

PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA
INSTITUTO CANARIO DE ESTUDIOS DE EMPRESA SL



2025-2029



PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO CANARIA DE ESTUDIOS DE EMPRESA SL

INTRODUCCIÓN

La empresa Instituto Canario de Estudios de Empresa, en adelante **INCAEM**, es un centro de formación profesional para el empleo, comprometido desde sus inicios, en el año 1998, con la capacitación y la inserción laboral de personas desempleadas y ocupadas de diversos sectores, apostando por la inclusión social y la igualdad de oportunidades.

Ofrecemos formación subvencionada y de calidad, acreditada por el Servicio Canario de Empleo y el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

El grueso de nuestra actividad consiste en diseñar, impartir y evaluar una formación adaptada al mercado laboral emergente:

- Formación Profesional para el empleo dirigido a personas desempleadas y ocupadas.
- Formación Profesional Continua subvencionada.
- Formación a empresas bonificada.
- Formación Continua Privada.

Misión

Promover el desarrollo profesional de las personas mediante una formación accesible, inclusiva y alineada con el mercado laboral.

Visión

Ser un centro de referencia en Canarias por su impacto social, calidad educativa, compromiso con la igualdad y sensibilización medioambiental.

Valores

Inclusión, equidad, accesibilidad, calidad, empleabilidad, sostenibilidad y transformación social.



Oferta formativa por sectores profesionales

Nuestros cursos están diseñados para mejorar la cualificación profesional en sectores clave:

- Administración y gestión
- Comercio y marketing
- Informática y comunicaciones
- Sanidad y servicios socioculturales
- Energías renovables y sostenibilidad
- Prevención de riesgos laborales
- Idiomas y competencias básicas

INCAEM ha ofrecido formación a entidades y empresas, tales como: Binter Canarias, Lopesan, CajaPostal, Cámara de Comercio Industria y Navegación de Las Palmas, CECAPYME, Delegación Del Gobierno En Canarias, Dirección General De Tráfico, Dirección Provincial De Trabajo, ESSCAN (Escuela de Servicios Sanitarios y Sociales), **FEHT** (Federación de Empresarios de Hostelería y Turismo de Las Palmas), Fundosa Social Consulting, Fundación ONCE, Iberia, Cabildo de GC. (IASS), Puertos De Las Palmas, Grupo Spar, Unelco, Vidrieras Canarias, S.A, CEAR y UGT.

Certificaciones oficiales

Todas nuestras formaciones están acreditadas por organismos oficiales:



- Certificados de Profesionalidad con validez en todo el territorio nacional y comunidad europea.
- Acreditaciones oficiales del Ministerio de Educación y el Servicio Canario de Empleo.
- Convenios con certificadoras oficiales de idiomas: Goethe Institut, Alianza Francesa y Oxford

Estas certificaciones garantizan que el alumnado obtiene una cualificación reconocida que mejora sus oportunidades laborales reales.

Impacto y logros alcanzados

- Más de 27 años formando personas en la Comunidad Autónoma de Canarias y a nivel nacional.
- Cientos de alumnos y alumnas insertados en el mercado laboral.
- Alta satisfacción del alumnado.
- Actualización constante de nuestra oferta formativa, en función de las exigencias actuales del mercado laboral y necesidades sociales.
- Docentes cualificados y acreditados por el Servicio Canario de Empleo, con amplia experiencia profesional en su sector.

Compromiso con la igualdad

Desde su fundación, Incaem mantiene un compromiso activo con la igualdad de oportunidades y la no discriminación en todos los ámbitos.

Nuestro Plan de Igualdad es una herramienta fundamental para garantizar:

- Un entorno formativo justo e inclusivo.



