



# Plan de Igualdad

Fundación Aitiip  
2025-2029

## Contenido del Plan de Igualdad

1	Presentación .....	1
2	Compromiso de la Dirección .....	1
3	Ámbito de aplicación .....	2
4	Marco normativo de referencia .....	2
5	Estructura del Plan.....	3
5.1	Diagnóstico.....	4
5.1.1	Composición de la plantilla .....	4
5.1.2	Procesos de selección y contratación .....	6
5.1.3	Formación.....	7
5.1.4	Promoción profesional.....	8
5.1.5	Política retributiva.....	8
5.1.6	Condiciones de trabajo.....	8
5.1.7	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	8
5.1.8	Infrarrepresentación femenina .....	9
5.1.9	Prevención del acoso sexual y otras violencias .....	9
5.1.10	Comunicación y sensibilización .....	9
5.2	Conclusiones del diagnóstico .....	10
6	Objetivos del Plan de Igualdad .....	10
6.1	Objetivos generales .....	11
6.2	Objetivos específicos y Plan de Actuación .....	11
6.2.1	Procesos de selección y contratación .....	12
6.2.2	Formación.....	12
6.2.3	Promoción profesional.....	13
6.2.4	Política retributiva.....	14
6.2.5	Condiciones de trabajo.....	14
6.2.6	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	15
6.2.7	Infrarrepresentación femenina .....	16
6.2.8	Prevención del acoso sexual y otras violencias .....	16
6.2.9	Comunicación y sensibilización .....	17
6.3	Calendario de implantación de las medidas propuestas .....	17
7	Aprobación, seguimiento y evaluación .....	19

## 1 Presentación

Aitiip es un centro tecnológico reconocido por el MINECO con su principal actividad en investigación, desarrollo e innovación tecnológica en el sector del plástico. La principal línea de actividad de Aitiip Centro Tecnológico es proveer a las empresas de Servicios Tecnológicos Avanzados (STA) y además promover la Investigación, Desarrollo e Innovación (IDi) a través de numerosos proyectos regionales, nacionales y Europeos.

Aitiip tiene por objeto impulsar el desarrollo empresarial y cultural dentro del sector de la transformación del plástico principalmente, mediante la contribución a la generación de conocimiento tecnológico y su aplicación para el desarrollo y fortalecimiento de la capacidad competitiva de las empresas en el ámbito de la tecnología y la innovación.



Se distinguen dos áreas, con diferentes objetivos:

### Área empresarial:

- ✦ Fomentar el desarrollo de un entorno propicio para el desarrollo de las empresas del sector del plástico y del sector del utillaje.
- ✦ Promover actividades que contribuyan al desarrollo de una nueva cultura empresarial, así como la mejora de la competitividad de las empresas.
- ✦ Desarrollar actividades tecnológicas que promuevan una mejora del sector industrial y en particular de empresas aragonesas.
- ✦ Fomentar y promocionar iniciativas empresariales tendentes a desarrollar la investigación, la calidad, y las nuevas tecnologías que mejoren la calidad en el medio en que se desarrollan.

### Área socio-cultural:

- ✦ Apoyar el perfeccionamiento, la investigación, la innovación, la técnica y la especialización que contribuyan a la mejora de la formación y al desarrollo de la cultura empresarial.
- ✦ Promocionar y desarrollar acciones investigadoras de alta calidad en los sectores de actuación de la Fundación.

## 2 Compromiso de la Dirección

La dirección de Aitiip Centro Tecnológico declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del Centro, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de unas directrices sobre igualdad de género, donde se atenderán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Los principios mencionados han sido la inspiración para las medidas de igualdad incluidas en este Plan de Igualdad. Este Plan, que tiene carácter voluntario, pretende ser el punto de partida para implementar mejoras en la situación actual del Centro, estableciendo los sistemas de seguimiento necesarios con el objetivo de avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en Aitiip.

### **3 Ámbito de aplicación**

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla de Aitiip, independientemente de su forma de contratación laboral, y tendrá una vigencia de 4 años a contar desde su firma, es decir desde julio de 2025 hasta julio de 2029. Concluido el período de vigencia se realizará un nuevo Plan, previa evaluación del desarrollo del actual.

### **4 Marco normativo de referencia**

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y nacionales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Aitiip tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

A nivel regional, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón, en desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, y 6.2, 11.3, 24.c) y 73.37.<sup>a</sup> del Estatuto de Autonomía de Aragón, y mediante las medidas necesarias, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud para avanzar hacia una sociedad aragonesa más libre, justa, democrática y solidaria

## 5 Estructura del Plan

El Plan de Igualdad de Aitiip se estructura en los siguientes apartados:

**Diagnóstico de la situación** de partida de mujeres y hombres en la entidad. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa disponible en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

**Objetivos y Plan de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

**Aprobación, seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan**, a través de las personas designadas por Aitiip que realizarán una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del Plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

El Plan de Actuación tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en el Centro tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

## 5.1 Diagnóstico

El diagnóstico, llevado a cabo durante el primer semestre del año 2025, ha consistido en realizar un análisis detallado de la situación real de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se han llevado a cabo diferentes tareas encaminadas a recabar y analizar la información, y a proponer acciones de mejora a incorporar al Plan de Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico y sus conclusiones, se han tenido en cuenta todas las relaciones laborales habidas en la empresa durante el periodo 01/01/2026 - 30/06/2025, incluyendo todas las modalidades de contratación.

La fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes áreas:

### 5.1.1 Composición de la plantilla

Se ha realizado un análisis de la plantilla en función de diferentes parámetros (sexo, edad, vinculación, tipo de relación laboral y contratación, tipo de jornada, antigüedad, nivel jerárquico, puesto ocupado y nivel de formación)

#### Distribución por género de la plantilla

La plantilla de Aitiip, con un total de 49 empleados, está compuesta por 34 hombres, un 69%, y 15 mujeres, un 31%. Por niveles, se observa que, a nivel directivos, existe paridad; respecto a nivel responsables contamos con un 50% de hombres frente al 50% de mujeres; En el nivel de investigadores las mujeres ya consiguen alcanzar un 47% frente al 53% de hombres y en personal técnico hay un 95% de hombres.

	Nº personas	%
Plantilla total	49	100%
Hombres	34	69%
Mujeres	15	31%

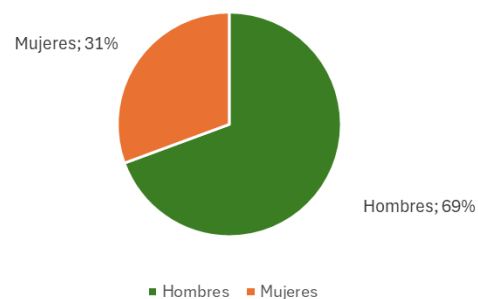


Tabla 1 – Distribución por género de la plantilla

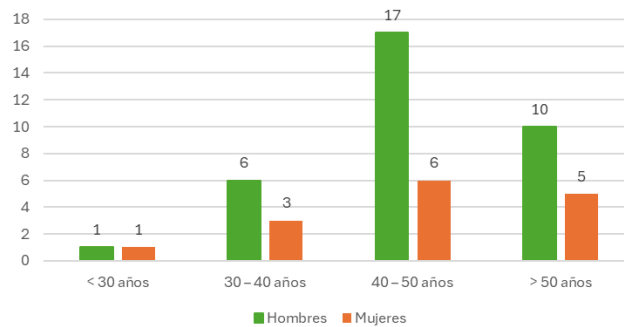
Gráfico 1 – Distribución por género

#### Distribución por edad de la plantilla

Si analizamos la plantilla por rango de edades, encontramos que el rango con mayor porcentaje de personas es el comprendido entre los 40 y los 50 años, con un 47% del total. Seguido del rango de mayores de 50 años, con un 31% del total. En todos los tramos de edad el número de hombres supera al de mujeres.

	< 30 años	%	30 – 40 años	%	40 – 50 años	%	> 50 años	%
Total	2	4%	9	18%	23	47%	15	31%
Hombres	1	3%	6	18%	17	50%	10	29%
Mujeres	1	7%	3	20%	6	40%	5	33%

Tabla 2 – Distribución por edad de la plantilla



Gráfica 2 – Distribución por edad de la plantilla

### Distribución por tiempo de trabajo de la plantilla

La opción de solicitar jornada parcial es accesible para cualquier persona sin diferencia de género. De los datos obtenidos en relación con el tiempo de trabajo el 96% de la plantilla desarrolla su jornada a tiempo completo, siendo un 32% mujeres y un 68% hombres, mientras que el 4% restante desarrolla su jornada a tiempo parcial, de los cuales un 100% son hombres.

### Distribución por modalidad contractual de la plantilla

Analizando las variables relativas a las características de la plantilla en función de sus rasgos a nivel organizativo, el tipo de contrato es uno de los factores clave para el diagnóstico que nos ocupa. De los datos obtenidos en relación con las modalidades contractuales suscritas por las personas que trabajan en Aitiip, se ha constatado que el 100% de la plantilla tiene contratación Indefinida (Código 100), tanto en hombres como en mujeres no existiendo diferencias por lo tanto en este asunto.

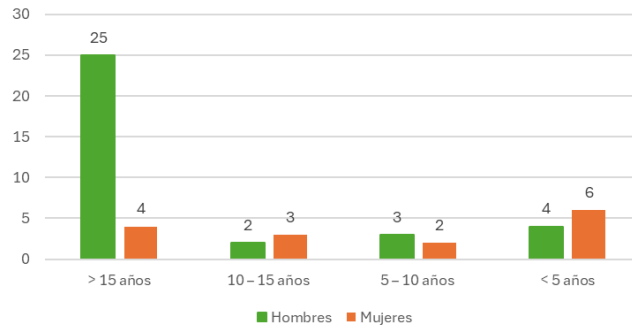
Todas las actividades que se realizan en Aitiip son realizadas por personal directamente contratado, formando parte de la plantilla del Centro.

### Distribución por antigüedad de la plantilla

La antigüedad es un factor clave para medir, desde una perspectiva de género, el recorrido o perdurabilidad de mujeres y hombres en el Centro. En este sentido, el 59% de la plantilla tiene una antigüedad superior a 15 años, existiendo para este rango una distribución de 14% de mujeres y 86% de hombres. Aunque la plantilla con mayor antigüedad está compuesta mayoritariamente por hombres, los datos más recientes reflejan una evolución positiva hacia una mayor equidad de género. En los últimos cinco años, las contrataciones han favorecido significativamente la incorporación de mujeres, que representan el 60 % de las nuevas incorporaciones frente al 40 % de hombres. Esta tendencia evidencia un compromiso creciente con la igualdad de oportunidades y una transformación progresiva en la composición de la plantilla.

