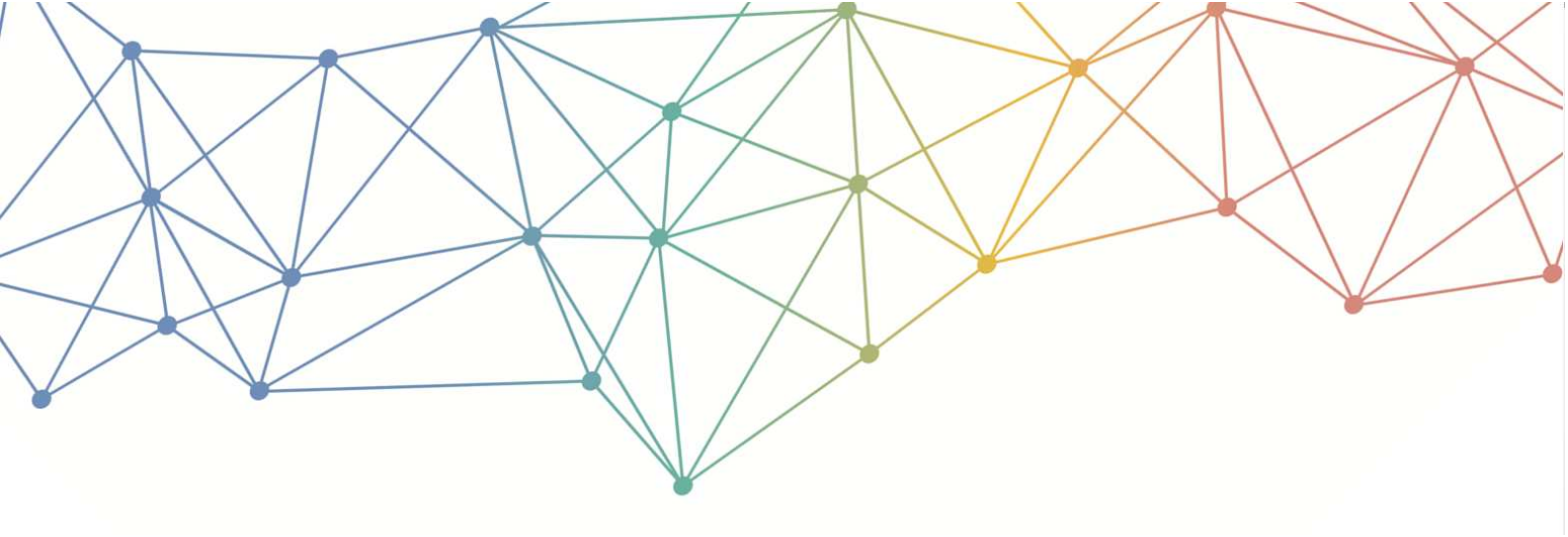




PLAN PARA LA IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES

2019-2022

ADIttech



ÍNDICE

1. Introducción	1
2. Marco legal de referencia	1
3. Contexto de partida en materia de igualdad	4
4. Características de ADItech y diagnóstico	6
5. Fortalezas y áreas de mejora.....	10
6. Prioridades y objetivos del plan de igualdad.....	13
7. ACCIONES para la igualdad de mujeres y hombres en ADItech.....	15
8. Implantación y seguimiento.....	22
9. Firma y entrada en vigor	22

Plan de igualdad de mujeres y hombres en ADitech 2019-2022

1. Introducción

ADitech es una fundación privada fundada por el Gobierno de Navarra en 2014, y presidida por él desde entonces. ADitech coordina el Sistema Navarro de I+D+i (SINAI), en el que participan Centros Tecnológicos, Institutos de Investigación, Empresas y Universidades, así como entidades ligadas al desarrollo económico de Navarra. En 2016 hubo un cambio estratégico y estructural derivado del cambio de Gobierno.

El Sistema de I+D+i (SINAI) tiene como marco legal de referencia la Ley Foral de Ciencia y Tecnología¹, aprobada a mediados de 2018, donde desde su preámbulo se indica que “la actuación de todos los agentes debe estar presidida por los principios de cooperación, transparencia e igualdad de género.” (...) “Asimismo se incorpora la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación científica y técnica que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.”.

La plantilla total de ADitech, en el momento de realizar el diagnóstico, es de 11 personas, de las que 8 son mujeres y 3 son hombres. Una de ellas, en el momento de realizar el diagnóstico, se encuentra de baja médica, previa a una baja maternal, y ha sido sustituida por una contratación a través de una ETT. Ambas son mujeres, con cargas familiares y contrato parcial.

2. Marco legal de referencia

La igualdad es uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, descrito en el artículo 1.1 y 14 de la Constitución Española³.

*Art.14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

¹ Ley Foral 15/2018, de 27 de junio, de Ciencia y Tecnología
<http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=50344#Ar.12>

³ Constitución Española: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&tn=1&p=20110927>

Además de la *igualdad formal* recogida en la Constitución, desde 2007 se incorporaron al ordenamiento español varias directivas europeas en materia de igualdad en la **Ley Orgánica 3/2007**, cuyo objetivo principal es alcanzar la ***igualdad real*** entre hombres y mujeres.

Para ello, entre otras medidas, esta Ley Orgánica persigue promover la **adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas**, destacando la relevancia del instrumento de los planes de igualdad y explicando también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

ADltech acomete la elaboración de su primer Plan de Igualdad de manera voluntaria en 2020, basándose en un diagnóstico de situación elaborado durante 2019⁴ y atendiendo a los cambios incorporados en **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** en marzo de 2019 con el **Real Decreto-Ley 6/2019**.

Este Real Decreto modificó sustancialmente la Ley Orgánica de Igualdad y específicamente los **artículos 45 y 46 relativos a los planes de igualdad en las empresas**, indicando su obligatoriedad en empresas con plantillas a partir de 50 personas (en marzo 2022) y especificando también la definición, contenido y alcance de dichos planes.

