las incorporaciones, incrementar la ponderación del factor igualdad entre las variables que intervienen en las decisiones, como experiencia, talento, capacidades, potencial y motivación.
Indicadores	Nº de aplicaciones de la medida. Evolución anual de la distribución Hombres/Mujeres
Responsables	Talento Responsables de equipos Comité de dirección
Recursos	Horas internas y consultoría de selección. Informes periódicos.
Plazo de ejecución	Desde el inicio del plan. Revisión anual.
Prioridad	Alta

Objetivo: ofertar el rol de Responsable de Igualdad a una persona de la organización.

Medida	Designar una persona responsable de activar y hacer seguimiento de las políticas de igualdad en el centro. Su misión será gestionar el plan, participar en la implementación y unificar criterios de igualdad.
Indicadores	Nombramiento de la persona.
Responsables	Dirección General Talento
Recursos	Horas asignadas a la función. Descripción del puesto de trabajo.
Plazo de ejecución	En el momento de la puesta en marcha del plan. Revisión conforme existan revisiones del plan.
Prioridad	Alta

Objetivo: facilitar formación a la persona Responsable de Igualdad.

Medida	Facilitar el acceso a formación específica.
Indicadores	Designación de la persona.
Responsables	Dirección General Talento
Recursos	Presupuesto de formación. Horas de formación.

Plazo de ejecución	3 meses posteriores al nombramiento.
Prioridad	Alta

2. Nivel formativo

Objetivos: asegurar niveles de distribución de plantilla según nivel formativo que no generen brecha de representación.

Medida	Mantener los niveles actuales de representación.
Indicadores	% de representación de personas con doctorado % de distribución de plantilla según nivel formativo
Responsables	Talento Responsables de equipos Comité de dirección
Recursos	Horas internas y consultoría de selección. Informes periódicos.
Plazo de ejecución	Desde el inicio del plan. Revisión anual.
Prioridad	Alta

3. Duración del contrato

Objetivo: asegurar niveles de distribución de plantilla según modalidad de contrato no generen brecha de representación.

Medida	Mantener los niveles actuales de representación.
Indicadores	% de representación de personas con contrato indefinido. % de representación de personas con contrato temporal.
Responsables	Talento Responsables de equipos Comité de dirección
Recursos	Horas internas. Informes periódicos.
Plazo de ejecución	Desde el inicio del plan. Revisión anual.
Prioridad	Alta

4. Clasificación profesional

Objetivo: asegurar que se mantienen los principios de igualdad en todos los apartados relativos a clasificación profesional y salario base para puestos de trabajo de igual valor.

Medida	Seguimiento continuo de la estructura de nómina y la clasificación profesional, asegurando la realización de un análisis de puestos equivalentes.
Indicadores	Distribución de la clasificación profesional por género.
Responsables	Talento
Recursos	Horas internas y consultoría RRHH. Informes periódicos.
Plazo de ejecución	Desde el inicio del plan. Revisión anual.
Prioridad	Alta

5. Proceso de Selección y contratación

Objetivo: garantizar que todos los procesos de selección de acceso a ITG cumplan con los requisitos de igualdad, fomentando la presencia de candidaturas femeninas e incrementando la ponderación de este factor en las decisiones sobre candidaturas en puestos de trabajo y perfiles de igual valor.

Medida	Asegurar que tanto el lenguaje, imágenes y contenido de los procesos de selección cumplan con los principios de trato igualitario. El lenguaje deberá ser neutro, eliminando términos que respondan a estereotipos.
Indicadores	% de nº procesos que cumplen frente a nº procesos total
Responsables	Talento
Recursos	Horas internas y consultoría de selección. Informes periódicos.
Plazo de ejecución	Un año. Revisión conforme existan actualizaciones del plan.
Prioridad	Alta

Objetivo: garantizar que todos los procesos de selección de acceso a ITG cumplan con los requisitos de igualdad, fomentando la presencia de candidaturas femeninas e incrementando la ponderación de este factor en las decisiones sobre candidaturas en puestos de trabajo y perfiles de igual valor.

Medida	Asegurar que tanto el lenguaje, imágenes y contenido de los procesos de selección cumplan con los principios de trato igualitario. El lenguaje deberá ser neutro, eliminando términos que respondan a estereotipos.
Indicadores	% de nº procesos que cumplen frente a nº procesos total
Responsables	Talento
Recursos	Horas internas y consultoría de selección.
Plazo de ejecución	Un año. Revisión conforme existan actualizaciones del plan.
Prioridad	Alta

Medida	Incorporar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de ITG con la igualdad de oportunidades.
Indicadores	% de nº ofertas con mención frente a nº ofertas publicadas
Responsables	Talento
Recursos	Horas internas y consultoría de selección.
Plazo de ejecución	Un año. Revisión conforme existan actualizaciones del plan.
Prioridad	Media

Medida	Incluir un apartado de igualdad de oportunidades en el manual de bienvenida de las nuevas incorporaciones.
Indicadores	Actualización del manual.
Responsables	Talento
Recursos	Horas internas. Modificación del plan de acogida en la web interna.
Plazo de ejecución	Desde el inicio del plan.