	> 15 años	%	10 – 15 años	%	5 – 10 años	%	< 5 años	%
Total	29	59%	5	10%	5	10%	10	20%
Hombres	25	74%	2	6%	3	9%	4	12%
Mujeres	4	27%	3	20%	2	13%	6	40%

Tabla 3 – Distribución por antigüedad de la plantilla



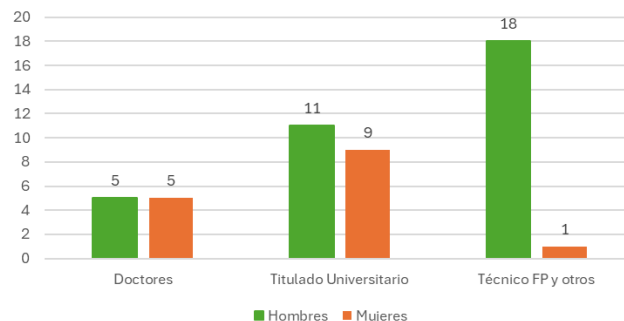
Gráfica 3 – Distribución por antigüedad de la plantilla

### Distribución por nivel de estudios de la plantilla

	Doctores	%	Titulado Universitario	%	Técnico FP y otros	%
Total	10	20%	20	41%	19	39%
Hombres	5	15%	11	32%	18	53%
Mujeres	5	33%	9	60%	1	7%

Tabla 4 – Distribución por nivel de estudios de la plantilla.

A partir del análisis de los datos presentados en la tabla anterior, se constata que la mayoría de las personas trabajadoras posee estudios universitarios (Doctores, y Titulados universitarios), destacando una distribución equilibrada entre mujeres y hombres dentro de estos niveles educativos.



Gráfica 4 – Distribución por nivel de estudios de la plantilla

Más de la mitad de la plantilla, concretamente el 61%, posee estudios universitarios, el 93% de las mujeres y el 47% de los hombres se concentran en este nivel formativo, lo cual a su vez muestra una concentración femenina notablemente superior. Por el contrario, en otros niveles formativos, la concentración masculina es mayor que la femenina (53% de los hombres y 7% de las mujeres).

#### 5.1.2 Procesos de selección y contratación

Aitiip asegura que sus procesos de selección de personal se rigen por los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad, libre concurrencia y transparencia. La entidad selecciona a los candidatos más cualificados sin tener en cuenta su origen, situación personal o social. Además, se promueve una composición equilibrada en los equipos de selección. Se emplea un lenguaje inclusivo y se adoptan medidas específicas para que las mujeres embarazadas o en permiso por nacimiento y cuidado del menor

puedan participar en igualdad de condiciones. Asimismo, se fomenta la equidad en todas las fases del proceso, desde la convocatoria hasta la entrevista y la acogida, reflejando un compromiso firme con la igualdad de trato y oportunidades.

En Aitiip analizamos los procesos y procedimientos vinculados a la selección y contratación de personal, con el fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades durante todo el proceso. Asimismo, se busca promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en las distintas áreas, aplicando medidas de acción positiva cuando sea necesario.

El reclutamiento se realiza a través publicaciones de anuncios tanto en redes sociales como en los servicios de empleo público. El método más común para el reclutamiento de personal es a través de una entrevista personal sobre el CV de la persona candidata, siendo previamente evaluado por la dirección y la persona responsable del área al que se va a incorporar la nueva contratación.

Las características que se buscan en las personas candidatas son: Formación, actitud proactiva, capacidad para trabajar en equipo y flexibilidad para adaptarse a diferentes tipos de tareas y entornos laborales a lo largo del tiempo.

No se han detectado incidencias relacionadas con estos aspectos.

### 5.1.3 Formación

Aitiip cuenta con un Plan de Formación diseñado por la Dirección y la Responsable de Formación, que se elabora teniendo en cuenta tanto las necesidades estratégicas del Centro como las propuestas e intereses expresados por la plantilla, en un proceso abierto y transparente. Este Plan de Formación está abierto en función de la incorporación de propuestas del personal a través de una comunicación continua, y se implementa de forma flexible según las necesidades que vayan surgiendo. La participación en las acciones formativas se distribuye de manera equitativa entre mujeres y hombres, ya que se priorizan las necesidades individuales de desarrollo profesional por encima de cualquier otro criterio.

El diseño del Plan de Formación comienza con una revisión de las acciones formativas llevadas a cabo y con aquellas a reprogramar. También, se tienen en cuenta las necesidades que cada persona responsable de departamento ha identificado en cada uno de sus equipos.

La formación es generalmente de carácter voluntario y se realiza tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo, siempre que es posible se realiza dentro de la jornada laboral.

Las personas trabajadoras tienen derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes, y a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación.