«Artículo 45. 2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- 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.*
-

⁴ El desfase temporal que existe entre la elaboración del diagnóstico y la redacción de este documento se debe al proceso formativo que ha llevado a cabo la persona responsable del Plan de Igualdad (159 horas en total) y que ha finalizado en febrero de 2020.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.»

Además de este marco legal internacional y nacional de referencia para ADltech, al ser una fundación privada que trabaja en el ámbito científico-tecnológico bajo las directrices del Gobierno de Navarra, ADltech se rige a nivel regional por dos Leyes Forales específicas:

- **Ley Foral 17/2019, de igualdad entre mujeres y hombres**, cuyos principios fundamentales “son de aplicación a las personas físicas y jurídicas privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración, o sean beneficiarias de las ayudas o de las subvenciones que concedan los poderes públicos y, en general, a todas las actuaciones que promuevan o lleven a cabo, en los términos establecidos en esta ley foral” (artículo 4.2).
- **Ley Foral 15/2018, de Ciencia y Tecnología**⁶ recoge, dentro de las medidas contempladas para el Impulso de la investigación científica y técnica, “Medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Navarro de I+D+i, SINAI” (artículo 21.1.j).

ADltech se postula como *agente coordinador* del SINAI, mencionado en el artículo 7 de la Ley Foral de Ciencia y tecnología, y está obligado, al igual que el resto de agentes, a disponer de un plan de igualdad:

Artículo 8. Derechos y obligaciones de los agentes de ejecución del Sistema Navarro de I+D+i, SINAI.

*(...) c) De igualdad: **disponer de un plan de igualdad entre mujeres y hombres**, elaborado y aplicado con el alcance y contenido establecidos en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que haya sido objeto de negociación en la forma señalada en la legislación laboral.*

⁶ <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=50344#Ar.12>

3. Contexto de partida en materia de igualdad

Una de las funciones, de ADIttech, como Coordinador del mencionado Sistema Navarro de I+D+i (SINAI), recogida en el Artículo 12. 4. m. de la Ley Foral de Ciencia y Tecnología, consiste en:

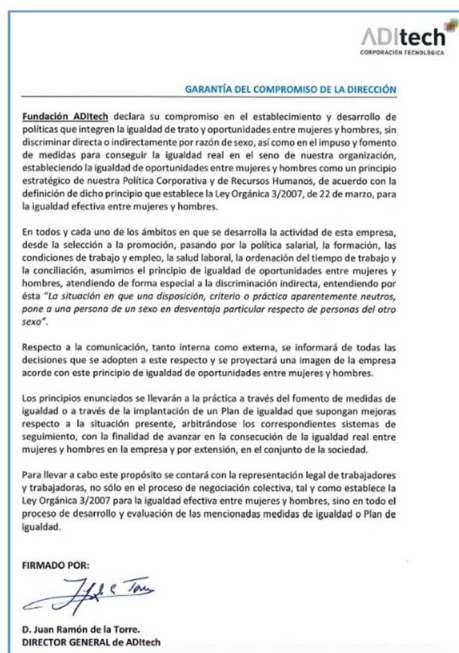
Velar por el cumplimiento por parte de los agentes del Sistema Navarro de I+D+i, SINAI, de las medidas que a favor de la igualdad entre mujeres y hombres se recogen en la presente ley foral.

Por consiguiente, ya desde mediados de 2018 cuando se aprueba esta Ley, en el ecosistema de ADIttech se incluye la perspectiva de género como un requisito para los agentes que participan en este sistema.

La Ley Foral de Ciencia establecía una moratoria máxima de tres años para alcanzar las obligaciones de igualdad de género estipuladas, entre ellas disponer de un Plan de Igualdad (con el alcance y contenido descrito en la Ley Orgánica 3/2007). Si bien esta moratoria quedó reducida para algunos agentes SINAI con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo⁷, dependiendo del número total de la plantilla del centro.

En ADIttech, el Director General inició el proceso firmando un **compromiso explícito y público** con la igualdad entre mujeres y hombres.

Además, ADIttech estableció como objetivo liderar SINAI con el ejemplo, acometiendo las acciones necesarias para poder desarrollar su primer Plan de Igualdad. Para ello, se identificó a una persona de la plantilla como responsable de Igualdad que, si bien no tenía formación alguna en esta materia, contaba con el convencimiento personal del principio de igualdad entre mujeres y hombres.



⁷ Real Decreto-ley 6/2019 <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

Finalmente, en un año, **la responsable de Igualdad de ADIttech ha realizado 159 horas de formación acreditada** (9h.+30h. +120h.) en Planes de Igualdad para empresas.

Además, se identificó la necesidad de **formación básica en Igualdad para toda la plantilla**, pues había un desconocimiento profundo de la materia. Así, se estableció un calendario con **9 horas** de formación con el objetivo de sensibilizar y establecer una base común de conocimiento, que favoreciese la posterior puesta en marcha del I Plan de Igualdad.

Paralelamente se inició la incorporación del **lenguaje inclusivo** en las comunicaciones corporativas, tanto externas como internas. Y se facilitó a toda la plantilla una guía básica del lenguaje inclusivo⁸ para que todas las personas que trabajan en ADIttech tuvieran como referencia en todas sus comunicaciones.

Como indica el Artículo 9. 3. c. de la Ley Foral de Ciencia y Tecnología que **los agentes de I+D+i de Navarra deberán emplear un lenguaje no sexista:**

“(...) Las acciones de difusión, publicación y divulgación de proyectos, actividades y resultados de I+D+i deberán emplear un lenguaje no sexista, evitar cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada y pluralidad de roles entre mujeres y hombres.

