



II PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO INSEM DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO S.L.

25/04/2022-24/04/2026



CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. PRESENTACIÓN | 2 |
| 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD | 3 |
| 3.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL | 4 |
| 4.- INFORME DIAGNÓSTICO | 4 |
| 5.- AUDITORIA RETRIBUTIVA..... | 8 |
| 5.1.- RESULTADOS | 8 |
| 5.2.- VIGENCIA Y PERIODICIDAD | 10 |
| 5.3. SISTEMA ANALITICO UTILIZADO..... | 10 |
| 5.4. PLAN DE ACTUACION | 10 |
| 6.1.- EL COMPROMISO..... | 15 |
| 6.2.- LA CONSTITUCION DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD..... | 15 |
| 7.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD | 16 |
| 7.1.- OBJETIVOS CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD..... | 16 |
| 7.2.- OBJETIVOS CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD | 18 |
| 8.- MEDIDAS DE IGUALDAD | 19 |
| 9.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO..... | 27 |
| 10.- EVALUACION Y REVISIÓN | 28 |
| 11.- CALENDARIO DE ACTUACIONES..... | 29 |
| 12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION..... | 29 |



1. PRESENTACIÓN

Este II Plan de Igualdad pretende promover el valor de la igualdad y el principio de no discriminación como pilar básico de la política de la empresa y constituirse como el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **GRUPO INSEM** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad nace de la convicción de que garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es una inversión que favorece tanto los objetivos integrales de la organización como al desarrollo personal y profesional de las personas que constituyen **GRUPO INSEM**. Asimismo, con ello pretendemos la creación de un elemento que contribuya a desarrollar nuevas formas de gestión del capital humano y una mejora de la eficacia organizativa de la empresa; todo ello orientado hacia la permanencia, consolidación y crecimiento en un mercado económico en constante cambio y evolución.

Es por esta razón por la que trabajadores y trabajadoras de **GRUPO INSEM** junto con la Dirección de la empresa nos hemos encaminado en un proyecto común que garantice y promueva la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que trabajan en **GRUPO INSEM**, construyendo para ello un Plan de Igualdad estratégico donde quedan recogidas de manera coordinada un conjunto de acciones encaminadas a conseguir esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y caracterizado por ser un Plan de Igualdad:

- **COLECTIVO.** Realizado entre todas las personas de la empresa.
- **FLEXIBLE.** Adaptado a nuestras características y peculiaridades, con acciones en todo caso ajustadas a la realidad y a un contexto concreto en función de nuestras necesidades y posibilidades.
- **INTEGRAL.** Incidiendo en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- **TRANSVERSAL.** Implicando a todas las áreas de gestión de la empresa.
- **DINÁMICO Y SISTEMÁTICO.** Va adecuándose a cada momento.
- **TENDRÁ UN FIN.** Únicamente cuando se haya conseguido una igualdad efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, su artículo 46.1, define el concepto de plan de igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de*



situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por sexo”.

El Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en su artículo 11, establece que: *“Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes”.*

Siguiendo la línea marcada por la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las próximas páginas se describe tanto el proceso llevado a cabo por **GRUPO INSEM** para integrar la igualdad de oportunidades con anterioridad a este Plan de Igualdad como los mecanismos puestos en marcha por la Comisión de Igualdad en el diagnóstico y elaboración del presente II Plan de Igualdad.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente II Plan de Igualdad en empresa se suscribe, por parte empresarial y por la parte de representación de los y las trabajadoras de los sindicatos más representativos CCOO y UGT. Será la RLT de la empresa, cuando exista, quien sustituirá en esta materia a las personas representantes de los sindicatos más representativos.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen de manera recíproca, con la representatividad requerida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un Plan de Igualdad en **GRUPO INSEM**.

En este sentido, el presente Plan se alza dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando con tal carácter las medidas específicas de igualdad para el conjunto de la empresa; incluyendo en su ámbito de aplicación a la totalidad de la plantilla.



3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Las partes acuerdan que el presente II Plan de Igualdad afecta, en el ámbito personal, a toda la plantilla de **GRUPO INSEM**, incluyéndose de manera específica a las personas que presten sus servicios en la empresa anteriormente citada de manera subcontratada y a aquellas personas que sean contratadas con posteridad a la implantación del Plan.

En cuanto al **ámbito territorial**; el presente Plan será de aplicación en el territorio nacional.

Por último, el **ámbito temporal** del presente escrito; se acuerda que tendrá una duración máxima de 4 años, desde el 25 de abril de 2022 hasta el 24 de abril de 2026.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

El diagnóstico realizado ha consistido en un análisis cuantitativo y cualitativo detallado de la realidad sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. En esta fase, hemos tratado de obtener información y recopilarla de manera ordenada y sistematizada. De esta manera, el diagnóstico nos ha proporcionado un conocimiento de la realidad en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres que integran nuestra organización.