Cabe destacar que el equipo de trabajo creado para apoyar la puesta en marcha de este Plan de Igualdad ha recibido formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto a la formación ligada a la promoción, se apoyan de forma subvencionada las acciones formativas para desarrollar el potencial de la plantilla del Centro, en concreto, en los últimos 4 años, 2 mujeres de la plantilla de Aitiip han participado en el Programa de

Desarrollo para la Dirección -Mujeres con Alto Potencial dirigido a mujeres de empresas aragonesas, promovido por el Gobierno de Aragón en colaboración con EOI Escuela de Organización Industrial con el fin de fomentar el incremento directivo femenino y la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos de responsabilidad y dirección en la Comunidad Autónoma de Aragón.

#### 5.1.4 Promoción profesional

El proceso de promoción en Aitiip se basa en principios de objetividad y transparencia, asegurando que tanto mujeres como hombres tengan igualdad de oportunidades para avanzar en sus carreras profesionales, basándose exclusivamente en sus méritos, habilidades y competencias.

En 2024 se han realizado un total de 2 promociones por cambio de puesto y adquisición de nuevas responsabilidades, ambas promociones han correspondido a mujeres, lo que refleja la ausencia de discriminación por razón de género en los procesos de promoción.

#### 5.1.5 Política retributiva

En Aitiip, la política retributiva es justa e igualitaria, en términos generales y sin distinción por razón de género. Tras la valoración de los puestos de trabajo oportuna, no se han detectado diferencias salariales entre las agrupaciones de puestos de igual valor.

#### 5.1.6 Condiciones de trabajo

Aitiip aplica como referencia el número de horas anuales establecido en el Convenio Colectivo de Oficinas y despachos de ingeniería (Nº 99002755011981), fijado actualmente en 1.792 horas. El Centro dispone de un sistema de horario flexible que permite a las personas trabajadoras adaptar su jornada a sus necesidades de conciliación personal, familiar y profesional.

El 96 % de la plantilla realiza jornada completa, cumpliendo con el total de horas anuales, mientras que un 4% cuenta con jornadas reducidas adaptadas a circunstancias personales o de conciliación. Además, el 100 % de los contratos vigentes son de carácter indefinido, lo que refleja una plantilla estable y consolidada.

Aitiip garantiza que las trabajadoras y trabajadores reciban un trato igualitario con relación a las condiciones laborales, incluyendo tipo de contrato, jornada, horario y acceso a formación, aplicando de forma equitativa lo establecido en el convenio colectivo, sin distinción por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad u otras circunstancias personales.

Aitiip cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que engloba a todas las personas de la plantilla y que cumple con la normativa de PRL. Dicha normativa, en algunos casos, establece distinciones en función del género. Asimismo, se contempla específicamente el riesgo asociado al embarazo, con la debida identificación de los factores que podrían afectarlo y las medidas correspondientes.

#### 5.1.7 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En Aitiip, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituye un eje estratégico para fomentar entornos de trabajo igualitarios, sostenibles y comprometidos con el bienestar de las personas. Promovemos un ambiente laboral que permite a las personas

trabajadoras equilibrar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales con las necesidades de su vida personal y familiar.

Conscientes de la diversidad de situaciones personales y familiares de nuestra plantilla, en Aitiip impulsamos medidas que favorecen la corresponsabilidad y la flexibilidad. Entre ellas destacan la adaptación de jornadas, el teletrabajo, los permisos retribuidos y no retribuidos, así como otras fórmulas que permiten compatibilizar las responsabilidades profesionales con las necesidades personales.

Contamos con las herramientas, el compromiso y un clima organizacional idóneo para que las personas puedan ejercer sus derechos en materia de conciliación. Estas acciones se enmarcan en nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la mejora continua del clima laboral, alineadas con los valores de innovación y responsabilidad social que definen a Aitiip.

En Aitiip existen dos personas con reducción de jornada, ambos son hombres.

### 5.1.8 Infrarrepresentación femenina

En Aitiip, la diversidad de género forma parte del compromiso con una cultura organizativa inclusiva y equitativa. Actualmente, la plantilla está compuesta por un 69 % de hombres y un 31 % de mujeres, lo que representa una valiosa oportunidad para seguir avanzando hacia una mayor representación femenina en todos los niveles y áreas de la entidad. Este contexto nos impulsa a seguir promoviendo políticas activas de igualdad, atracción de talento femenino en sectores tradicionalmente masculinizados, y medidas que favorezcan el desarrollo profesional de las mujeres, contribuyendo así a un entorno más equilibrado, innovador y sostenible.

### 5.1.9 Prevención del acoso sexual y otras violencias

No se ha producido ningún caso de acoso sexual y por razón de sexo en la plantilla de Aitiip durante la vigencia del plan anterior.

Se ha establecido un sistema de información y actuación ante potenciales denuncias y se mantendrá activo durante la ejecución de este plan

### 5.1.10 Comunicación y sensibilización

En términos generales, Aitiip comunica contenidos que fomentan activamente la igualdad de género y la eliminación de estereotipos, procurando siempre el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones. El Plan de Comunicación contempla una amplia variedad de canales que facilitan el flujo de información en todas las direcciones. En todas estas vías, se promueve activamente el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en las comunicaciones internas como externas.

Aunque Aitiip no dispone de un protocolo específico de comunicación en base a género cuida al máximo sus formas de comunicarse, siempre con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación, ya sea entre relaciones internas en el Centro o externas al mismo.

