



**II Plan de igualdad  
de mujeres y hombres**

2024-2027

**ADitech**  
COORDINADOR SINAI  
Sistema Navarro de I+D+i

## **1. PRESENTACIÓN**

## **2. PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD. METODOLOGÍA**

## **3. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

3.1. Df\_igualdad. Conclusiones del diagnóstico

3.2. Auditoría retributiva

## **4. II PLAN PARA LA IGUALDAD PARA LA IGUALDAD**

4.1. Partes que lo conciertan

4.2. Ámbito personal, territorial y temporal

4.3. Estructura

4.4. Proyectos-resultados

- Gestión para la igualdad
- Prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y otros riesgos de género
- Cultura transformadora para la igualdad

4.5. Cronograma

4.6. Planificación, seguimiento y evaluación del II Plan para la igualdad

4.7. Procedimiento de modificación

ANEXO I. Auditoría salarial

# 1. Presentación

ADIttech es una fundación privada fundada en 2014. ADIttech coordina el Sistema Navarro de I+D+i (SINAI), en el que están acreditados Centros Tecnológicos, Centros de Investigación, el Instituto de Investigación Sanitaria, Universidades y Unidades de I+D+i empresarial, así como entidades ligadas al desarrollo económico de Navarra y cuya función en el SINAI es la difusión de la I+D+i.



El Sistema de I+D+i (SINAI) tiene como marco legal de referencia la Ley Foral 15/2018 de Ciencia y Tecnología que 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 mujeres y hombres.



ADIttech, como agente que coordina el SINAI, tiene obligación, al igual que el resto de agentes, de disponer de un plan de igualdad y de 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 mencionada ley foral.

EN CLAVE DE  
IGUALDAD

**Fundación joven y pionera, con una alta presencia de mujeres en el ámbito de la ciencia.**

Razón social	FUNDACIÓN ADIttech
Descripción actividad	Entidad sin ánimo de lucro. Coordinación del Sistema Navarro de I+D+i y fomento de la Cultura Científica de la región. Dinamización de la relación entre ciencia, tecnología y empresa en Navarra.
Propiedad	Fundación sin ánimo de lucro y sin propiedad. Patronato formado por empresas, agentes de SINAI, Gobierno de Navarra e Instituciones. Mayoría de entidades privadas.
Convenio colectivo de referencia	Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad.

## 2. Proyecto Plan para la igualdad. Metodología

Tras la finalización del periodo de vigencia del I Plan para la Igualdad desarrollado por la entidad y con una nueva dirección, en el año 2023 aborda el proceso de elaboración del II Plan, de acuerdo al marco normativo y programático de aplicación, en especial:

- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Tras enviar invitación a los sindicatos más representativos y no obtener repuesta, la Comisión para el desarrollo del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en ADIttech, la han compuesto:

### COMISIÓN PARA EL DESARROLLO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ADITECH

- **DIEGO GARRIDO VIDAL:** DIRECTOR GENERAL
- **MARUXA ARANA REMÍREZ :** RESPONSABLE DE EXCELENCIA Y DIVULGACIÓN DE LA I+D+I

## 2. Proyecto Plan para la igualdad. Metodología

El proyecto se ha abordado desde el inicio garantizando la participación de la plantilla mediante la constitución de una **Comisión en la que han estado representadas tanto la dirección como la plantilla y, sesiones de trabajo presenciales con la totalidad de las personas que forman la entidad.**

El proyecto se ha desarrollado con la asistencia técnica de ERABERRIA GUNEA SL, entidad consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

### DIAGNÓSTICO

- Recogida de información
- cuantitativa: datos
- Recogida de información cualitativa: sesiones de trabajo con la plantilla.
- Análisis de género. DF\_IGUALDAD.

### II PLAN PARA LA IGUALDAD

- Definición de líneas de intervención, objetivos y medidas
- Definición de indicadores de seguimiento y evaluación

# 3. Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres

## 3.1. DF\_IGUALDAD. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Este DF\_Igualdad recoge, a modo de conclusiones, los indicadores de género calculados y la información cualitativa recogida en relación a cada categoría de análisis del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres de ADltech, clasificándose como debilidades o fortalezas.