Para obtener los datos a analizar se ha recabado información en base a tres ejes fundamentales:

- Información Básica de **GRUPO INSEM** (actividad, dimensión, historia y estructura organizativa).
- Información cuantitativa de la empresa: estudiando la situación desagregada por sexos en relación con la edad, la distribución vertical y horizontal de la plantilla, la relación laboral, el nivel de formación y la evolución de la selección de personal y contratación en los últimos años. En este sentido se analiza la plantilla actual, sus condiciones laborales, y las prácticas empresariales que puedan influir en su evolución profesional y en el trato a las personas que integran la organización.



- Análisis de igualdad en la empresa: Se incluye información cualitativa sobre los procesos de selección y contratación, la formación, la promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación corresponsable, retribuciones, infrarrepresentación femenina y la existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Se utiliza un cuestionario de opinión de la plantilla y personal directivo que nos ayude a obtener información para el diagnóstico. Los datos que se han recogido están desagregados por sexo para facilitar el análisis.

Se recoge la información en base a un objetivo previamente marcado. Se analiza el grado de igualdad de cada uno de los indicadores.

El periodo de referencia de los datos utilizados ha sido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre del 2021. La recogida de información de este documento se ha desarrollado durante marzo de 2022. La fecha final de elaboración del informe diagnóstico ha sido marzo de 2022.

Para la realización del documento se ha contado con la colaboración de los departamentos de Dirección y Administración de **GRUPO INSEM** y la persona responsable de temas de igualdad.

Veamos los datos que arroja el Diagnóstico realizado y sobre el cual se desarrollarán las medidas que se pondrán en práctica.

1. Los datos sobre las personas que componen la plantilla de **GRUPO INSEM** indican que la proporción de mujeres supera a la de hombres, aunque no de forma significativa. Es una característica de este sector, que por norma general está mayormente representado por mujeres. Esto muestra una segregación ocupacional femenina.
2. Por otra parte y respecto a los tramos de edades, el análisis de los datos nos muestran que el porcentaje más alto se concentra entre los 40 y los 44 años, en el caso de las mujeres y en la franja de más de 50 años en el caso de los hombres, aunque también se observa un reparto equilibrado en el resto de

frangas de edad de **GRUPO INSEM** Hay que destacar que no hay ninguna persona trabajadoras en la franja de menos de 24 años.

3. Estos datos se pueden relacionar con el tipo de contrato y sexo, los cuales nos dicen que la mayor parte del personal de **GRUPO INSEM** está contratada en su mayor parte con un contrato temporal y en jornada parcial. aunque existen también otras modalidades de contrato; como Indefinido en jornada completa (18 mujeres y 1 hombre) y temporal a jornada completa (4 mujeres y 4 hombres), también se da jornada parcial con contrato indefinido (4 mujeres y 4 hombres).
4. Las estadísticas reflejan que el nivel de formación de las mujeres suelen ser estudios superiores, sobre todo en la categoría de personal técnico y personal administrativo. En cuanto a los cargos de responsabilidad, en concreto en la coordinación, se encuentran ocupados por un hombre con estudios superiores
5. Respecto a la política salarial vemos en los datos recabados que no existe desequilibrio ni brecha salarial en la media de este último año.
6. En relación a los procesos de selección y contratación, se han centrado en los hombres y en mujeres en una proporción similar, en los últimos procesos de selección, que coincide con el perfil docente. En el 100% de los casos se ha optado por contratar a personas cuyo CV ha entrado a través la de oferta de trabajo dentro de la propia organización.
7. En relación a la promoción, la mayor parte de la plantilla se encuentra clasificada dentro del Departamento de Formación subvencionada, existiendo un equilibrio en la contratación entre mujeres y hombres, con una ligera inclinación a la contratación masculina. En este sentido vemos que puede ser un área a mejorar mediante la implantación de medidas relacionadas con esta área. Debemos identificar los impedimentos o dificultades con las que se encuentra la plantilla a la hora de contratar personal.
8. En el último año, 34 personas han recibido formación en la empresa, de las cuales 24 eran mujeres y 10 hombres. En el ámbito de la formación, también vemos que en **GRUPO INSEM** se asegura que toda la plantilla tenga las

mismas horas de formación para su desarrollo; así como todas las personas de nueva incorporación en la empresa reciben formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en una convocatoria que se realiza con carácter anual en modalidad de teleformación por lo que la plantilla puede cursarlo en horario laboral. Así mismo, la plantilla cuenta con formación específica en Conciliación Corresponsable, a medida que se va incorporando a la plantilla de la empresa, en la convocatoria anual a la que anteriormente se hacía referencia.