En cuanto al uso de imágenes, especialmente en la página web y redes sociales, tanto del Centro, como en sus contribuciones a los proyectos en los que participa se observa una amplia presencia de recursos visuales. Aunque muchas de estas imágenes no contienen personas, en aquellas en las que sí aparecen, se procura reflejar la diversidad de género,

no habiendo diferencias en el uso que se hace de las imágenes de mujeres y hombres, ya que se muestran imágenes de personas de ambos sexos de forma similar

Además, Aitiip garantiza que tanto mujeres como hombres tengan el mismo acceso a los distintos canales y medios de comunicación disponibles, promoviendo así una participación equitativa en la vida organizativa.

## 5.2 Conclusiones del diagnóstico

A partir del análisis detallado realizado en el diagnóstico, sobre cada una de las áreas contempladas en el Plan de Igualdad, se han identificado una serie de conclusiones, que se resumen a continuación:

- ✦ Aunque existe un mayor porcentaje de hombres en la plantilla de Aitiip (69% de hombres, frente al 31% de mujeres), en los últimos cinco años, las contrataciones han favorecido significativamente la incorporación de mujeres, que representan el 60 % de las nuevas incorporaciones frente al 40 % de hombres. Esta tendencia evidencia un compromiso creciente con la igualdad de oportunidades y una transformación progresiva en la composición de la plantilla.
- ✦ Existe igualdad entre hombres y mujeres con formación Universitaria.
- ✦ Se han promocionado dos mujeres, por adquisición de nuevas responsabilidades, en el último año.
- ✦ Se han mejorado los rangos salariales para mujeres y hombres con respecto al anterior Plan de Igualdad.
- ✦ El 100% de la plantilla tiene contrato indefinido, lo que refleja una plantilla estable y consolidada.
- ✦ Existen diferentes medidas con las que se pretende mejorar la conciliación personal/profesional, entre las que destacan la flexibilidad horaria y la posibilidad de teletrabajo.
- ✦ Aitiip promueve una comunicación inclusiva y no sexista, accesible para toda la plantilla. Aunque aún no cuenta con un protocolo específico, cuida sus mensajes y representación visual para evitar discriminaciones y reflejar la diversidad.

Estas conclusiones consolidan a Aitiip como una entidad comprometida con la igualdad, la conciliación, el respeto y la garantía de derechos de su plantilla.

## 6 Objetivos del Plan de Igualdad

Lograr la igualdad real implica no solo eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, sino también garantizar que mujeres y hombres dispongan de las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida laboral: desde el acceso a la organización, la contratación y las condiciones de trabajo, hasta la promoción, la formación, la retribución, la conciliación, y la salud laboral.

En este contexto, Aitiip ha adoptado como principio fundamental de conducta profesional, aplicable a toda la plantilla, tanto al personal técnico como a los puestos de responsabilidad, el compromiso con la diversidad y con unas condiciones laborales basadas en el respeto. Este compromiso conlleva la prohibición expresa de cualquier

forma de discriminación, ya sea en el proceso de selección o a lo largo de la trayectoria profesional.

Aitiip no tolera ningún tipo de acoso o intimidación, independientemente de su naturaleza o de quién lo ejerza, en el entorno de trabajo o en el desarrollo de la actividad profesional.

## 6.1 Objetivos generales

Los objetivos generales que plantea Aitiip para este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres son:

- ✘ Consolidar a Aitiip como una entidad comprometida con la integración efectiva del principio de igualdad de género en todos sus ámbitos de actuación.
- ✘ Fomentar la participación activa y equitativa de mujeres y hombres en la cultura organizativa y en el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.
- ✘ Garantizar que los procesos de selección y contratación se desarrollen bajo principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- ✘ Promover de manera progresiva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las áreas con menor representación.
- ✘ Continuar garantizando el acceso igualitario a la formación para todo el personal, favoreciendo el desarrollo profesional sin sesgos de género.
- ✘ Promover condiciones laborales justas e igualitarias para toda la plantilla.
- ✘ Prevenir cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en las políticas retributivas.
- ✘ Consolidar una cultura organizacional basada en el respeto mutuo entre mujeres y hombres.
- ✘ Reforzar las acciones de sensibilización y prevención frente a la violencia de género en el entorno laboral.
- ✘ Favorecer la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral para mujeres y hombres por igual.
- ✘ Asegurar que todas las comunicaciones y documentación interna y externa respeten criterios de igualdad y utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista.
- ✘ Actuar como agente de cambio en su entorno, promoviendo la igualdad también en las relaciones con entidades proveedoras y colaboradoras

## 6.2 Objetivos específicos y Plan de Actuación

El Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a la selección y contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, retribución, condiciones de trabajo y conciliación, en consonancia con los principios y políticas de Aitiip.

Para el cumplimiento de los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación se plantean los siguientes objetivos específicos y medidas:

## 6.2.1 Procesos de selección y contratación

### Objetivo

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en Aitiip, implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.

### Medidas:

- ✘ Promover la paridad en los equipos responsables de selección.
- ✘ Verificar que las pruebas usadas en la selección no analicen habilidades y aptitudes que sobrevaloren las personas de uno u otro sexo.
- ✘ Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervengan en los procesos de selección y contratación.
- ✘ Velar porque los anuncios de selección atiendan a un uso no sexista del lenguaje y que las definiciones de los puestos de trabajo no puedan dar a entender en ningún caso que la oferta se dirige a uno u otro sexo. La clasificación o denominación de los puestos será siempre no sexista.
- ✘ Ampliar los métodos de selección, a través de acuerdos con centros de Formación Profesional, Universidades y entidades colaboradoras en la inserción laboral de las mujeres, para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas.
- ✘ Impulsar la incorporación del sexo menos representado en aquellos puestos o funciones tradicionalmente feminizadas o masculinizadas, favoreciendo así la diversidad en todos los ámbitos de la organización.