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Se desconoce el nº de personas de la plantilla que tienen mayores de edad con algún tipo de dependencia a su cargo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>60% de mujeres en plantilla.</li><li>Presencia de mujeres en todos los puestos (50% o superior) salvo en el puesto unipersonal de Dirección General.</li><li>Presencia de mujeres en todos las áreas salvo en las unipersonales (Dirección/Control económico).</li><li>Tasa relativa de presencia mujeres/hombres entre 35 y 50 años: 1,33</li><li>Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con hijas e hijos a cargo: 2,67.</li><li>86% mujeres en desarrollo de productos y servicios</li><li>Alto nivel formativo de la plantilla.</li><li>83% de las mujeres y 50% de los hombres del nivel táctico poseen formación en igualdad.</li></ul>
<b>2. ACCESO AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>El protocolo de garantía de paridad de género en la contratación (2019) no es conocido por toda la plantilla, especialmente últimas incorporaciones.</li><li>Documentación de acogida de nuevas incorporaciones sin actualizar y procedimiento sin sistematizar.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Existencia de un protocolo de garantía de paridad de género en la contratación .</li><li>En los últimos procesos de selección (2023) las personas incorporadas han sido 1 hombre y 2 mujeres.</li></ul>
<b>3. SALIDA DEL EMPLEO</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>Tasa relativa de salidas en los últimos 4 años, 0,43.</li></ul>

### 3. Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>4. ACCESO A PUESTOS DE NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El protocolo de garantía de paridad de género en la promoción y selección de puestos directivos (2019) no es conocido por toda la plantilla, especialmente últimas incorporaciones.</li> <li>La plantilla desconoce el recorrido profesional que puede llegar a tener en la entidad (carrera profesional).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>67% de mujeres en promociones internas a puestos de nivel táctico en los últimos 4 años.</li> <li>Tasa relativa de éxito mujeres/hombres comparando nivel estratégico y táctico con total de plantilla: 0,88 (evolución 4 años 0,68).</li> <li>La entidad cuenta con un protocolo de garantía de paridad de género en la promoción y selección de puestos directivos.</li> </ul>
<b>5. POLÍTICA DE CONTRATACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La única persona con contrato a tiempo parcial es una mujer (2023).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2022, el 100% de la plantilla tiene contrato indefinido y jornada completa.</li> <li>Evolución de la contratación indefinida en los últimos 4 años: 10 puntos.</li> </ul>
<b>6. FORMACIÓN INTERNA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El plan de formación está sin proceder.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de la plantilla recibe formación en 2022.</li> <li>El horario de la formación tiene en cuenta que pueda realizarlo todas las personas de la organización.</li> </ul>
<b>7. POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se ha comunicado la política retributiva a la plantilla (avance en función de rangos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toda la plantilla tiene salario por encima de convenio</li> </ul>
<b>8. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las medidas para la conciliación que están implementadas, no están documentadas en un único procedimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 83% de las trabajadoras y el 100% de los trabajadores en situación de acogerse al servicio de comedor hace uso de él.</li> <li>El 100% de la plantilla se acoge a las medidas de flexibilidad de tiempo y espacios de trabajo.</li> <li>El 100% de la plantilla cuenta con horario flexible e irregular, combinado con teletrabajo.</li> <li>Existe la posibilidad de acogerse a permiso sin sueldo para cuestiones personales.</li> </ul>

### 3. Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<b>9. SALUD LABORAL, RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Parte de la plantilla no sabría cómo actuar ante un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.</li><li>• La plantilla de reciente incorporación desconoce el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</li><li>• Evaluación de riesgos laborales no incluye los riesgos derivados del acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li><li>• No está sistematizada la aportación de información sobre protocolo de acoso a las nuevas incorporaciones.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existe un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li><li>• 100% de las personas disponen de equipamientos adecuados.</li></ul>
<b>10. CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comunicación interna sin procedimentar en forma y en reglas de uso de los diferentes medios, más allá del uso del lenguaje o las imágenes no sexistas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La plantilla reconoce los avances de la entidad en materia de igualdad.</li><li>• La plantilla se manifiesta de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad.</li><li>• Buen uso del lenguaje no sexista y de las imágenes en documentos y comunicaciones externas.</li><li>• Desde Dirección se evita recurrir a Responsables en su tiempo de desconexión y descanso.</li></ul>

### 3. Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres

#### 3.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se incluye en anexo la Auditoría Salarial realizada según las directrices del RD 902/2020. En el marco del diagnóstico se ha realizado el siguiente análisis retributivo:

**SALARIO MEDIO POR PUESTO** La brecha salarial entre hombres y mujeres es un indicador que analiza la desigualdad salarial. Mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres.