- Igualdad en el acceso, permanencia y promoción.
- Prevención de la discriminación por razón de sexo, género, origen o condición.
- Se aboga por la conciliación familiar y personal, independientemente del sexo.
- Lenguaje inclusivo en toda la documentación, en la cartelería y en la publicidad generada.
- Se fomenta acciones de inclusión en sectores masculinizados utilizando imágenes donde aparecen mujeres profesionales

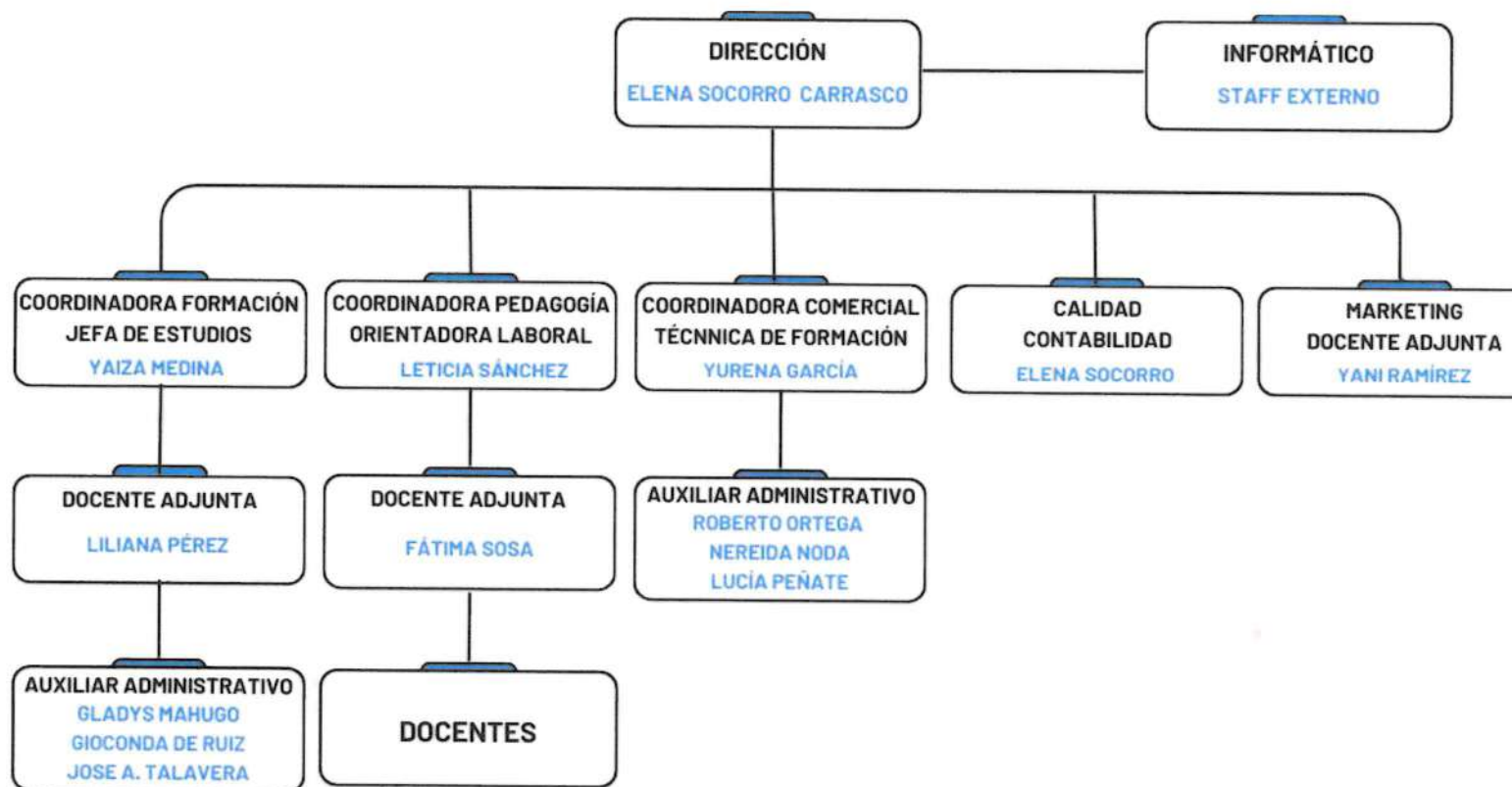
Con esta renovación, reforzamos nuestra visión de un espacio de aprendizaje libre de desigualdades y abierto a la diversidad.