	Revisión anual.
Prioridad	Alta

Medida	Asegurar que las personas del centro que representen al departamento de Talento cumplan y respeten los principios recogidos en el plan de igualdad.
Indicadores	Compromiso de cumplimiento.
Responsables	Talento
Recursos	Horas internas y consultoría de selección.
Plazo de ejecución	Desde el inicio del plan. Revisión anual.
Prioridad	Alta

6. Formación.

Objetivo: fomentar la igualdad en el acceso a formación interna y externa.

Medida	Incorporar la ponderación de igualdad en la toma de decisiones relativas a formación, garantizando una participación acorde a la distribución de la plantilla.
Indicadores	Nº de personas formadas.
Responsable	Talento Igualdad Responsables de equipos
Recursos	Informes periódicos.
Plazo de ejecución	Revisión anual.
Prioridad	Media

Medida	Favorecer la incorporación de mujeres al colectivo de personas que participan activamente como formadores y formadoras internas.
Indicadores	Nº de personas formadoras.
Responsable	Talento Responsables de equipos
Recursos	Tiempo de trabajo en comunicación interna. Informes periódicos.
Plazo de ejecución	Anual.
Prioridad	Media

Objetivo: sensibilizar y/o formar en igualdad de trato y oportunidades a las personas que forman parte de la toma de decisiones en ITG.

Medida	Implantar acciones de formación/sensibilización igualdad, dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción.
Indicadores	Nº de personas formadas.
Responsable	Talento Igualdad Responsables de equipos
Recursos	Tiempo de formación. Material de formación. Presupuesto de formación.

Plazo de ejecución	Revisión anual.
Prioridad	Media

Medida	Asegurar que el lenguaje de los materiales formativos internos sea incluyente desde la perspectiva de género.
Indicadores	Nº de formaciones impartidas / Nº de materiales revisados
Responsable	Igualdad Talento
Recursos	Horas internas.
Plazo de ejecución	Revisión anual.
Prioridad	Media

Objetivo: fomentar que la plantilla de ITG conoce el plan de igualdad.

Medida	Comunicar la existencia del Plan de Igualdad.
Indicadores	Acciones de comunicación.
Responsable	Talento Igualdad Comunicación
Recursos	Horas de comunicación interna. Espacio virtual en la intranet corporativa.
Plazo de ejecución	Revisión anual.
Prioridad	Alta

7. Promoción Interna.

Objetivo: incrementar el valor del factor igualdad en la toma de decisiones relativa a promociones internas, en el contexto de valoración por experiencia, talento, capacidades, potencial y motivación.

Medida	Fomentar la participación equilibrada en las oportunidades de acceso a promoción interna, en situaciones de perfiles equivalentes.
Indicadores	% de distribución de personas promocionadas
Responsable	Talento Igualdad Comunicación
Recursos	Horas invertidas en comunicación interna. Tiempo de formación (si necesario).
Plazo de ejecución	Anual
Prioridad	Alta

Medida	Fomentar la participación equilibrada en las oportunidades de acceso a la promoción interna.
Indicadores	Nº de mujeres/hombres participantes en convocatorias de promoción
Responsable	Talento Responsables de equipo Comité de dirección
Recursos	Horas invertidas en comunicación interna. Tiempo de formación (si necesario).

Plazo de ejecución	Anual
Prioridad	Alta

8. Condiciones de trabajo

Objetivo: asegurar que existe igualdad de condiciones entre mujeres y hombres ante el desempeño de trabajos de igual valor.

Medida	Mantener actualizado el estudio de factores por puesto y género, proponiendo medidas correctoras en situaciones de desequilibrio por trabajos y perfiles de igual valor.
Indicadores	% de distribución de factores relativos a condiciones de trabajo: jornada, cuantía salarial, incentivos, rendimiento, movilidad, clasificación profesional, promociones
Responsable	T Talento R Responsables de equipo Comité de dirección
Recursos	T Tiempo de trabajo. R
Recursos	Horas internas y consultoría de RRHH.
Plazo de ejecución	Anual.
Prioridad	Alta

9. Derechos de la vida personal, laboral y familiar.

Objetivo: garantizar el conocimiento interno de los derechos de conciliación.