9. El análisis realizado respecto al área de la selección y la contratación muestra que ésta se realiza a través de contactos o de anuncios; además, las personas responsables de la selección de personal cuentan con formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También, han existido procesos de selección y contratación en el puesto de auxiliar administrativo/a; el cual es un puesto feminizado en esta empresa, aunque no sucede lo mismo en el caso de docentes, donde se observa que ha habido una contratación significativamente mayor de hombres.
10. La contratación en **GRUPO INSEM** tiene criterios definidos; se atienden a criterios de paridad. En igualdad de condiciones ante un proceso de selección, se prioriza la contratación de las personas en función de las competencias profesionales requeridas para el puesto. Las personas que dirigen los procesos de selección cuentan con formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
11. Por último, en el ámbito de la conciliación se ve necesario sensibilizar a la plantilla sobre conciliación corresponsable, de tal manera que hombres y mujeres se sientan igualmente responsables de sus obligaciones como cuidadores y cuidadoras.



AUDITORIA RETRIBUTIVA

5.1.- RESULTADOS

Tras la realización de un análisis exhaustivo sobre las percepciones retributivas y dando cumplimiento a lo dispuesto en **el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores**, la Empresa procede a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor de las personas trabajadoras que conforman la plantilla de **GRUPO INSEM**, en función de lo señalado anteriormente, observamos lo siguiente:

- En el **Nivel de Personal Técnico**, se observa presencia femenina y presencia masculina, por tanto podemos realizar comparativa salarial. La brecha salarial arroja un resultado de un **7,4%** a favor de los hombres, y en este caso, teniendo en cuenta que la diferencia no es significativa, podemos decir que siendo los salarios base muy similares, la diferencia se encuentra relacionada con los complementos salariales, que se traducen en conceptos tales como: complemento de convenio, complementos voluntario y complemento de resultados, los cuales difieren entre hombres y mujeres, siendo superiores en los hombres. Ninguno de los dos sexos percibe complementos extrasalariales, en este nivel. El resultado de la brecha, no es significativo, puesto que no alcanza el 25%.
- En el **Nivel de Docente**, podemos establecer comparativa, puesto que se da la existencia de ambos sexos, y la brecha salarial nos arroja una cifra de **8,99%** a favor de los hombres. En este apartado, respecto a la plantilla docente, hay que indicar que aunque la cifra no es significativa esta se justifica por los siguientes criterios:
 - **Requisitos académicos** exigidos por la entidad que subvenciona o contrata la formación.
 - **Tipo de formación** a impartir:
 - Formación subvencionada: en las líneas de subvenciones, FOD, OFI,.... El margen de beneficio económico que generar

la puesta en marcha de un curso determinado puede reflejarse en una mejora salarial del docente.

- El nivel de dificultad de la materia. Tiene su lógica que la impartición de un curso para el que se necesiten estudios de Postgrado cuente con una remuneración más favorable que otro en el que la materia es de nivel menos cualificado. A mayores, se da la circunstancia de que un requisito inexcusable en muchos casos consiste en acreditar experiencia profesional anterior en una actividad concreta.
 - **Perfil académico** muy específico del docente que no resulta fácil encontrar debido entre otras causas tanto a la titulación exigida, disponibilidad horaria, así como experiencia profesional anterior en un ámbito concreto.
- En el **Nivel de Personal Administrativo**, se da la existencia de ambos sexos y la diferencia entre ambos, nos da una brecha salarial de **1,48%**, a favor de los hombres, se trata de una cifra muy baja, que no supera el 25%, y que viene explicada por algunas variaciones en los complementos salariales a los cuales antes hacíamos referencia.
 - En la **media total de la empresa** se ve reflejada una sutil diferencia entre los sexos a favor de los hombres, en concreto de un **6,7%** en la comparativa salarial entre ambos sexos.
 - Por último, cabe señalar que **la mediana de la empresa** entre las percepciones de mujeres y hombres arroja una cifra de **-11,23%**; a favor de las mujeres, por lo que tampoco aquí se perciben discriminaciones retributivas. Con todos los resultados obtenidos y analizados podemos observar que no existe brecha salarial en **GRUPO INSEM**.



5.2.- VIGENCIA Y PERIODICIDAD

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene una vigencia de 4 años, desde el 25 de abril de 2022 hasta el 24 de abril de 2026, presentando la misma duración que el II Plan de Igualdad elaborado.

5.3. SISTEMA ANALITICO UTILIZADO

En el presente documento realizamos un análisis de la situación retributiva en la empresa Y presentamos su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para realizar este análisis y presentación de resultados hemos utilizado las siguientes herramientas:

- Herramienta de Registro Retributivo.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

5.4. PLAN DE ACTUACION

5.4.1.- DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS Y ACTUACIONES CONCRETAS PARA REDUCIR LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Debido al compromiso de **GRUPO INSEM** con la igualdad en la empresa, establecemos estos objetivos y actuaciones necesarias para garantizar la no discriminación retributiva entre los empleados y las empleadas de la entidad.

OBJETIVOS:

- Analizar las retribuciones de la totalidad de la plantilla de **GRUPO INSEM** de manera desagregada por sexo y categoría.