<b>DIFERENCIA PORCENTUAL SALARIO ANUAL EFECTIVAMENTE PERCIBIDO POR PUESTO -2022-</b>			
	Salario Base. Media	Salario Total. Media	Salario Total. Mediana
Dirección General (Nivel 1)	Unipersonal. 1 hombre	Unipersonal. 1 hombre	Unipersonal. 1 hombre
Responsables de Área (Nivel 3)	4%	-3%	-30%
Personal técnico (Nivel 4)	1%	-2%	-2%
Personal administrativo (Nivel 5)	No hay hombres	No hay hombres	No hay hombres
<b>TOTAL</b>	<b>2%</b>	<b>20%</b>	<b>9%</b>

\* Incluye, para cada puesto y sexo, el salario medio anual de 2022 incluyendo complementos, salario variable y retribución en especie. Y sin anualizar las reducciones de jornada.

Se recoge el salario medio anual de 2022 por puestos. Se ha optado por el cálculo del salario anual, frente al mensual o por hora, porque es el **indicador clave de autonomía económica**.

La **diferencia porcentual entre salarios medios** se calcula de acuerdo a la siguiente fórmula:

De esta forma, los **valores positivos significan brechas salariales favorables a los hombres, y los valores negativos, brechas salariales favorables a las mujeres**. Atendiendo a la media del salario total, hay brechas favorables a las mujeres en los puestos de Responsables de Área (Nivel 3) -30% y Personal técnico (Nivel 4) -2%.

## 3. Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres

### 3.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Se recoge el salario medio anual de 2022 por puestos. Se ha optado por el cálculo del salario anual, frente al mensual o por hora, porque es el **indicador clave de autonomía económica**.

La **diferencia porcentual entre salarios medios** se calcula de acuerdo a la siguiente formula:

$$\text{Brecha } W = \frac{W_H - W_M}{W_H} \times 100$$

De esta forma, los **valores positivos significan brechas salariales favorables a los hombres, y los valores negativos, brechas salariales favorables a las mujeres**. Atendiendo a la media del salario total, hay brechas favorables a las mujeres en los puestos de Responsables de Área (Nivel 3 ) -30% y Personal técnico (Nivel 4 ) -2%.

### 3. Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres

#### 3.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

##### SALARIOS EQUIPARADOS

##### DIFERENCIA PORCENTUAL SALARIO ANUAL EQUIPARADO POR PUESTO -2022-

	Salario Base. Media	Salario Total. Media	Salario Total. Mediana
Dirección General (Nivel 1)	Unipersonal. 1 hombre	Unipersonal. 1 hombre	Unipersonal. 1 hombre
Responsables de Área (Nivel 3)	6%	-9%	-7%
Personal técnico (Nivel 4)	1%	-2%	-2%
Personal administrativo (Nivel 5)	No hay hombres	No hay hombres	No hay hombres
<b>TOTAL</b>	<b>4%</b>	<b>17%</b>	<b>-7%</b>

##### PERSONAS CON COMPLEMENTOS SALARIALES

	Mujeres	Hombres
Antigüedad: empresa constituida en el 2014	4	
Pagas extraordinarias	6	4
Primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo		
Comedor	6	4
Seguro de salud		

En una entidad de este tamaño, el puesto de Dirección General, unipersonal y ocupado actualmente por 1 hombre, condiciona en gran medida los cálculos porcentuales totales.

El **67% de las mujeres** tiene el **complemento salarial de Antigüedad**.

El **100% de la plantilla** cuenta con **pagas extraordinarias** y complemento de **comedor**.

### 3. Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres

#### 3.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

##### MODELO RETRIBUTIVO

PERSONAS CON COMPLEMENTOS SALARIALES	Mujeres	Hombres
NIVEL ESTRATÉGICO		
Dirección General (Nivel 1)		1
NIVEL TÁCTICO		
Mandos intermedios (Nivel 1)		
Responsables de Área (Nivel 3)	4	2
NIVEL OPERATIVO		
Personal técnico (Nivel 4)	2	1

PERSONAS CON BENEFICIOS SOCIALES	Mujeres	Hombres
Bonos de comida, pagos de dietas o desplazamientos no habituales	6	4
Comedor subvencionado	6	4

El 100% de la plantilla tiene un salario por encima del convenio y todos los beneficios sociales.

La cuantía de los complementos de cada puesto se establece para ajustar los rangos salariales establecidos para cada nivel, de forma que el único margen de diferencia entre 2 puestos de igual valor esté dentro de este margen y se aplique con un criterio de antigüedad y adecuación al puesto (junior o senior), evolucionando del punto más bajo al más alto.

## 4. II Plan para la igualdad ADItech

### 4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan ha sido aprobado por la totalidad del personal de ADItech.

### 4.3. ESTRUCTURA

En primer lugar, analizadas las debilidades y fortalezas recogidas en el DF\_Igualdad del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres ADItech y tras las sesiones de generación de ideas, **se ha priorizando la intervención para la igualdad en los siguientes ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN**, definiendo un **OBJETIVO** para cada uno de ellos:

### 4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El II Plan para la Igualdad de ADITECH se aplica a todas las personas trabajadoras de la entidad y tendrá una vigencia 2024-2027, en total 4 años desde su aprobación.