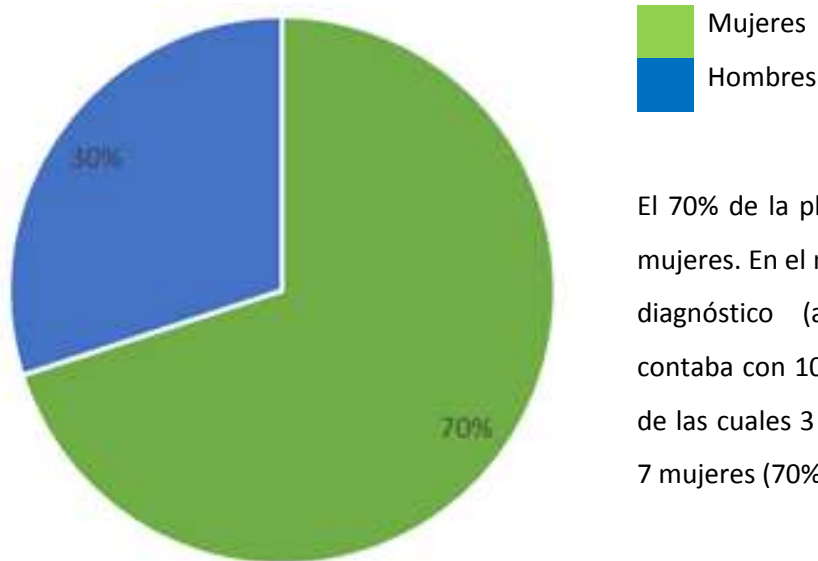
Es de destacar que la aportación fundamental que desea realizar ADIttech al SINAI en su condición de Coordinador de Agentes de ejecución, es la de colaborar con dichos agentes y con el Gobierno de Navarra en el establecimiento de sistemáticas de dimensión de género en el contenido de los proyectos de I+D+i que desarrollan los agentes SINAI.

⁸ Guía práctica e infografía para el uso de un lenguaje inclusivo en las sociedades públicas de Navarra (CPEN)

4. Características de ADltech y diagnóstico

A continuación, se muestran las características de ADltech, basándonos en los datos objetivos y en la encuesta de opinión analizados durante la fase de diagnóstico. Los datos objetivos recogidos en este diagnóstico se refieren a la plantilla, a las condiciones laborales, la gestión de personas, la actividad y la dimensión externa.

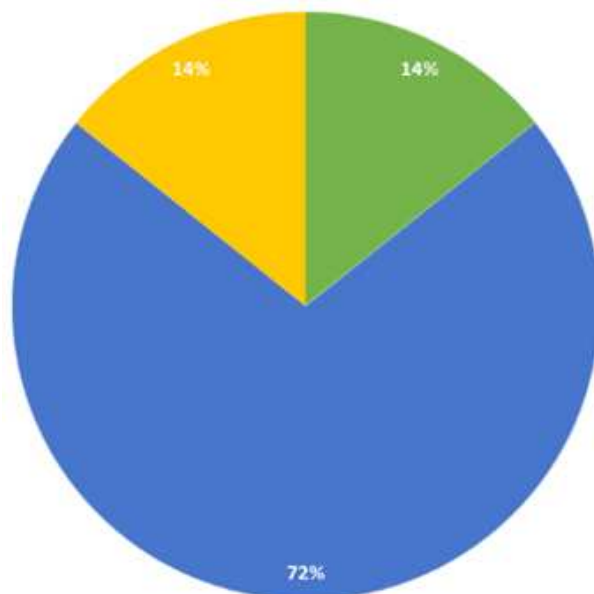
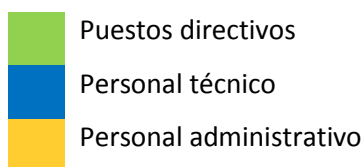
Distribución de la plantilla por sexo



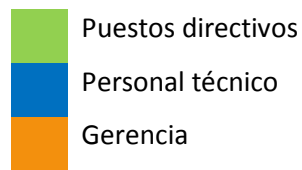
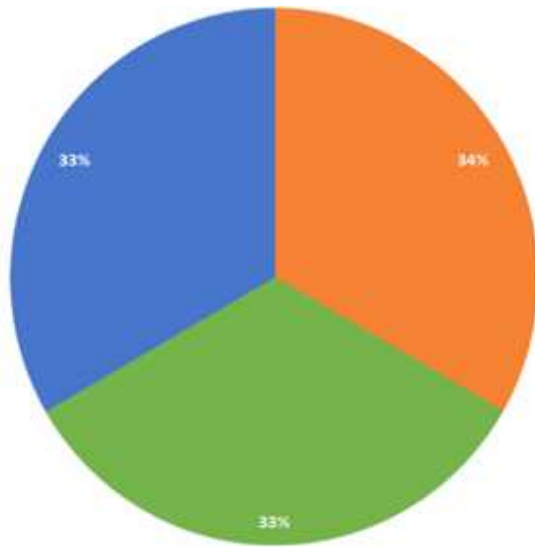
El 70% de la plantilla de ADltech son mujeres. En el momento de realizar el diagnóstico (abril 2019), ADltech contaba con 10 personas en plantilla, de las cuales 3 eran hombres (30%) y 7 mujeres (70%).

Distribución de mujeres por puesto

La gráfica muestra cómo el 86% de las mujeres ostenta un puesto no directivo en ADltech.