- Detectar posibles discriminaciones dentro del ámbito retributivo.
- Corregir y solventar aquellas diferencias retributivas que se produzcan por criterios no objetivos (diferencia de funciones, experiencia, formación...).
- Realizar un seguimiento y evaluación de todo el proceso.

ACTUACIONES:

- Realización anual de un registro retributivo con perspectiva de género; en el cual se establezcan las medias retributivas percibidas por cada categoría segregadas por sexos; así como las medianas de la empresa.
- Análisis de los resultados obtenidos: Analizar de manera exhaustiva cada una de las diferencias que se producen en cada categoría con el fin de averiguar si son o no por causas justificadas.
- Corrección de posibles brechas salariales. Se eliminarán las discriminaciones existentes en materia de percepciones salariales por sexos.
- Seguimiento: Durante todo el proceso, la Comisión Negociadora será responsable de realizar el seguimiento del cumplimiento del cronograma establecido.
- Evaluación: Al finalizar la vigencia de la auditoria retributiva, se evaluarán los resultados, los procesos y el impacto de las actuaciones establecidas en la misma.

5.4.2.- CRONOGRAMA DE ACTUACIONES.

| | 1º cuatrimestre 2022 | 2º cuatrimestre 2022 | 3º cuatrimestre 2022 | 1er trimestre 2023 | 2º cuatrimestre 2023 | 3º cuatrimestre 2023 | 1er cuatrimestre 2024 | 2º cuatrimestre 2024 | 3º cuatrimestre 2024 | 1er cuatrimestre 2025 | 2º cuatrimestre 2025 | 3º cuatrimestre 2025 | 1º Cuatrimestre 2026 |
|-------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Registro retributivo | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis de resultados | | | | | | | | | | | | | |
| Corrección de Posibles Desigualdade | | | | | | | | | | | | | |
| Seguimiento | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación | | | | | | | | | | | | | |



5.4.3.- SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

La responsabilidad de la aplicación de la totalidad de las actuaciones anteriormente recogidas recaerá sobre la Dirección de la empresa. Este organismo será el responsable de velar por el cumplimiento de los plazos establecidos para cada medida y asegurará que las personas o departamentos encargados de su puesta en marcha persiguen los objetivos de cada una de ellas. Se designará un órgano de vigilancia y control; que participe de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. La definición de indicadores de medición de la brecha salarial e instrumentos seguirá siempre criterios objetivos, medibles y realistas.

5.4.4.- PERSONA O PERSONAS RESPONSABLES DE LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para llevar a cabo lo expuesto anteriormente se define un equipo de trabajo formado por la Dirección de la empresa, la representación legal de los/as trabajadores/as y el colectivo de personas responsables de la implantación del Plan y de la auditoría retributiva, constituido por personal de **GRUPO INSEM** y con conocimientos, en algunos casos, en materia de igualdad de oportunidades. Será la RLT de la empresa, cuando exista, quien sustituirá en esta materia a las personas representantes de los sindicatos más representativos.

| DIRECCIÓN DE LA EMPRESA | DNI | CARGO |
|--------------------------------|------------|--------------|
| | | |
| | | |

| REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA | DNI | CARGO |
|---|------------|--------------|
| | | |
| | | |



5.4.5.- VIGENCIA DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA Y SEGUIMIENTO

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene una vigencia de 4 años, desde el 25/04/2022 – 24/04/2026, presentando la misma duración que el II Plan de Igualdad elaborado.

Se designa como órgano de vigilancia y control a la Comisión Negociadora del Plan; participando de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. De manera periódica, se realizará un seguimiento de la auditoría retributiva y de las medidas incluidas en el plan, realizándose este seguimiento a través de reuniones con un plazo máximo de 6 meses.

La definición de indicadores de medición e instrumentos seguirá siempre criterios objetivos medibles y realistas.

La auditoría retributiva junto con el Plan de igualdad al que acompaña, contará con dos evaluaciones durante su vigencia, la primera evaluación se realizará en un tiempo intermedio, a los dos años de su implantación; es decir, en abril de 2024. La evaluación final, por su parte, se realizará al finalizar el plan, en abril de 2026.

Se establecerá un procedimiento de recopilación y sistematización de la información que recogerá toda la información y documentación necesaria relativa a la auditoría retributiva e implantación del Plan y sus medidas. De esta manera, cada proceso evaluativo contará con un dossier recopilatorio de la información objetiva de la implantación del Plan; así como de la documentación de análisis de la misma. Todo ello se traducirá en el correspondiente informe de evaluación, el cual tendrá como objetivo detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Finalmente se elaborará una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

La responsabilidad de la realización de la evaluación recaerá sobre la totalidad de miembros de la Comisión Negociadora, realizándose de manera conjunta entre la parte empresarial y la parte trabajadora, para garantizar la transparencia de los datos analizados.