Conclusión y futuro

El presente de Incaem es resultado de años de compromiso con la formación de calidad, la igualdad, el empleo y la sensibilización con el medioambiente.

Miramos al futuro con el objetivo de seguir transformando vidas a través del conocimiento, con especial atención a los colectivos más vulnerables y al desarrollo de una sociedad más equitativa.

ORGANIGRAMA



[Handwritten scribble]

[Handwritten signature]

MARCO LEGAL

La Constitución Española proclama en sus primeros artículos el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por orden expositivo las referencias principales son:

En el artículo 9.2 dice: “Corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Por su parte el artículo 10.2 dice que “Las Normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España”.

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

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que se autodefine como una “ley-código” que no solo sienta principios y pautas en su articulado de gran relevancia institucional sino que en las Disposiciones Transitorias introduce aspectos concretos y prácticos en orden al mundo del trabajo que generan modificaciones sustanciales en el Estatuto de los/as Trabajadores/as, en la ley de la Seguridad Social, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y en normativas de inferior rango pero que afectan a temas tan trascendentes como las contrataciones.

Además, se debe tener en cuenta las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación.

En este sentido cabe destacar lo estipulado en la Ley 3/2007 en su artículo 45, en el que se especifica que las empresas están obligadas a



respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los representantes legales de la plantilla en la forma que se determine en la legislación laboral.

Y por último las correspondientes al desarrollo normativo que ha traído consigo la publicación de los Reales Decretos como 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Y el RDL 902/2020, De igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Y por último, el artículo 55.3 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de Instituto Canario de Estudios de Empresa SL, incluidas las personas responsables y de la dirección.

Datos del centro de trabajo: Calle Perojo, 16, Las Palmas de Gran Canaria.

El ámbito de aplicación territorial será la provincia de Las Palmas.

La vigencia del plan será de cuatro años. Desde el 26 de junio del año 2025 hasta el 25 de junio del 2029, para la evaluación, negociación y elaboración del siguiente plan de igualdad.

COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria (Empresa y Representante Legal de los Trabajadores) referente para el proceso de negociación e integración de la igualdad en la empresa, por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo de todo el proceso.

Integrantes Comisión Negociadora

Suscriben este Plan de Igualdad de la empresa Instituto Canario de Estudios de Empresa SL:

| |
|---|
| En representación de la empresa |
| Elena Isabel Socorro Carrasco, con DNI ***4391**, apoderada |
| En representación de las personas trabajadoras |
| Liliana María Pérez Leonardi, con DNI ***1256**, delegada de personal |

Objetivo de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión Negociadora

Las establecidas en el RDL 6/2019 de 1 de marzo de 2019, modificativo de Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 y de posteriores Planes de Igualdad. Así como el RDL 901/2020, de 13 de octubre de 2020.

Además, realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, que aglutinará las conclusiones para la evaluación y seguimiento del vigente plan de igualdad:

- Establecer unas fases y calendario para la implantación del Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.

- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad
- Designar persona para inscripción del Plan de Igualdad ante Registro de Planes de Igualdad.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Los resultados de la auditoria retributiva de Instituto Canario de Estudios de Empresa SL se encuentran en el anexo I.

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

El informe de conclusiones del informe diagnóstico de la empresa, que la comisión negociadora ha acordado es el siguiente:

Clasificación

La plantilla del Instituto Canario de Estudios de Empresa está formada por 72 personas, con una ligera mayoría de mujeres (54%). Aunque el reparto global por sexo es equilibrado, se observan patrones de segmentación horizontal: las mujeres predominan en puestos administrativos y de apoyo, mientras que los hombres tienen mayor presencia en los puestos docentes principales.

En términos de antigüedad, la mayoría del personal lleva entre 1 y 6 años en la empresa, con presencia paritaria entre mujeres y hombres. La permanencia más prolongada se concentra en el colectivo masculino, aunque en proporciones poco significativas. La plantilla muestra una estructura relativamente consolidada, con un volumen moderado de incorporaciones recientes.