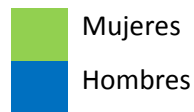
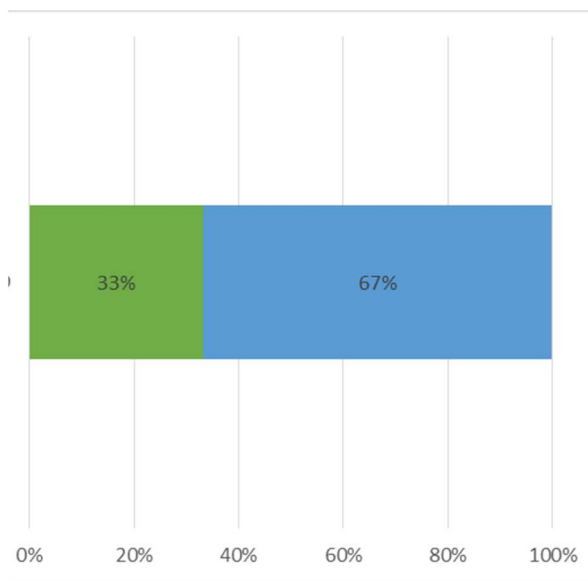


Distribución de hombres por puesto



La gráfica muestra cómo el 67% de todos los hombres ostenta un puesto directivo en ADIttech, mientras que un 33% ocupa un puesto *técnico*.

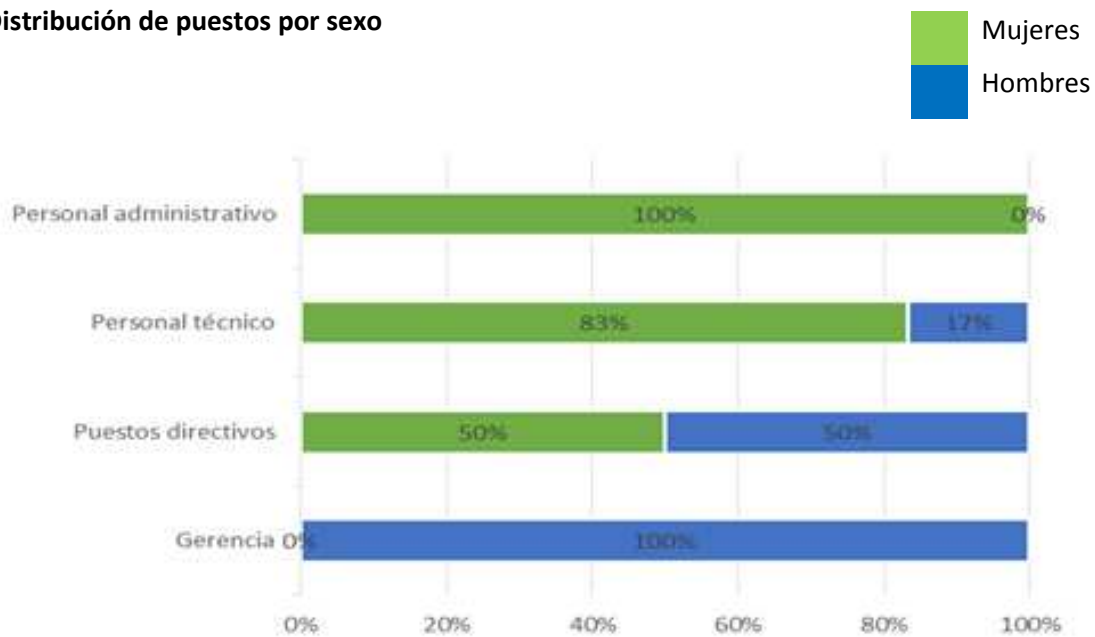
Distribución por sexo del nivel de dirección interna



A nivel de dirección interna, ADIttech cuenta con un 33% de presencia femenina:

- 1 mujer Directora de Área.
- 2 hombres: 1 Director General y 1 Director de Área.

Distribución de puestos por sexo



La gráfica muestra el desequilibrio entre los puestos directivos (incluida gerencia), ocupados por 2 de los 3 hombres que componen la plantilla ADltech, y el resto de puestos (*técnico* y administrativo), ocupados por 6 de las 7 mujeres. Sólo 1 mujer ostenta un puesto directivo en ADltech.

Distribución por sexo de las personas usuarias o clientela (SINAI)



El sistema Navarro de I+D+i (SINAI) es el grupo al que se dirigen todas las acciones de ADltech, trabajando con y para este sistema.

ADltech es el Coordinador de SINAI y como tal, considera a las personas que conforman este sistema como su “clientela”. Esta clientela está compuesta por un 58% de hombres y un 42% de mujeres.

De nuevo, la Ley Foral de Ciencia y Tecnología indica que se llevarán a cabo una serie de medidas “para impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Navarro de I+D+i (SINAI)” (Artículo 21. j.)

Diagnóstico

La base de referencia para la elaboración de este I Plan de Igualdad de ADIttech la constituye un **primer diagnóstico** realizado en 2019 por la Comisión de Igualdad, constituida a tal efecto. Los datos cuantitativos fueron proporcionados por el Director General de ADIttech así como por la totalidad de la plantilla (encuesta de opinión). El análisis de todos los datos fue realizado posteriormente por la Comisión de Igualdad de ADIttech.

Esta información nos permite identificar las **brechas de género** más significativas relativas a posibles discriminaciones indirectas por razón de sexo/género⁹. El diagnóstico se realizó durante los meses de **abril y mayo de 2019**. Se realizó una encuesta anónima online (datos subjetivos) entre toda la plantilla de ADIttech. Y posteriormente se llevó a cabo la recopilación de datos estadísticos aportados por la Dirección General a la Comisión de Igualdad.

Además, los datos analizados para el diagnóstico tuvieron dos puntos temporales de referencia: la situación de ADIttech en abril de 2019, así como cuatro años antes, en 2015.

La Comisión de Igualdad de ADIttech se reúne regularmente desde 2019 y está formada por 1 hombre y 2 mujeres, de tres niveles jerárquicos distintos:

- Director General: Juan Ramón de la Torre
- Directora del Dpto. de Cooperación tecnológica y Excelencia: Paula Noya
- Responsable del Plan de Igualdad y perteneciente al Dpto. de Cooperación tecnológica y Excelencia: Maruxa Arana

Metodología

La metodología utilizada por ADIttech para la realización de este diagnóstico y plan de igualdad está basada en la plantilla de diagnóstico del Instituto de la Mujer del País Vasco (Emakunde), así como en algunas herramientas de la metodología del Instituto Navarro para la Igualdad (IGE:

⁹ Artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007

procedimiento para la integración de la Igualdad de Género en las empresas de Navarra) y de otros organismos nacionales¹⁰.