La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación de la auditoría retributiva y del plan de igualdad de empresa y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan y la elaboración de una nueva auditoría retributiva.

6.- PASOS PREVIOS

Para **GRUPO INSEM**, integrar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa significa:

- Cumplir con la **legislación** vigente:
 - La Constitución Española prohíbe explícitamente la discriminación.
 - La LO de 3/2007 la ley de Igualdad entre mujeres y hombres: promueve el desarrollo de Planes de Igualdad en las empresas y otras organizaciones laborales.
 - El RD 901/2020, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro; que obliga a registrar todos los planes de igualdad en las empresas.
 - El RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; que exige tener un registro retributivo a las empresas.
- **Consolidar la Responsabilidad Social** para, de esta manera, legitimar su función social ganando credibilidad y reconocimiento público. Dando, asimismo, ejemplo a otras empresas.
- **Optimizar los recursos humanos de la empresa** en relación con los roles de género asignados a mujeres y hombres, los cuales originan estereotipos y tratos desiguales que afectan al mercado laboral y que se reproducen en las organizaciones laborales.
- **Asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad** a través de las personas que, como responsables del desarrollo, mantenimiento y mejora de los sistemas de calidad, se requiere tanto que toda la empresa participe, como el desarrollo de una cultura organizacional centrada en el respeto a la persona apoyándola siempre en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades entre hombres y mujeres.



Tal como se viene exponiendo, por tanto, **GRUPO INSEM**, se encuentra obligada a implantar un Plan de Igualdad debido al tamaño de su plantilla de trabajo (92 personas en total). Durante su trayectoria hasta la actualidad ha mostrado su deseo de ir acercándose en su actividad diaria a las premisas establecidas por la Ley Orgánica 3/2007.

6.1.- EL COMPROMISO

La **Dirección** de **GRUPO INSEM**, a partir de su manifiesta voluntad de implantar e impulsar una serie de medidas y objetivos tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, firma un Compromiso adoptado por escrito, previamente informado a la plantilla, para la creación de un instrumento que:

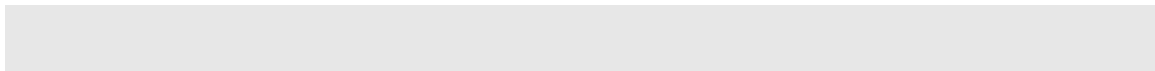
- Integre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluya este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilite los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación de un Plan de Igualdad.

6.2.- LA CONSTITUCION DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

Para llevar a cabo lo expuesto anteriormente se define un equipo de trabajo formado por la Dirección de la empresa, la representación legal de las trabajadoras y el colectivo de personas responsables de la implantación del plan, constituido por personal del centro de trabajo donde se encuentra **GRUPO INSEM** y con conocimientos en materia de Igualdad de Oportunidades. Será la RLT de la empresa, cuando exista, quien sustituirá en esta materia a las personas representantes de los sindicatos más representativos.

DETALLE DEL PERSONAL QUE CONSTITUYE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA





REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La Comisión Negociadora mantendrá reuniones presenciales o mediante videoconferencia con una periodicidad semestral, con posibilidad de variaciones temporales en función de la situación de **GRUPO INSEM** en cada momento.

7.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las primeras acciones llevadas a cabo tras la firma del compromiso por parte de la empresa y tras la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad fueron el establecimiento de una relación de objetivos, generales y específicos, a alcanzar a medio y largo plazo y la creación de un calendario de trabajo donde quedaron temporalizadas las diferentes fases a través de las cuales se desarrollaría, implantaría y evaluaría el Plan de Igualdad.

7.1.- OBJETIVOS CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1.1.- OBJETIVOS GENERALES

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa implicando a todos los agentes participantes en el Plan de Igualdad, dirección de la empresa y la plantilla con el fin de poner en marcha las medidas que contemple dicho plan.
- Sensibilizar en el valor de la Igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de los participantes en el plan.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

7.1.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar la situación actual de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que incluirá datos estadísticos desagregados por sexos.
- Dotar a nuestra organización empresarial de herramientas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el equilibrio antes la vida personal, familiar y profesional de toda nuestra plantilla.
- Elaborar un Plan de Igualdad mediante el cual se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que se pueden detectar en el diagnóstico inicial.
- Implantar e Impulsar y seguir trabajando sobre acciones en relación con las áreas de trabajo siguientes:
 - Área de condiciones de trabajo: Favorecer las mismas condiciones para hombres y mujeres en lo que se refiere a clasificación profesional y materia retributiva.
 - Área de promoción profesional y formación: Garantizar la posibilidad de la promoción en la empresa a toda la plantilla en igualdad de condiciones. Ofrecer por igual formación específica para mujeres y hombres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad.
 - Área de ordenación del tiempo de trabajo: medidas de adaptación y reducción de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 - Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
- Eliminar en la empresa la conciencia de que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan mejor personas de un sexo que de otro.
- Fomentar desde la dirección de la empresa la concienciación de que debemos colaborar con las políticas empresariales que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional del personal, ya que supone

un beneficio mutuo, tanto para la persona que trabaja como para el propio empresario.