La distribución por edad se centra en los tramos de 31 a 54 años, sin grandes diferencias por sexo. Las personas menores de 30 años suponen una minoría, y las mayores de 55 años apenas alcanzan el 6%. Esto indica una plantilla madura y estable, en edad activa y con capacidad para asumir procesos de desarrollo profesional.


En cuanto a la jornada, el 74% trabaja a tiempo completo, mientras que el 26% lo hace a tiempo parcial. Dentro de este último grupo, las mujeres están sobrerrepresentadas, lo que podría afectar a su acceso a derechos laborales y oportunidades de promoción. La alta tasa de contratación temporal (90%) afecta a ambos sexos por igual y sugiere una estructura contractual poco estable.

La organización del tiempo de trabajo se concentra en el turno de mañana, con escasa presencia de jornadas partidas o de tarde, lo que contribuye a una gestión homogénea del tiempo y evita desigualdades por sexo vinculadas a los horarios.


Los datos reflejan una plantilla equilibrada en términos generales, pero con desigualdades en aspectos específicos como el tipo de puesto, la jornada parcial y la estabilidad contractual. Estas diferencias deben ser tenidas en cuenta en la planificación de medidas de igualdad ajustadas a la realidad organizativa.

Selección y contratación

El análisis del área de selección y contratación del Instituto Canario de Estudios de Empresa pone de manifiesto un procedimiento formalmente respetuoso con los principios de igualdad, aunque con importantes márgenes de mejora en su desarrollo práctico. La empresa declara que aplica criterios definidos por la dirección para la toma de decisiones en materia de contratación, lo cual aporta cierta coherencia al proceso. Sin embargo, no existen protocolos escritos ni acciones sistemáticas que garanticen la igualdad efectiva.



Los procesos se basan exclusivamente en entrevistas personales, sin pruebas complementarias ni baremos objetivos. Esto limita la capacidad de evaluar de forma estructurada las competencias de las personas candidatas y deja la decisión final en manos de una única persona, lo que puede introducir sesgos involuntarios. Aunque las entrevistas se desarrollan con preguntas homogéneas y se evita preguntar por aspectos personales o familiares, la falta de herramientas adicionales supone una importante carencia técnica. En cuanto al perfil de las personas responsables, se valora positivamente que cuenten con formación en igualdad y que se procure la composición mixta del equipo evaluador, aunque no siempre se garantiza. La no aplicación del principio de acción positiva en caso de igualdad de méritos representa una oportunidad perdida para corregir desequilibrios estructurales en aquellos puestos donde existe una fuerte segregación por sexo.



La empresa percibe equilibrio en los resultados de selección, afirmando que hombres y mujeres superan las pruebas con la misma facilidad y se adaptan por igual al entorno de trabajo. No obstante, esta percepción no se apoya en datos desagregados ni en un sistema de


seguimiento que permita validar dicha igualdad en cada fase del proceso. Los canales de difusión utilizados son exclusivamente internos, lo que limita el alcance de las ofertas y reduce la diversidad de perfiles potenciales. Aunque se emplea un lenguaje inclusivo y se cuida la imagen de las convocatorias, la ausencia de una estrategia activa de atracción de talento diverso restringe el impacto de estas medidas.

En resumen, el área de selección y contratación cuenta con un marco formal adecuado, pero requiere una revisión profunda de sus instrumentos de evaluación, de los mecanismos de control y de los enfoques estratégicos para avanzar hacia una igualdad real. Se recomienda la adopción de un protocolo de selección con perspectiva de género, la incorporación de pruebas objetivas, la formación continua del personal evaluador, el uso de criterios de acción positiva cuando proceda y el seguimiento sistemático de resultados desagregados por sexo.



Formación

Existe un claro desequilibrio entre mujeres y hombres en la participación en la formación, siendo las mujeres quienes mayoritariamente acceden y completan formación. Si bien esto puede considerarse un indicador positivo de empoderamiento, también puede reflejar una falta de implicación o barreras invisibles que afectan a los hombres, especialmente en formaciones relacionadas con igualdad, habilidades directivas o actualización profesional.