5. Fortalezas y áreas de mejora

Destacamos que la mayor fortaleza de ADltech consiste en acometer este plan de manera voluntaria porque se ha percibido como una oportunidad de mejora interna y de liderazgo en su entorno externo.

Otras fortalezas son:

- Las medidas de conciliación consisten principalmente en flexibilidad horaria que la plantilla puede solicitar de acuerdo a sus necesidades personales.
- La entidad dispone de servicio de comedor en sus instalaciones y financia el 50% del coste del mismo a toda la plantilla.
- La entidad ofrece la posibilidad y financia la formación en áreas de capacitación del ámbito de actividad de ADltech.
- El tamaño de la plantilla permite a priori acometer cambios culturales con mayor agilidad y calado.
- El ámbito innovador del entorno de ADltech permite proponer y acometer proyectos innovadores como la inclusión de la dimensión de género en el contenido de la I+D+i que se desarrolla en Navarra.

A continuación, se describen las áreas de mejora en igualdad identificadas en el diagnóstico.

Las acciones propuestas para su mejora constan más adelante en este documento en el [epígrafe 7. ACCIONES](#).

Cabe destacar que, al tratarse de una entidad pequeña no existe departamento de RRHH y la gestión de los mismos se lleva a cabo por el Director General junto con una asesoría laboral externa.

¹⁰ Monográfico 3: El diagnóstico en Materia de Igualdad: Una herramienta básica para la Intervención. Junta de Andalucía.

Opinión de la plantilla: el análisis desagregado por sexo de la encuesta anónima realizada a la totalidad de la plantilla de ADltech ha identificado la necesidad de indagar más en algunas percepciones que tiene la plantilla en esta materia. Concretamente aquellos aspectos que afectan tanto a la empleabilidad, a la promoción y a la política retributiva.

Lenguaje y comunicación no sexista: la necesidad de utilizar un lenguaje no sexista se percibe tras la formación básica en igualdad realizada para por toda la plantilla antes de iniciar el proceso de diagnóstico. Si bien previamente no existía conocimiento ni sensibilización general al respecto.

Participación igualitaria en puestos de trabajo: existe una sub-representación de mujeres a nivel directivo. A nivel técnico las mujeres representan la mayoría. Además, la única persona con contrato a tiempo parcial es mujer y desarrolla tareas administrativas. En el momento de realizar el diagnóstico ADltech carece de un protocolo específico - con criterios objetivos y medibles - para la contratación de nuevas incorporaciones.

Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad: se observa una clara segregación vertical, pues la cantidad de mujeres en puestos directivos no refleja la cantidad de mujeres (mayoría) que compone la plantilla de ADltech. No existe un protocolo - con criterios específicos y medibles - para la promoción interna ni para la formación, siendo estas dos variables clave en la proyección de la carrera profesional de la plantilla.

Conciliación vida laboral y personal: existen medidas de flexibilidad laboral que favorecen la conciliación, si bien nunca han sido comunicadas de forma explícita a toda la plantilla. Todas las personas que se acogen a reducción de jornada por cuidado de hijos/as son mujeres (3), de nivel *técnico*. Además, la persona (mujer) que realiza funciones administrativas tiene un contrato a tiempo parcial desde 2016.

Perspectiva de género en los procesos y decisiones: a nivel estratégico se comienza a tener en cuenta esta perspectiva a raíz de los requerimientos derivados de la Ley de Ciencia, que iniciaron en ADltech el proceso para disponer de un Plan de Igualdad.

Desarrollo profesional (formación y promoción): no existen protocolos objetivos y explícitos de formación y de promoción que rijan el desarrollo profesional dentro de ADltech.

Igualdad retributiva: destacamos este punto como prioritario para no perpetuar la desigualdad y añadimos un epígrafe completo del contexto legal actual y próximo para alcanzar la igualdad en este ámbito.

En ADltech no existe transparencia en este ámbito y se observa una brecha salarial entre hombres y mujeres del 27% a nivel directivo y del 24% a nivel técnico, si bien los motivos son diversos y heredados del pasado, en la actualidad carecen de justificación. Por este motivo el Director General se comprometió en 2019 a eliminar esta brecha y a incorporar el principio de transparencia salarial, así como a comunicar la política de transparencia a toda la plantilla.

Según los últimos datos del INE¹¹, la brecha salarial en Navarra, la segunda más alta en España, es del 26'27%, cobrando las mujeres de media anual 7.800 € menos que los hombres. Otro dato a destacar es que el 24,9% de las mujeres trabajan con una jornada parcial, pero solo el 7,7% de los hombres lo hacen en esa modalidad. Además, el 45% de las mujeres navarras que trabajan a jornada parcial desean tener una jornada completa.

Por todo ello y debido a la importancia de este tema, consideramos imprescindible recordar que los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino **también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor.**

El artículo 28 del RDL-6/2019 describe la “igualdad de remuneración por razón de sexo”, **indicando la obligación del empresario a pagar la misma retribución**, e incluyendo por primera vez en el ordenamiento jurídico, la definición de “trabajo de igual valor”.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

¹¹ INE Encuesta anual de estructura salarial publicada en junio de 2019:
https://www.ine.es/prensa/ees_2017.pdf

A nivel europeo, destacamos que la presidenta de la Comisión Europea, Ursula Von Der Leyen, se comprometió a presentar medidas para abordar la brecha salarial de género de la UE (del 16%) dentro de los primeros 100 días de su mandato.