- Saber aprovechar las características específicas de cada uno y de cada una, reconociendo que personas diferentes pueden aportar valores diferentes.
- Considerar que la igualdad de oportunidades puede suponer una ventaja competitiva importante.
- Descubrir la existencia de desigualdades ignoradas.
- Justificar la necesidad de tomar medidas para eliminar esas desigualdades.
- Demostrar la necesidad de realizar medidas de igualdad entre empresas.
- Identificar los principales problemas a resolver estableciendo los ámbitos prioritarios de actuación.
- Mostrar los objetivos a conseguir a corto, medio y largo plazo.
- Proporcionar un instrumento para posteriores comparativas.
- Convertir el plan de igualdad en una herramienta para analizar distintas actuaciones que se están llevando a cabo.
- Detectar necesidades de formación y desarrollo profesional de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Implicar a todo el personal desde el principio hasta el final del plan.
- Optimizar los recursos humanos de la empresa, puesto que se dirige a potenciar y fomentar la capacidad de una parte importante de la empresa: las mujeres.

7.2.- OBJETIVOS CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Sensibilizar a la plantilla sobre posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Realizar un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- Conocer las retribuciones anuales de las trabajadoras por tipo de puesto y eliminar, en caso de que existiera, la brecha salarial.
- Sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.



- Promover el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

8.- MEDIDAS DE IGUALDAD

A la vista de los objetivos establecidos por su consideración como prioritarios en el momento de la realidad de **GRUPO INSEM**, se han seleccionado una serie de medidas orientadas a la consecución de éstos. A continuación, se muestran las fichas técnicas de cada una de estas medidas establecidas:

FICHA DE MEDIDA 1

| | |
|---|--|
| Área de actuación | Área de retribuciones. |
| Medida | Evaluación y valoración objetiva de todos los puestos de trabajo incluidos en la auditoría retributiva. |
| Objetivos que persigue | Eliminar en caso de que exista, la brecha salarial. |
| Descripción detallada de la medida | En cada puesto de trabajo, se definirán los factores, el peso de cada uno de ellos y su valoración. Después, se aplicará sobre cada una de las personas que conforman la plantilla de la empresa. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | Año 2023- Carácter continuo. |
| Responsable: | Dirección. |
| Recursos asociados | <ul style="list-style-type: none">- Responsable de Administración.- Responsable de Igualdad.- Presupuesto: 500€.- Elaboración de la ficha de valoración de cada puesto de trabajo.- Aplicación de dicha valoración a cada persona trabajadora de la empresa. |
| Indicadores de seguimiento | |



FICHA DE MEDIDA 2

| | |
|---|--|
| Área de actuación | Área de organización del tiempo de trabajo |
| Medida | Revisión del Protocolo de desconexión digital. |
| Objetivos que persigue | Sensibilizar sobre los principios de dicho protocolo y sus efectos, así como de la importancia de una adecuada intervención. |
| Descripción detallada de la medida | <ul style="list-style-type: none">- Se explicarán los conceptos básicos y los principios que de los que se parte.- Se adoptarán medidas necesarias para llevarlo a cabo. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | De carácter continuo. |
| Responsable | Responsable de Igualdad. |
| Recursos asociados | <ul style="list-style-type: none">- Responsable de Igualdad.- Red de comunicación interna de la empresa.- Presupuesto: 200 €- Conocimiento de la plantilla de dicho protocolo |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none">- Valoración de la plantilla con respecto al protocolo- Puesta a disposición del protocolo a cada nueva incorporación en la empresa. |



FICHA DE MEDIDA 3

| | |
|---|--|
| Área de actuación | Área de formación |
| Medida | Formación en sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para nuevas incorporaciones |
| Objetivos que persigue | Formar y sensibilizar sobre la Igualdad de las mujeres y los hombres en la empresa. |
| Descripción detallada de la medida | Se impartirá formación en igualdad de oportunidades para prevenir situaciones de desigualdad que pudieran darse y promover la igualdad entre sexos en la empresa. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Cronograma de implantación | Una formación anual al personal de nueva incorporación a la empresa. |
| Responsable | Responsable de Formación. |
| Recursos asociados | Presupuesto: 675€ |
| Área de actuación | <ul style="list-style-type: none">- Horas de formación impartida.- Número de alumnos y alumnas asistentes.- Valoración de la formación recibida. |