Por otra parte, los resultados cualitativos alertan de importantes carencias en la política formativa de la empresa: no se garantiza la igualdad en horas de formación, no se asegura su realización en horario laboral, ni se promueve una representación equitativa en contenidos estratégicos. Solo destaca como buena práctica el enfoque inclusivo exigido al personal formador.

Todo ello sugiere la necesidad de revisar los criterios de selección y programación de la formación, establecer mecanismos que promuevan la igualdad real (por ejemplo, cupos equilibrados, evaluación de necesidades formativas desagregadas por sexo, acciones positivas, horarios accesibles) y reforzar la formación obligatoria en igualdad para toda la plantilla.


Promoción

Desde el punto de vista cuantitativo, todos los ascensos registrados en los dos últimos años han sido protagonizados por mujeres. Esto incluye ascensos de nivel, cambios de categoría profesional, promociones por antigüedad y por designación directa, tanto en niveles técnicos como administrativos y en distintos departamentos. Las mujeres también ocuparon los cuatro últimos ascensos internos a puestos con mayor responsabilidad. Estas promociones se han producido con antigüedades en la empresa variables y en distintos tramos de edad, lo que sugiere cierta diversidad en los perfiles promocionados. Sin embargo, la ausencia total de promociones masculinas plantea interrogantes sobre la participación y las oportunidades reales para el conjunto de la plantilla.

En el plano cualitativo, el análisis evidencia debilidades estructurales importantes. El procedimiento de promoción no se rige exclusivamente por criterios objetivos ni se comunica de forma abierta a toda la plantilla, lo que limita la transparencia y la igualdad de oportunidades. Tampoco se aplican medidas para fomentar la participación del sexo subrepresentado ni se asegura que los equipos de evaluación sean mixtos o tengan formación en igualdad. A pesar de ello, los perfiles profesionales parecen estar definidos por criterios objetivos y no se imponen requisitos que dificulten la conciliación, como movilidad geográfica o disponibilidad para viajar. En conjunto, los datos reflejan un sistema de promoción informal, con escasa participación y poca regulación, que requiere mejoras significativas para garantizar la equidad, la transparencia y la igualdad de género en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La empresa no ha recabado datos sobre el uso de permisos de conciliación, reducciones de jornada, excedencias u otras medidas vinculadas a la vida personal, familiar y laboral. Esta ausencia de información impide analizar el grado de utilización de estos derechos, su distribución por sexo y su posible impacto en las condiciones laborales o en las trayectorias profesionales. La falta de registros sistematizados sugiere que no existen procedimientos formales de seguimiento ni herramientas para evaluar el acceso equitativo a estas medidas. Esta carencia dificulta la identificación de desigualdades o buenas prácticas y limita la capacidad de intervención de la organización en un ámbito clave para la igualdad real.



Se recomienda implantar un sistema de registro y análisis desagregado por sexo y puesto, así como promover una cultura organizativa que visibilice, normalice y fomente el ejercicio corresponsable de estos derechos por parte de toda la plantilla.



Infrarrepresentación femenina

Aunque la plantilla total de la empresa presenta un equilibrio de género (39 mujeres y 33 hombres), el análisis por puestos revela una clara segregación ocupacional. El único puesto masculinizado es el de profesor/a titular, con 29 hombres frente a 18 mujeres, lo que refleja una mayor presencia masculina en posiciones docentes más consolidadas. En contraste, los puestos de auxiliar administrativo/a, orientadora profesional, docente adjunta, jefa de estudio y oficial administrativa de segunda están feminizados, con predominio absoluto o exclusivo de mujeres. Esta distribución evidencia una concentración femenina en roles de apoyo, gestión interna, orientación y docencia no titular, mientras los hombres se concentran en un único rol docente de mayor jerarquía. Estas diferencias reproducen estereotipos tradicionales de género y muestran una segmentación tanto horizontal como vertical del empleo, lo que indica la necesidad de implementar medidas

que fomenten una mayor diversidad en todos los niveles y funciones, especialmente promoviendo la incorporación del sexo infrarrepresentado en cada puesto.