*La Comisión Europea, presidida por primera vez por una mujer, Ursula von der Leyen, ha manifestado la voluntad de atajar la brecha salarial, comprometiéndose a presentar en sus primeros cien días de mandato, una propuesta sobre la transparencia salarial, para eliminar las diferencias salariales de hombres y mujeres. Para cumplir con este compromiso, deberá presentar una Directiva que obligue a los Estados miembros a **introducir medidas que obliguen a todo el empresariado, tanto del sector público como privado, a introducir medidas de transparencia salarial.** Ese proyecto de Directiva sobre transparencia salarial, ya está en marcha y será sometido a Consulta pública en el primer trimestre de 2020¹².*

6. Prioridades y objetivos del plan de igualdad

Este Plan de Igualdad pretende identificar y eliminar cualquier discriminación indirecta en ADltech, así como optimizar el talento disponible.

Este objetivo se plantea como una oportunidad para la mejora competitiva de la entidad.

Además, persigue los siguientes objetivos específicos:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Identificar y corregir cualquier discriminación indirecta.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de ADltech.
- Incorporar el principio de transparencia en las retribuciones para evitar cualquier brecha salarial.

¹² Gender equality strategy 2020-2024. https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/genderequalitybrp_en

- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través de un protocolo de prevención específico anexo a este Plan¹³.
- Eliminar cualquier situación que perjudique la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la entidad.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de ADltech.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Fomentar la formación en género de toda la plantilla.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la entidad, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores.

¹³ Todas las empresas, con independencia del número de personas que integren su plantilla tienen la obligación legal de establecer medidas de actuación, protección y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo. La no adopción por las empresas de estas medidas supone una infracción del ordenamiento jurídico. **El Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007** indica las Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Además, **el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** indica que el empleador está obligado a garantizar la seguridad y salud en la empresa, esto es, es el responsable de que la prestación de servicios se efectúe en adecuadas condiciones de seguridad y salud y, en consecuencia, también lo es de prevenir, evitar y erradicar en su empresa los riesgos psicosociales en general y el acoso en particular.

7. ACCIONES para la igualdad de mujeres y hombres en ADItch

Esta tabla constituye el plan de acción inicial para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de ADItch y avanzar en la misma dirección en el entorno SINAI. Este plan ha sido negociado y aprobado en el seno de la Comisión de Igualdad. Algunas de las acciones aquí recogidas se iniciaron en 2019 (en verde), antes de la redacción de este documento, aunque las incluimos en la tabla para tener una visión global del proceso iniciado en ADItch

Las acciones se ordenan en estos tres ámbitos:

- ESTRATEGIA (Acciones 1 a 7)
- PERSONAS (Acciones 8 a 19)
- CLIENTELA (SINAI) / INNOVACIÓN / SOCIEDAD (Acciones 20 a 28)

ESTRATEGIA					
Nº	ACCIÓN	SITUACIÓN o BRECHA	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
1	Establecer un compromiso de la Dirección General de ADItch con la igualdad de género con una carta firmada y comunicada interna y externamente	Ausencia de perspectiva de género en ADItch	Documento firmado y hecho público	Dirección General	2019-2020
2	Incluir el compromiso por la igualdad de mujeres y hombres en los documentos estratégicos, manual de acogida, web, etc.	Ausencia de perspectiva de género en ADItch	Incluir la perspectiva de género en todos los documentos estratégicos	Dirección General Comisión de Igualdad	2020
3	Comunicar el compromiso por la Igualdad y proyecto relacionado al Patronato de ADItch	El Patronato de ADItch debe aprobar los planes estratégicos y las propuestas de proyectos.	Comunicación en Patronato	Dirección General	2019

ESTRATEGIA					
Nº	ACCIÓN	SITUACIÓN o BRECHA	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
4	Creación de una Comisión de Igualdad que negocie el Plan de Igualdad y canalice las demandas y acciones relacionadas con la Igualdad	Ausencia de estructuras para implementar la perspectiva de género	Creación Comisión Igualdad	Dirección General	2019
5	Formación en Planes de Igualdad a la persona responsable de realizar el Plan.	La persona responsable del Plan de Igualdad no dispone de los conocimientos necesarios para desarrollarlo	Horas de formación especializada	Responsable de Igualdad	2019 y 2020
6	Formación anual en igualdad para toda la plantilla.	Ausencia de conocimientos básicos en igualdad	Horas de formación	Responsable de Igualdad	2019
7	Incentivar el uso de una guía de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones	Falta de herramientas para incorporar el lenguaje inclusivo	Envío de la Guía de lenguaje inclusivo	Responsable de Igualdad	2019

PERSONAS					
Nº	ACCIÓN	SITUACIÓN o BRECHA	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
8	Desarrollar e incorporar un protocolo de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten los sesgos de género.	El 70% de la plantilla actual es femenina	Documento elaborado y difundido	Dirección General	2019

PERSONAS					
Nº	ACCIÓN	SITUACIÓN o BRECHA	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
9	Solicitud de utilización de técnicas de selección neutras que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.) a la asesoría externa que realice el primer cribado de CVs. Además, en todos los procesos deberá haber por lo menos una mujer candidata para la ronda de entrevistas.	En la asesoría externa que provee de candidaturas para los procesos de selección de ADltech no existe un protocolo de contratación que explícitamente garantice la igualdad entre hombres y mujeres.	Documento elaborado y enviado a asesoría externa de RRHH y	Dirección General	2020
10	Desarrollar e incorporar un protocolo de promoción interna o selección de puesto directivo con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten los sesgos de género. Además, a futuro, cuando exista un puesto de promoción interna, en igualdad de méritos para la promoción, se dará prioridad a la selección de mujeres en las áreas en que estén subrepresentadas.	Existe una clara segregación vertical. Porcentaje de mujeres con cargos directivos respecto al total de mujeres de la plantilla: 14% Porcentaje de hombres con cargos directivos respecto al total de hombres de la plantilla: 66,6%.	Documento elaborado y difundido	Dirección General	2019
11	Comunicar la existencia de los nuevos protocolos de contratación y promoción a toda la plantilla.	Desconocimiento en las decisiones que afectan a las políticas de RRHH	Reunión interna	Dirección General	2020
12	Comunicar explícitamente a la plantilla que los niveles retributivos de las personas de cada nivel jerárquico son iguales.	Solamente el 29% de las mujeres consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.	Reunión interna	Dirección General	2019