### Indicadores:

- ✘ Número de candidaturas presentadas por sexo.
- ✘ Número de mujeres seleccionadas / Número de CVs enviados.
- ✘ Número de hombres seleccionados / Número de Cvs enviados.
- ✘ Contribución al equilibrio de plantilla en base a la selección del sexo menos representado (Disminución del % de infrarrepresentación).

## 6.2.2 Formación

### Objetivo

Garantizar que la detección de necesidades formativas cubre a la totalidad de la plantilla, asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

### Medidas:

- ✘ Programar acciones formativas, que permitan un mayor acceso al sexo infrarrepresentado a áreas o niveles menos representados.
- ✘ Seguir realizando la formación, con carácter general, dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
- ✘ Llevar a cabo un seguimiento sobre el número de acciones formativas impartidas, número de horas y número de asistentes a la formación, desagregados por género, que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación en los procesos formativos de mujeres y hombres.
- ✘ Revisar los materiales de formación interna y externa para asegurar que no presentan estereotipos de género (lenguaje, imágenes, ejemplos, etc.)

### Indicadores:

- ✘ Nuevas formaciones implementadas en base a las necesidades formativas detectadas.
- ✘ Número de acciones formativas realizadas y de personas, desagregadas por sexo/ puesto de trabajo.
- ✘ Número horas realizadas en horario laboral / Número horas de formación total.
- ✘ Número materiales revisados / Número materiales elaborados.
- ✘ Actividades realizadas para el fomento del desarrollo del talento directivo y número de participantes en las mismas desagregado por sexo.

## 6.2.3 Promoción profesional

### Objetivo

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre mujeres y hombres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

### Medidas:

- ✘ La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna prioritariamente, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura interna cumpla los requisitos.
- ✘ Posibilitar el desarrollo profesional de mujeres en las áreas en las que estén subrepresentadas, para que puedan ocupar posiciones de responsabilidad, con la misma evolución con la que los hombres acceden a esas posiciones.
- ✘ Desarrollo de programas de talento desde la perspectiva de género, para identificar competencias o áreas de mejora específicos de cada grupo que permita diseñar acciones específicas en materia de desarrollo.

#### Indicadores:

- ✘ Número vacantes cubiertas internamente / Número total de vacantes de dichos puestos.
- ✘ Número mujeres en puestos donde estén subrepresentadas.
- ✘ Número de mujeres y hombres promocionados.
- ✘ Actividades realizadas para el fomento del desarrollo del talento directivo y número de participantes en las mismas desagregado por sexo.

### 6.2.4 Política retributiva

#### Objetivo

Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo.

#### Medidas:

No se han identificado desigualdades salariales entre los grupos de puestos de igual valor. Por ello, las líneas prioritarias de actuación deben centrarse en mantener un seguimiento y reforzar de manera continua las prácticas actuales.

- ✘ Realizar un estudio salarial por puestos y por sexo en el que se analicen las retribuciones medias, con desglose de la totalidad de los complementos salariales.
- ✘ Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un Plan de Acción para su corrección.

#### Indicadores:

- ✘ Informe Anual de análisis salarial.
- ✘ Plan de medidas correctoras, si aplica.

### 6.2.5 Condiciones de trabajo

#### Objetivo

Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.

#### Medidas:

- ✘ Impulsar la mejora continua respecto a las políticas de Seguridad y Salud incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afecten a cada colectivo.
- ✘ Facilitar la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un acompañamiento continuo que no se limite únicamente al proceso de acogida inicial, sino que se prolongue en el tiempo para garantizar su adaptación plena al entorno laboral.
- ✘ Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales.

- ✘ Promoción de la vida saludable, la seguridad y el bienestar en el entorno laboral.

#### **Indicadores:**

- ✘ Informe anual del estado de salud de las mujeres y hombres del Centro, relativo a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que permita disponer de indicadores de género a partir de los cuales planificar las políticas de prevención de riesgos laborales.
- ✘ Número de reuniones o interacciones entre los nuevos empleados y sus supervisores/equipo.
- ✘ Número de acciones de sensibilización realizadas (Mínimo una anual).

### 6.2.6 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

#### **Objetivo**

Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.

#### **Medidas:**

Las medidas se enfocarán a promover el equilibrio en el ejercicio de estos derechos, respetando siempre la voluntad individual de las personas trabajadoras.

- ✘ Establecer un sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.
- ✘ Mantener la flexibilidad horaria por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación.
- ✘ Fomentar el uso de herramientas tecnológicas de comunicación como alternativa preferente a los desplazamientos laborales, siempre que la naturaleza de la actividad lo permita, con el objetivo de reducir la necesidad de viajes y contribuir a una mayor conciliación y sostenibilidad.
- ✘ Para los trabajadores que tengan cargas familiares, se analizarán y valorarán con especial atención la adaptación de jornadas y/o otras medidas de flexibilidad adicionales.