FICHA DE MEDIDA 4

| | |
|---|--|
| Área de actuación | Área de formación |
| Medida | Formación en conciliación Corresponsable para nuevas incorporaciones |
| Objetivos que persigue | Formar y sensibilizar sobre la conciliación corresponsable de los hombres y las mujeres en la familia. |
| Descripción detallada de la medida | Se impartirá formación sobre conciliación de la vida personal, laboral y familiar para promover la igualdad y fomentar los servicios de conciliación de la empresa. |
| Personas destinatarias | Todo el personal. |
| Cronograma de implantación | Una formación anual al personal de nueva incorporación a la empresa. |
| Responsable | Responsable de formación. |
| Recursos asociados | Presupuesto: 270€ |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none">- Número y porcentaje total de horas de formación realizadas dentro de la jornada laboral, indicando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes.- Número total de horas de formación y de asistentes, desagregados por sexo.- Valoración cuantitativa y cualitativa de la plantilla. |



FICHA DE MEDIDA 5

| | |
|---|---|
| Área de actuación | Área de formación |
| Medida | Formación específica para mujeres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad. |
| Objetivos que persigue | Facilitar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad dentro de la empresa. |
| Descripción detallada de la medida | Realización de acciones formativas por parte de mujeres con el fin de que les permitan ocupar puestos de mayor responsabilidad en la empresa. |
| Personas destinatarias | Mujeres de la plantilla de la empresa. |
| Cronograma de implantación | En el transcurso de todo el año. |
| Responsable | Dirección y departamento de RR.HH |
| Recursos asociados | <ul style="list-style-type: none">- Dirección.- Departamento de RR.HH.- Presupuesto: 100€. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none">- Número de mujeres y cursos realizados anualmente. |

FICHA DE MEDIDA 6

| | |
|---|---|
| Área de actuación | Área de salud laboral |
| Medida | Revisión de la efectividad del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género en las reuniones de seguimiento del Plan de Igualdad. |
| Objetivos que persigue | Sensibilizar sobre las causas de estos tipos de acoso y sus efectos, así como de la importancia de la prevención y su adecuada intervención Se explicarán los conceptos básicos, tipos de acoso y los principios de los que se parte. |
| Descripción detallada de la medida | Se adoptarán medidas preventivas para evitarlo, y se desarrollará el protocolo de actuación si se diera una situación de acoso y el régimen disciplinario a aplicar. Inclusión en las encuestas de satisfacción el interés de la plantilla por recibir formación en el área de atención a las víctimas de violencia de género. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Cronograma de implantación | 2022 - medida con continuidad |
| Responsable | Responsable de Igualdad |
| Recursos asociados | <ul style="list-style-type: none"> - Comisión Permanente de Igualdad y Prevención del acoso - Red de comunicación interna de la empresa. - Presupuesto: 200 € |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de la plantilla de dicho protocolo. - Valoración de la plantilla con respecto al protocolo. - Puesta a disposición del protocolo a cada nueva incorporación en la empresa |



FICHA DE MEDIDA 7

| | |
|---|--|
| Área de actuación | Área de salud laboral |
| Medida | Sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de género |
| Objetivos que persigue | Sensibilizar sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. |
| Descripción detallada de la medida | Colaboración con el Ministerio de Igualdad e Instituto de las Mujeres en sensibilización e información a la plantilla en las campañas frente a la violencia de género (8M: Día internacional de la mujer, 22F: Día de la igualdad salarial, 25N: Día Mundial contra la violencia de género) a través de carteles en los centros de trabajo e imagen en la firma del correo electrónico para que nuestro compromiso llegue al alumnado, clientes y proveedores. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Cronograma de implantación | 2022 - medida con continuidad |
| Responsable | Responsable de Igualdad |
| Recursos asociados | <ul style="list-style-type: none">- Comisión Permanente de Igualdad y Prevención del acoso- Red de comunicación interna de la empresa.- Presupuesto: 100 € |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none">- Conocimiento de la plantilla de la medida.- Valoración de la plantilla respecto a esta medida. |

FICHA DE MEDIDA 8

| | |
|---|---|
| Área de actuación | Área de comunicación y lenguaje no sexista. |
| Medida | Promoción del uso del lenguaje no sexista e inclusivo en las comunicaciones de la empresa |
| Objetivos que persigue | Favorecer la igualdad y evitar cualquier tipo de discriminación en el lenguaje por razón de sexo. |
| Descripción detallada de la medida | En cualquier tipo de comunicación de la empresa, tanto interna como externa, así como en las ofertas de trabajo, se evitará el uso de cualquier palabra o expresión que pueda implicar algún tipo de diferencia y discriminación por el sexo de las personas. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Cronograma de implantación | 2023 - medida con continuidad. |
| Responsable | Responsable de igualdad. |
| Recursos asociados | <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un documento informativo sobre el uso no sexista del lenguaje - Número y porcentaje de comunicaciones internas y externas que utilizan lenguaje inclusivo. - Número y porcentaje de ofertas de trabajo que utilizan lenguaje inclusivo. - Presupuesto 200 € |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • N° de personas de la plantilla que reciben formación. • N° de mujeres y hombres que reciben formación. • Valoración de la plantilla de esta formación. |