PERSONAS					
Nº	ACCIÓN	SITUACIÓN o BRECHA	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
13	Anualmente la Comisión de Igualdad solicitará los datos salariales para confirmar la ausencia de brecha salarial a todos los niveles.	Brecha salarial del 27% y del 24% entre hombres y mujeres	Documento elaborado	Comisión de Igualdad y DG	2020 a 2022
14	Difundir entre la plantilla el compromiso de la entidad en conciliación y corresponsabilidad en los ámbitos del cuidado (descendientes y ascendientes). Y además comunicarlo tanto en los procesos selectivos como en el momento de la contratación.	El 100% de quienes se acogen a reducción de jornada son mujeres	Reunión interna	Dirección General	2019 a 2022
15	Evitar, en la medida de lo posible, convocar reuniones internas y externas por la tarde para que las personas con reducción de jornada no queden excluidas.	El 100% de quienes se acogen a reducción de jornada son mujeres	Reuniones matinales	Comisión de Igualdad	2019 a 2022
16	Comunicar las medidas de flexibilidad que ofrece la entidad, tanto a la plantilla como a las futuras incorporaciones. -Flexibilidad de entrada y de salida -Flexibilidad de parada al mediodía -Ayuda económica para el comedor en la entidad -Posibilidad de elegir vacaciones fragmentadas	La tasa de acogimiento a medidas de flexibilidad que ofrece la entidad es igual en hombres que en mujeres.	Comunicación en cada contratación	Dirección General	2019 a 2022

PERSONAS					
Nº	ACCIÓN	SITUACIÓN o BRECHA	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
17	Realizar en 2020 la misma encuesta de opinión que se realizó en el diagnóstico de 2019 para ver si esta percepción mejora entre las mujeres, una vez implantado el Plan de Igualdad.	Solamente el 50% de las mujeres consideran que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.	1 encuesta anual	Comisión de Igualdad	2020
18	Formación específica en prevención del acoso sexual o por razón de sexo para toda la plantilla	No existe conocimiento sobre qué es y cómo evitar el acoso sexual o por razón de sexo	Sesión formativa	Responsable de igualdad	2020
19	Creación de un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo que será incluido como anexo al Plan de Igualdad. ¹⁴	No se dispone de un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo. No obstante, no hay signos de alarma según la encuesta realizada en el diagnóstico.	Documento creado	Responsable de Igualdad	2020

¹⁴ Obligatorio según Ley Orgánica 3/2007 y Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CLIENTELA (SINAI) /INNOVACIÓN / SOCIEDAD					
Nº	ACCIÓN	SITUACIÓN o BRECHA	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
20	Establecer alianzas de colaboración con organismos referentes en materia de Igualdad como el Instituto Navarro para la Igualdad.	El papel de Coordinador del SINAI de ADitech le otorga especial responsabilidad y la oportunidad de liderazgo en este ámbito para todo el SINAI	Convenio/s de colaboración	Responsable de Igualdad	2020
21	Incorporar en la medida de lo posible la perspectiva de género en las acciones que desarrolla ADitech para dar a conocer el SINAI incorporando el lenguaje (e imágenes) inclusivo en sus comunicaciones (Ciclo de Cine, SciencEkaitza, etc.)	ADitech debe mejorar el conocimiento que las empresas y la sociedad en general tengan del SINAI.	Nº de acciones con perspectiva	Responsable de Igualdad	2019
22	Incorporar la dimensión de género en el contenido de la I+D+i de Navarra para alcanzar la excelencia científica, a través de la creación de una Comunidad de trabajo con representantes de todos los agentes SINAI.	ADitech debe promover la excelencia científica del SINAI	Jornadas realizadas para esta Comunidad	Comisión de Igualdad	2019-2022
23	Crear una comunidad de trabajo SINAI para incorporar la dimensión de género en el contenido de la I+D+i que se hace en Navarra	Ausencia de conocimiento en SINAI respecto a la dimensión de género en el contenido de la I+D+i	Establecimiento de la comunidad de trabajo	Responsable de Igualdad	2019
24	Organizar jornadas de divulgación y formación específica para los representantes del SINAI que forman parte de la comunidad de trabajo	Ausencia de trabajo en red para mejorar la excelencia científica	N.º de jornadas de divulgación/formación	Responsable de Igualdad	2020-2022

CLIENTELA (SINAI) / INNOVACIÓN / SOCIEDAD					
Nº	ACCIÓN	SITUACIÓN o BRECHA	INDICADOR	RESPONSABLE	FECHA
25	Elaborar material de difusión con los puntos esenciales de la investigación con dimensión de género	Difundir el compromiso con la excelencia científica a través de la incorporación de la dimensión de género en el contenido de la I+D+i	Calendario 2020	Responsable de Igualdad	2019
26	Elaborar y difundir para personal investigador de SINAI una guía de ayuda para que incorporen la dimensión de género como indicador de excelencia en el contenido de los proyectos de I+D+i de Navarra	ADItch asume el liderazgo en este ámbito con el apoyo del Gobierno de Navarra	Guía para personal investigador	Comisión de Igualdad	2020
27	Crear y compartir internamente un dossier de documentación filtrando lo más destacado sobre Planes de Igualdad	La responsable de igualdad dispone de gran cantidad de material sobre planes de igualdad	Carpeta en el servidor	Responsable de Igualdad	2020
28	Difusión de las acciones implementadas relacionadas con la igualdad (web, redes sociales, comunicados a SINAI, etc.)	Difusión del compromiso con la igualdad y posicionamiento como referente en SINAI	Nº de comunicaciones e impacto	Responsable de Igualdad	2020 a 2022

8. Implantación y seguimiento

Este Plan de Igualdad supone un punto de partida, desde donde acometer e incluir progresivamente nuevas acciones con perspectiva de género para ADItch.