#### **Indicadores:**

- ✘ Registro de permisos y excedencias desagregados por motivo, sexo, edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo y nivel de formación.
- ✘ Número de peticiones realizadas y número de permisos concedidos.

## 6.2.7 Infrarrepresentación femenina

### Objetivo

Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en el Centro, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres en áreas donde estén subrepresentadas.

### Medidas:

- ✘ Ampliar los métodos de selección, a través de acuerdos con centros de Formación Profesional, Universidades y entidades colaboradoras en la inserción laboral de las mujeres, para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas.
- ✘ En las nuevas incorporaciones para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos donde la mujer sea el sexo menos representado, a igualdad de condiciones y siempre que cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias), se optará por la incorporación de la mujer al puesto.

### Indicadores:

- ✘ Disminución del % de infrarrepresentación.
- ✘ Número de mujeres incorporadas en puestos masculinizados.

## 6.2.8 Prevención del acoso sexual y otras violencias

### Objetivo

Sensibilizar a la plantilla ante posibles situaciones de acoso y ofrecer herramientas para hacer frente a posibles situaciones de acoso.

### Medidas:

Aitiip se compromete a erradicar cualquier forma de acoso sexual y violencia de cualquier tipo en su entorno laboral, para ello se llevarán a cabo las siguientes acciones en los próximos 4 años:

- ✘ Elaboración de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y violencia en el entorno laboral.
- ✘ Informar a toda la plantilla del compromiso absoluto de la dirección con un entorno laboral libre de acoso e intimidación, garantizando que todas las personas trabajadoras disfruten de un espacio donde se respete y proteja su dignidad, y en el que no se tolere ningún tipo de conducta inapropiada.

### Indicadores:

- ✘ Tasa de incidencias recogidas sobre este aspecto.
- ✘ Publicación del Protocolo de Prevención de Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✘ 100% de la plantilla informada.

## 6.2.9 Comunicación y sensibilización

### Objetivo

Lograr en Aitiip una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista, asegurando que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

### Medidas:

- ✘ Difundir y publicar el presente Plan de Igualdad para todas las partes interesadas.
- ✘ Realizar un chequeo de las comunicaciones internas, publicaciones en la página web y publicaciones en Redes Sociales, para verificar que se cumplen los criterios de lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas, y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes utilizados.
- ✘ Reforzar las actividades de divulgación en colegios y otros centros educativos, con el objetivo de inspirar vocaciones STEAM entre niñas y jóvenes.

### Indicadores:

- ✘ Publicación del Plan de Igualdad en la web del Centro.
- ✘ Número de publicaciones corregidas / Número de publicaciones chequeadas.
- ✘ Número de actividades/año realizadas con colegios y otros centros educativos.

## 6.3 Calendario de implantación de las medidas propuestas

Área de actuación	Medida	Responsable	2025	2026		2027		2028		2029
			S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1
Selección y contratación	✘ Promover la paridad en los equipos responsables de selección.	Dirección	X	X	X	X	X	X	X	X
	✘ Verificar que las pruebas usadas en la selección no analicen habilidades y aptitudes que sobrevaloren las personas de uno u otro sexo.	Dirección Responsable del área que necesita incorporar personal	X	X	X	X	X	X	X	X
	✘ Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervengan en los procesos de selección y contratación.	Resp. Igualdad		X		X		X		X
	✘ Velar porque los anuncios de selección atiendan a un uso no sexista del lenguaje y que las definiciones de los puestos de trabajo no puedan dar a entender en ningún caso que la oferta se dirige a uno u otro sexo. La clasificación o denominación de los puestos será siempre no sexista.	Resp. RRHH Resp. Igualdad Dirección	X	X	X	X	X	X	X	X
	✘ Ampliar los métodos de selección, a través de acuerdos con centros de Formación Profesional, Universidades y entidades colaboradoras en la inserción laboral de las mujeres, para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas	Resp. RRHH Dirección		X		X		X		X
	✘ Impulsar la incorporación del sexo menos representado en aquellos puestos o funciones tradicionalmente feminizadas o masculinizadas, favoreciendo así la diversidad en todos los ámbitos de la organización.	Dirección Responsable del área que necesita incorporar personal	X	X	X	X	X	X	X	X