1

ESTRATEGIA Y SISTEMA DE GESTIÓN IGUALITARIO

*Integrar la Igualdad en las principales herramientas de gestión de ADITECH*

2

SALUD Y GÉNERO

*Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable*

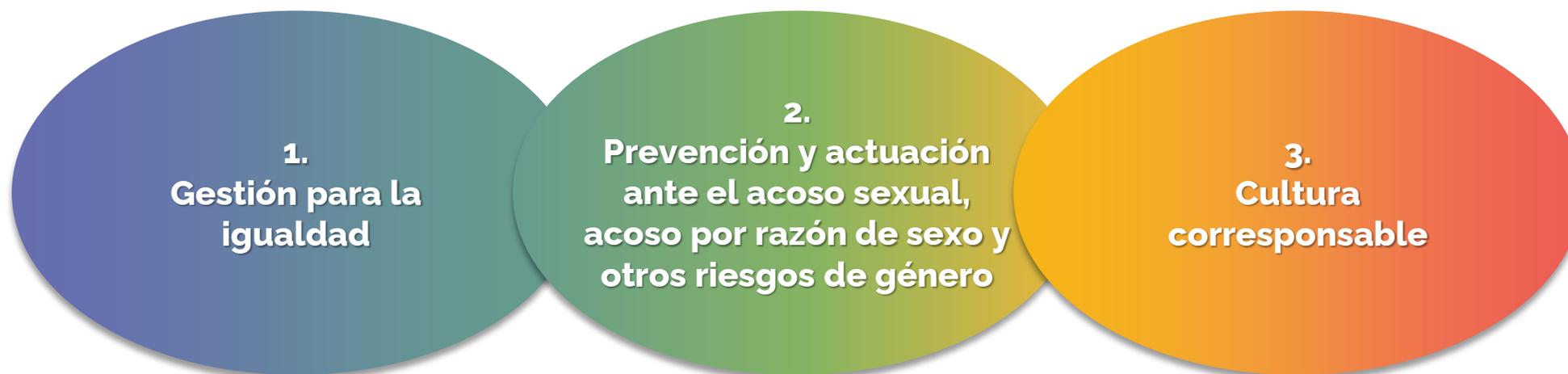
3

CULTURA TRANSFORMADORA PARA LA IGUALDAD

*Gestionar los tiempos y la información desde el cuidado mutuo*

## 4. II Plan para la igualdad ADItech

Posteriormente, se ha concretado para cada uno de ellos un **PROYECTO-RESULTADO**, logros, que se quieren conseguir en el periodo de vigencia del Plan.



Al inicio de cada uno de los proyectos se incorporan los indicadores del diagnóstico, así como otras debilidades y fortalezas, en los que incidirá su consecución. Estos indicadores de diagnóstico son indicadores de resultado del Plan. Por último, se han definido **LAS MEDIDAS** a desarrollar para su consecución.

Para cada una de ellas se ha desarrollado una ficha descriptiva de la medida con los siguientes apartados:

- **ACCIONES:** actuaciones en las que se subdividen las medidas.
- **RESPONSABLE:** persona o estructura que lidera la medida y responde en el seguimiento sobre su desarrollo.
- **CRONOGRAMA:** año o años en los que está previsto su implantación.
- **RECURSOS:** tiempo de dedicación, recursos económicos y herramientas u otros recursos materiales.
- **INDICADORES DE EJECUCIÓN:** indicadores ligados a las acciones y medida.

## 4. II Plan para la igualdad ADItech

### 1. Gestión para la igualdad

- 1.1. Visibilización del compromiso de ADItech con la igualdad de mujeres y hombres.
- 1.2. Sistematización de los procesos de incorporación de la entidad.
- 1.3. Sistematización del proceso de promoción de la entidad.
- 1.4. Sistematización del proceso de Formación interna.