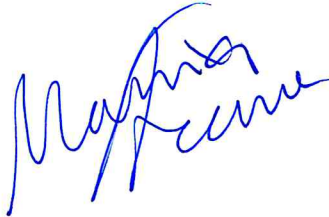
La implantación de este Plan de Igualdad se iniciará en el primer trimestre de 2020. Los responsables de su implantación son las tres personas que conforman la Comisión de Igualdad, si bien el margen real de actuación y la responsabilidad última recae en el Director General de ADItch, haciendo realidad lo descrito en el compromiso público firmado anteriormente.

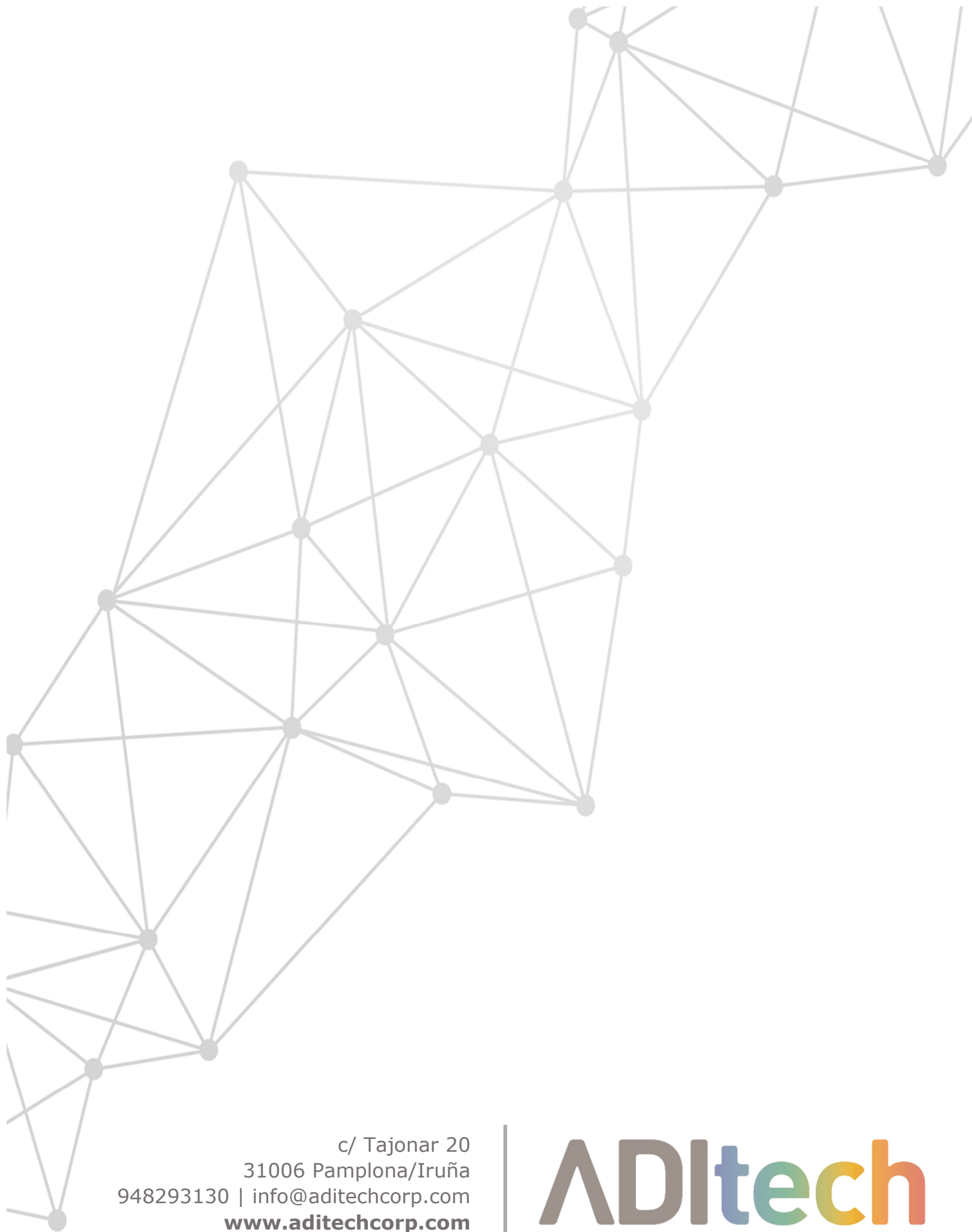
Anualmente la Comisión de Igualdad realizará un seguimiento de la situación de las acciones/medidas descritas en [el epígrafe 7 de este Plan](#). La revisión servirá para controlar la idoneidad de las acciones anteriormente descritas, corregir aquellas medidas que no hayan resultado eficaces y proponer nuevas acciones desde una perspectiva innovadora.

Además, se invita a cualquier persona de la plantilla a proponer a la Comisión de Igualdad otras medidas para incorporar al Plan.

9. Firma y entrada en vigor

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ADItch ha sido firmado por los integrantes de la Comisión de Igualdad en Pamplona, el 12 de marzo de 2020.

		
Juan Ramón de la Torre Dirección General	Paula Noya Directora de Cooperación Tecnológica y Excelencia	Maruxa Arana Responsable de Igualdad Dpto. Cooperación Tecnológica y Excelencia



c/ Tajonar 20
31006 Pamplona/Iruña
948293130 | info@aditechcorp.com
www.aditechcorp.com

ADitech