FICHA DE MEDIDA 9

| | |
|---|---|
| Área de actuación | Área de formación |
| Medida | Formación específica en el área de prevención del acoso sexual |
| Objetivos que persigue | Formar y sensibilizar sobre la prevención del acoso sexual. |
| Descripción detallada de la medida | Se impartirá formación sobre prevención del acoso sexual a la persona responsable del área de igualdad. |
| Personas destinatarias | Responsable del área de igualdad |
| Cronograma de implantación | 2024 |
| Responsable | Responsable de formación. |
| Recursos asociados | Presupuesto: 270€ |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none">- Número y porcentaje total de horas de formación realizadas dentro de la jornada laboral, indicando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes.- Valoración cuantitativa y cualitativa de la plantilla. |

9.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La responsabilidad de la aplicación de la totalidad de las medidas recaerá sobre ambas partes de la Comisión Negociadora. Este organismo será el responsable de velar por el cumplimiento de los plazos establecidos para cada medida y asegurará que las personas o departamentos encargados de su puesta en marcha persiguen los objetivos de cada una de ellas.

Se designa como órgano de vigilancia y control a la Comisión Negociadora del Plan; participando de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la



empresa como la parte trabajadora. De manera periódica, se realizará un seguimiento de las medidas del plan, realizándose este seguimiento a través de reuniones con un plazo máximo de 6 meses.

La definición de indicadores de medición e instrumentos seguirá siempre criterios objetivos, medibles y realistas. Cada medida responderá a unas necesidades de medición, recogidas en cada una de las fichas.

10.- EVALUACION Y REVISIÓN

El presente Plan contará con dos evaluaciones durante su vigencia, la primera evaluación se realizará en un tiempo intermedio, a los dos años de su implantación; es decir, en abril de 2024. La evaluación final, por su parte, se realizará al finalizar el plan, en abril de 2026.

Se establecerá un procedimiento de recopilación y sistematización de la información que recogerá toda la información y documentación necesaria relativa a la implantación del Plan y sus medidas. De esta manera, cada proceso evaluativo contará con un dossier recopilatorio de la información objetiva de la implantación del Plan; así como de la documentación de análisis de la misma. Todo ello se traducirá en el correspondiente informe de evaluación, el cual tendrá como objetivo detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Finalmente se elaborará una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

La responsabilidad de la realización de la evaluación recaerá sobre la totalidad de miembros de la Comisión Negociadora, realizándose de manera conjunta entre la parte empresarial y la parte trabajadora, para garantizar la transparencia de los datos analizados.

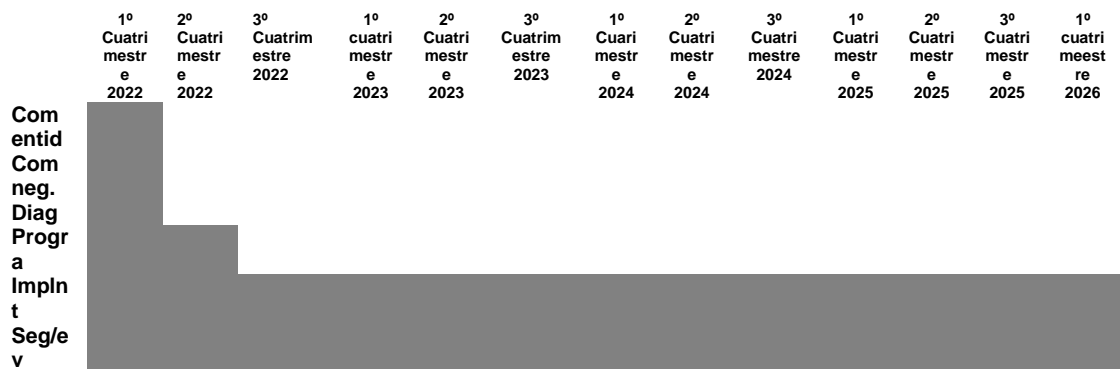
La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de empresa y la base sobre que la que se apoya la revisión de aquel. La



información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan.

11.- CALENDARIO DE ACTUACIONES

Temporalización del diseño, creación y evaluación del plan de igualdad:



12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

El plan cuenta con un carácter flexible, que se puede adaptar a las circunstancias y modificaciones del funcionamiento de la empresa, así como adecuarse a la legislación vigente en cada momento. Las medidas establecidas pueden ser modificadas tras un consenso por necesidades referentes a la entidad.

El procedimiento para solventar posibles discrepancias o la modificación de cualquier apartado o medida del acuerdo que pudiera surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, dependerá de las acciones susceptibles de ser modificadas en cualquiera de sus apartados.

Tanto el procedimiento para solventar posibles discrepancias como la modificación de cualquier apartado o medida del Plan de Igualdad, estará sujeta a su previa aprobación por el organismo que constituye la Comisión Negociadora de **GRUPO INSEM** contando con el consentimiento de ambas partes.