### 2. Prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y otros riesgos de género

- 2.1. Comunicación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 2.2. Inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

### 3. Cultura corresponsable

- 3.1. Cultura de la desconexión
- 3.2. Sistematización del modelo organizativo para la Conciliación corresponsable
- 3.3. Comunidad ADITECH: Buen trato y cuidado mutuo
- 3.4. Comunicación y transparencia

## 4. II Plan para la igualdad ADItech

### CORRELACIÓN MEDIDAS - ÁMBITOS ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

ÁMBITO ANÁLISIS DIAGNÓSTICO	MEDIDAS
ACCESO AL EMPLEO	1.1.
SALIDA DEL EMPLEO	1.1.
ACCESO A PUESTOS DE NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO	1.2., 1.3.
POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	1.1., 1.2., 3.1, 3.2.
FORMACIÓN INTERNA	1.4., 3.4.
POLÍTICA RETRIBUTIVA	3.4.
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	3.2., 1.1.
RIESGOS PSICOSOCIALES	2.1, 2.2, 3.1., 3.2. 3.3., 3.4.
CULTURA ORGANIZACIONAL.	1.1., 1.2., 1.3., 3.1., 3.2. 3.3., 3.4.

## 4.4 Proyectos-resultados

### ESTRATEGIA Y SISTEMA DE GESTIÓN IGUALITARIO

*Integrar la Igualdad en las principales herramientas de gestión de ADIttech*

#### 1. Gestión para la igualdad

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2022)	
• % de mujeres en las incorporaciones de los últimos 4 años	33%	
• % de mujeres en incorporaciones a puestos de nivel estratégico en los últimos 4 años	0%	
• % de mujeres en promociones internas a puestos de nivel estratégico en los últimos 4 años	0%	
• % de mujeres en incorporaciones a puestos de nivel táctico en los últimos 4 años	0%	
• % de mujeres en promociones internas a puestos de nivel táctico en los últimos 4 años	67%	
• Tasa relativa de éxito mujeres/hombres comparando nivel estratégico y táctico con total de plantilla	0,88	
• % de personas de nivel estratégico con formación en igualdad	No hay mujeres	0%
• % de personas de nivel táctico con formación en igualdad	83%	50%
• % de personas de nivel operativo con formación en igualdad	33%	0%

#### DF-IGUALDAD

#### DEBILIDADES

- El protocolo de garantía de paridad de género en la contratación (2019) no es conocido por toda la plantilla, especialmente últimas incorporaciones.
- Documentación de acogida de nuevas incorporaciones sin actualizar y procedimiento sin sistematizar.
- El protocolo de garantía de paridad de género en la promoción y selección de puestos directivos (2019) no es conocido por toda la plantilla, especialmente últimas incorporaciones.
- El plan de formación está sin procedimentar.
- La plantilla desconoce el recorrido profesional que puede llegar a tener en la entidad (carrera profesional).
- No se ha comunicado la política retributiva a la plantilla (avance en función de rangos).

## 4.4 Proyectos-resultados

### ESTRATEGIA Y SISTEMA DE GESTIÓN IGUALITARIO

*Integrar la Igualdad en las principales herramientas de gestión de ADIttech*

#### 1. Gestión para la igualdad

##### MEDIDA 1.1.

##### VISIBILIZACIÓN DEL COMPROMISO DE ADITECH CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

#### ACCIONES

- **Inclusión en la web** y otras herramientas de comunicación el compromiso de ADIttech con la Igualdad de mujeres y hombres.
- Participación y promoción de las **campañas del 11 de Febrero, 22 de febrero, 8 de Marzo y 25 de Noviembre** promovidas por organismos públicos.
- Iniciativas que visibilicen el liderazgo de las mujeres, como Científicas ilustradas.
- Iniciativas para difundir la dimensión de género en la I+D+i, como el ciclo de cine itinerante: ciencia y dimensión de género.
- Presentación al Patronato del II Plan y de los resultados de la implantación anual.

#### RESPONSABLE

- Responsable excelencia y divulgación

#### CRONOGRAMA

2024

2025

2026

2027

#### INDICADORES DE EJECUCIÓN

#### RECURSOS

- 68 horas de dedicación

- N° comunicados realizados
- N° de campañas en las que se ha participado
- N° de mujeres y hombres participantes en los ciclos

## 4.4 Proyectos-resultados

### ESTRATEGIA Y SISTEMA DE GESTIÓN IGUALITARIO

*Integrar la Igualdad en las principales herramientas de gestión de ADIttech*

#### 1. Gestión para la igualdad

##### MEDIDA 1.2.

##### SISTEMATIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE INCORPORACIÓN DE LA ENTIDAD

#### ACCIONES

- Recogida por escrito del proceso de incorporación actual, teniendo en cuenta el Protocolo de garantía de paridad de Género en la contratación, existente.
- Revisión y mejora del manual de acogida de la entidad y definición de personas intervinientes y funciones de las mismas.
- Presentación a la plantilla y puesta a disposición en las carpetas de documentación compartida.