Medida	Asegurar la correcta comunicación y asesoramiento sobre los derechos y medidas de conciliación en las situaciones demandadas por personas trabajadoras.
Indicadores	Nº de comunicaciones realizadas.
Responsables	Talento
Recursos	Horas de comunicación interna
Plazo de ejecución	Revisión anual.
Prioridad	Media

Medida	Asegurar que el ejercicio del derecho a la conciliación evite suponer algún tipo de discriminación en términos de promoción, retribución y acceso a la formación.
Indicadores	Número de personas con funciones de responsabilidad bajo alguna de estas situaciones.
Responsables	Talento Responsables de equipos Comité de dirección
Recursos	En caso necesario, horas de comunicación interna
Plazo de ejecución	Revisión anual.
Prioridad	Alta

Medida	Recoger datos estadísticos por sexo, puesto, tipo de contrato y jornada en situación de disfrutar de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.
--------	---

Indicadores	Nº de permisos, suspensiones de contrato y excedencias
Responsables	Talento Igualdad
Recursos	Horas internas. Elaboración de informes.
Plazo de ejecución	Revisión anual.
Prioridad	Media

10. Infrarrepresentación femenina.

Objetivos: posicionar a ITG como empresa socialmente comprometida con la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en su sector de actividad.

Medida	Fomentar las relaciones con foros y grupos de interés relacionados con las áreas de infrarrepresentación en ITG en el ámbito de captación de talento.
Indicadores	Nº de entidades contactadas
Responsable	Talento Comunicación
Recursos	Consultoría de Talento. Horas internas de comunicación.
Plazo de ejecución	Anual.
Prioridad	Alta

Medida	Difundir las ofertas de empleo en foros y grupos de interés interesados en fomentar la representación femenina en las organizaciones.
Indicadores	Nº de ofertas publicadas
Responsable	Talento
Recursos	Consultoría de Talento. Horas internas de comunicación.
Plazo de ejecución	Anual.
Prioridad	Alta

Medida	Participar o promocionar acciones de comunicación externa dirigidas a fomentar la incorporación de la mujer a las áreas infrarrepresentadas en ITG.
Indicadores	Nº acciones
Responsable	Comunicación Talento
Recursos	Consultoría de Talento. Horas internas de comunicación.
Plazo de ejecución	Anual.
Prioridad	Media

Medida	Acciones dirigidas a fomentar la incorporación de mujeres jóvenes a las áreas infrarrepresentadas en ITG (ejemplo: Liga Maker Drone).
Indicadores	Nº acciones
Responsable	Comunicación Talento

Recursos	Consultoría de Talento. Horas internas de comunicación.
Plazo de ejecución	Durante la vigencia del Plan.
Prioridad	Media

11. Retribuciones.

Objetivos: asegurar el mantenimiento de la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Medida	Conforme al informe de auditoría retributiva, evaluar medidas correctoras para, en su caso, reducir la brecha salarial para trabajos de igual valor dentro de la organización para los diferentes colectivos profesionales.
Indicadores	Promedio y mediana de salarios por género y colectivos profesionales específicos.
Responsable	Dirección Comité de Igualdad Talento
Recursos	Consultoría de Talento. Horas de trabajo por parte de las personas/departamentos implicados.
Plazo de ejecución	Anual (primer seguimiento en 6 meses)
Prioridad	Alta

12. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Objetivo: asegurar que las personas que forman parte de ITG disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y violencia de género.

Medida	Acordar el Protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo
Indicadores	Activación del protocolo
Responsables	Talento Igualdad Calidad Dirección general Comité de empresa
Recursos	Horas de comunicación interna y tiempo de trabajo. Consultoría de RRHH.
Plazo de ejecución	Dos meses desde aprobación del plan.
Prioridad	Alta

Medida	Activar un Canal de denuncias y la comisión instructora
Indicadores	Canal de denuncias
Responsables	Calidad Talento Dirección general
Recursos	Consultoría. Tiempo de trabajo por participantes en el despliegue.
Plazo de ejecución	Dos meses desde la aprobación del plan.

Prioridad	Alta
-----------	------

Medida	Difusión del protocolo en los canales de comunicación internos
Indicadores	% alcance % respuestas
Responsables	Talento Igualdad Comité de empresa
Recursos	Horas de comunicación interna. Espacio en la intranet corporativa.
Plazo de ejecución	3 meses desde su aprobación.
Prioridad	Alta

Medida	Facilitar formación a las personas interesadas y/o que por razón de su función deban recibir formación específica en la material
Indicadores	Personas formadas
Responsables	Talento Igualdad Comité de empresa
Recursos	Tiempo de formación. Presupuesto de formación.
Plazo de ejecución	Anual
Prioridad	Alta

13. Prevención de riesgos laborales.

Objetivo: introducir la dimensión de género en la política de prevención de riesgos laborales.