Retribuciones

Velar por el cumplimiento del deber de transparencia en materia de retribuciones a la representación legal de trabajadores, así como al resto de la plantilla.

Una vez se hayan hallado y detectado las posibles deficiencias, implementar medidas que beneficien al registro retributivo a través de los importes percibidos por todas las personas trabajadoras de nuestra plantilla.

Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

En la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, la empresa cuenta con un protocolo negociado y acordado con la representación legal de los trabajadores desde el 18 de mayo de 2023. Este protocolo es fácilmente accesible para toda la plantilla a través de diversos medios como el servidor interno, tableros y la página web. A pesar de su existencia y accesibilidad, el protocolo no se ha activado en ninguna ocasión, y actualmente no se están tomando medidas de prevención activas en esta área.

Salud laboral

En el ámbito de la salud laboral, se ha registrado un único accidente de trabajo que afectó a una mujer del departamento de pedagogía, clasificado como accidente "in itinere". En cuanto a las bajas por enfermedad común, el departamento de administración acumuló 63 días

de baja, todos ellos correspondientes a mujeres. No se reportaron accidentes ni días de baja por enfermedad común en hombres en los datos proporcionados.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

Hacer cumplir el plan de actuación de la auditoría retributiva, revisando los importes percibidos y que sean motivos de desigualdades en materia de igualdad, con el fin de solventar esos obstáculos para poder cumplir el Real Decreto 902/2020 de Registro Retributivo.

Las mayores diferencias se observan en los importes efectivos, cuando la herramienta no equipara las retribuciones al 100% de la jornada ni del período, sino que considera lo realmente cobrado por la jornada y el tiempo que han prestado servicios, en este caso las beneficiadas han sido las mujeres de los grupos 01 y 02. Así como los hombres de las escalas 02 y 05, mientras que en importes equiparados solo superan el 25% la escala 05 y el grupo 01.

A lo largo de la auditoría retributiva hemos observado que en nuestra empresa los importes equiparados percibidos por las personas trabajadoras presentan menores brechas salariales en promedio y mediana, se han justificado las desviaciones superiores al 25%, que se dan por razones meramente laborales y no por discriminación de ninguno de los sexos.

La comisión de seguimiento se compromete a estudiar las diferencias con el fin de corroborar que son por razones meramente laborales y no suponen una discriminación directa o indirecta a ninguno de los sexos, y que se seguirá la misma línea de actuación con las futuras incorporaciones.



OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Nos marcamos los siguientes objetivos generales en la implementación del Plan de Igualdad de la empresa Instituto Canario de Estudios de Empresa SL:

- Conseguir la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, y promover una cultura corporativa basada en la equidad, el respeto a la diversidad y la no discriminación.

Objetivos específicos del Plan de Igualdad

Nos marcamos como objetivos específicos del Plan de Igualdad de la empresa Instituto Canario de Estudios de Empresa SL los siguientes:

1. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de la vida laboral: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones laborales, retribución, infrarrepresentación femenina, uso corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
2. Adoptar medidas activas para prevenir y corregir situaciones de discriminación directa o indirecta, con especial atención a la infrarrepresentación femenina y a colectivos vulnerables o interseccionales.
3. Revisar y garantizar la equidad y transparencia en la estructura retributiva, mediante auditorías salariales periódicas y criterios objetivos.
4. Desarrollar políticas de formación y promoción profesional con perspectiva de género, asegurando igualdad de acceso y participación.
5. Impulsar medidas de conciliación y corresponsabilidad que favorezcan la igualdad real en el reparto de responsabilidades familiares y personales.
6. Prevenir, detectar y actuar ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, garantizando un entorno laboral seguro.