#### RESPONSABLE

- Dirección General

#### CRONOGRAMA

2024

2025

2026

2027

#### INDICADORES DE EJECUCIÓN

#### RECURSOS

- 68 horas de dedicación

- Proceso definido
- Proceso comunicado

## 4.4 Proyectos-resultados

### ESTRATEGIA Y SISTEMA DE GESTIÓN IGUALITARIO

*Integrar la Igualdad en las principales herramientas de gestión de ADIttech*

#### 1. Gestión para la igualdad

##### MEDIDA 1.3.

##### SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE PROMOCIÓN

#### ACCIONES

- Diseño y recogida por escrito del proceso de promoción y desarrollo profesional, incluida la promoción horizontal y teniendo en cuenta el Protocolo de garantía de paridad de Género en la promoción o selección de puestos directivos, existente.
- Presentación a la plantilla y puesta a disposición en las carpetas de documentación compartida.

#### RESPONSABLE

- Dirección General

#### CRONOGRAMA

2024

2025

2026

2027

#### INDICADORES DE EJECUCIÓN

#### RECURSOS

- 68 horas de dedicación

- Proceso definido
- Proceso comunicado

## 4.4 Proyectos-resultados

### ESTRATEGIA Y SISTEMA DE GESTIÓN IGUALITARIO

*Integrar la Igualdad en las principales herramientas de gestión de ADIttech*

#### 1. Gestión para la igualdad

##### MEDIDA 1.4.

##### SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE PROMOCIÓN

#### ACCIONES

- Elaboración de un diagnóstico de necesidades formativas por puesto, según objetivos de la entidad a medio y largo plazo. Conjunto responsables de Área.
- Elaboración de un Plan de formación anual, acorde con los compromisos a abordar por la entidad en el medio y largo plazo, con especificación de grado de prioridad por puesto.
- Inclusión en los planes anuales de formación en igualdad, que favorezca el desarrollo de las medidas contempladas en el plan para ese año.

#### RESPONSABLE

- Dirección General
- Equipo de responsables

#### CRONOGRAMA

2024

2025

2026

2027

#### INDICADORES DE EJECUCIÓN

#### RECURSOS

- 135 horas de dedicación

- Nº sesiones formativas organizadas
- % trabajadoras formadas
- % trabajadores formados

## 4.4 Proyectos-resultados

SALUD Y GÉNERO

*Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable*

### 2. Prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y otros riesgos de género

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2022)
• N° de casos de acoso sexual denunciados en los últimos 4 años	0
• N° de casos de acoso por razón de sexo denunciados en los últimos 4 años	0
• Tasa relativa de mujeres/hombres que han tenido baja durante el año 2022	No hay hombres

Además de en estos indicadores, el proyecto incide en dos **debilidades recogidas en el DF\_IGUALDAD**:

#### DF-IGUALDAD

#### DEBILIDADES

- Parte de la plantilla no sabría cómo actuar ante un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- La plantilla de reciente incorporación desconoce el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Evaluación de riesgos laborales no incluye los riesgos derivados del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No está sistematizada la aportación de información sobre protocolo de acoso a las nuevas incorporaciones

## 4.4 Proyectos-resultados

SALUD Y GÉNERO

*Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable*

### 2. Prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y otros riesgos de género

MEDIDA 2.1.

COMUNICACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACCIONES

RESPONSABLE

- **Elaboración de una infografía-resumen**, en la que se incluya conceptos clave, asesoría confidencial, procedimientos y el enlace al protocolo.
- **Divulgación** de la infografía **a toda la plantilla**.
- **Trabajo conjunto** sobre cómo actuar en situaciones cotidianas en las que las personas no se sienten cómodas.
- Inclusión de referencia al protocolo en el **paquete informativo sobre prevención de riesgos laborales y en el manual de acogida**

- Responsable de Excelencia y Divulgación I+D+i

CRONOGRAMA

2024

2025

2026

2027

INDICADORES DE EJECUCIÓN

RECURSOS

- 85 horas de dedicación

- % mujeres que recibe información
- % hombres que recibe información
- Nº de situaciones trabajadas

## 4.4 Proyectos-resultados

SALUD Y GÉNERO

*Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable*

### 2. Prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y otros riesgos de género

MEDIDA 2.2.

INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### ACCIONES

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales identificará ámbitos de actuación que serán recogidos y pautados en el Plan de Prevención.

De tal manera que el Plan incluirá:

**Conjunto de medidas preventivas** que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.

**Indicadores de salud** que permitan la identificación del riesgo de acoso sexual y acoso por razón de sexo y de riesgos ligados a las dificultades de conciliación a través de la vigilancia de la salud, especialmente en las encuestas y exámenes de salud.