			2025	2026		2027		2028	
Área de actuación	Medida	Responsable	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2
Formación	✘ Programar acciones formativas, que permitan un mayor acceso al sexo infrarrepresentado a áreas o niveles menos representados.	Resp. Formación Dirección		X		X		X	
	✘ Seguir realizando la formación, con carácter general, dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales	Resp. Formación Dirección	X	X	X	X	X	X	X
	✘ Llevar a cabo un seguimiento sobre el número de acciones formativas impartidas, número de horas y número de asistentes a la formación, desagregados por género, que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación en los procesos formativos de mujeres y hombres	Resp. Formación	X		X		X		X
	✘ Revisar los materiales de formación interna y externa para asegurar que no presentan estereotipos de género (lenguaje, imágenes, ejemplos, etc.)	Resp. Formación	X	X	X	X	X	X	X
Promoción profesional	✘ La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna prioritariamente, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura interna cumpla los requisitos	Dirección Responsable del área que necesita incorporar personal	X	X	X	X	X	X	X
	✘ Posibilitar el desarrollo profesional de mujeres en las áreas en las que estén subrepresentadas, para que puedan ocupar posiciones de responsabilidad, con la misma evolución con la que los hombres acceden a esas posiciones	Dirección Responsable del área que necesita incorporar personal	X	X	X	X	X	X	X
	✘ Desarrollo de programas de talento desde la perspectiva de género, para identificar competencias o áreas de mejora específicos de cada grupo que permita diseñar acciones específicas en materia de desarrollo.	Resp. Formación Dirección	X		X		X		X
Política retributiva	✘ Realizar un estudio salarial por puestos y por sexo en el que se analicen las retribuciones medias, con desglose de la totalidad de los complementos salariales.	Resp. RRHH Dirección		X		X		X	
	✘ Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción para su corrección	Resp. RRHH Dirección		X		X		X	
Condiciones de trabajo	✘ Impulsar la mejora continua respecto a las políticas de Seguridad y Salud incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afecten a cada colectivo.	Resp. PRL	X	X	X	X	X	X	X
	✘ Facilitar la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un acompañamiento continuo que no se limite únicamente al proceso de acogida inicial, sino que se prolongue en el tiempo para garantizar su adaptación plena al entorno laboral.	Dirección Resp. Áreas	X	X	X	X	X	X	X
	✘ Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales.	Resp. PRL		X		X		X	
	✘ Promoción de la vida saludable, la seguridad y el bienestar en el entorno laboral.	Resp. PRL	X		X		X		X
Conciliación	✘ Establecer un sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.	Resp. RRHH Resp. Igualdad Dirección		X		X		X	
	✘ Mantener la flexibilidad horaria por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación.	Resp. RRHH Dirección	X	X	X	X	X	X	X
	✘ Fomentar el uso de herramientas tecnológicas de comunicación como alternativa preferente a los desplazamientos laborales, siempre que la naturaleza de la actividad lo permita, con el objetivo de reducir la necesidad de viajes y contribuir a una mayor conciliación y sostenibilidad.	Resp. IT Resp. de Departamento	X	X	X	X	X	X	X
	✘ Para los trabajadores que tengan cargas familiares, se analizarán y valorarán con especial atención la adaptación de jornadas y/o otras medidas de flexibilidad adicionales.	Resp. RRHH Dirección	X	X	X	X	X	X	X

Área de actuación	Medida	Responsable	2025	2026		2027		2028		2029
			S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1
Infrarrepresentación femenina	✘ Ampliar los métodos de selección, a través de acuerdos con centros de Formación Profesional, Universidades y entidades colaboradoras en la inserción laboral de las mujeres, para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas.	Resp. RRHH Dirección		X		X		X		X
	✘ En las nuevas incorporaciones para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos donde la mujer sea el sexo menos representado, a igualdad de condiciones y siempre que cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias), se optará por la incorporación de la mujer al puesto.	Dirección Responsable del área que necesita incorporar personal	X	X	X	X	X	X	X	X
Prevención del acoso	✘ Elaboración de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y violencia en el entorno laboral.	Resp. Igualdad		X						
	✘ Informar a toda la plantilla del compromiso absoluto de la dirección con un entorno laboral libre de acoso e intimidación, garantizando que todas las personas trabajadoras disfruten de un espacio donde se respete y proteja su dignidad, y en el que no se tolere ningún tipo de conducta inapropiada.	Dirección		X						
Comunicación y sensibilización	✘ Difundir y publicar el presente Plan de Igualdad.	Resp. Igualdad	X							
	✘ Realizar un chequeo de las comunicaciones internas, publicaciones en la página web y publicaciones en Redes Sociales, para verificar que se cumplen los criterios de lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas, y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes utilizados.	Resp. Comunicación Resp. Igualdad	X		X		X		X	
	✘ Reforzar las actividades de divulgación en colegios y otros centros educativos, con el objetivo de inspirar vocaciones STEAM entre niñas y jóvenes.	Resp. Formación Investigadoras	X	X	X	X	X	X	X	X

## 7 Aprobación, seguimiento y evaluación

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento de su aprobación por la dirección de Aitiip, el 25 de julio de 2025, y tendrá una vigencia de 4 años.

En este periodo, el Plan podrá sufrir modificaciones, que se incorporarán como nuevas versiones, siendo la vigente la última versión aprobada.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Aitiip permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

**Seguimiento:** Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad. El seguimiento tiene como objetivos:

- ✘ Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las actuaciones.
- ✘ Verificar la ejecución de las actuaciones, y si ésta se ajusta a los objetivos planteados.
- ✘ Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- ✘ Establecer nuevas medidas o modificar las existentes si fuera necesario.

El seguimiento se centrará en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes acciones definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar las acciones propuestas o incluir nuevas acciones.

**Evaluación:** La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- ✘ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- ✘ Analizar el grado de implantación del Plan.
- ✘ Identificar nuevas necesidades que requieran nuevas medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en Aitiip, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Se realizará una evaluación a mitad del periodo de vigencia del Plan y al final de dicho periodo, y se propondrán recomendaciones de mejora si fuera necesario., teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

El seguimiento y la evaluación se llevarán a cabo por parte de la Responsable de Igualdad, que las revisará anualmente en coordinación con la Dirección.

En Zaragoza, a 25 de julio de 2025



Fdo.: Víctor Rivera Ferrer