Medida	Solicitar al servicio de Prevención la revisión de políticas de seguridad y salud que puedan tener incidencia en igualdad.
Indicadores	Evaluación por el servicio de prevención.
Responsables	Igualdad Prevención
Recursos	Horas de coordinación con servicio de prevención. Presupuesto servicio de prevención.
Plazo de ejecución	Durante el primer año de vigencia del Plan.
Prioridad	Alta

14. Protocolo de apoyo y protección a personal que sufra situaciones de violencia de género.

Objetivo: aplicar las medidas desarrolladas en el protocolo en su caso.

Medida	Desarrollar una política/protocolo específico en este ámbito.
Indicadores	Desarrollo de la política/protocolo.
Responsables	Talento Igualdad Comité de empresa

Recursos	Horas de preparación y elaboración de protocolo. Consultoría de RRHH.
Plazo de ejecución	6 meses desde su aprobación.
Prioridad	Alta

15. Comunicación y sensibilización.

Objetivo: garantizar que la comunicación interna y externa promueve la existencia de cultura igualitaria en ITG.

Medida	Fomentar la utilización correcta del lenguaje inclusivo y la comunicación igualitaria, especialmente en comunicaciones hacia el exterior y comunicaciones formales en la organización.
Indicadores	Nº acciones realizadas.
Responsables	Comunicación Igualdad Talento
Recursos	Horas invertidas en comunicación interna y externa.
Plazo de ejecución	Anual.
Prioridad	Media

Medida	Realizar seguimiento del número de interacciones que tiene el plan de igualdad una vez publicado.
Indicadores	Nº de interacciones con el plan.
Responsables	Igualdad
Recursos	Informe de seguimiento de indicadores. Espacio en la intranet corporativa.
Plazo de ejecución	Revisión anual.
Prioridad	Media

Medida	Realizar comunicaciones internas y externas respecto a logros, oportunidades y aspectos destacados que sean fruto del talento femenino en ITG.
Indicadores	Nº comunicaciones realizadas.
Responsables	Comunicación Talento
Recursos	Horas invertidas en comunicación
Plazo de ejecución	Revisión anual.
Prioridad	Media

Medida	Asegurar que la representación femenina en acciones de comunicación responde a criterios de meritocracia.
Indicadores	Nº acciones en las que participan mujeres / Nº acciones totales.
Responsables	Comunicación Talento
Recursos	Horas invertidas en comunicación.
Plazo de ejecución	Revisión anual.
Prioridad	Media

Objetivo: recoger información de la plantilla respecto a indicadores que permitan hacer seguimiento del plan.

Medida	Realizar encuestas de seguimiento con la plantilla.
Indicadores	Resultado de los factores evaluados a través de la encuesta.
Responsables	Talento Igualdad
Recursos	Horas invertidas en elaboración de encuesta. Horas invertidas por la plantilla en responder. Horas para análisis de información.
Plazo de ejecución	Anual
Prioridad	Media

7. Seguimiento y evaluación

Este Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años, finalizando el 20 de diciembre de 2027. Se han establecido medidas concretas para favorecer la consecución de los objetivos, así como de su seguimiento, durante el tiempo de vigencia.

Se implanta la figura de la persona Responsable de Igualdad, cuya misión será velar por el cumplimiento de los objetivos y medidas, así como hacer evaluaciones que favorezcan la correcta implantación del Plan. La persona Responsable de Igualdad deberá convocar a la Comisión de Negociación y Seguimiento con carácter periódico conforme al reglamento fijado en la constitución de la Comisión o modificaciones posteriores.

La evaluación y seguimiento por parte de la Comisión es un pilar fundamental de la implantación del Plan de Igualdad. Es importante establecer criterios y plazos de revisión para garantizar una valoración justa de las medidas y la eficacia del Plan. Para ello se hará una evaluación objetiva anual con la siguiente finalidad:

- Hacer una valoración del Plan y del cumplimiento de las medidas y objetivos.
- Tomar la decisión de si las medidas incluidas en el Plan son adecuadas y si hay que eliminar o modificar alguna de ellas.
- Identificar si hay nuevas medidas que sea necesario incluir dentro del Plan.

La persona que asuma las funciones de Responsable de Igualdad será la encargada de hacer el análisis de la información, en colaboración con las unidades internas o externas que proporcionen la información necesaria, y asegurar que se llevan a cabo las medidas para hacer seguimiento del Plan.

En lo relativo a resolución sobre acuerdos y discrepancias acerca de la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión del plan, se acudirá a lo señalado en el régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, incluido el derecho para acudir a órganos de intermediación y arbitraje.

En A Coruña, a 22 de diciembre de 2023

Actúan en representación de la Empresa, legitimadas por la dirección de ITG:

Alejandra Maceiras Pinilla

Félix Rodríguez Fernández

Actúan en representación del Comité de Empresa, en virtud de acta de designación:

María Piñas Portillo

Pablo Álvarez Rodríguez