**Conjunto de actuaciones o conductas que tengan carácter sexista**, que puedan converger en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, en sesiones de trabajo y/o en formularios online dirigidos a toda la plantilla.

#### RESPONSABLE

- Responsable del Área de control económico

#### CRONOGRAMA

2024

2025

2026

2027

#### INDICADORES DE EJECUCIÓN

#### RECURSOS

- 127 horas de dedicación
- Servicio de prevención de riesgos laborales
- Guías "Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implantación" "Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral". Osalan (disponible en [www.osalan.euskadi.eus](http://www.osalan.euskadi.eus))

- N° medidas preventivas
- N° indicadores definidos

## 4.4 Proyectos-resultados

SALUD Y GÉNERO

*Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable*

### 3. Cultura corresponsable

#### INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE

#### VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2022)

• Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con hijas/os a cargo	2,67
• Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con hijas/os a cargo (monomarentales/monoparentales)	No hay familias monomarentales/monoparentales.
• Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con personas mayores de edad con algún tipo de dependencia	Se desconoce

Además de en estos indicadores, el proyecto incide en dos **debilidades recogidas en el DF\_IGUALDAD**:

#### DF-IGUALDAD

#### DEBILIDADES

- Se desconoce el nº de personas de la plantilla que tienen mayores de edad con algún tipo de dependencia a su cargo
- Las medidas para la conciliación que están implementadas, no están documentadas en un único procedimiento.
- Comunicación interna sin proceder en forma y en reglas de uso de los diferentes medios, más allá del uso del lenguaje o las imágenes no sexistas.

## 4.4 Proyectos-resultados

SALUD Y GÉNERO

*Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable*

### 3. Cultura corresponsable

MEDIDA 3.1.

CULTURA DE LA DESCONEXIÓN

#### ACCIONES

- Identificar acuerdos para avanzar hacia una cultura organizativa que favorezca la desconexión y el descanso fuera del trabajo y evite la hiperconexión. A modo de ejemplo:
- No enviar ni contestar emails no urgentes en fines de semana, festivos, vacaciones o fuera del horario laboral.
- No abusar de chats (Teams, Whatsaap...) para el envío de mensajes. Utilizar los canales de comunicación oficial.
- Para su elaboración, puede remitirse una pregunta a la plantilla sobre los usos y costumbres evitables que les generan estrés y exceso de conexión.
- Elaborar una infografía divulgativa que recoja estos acuerdos.

#### RESPONSABLE

- Responsable del Área de control económico

#### CRONOGRAMA

2024

2025

2026

2027

#### INDICADORES DE EJECUCIÓN

#### RECURSOS

- 30 horas de dedicación

- N° acuerdos recogidos en la infografía

## 4.4 Proyectos-resultados

SALUD Y GÉNERO

*Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable*

### 3. Cultura corresponsable

MEDIDA 3.2.

SISTEMATIZACIÓN DEL MODELO ORGANIZATIVO PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

ACCIONES

RESPONSABLE

- Recoger por escrito las medidas disponibles.
- Valorar cada 2 años mínimo, el uso de las medidas por parte de la plantilla y su adaptación a las posibles nuevas necesidades aparecidas.

- Responsable del Área de control económico

CRONOGRAMA

2024

2025

2026

2027

INDICADORES DE EJECUCIÓN

RECURSOS

- 118 horas de dedicación

- N° medidas identificadas
- N° de mujeres y hombres que hacen uso

## 4.4 Proyectos-resultados

SALUD Y GÉNERO

*Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable*

### 3. Cultura corresponsable

MEDIDA 3.3.

COMUNIDAD ADItch: BUEN TRATO Y CUIDADO MUTUO

ACCIONES

RESPONSABLE

- Dedicar espacios a conocernos y a compartir, en clave de género. A modo de inspiración:
  - Alimentar un canal en Teams en el que poder compartir una poesía, una película, una serie, una reflexión, la reseña de un libro, una canción... vinculado a la igualdad de mujeres y hombres.
  - (...)
  - (...)

- Toda la plantilla

CRONOGRAMA

2024

2025

2026

2027

INDICADORES DE EJECUCIÓN

RECURSOS

- 30 horas de dedicación

- Nº de contenidos compartidos

## 4.4 Proyectos-resultados

SALUD Y GÉNERO

*Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable*

### 3. Cultura corresponsable

MEDIDA 3.4.

COMUNIDAD ADItch: BUEN TRATO Y CUIDADO MUTUO

ACCIONES

RESPONSABLE

- Reforzar los canales, herramientas e iniciativas de comunicación. Entre otras actuaciones, se plantea:
  - Alimentar un canal de comunicación interna en Teams en el que se recojan las novedades organizativas a medida que se vayan produciendo.
  - (...)

- Responsable de Comunicación

CRONOGRAMA

2024

2025

2026

2027

INDICADORES DE EJECUCIÓN

RECURSOS

- 118 horas de dedicación

- Nº iniciativas de comunicación/año

## 4. II Plan para la igualdad ADItech

### 4.5. CRONOGRAMA

	2024	2025	2026	2027
<b>1. GESTIÓN PARA LA IGUALDAD</b>				
<b>1.1.</b> Visibilización del compromiso de ADITECH con la igualdad de mujeres y hombres	■	■	■	■
<b>1.2.</b> Sistematización del proceso de incorporación a la entidad	■	□	□	□
<b>1.3.</b> Sistematización del proceso de promoción	■	□	□	□
<b>1.4.</b> Sistematización del proceso de Formación interna	□	■	■	■
<b>2. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTROS RIESGOS DE GÉNERO</b>				
<b>2.2.</b> Comunicación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo	■	□	□	□
<b>2.3.</b> Inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	□	■	■	□
<b>3. CULTURA CORRESPONSABLE</b>				
<b>3.1.</b> Cultura de la desconexión	□	■	□	□
<b>3.2.</b> Sistematización del modelo organizativo para la conciliación corresponsable	□	■	□	■
<b>3.3.</b> Comunidad ADITECH. Buen trato y cuidado mutuo	□	□	■	■
<b>3.4.</b> Comunicación y transparencia	□	□	■	■

## 4. II Plan para la igualdad ADItech

### 4.6. Planificación, seguimiento y evaluación del II Plan para la igualdad

#### ESTRUCTURA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad, para liderar e impulsar la Gestión para la Igualdad en la organización son:

Sus **funciones** son:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el II Plan para la Igualdad de ADItech
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surgen en la plantilla en relación al II Plan para la Igualdad de ADItech
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al II Plan para la Igualdad de ADItech
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.

En el seno de este grupo de trabajo, **la Responsable del Área de Excelencia y Divulgación** es quien realiza las funciones de coordinación.

#### PROGRAMACIONES ANUALES

A lo largo de cada uno de los años de vigencia del plan, se elaborarán planes operativos o programaciones de carácter anual que permitan ir concretando los proyectos, medidas y acciones que se van a abordar. Estas programaciones anuales se acordarán en la reunión inicial anual de la Comisión.

#### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

- Dirección General
- Responsable de Control Económico
- Responsable Excelencia y Divulgación

## 4. II Plan para la igualdad ADItech

### SEGUIMIENTO

El seguimiento se canalizará a través de las reuniones cuatrimestrales de la Comisión de seguimiento.

### EVALUACIÓN INTERMEDIA

A los dos años se elaborará un informe-reporte sobre el grado de implantación del Plan para la Igualdad.

### EVALUACIÓN FINAL

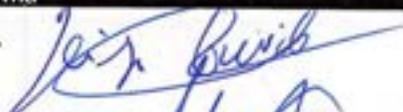
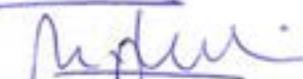
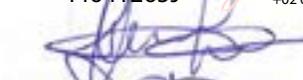
En el primer trimestre de 2027 se acometerá la evaluación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a partir de los informes de seguimiento anuales, los indicadores de resultado y la información cualitativa recogida.

### 4.7. Procedimiento de modificación

En caso de discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente documento, se acudirá a la Dirección General y, en caso de ser necesario, a una asesoría experta externa.

## 5. Firma del plan

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ADltech ha sido firmado por toda la plantilla de ADltech a fecha 12 de abril de 2024

Nombre	Firma
Diego Garrido Vidal	
Maruxa Arana Ramirez	
Gonzalo Eciolaza Ferrando	
Maria Uresandi Arive	
Andrea Urrecho Bujo	
Ángela Ustarroz Roa	USTARROZ ROA ANGELA - 44641265J
Carmen Cenoz Redin	
Carlota Cortés Acha	
Jon Izaguirre Iriarte	
Denisse Janina Samaniego Jiménez	
Ingrid Montiel Comino	
Eduard Melnicenco	

Firmado digitalmente por  
USTARROZ ROA ANGELA -  
44641265J  
Fecha: 2024.05.09 17:13:06  
+02'00'



# ADitech

c/ Tajonar 20  
31006 Pamplona/Iruña  
948293130 | [info@aditech.com](mailto:info@aditech.com)  
[www.aditech.com](http://www.aditech.com)