7. Incorporar de forma transversal el lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa de la empresa.
8. Promover la sensibilización, el respeto y la inclusión hacia la diversidad sexual y de género, asegurando la protección de las personas LGTBI, especialmente mujeres trans.
9. Facilitar medidas específicas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, garantizando su protección y acompañamiento.
10. Fomentar una cultura organizacional basada en los valores de igualdad, respeto, diversidad y no discriminación

DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, PRIORIZACIÓN, INDICADORES, IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A continuación, se presentan diferentes tablas con la descripción de las medidas, por cada una de las áreas de análisis, las personas responsables de llevarlas a cabo, el plazo de ejecución de la medida, los recursos y los medios humanos y materiales destinados y los indicadores que servirán para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y por ende, de los objetivos del plan.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| Objetivo específico | medida | indicadores | Plazo de ejecución | responsable | recursos |
|--|--|--|-------------------------|------------------|--|
| Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de la vida laboral: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones laborales, retribución, infrarrepresentación femenina, uso corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. | 1. Actualizar el protocolo de selección y contratación con perspectiva de género. | <ul style="list-style-type: none"> - El protocolo actualizado. - Revisión bienal del protocolo. | Primer semestre de 2026 | Recursos humanos | Consultoría externa o personal de RRHH |
| | 2. Impartir formación en perspectiva de género al personal que participa en procesos de selección y promoción. | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de formaciones realizadas. - Nº de mujeres y hombres formados y formadas. - Evaluación de satisfacción. | Anualmente | Recursos Humanos | Plan de formación de la empresa |

| | | | | | |
|--|---|--|----------------------|------------------|--|
| Incorporar de forma transversal el lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa de la empresa. | 3. Actualizar la guía de lenguaje inclusivo y revisar su aplicación en las ofertas de empleo. | <ul style="list-style-type: none"> - Guía actualizada; revisión de lenguaje en publicaciones. - Número de correcciones realizadas. | Primer semestre 2026 | Recursos Humanos | Recursos propios del departamento ; listado de publicaciones |
|--|---|--|----------------------|------------------|--|

| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | | | | | |
|--|---|--|---|---|--|
| Objetivo específico | medida | indicadores | Plazo de ejecución | responsable | recursos |
| Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de la vida laboral: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones laborales, | 4. Elaborar y revisar periódicamente un documento consensuado con la RLPT que describa las funciones de cada categoría profesional. | <ul style="list-style-type: none"> - Documento elaborado y actualizado por años - Aplicación efectiva en la gestión interna. | Segundo semestre de 2025, 2026, 2027,2028 | RRHH y comisión de seguimiento del plan de igualdad | Personal interno o consultoría externa |

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|---|
| <p>retribución, infrarrepresentación femenina, uso corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</p> | | | | | |
| <p>Adoptar medidas activas para prevenir y corregir situaciones de discriminación directa o indirecta, con especial atención a la infrarrepresentación femenina y a colectivos vulnerables o interseccionales</p> | <p>5. Incorporar análisis con perspectiva de género en la definición y valoración de los puestos de trabajo.</p> | <p>- Documento de valoración actualizado. - Evidencia de uso en procesos de selección, evaluación y promoción.</p> | <p>Segundo semestre de 2026</p> | <p>Recursos Humanos y RLPT</p> | <p>Consultoría especializada en igualdad retributiva o personal técnico cualificado</p> |

PROMOCIÓN

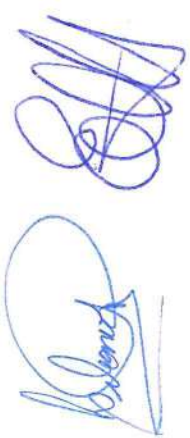
| Objetivo específico | Medida | Indicadores | Plazo de ejecución | Responsable | Recursos |
|---|--|---|----------------------------------|-------------------------|--|
| <p>Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las fases de la vida laboral: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones laborales, retribución, infrarrepresentación femenina, uso corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</p> | <p>6. Informar a toda la plantilla sobre las promociones disponibles en la empresa para asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Existencia y funcionamiento del canal de comunicación. - Nº de promociones realizadas. - Nº de candidaturas presentadas, desagregadas por sexo. | <p>Toda la vigencia del plan</p> | <p>Recursos Humanos</p> | <p>Canales de información interna (web corporativa, correo electrónico, tablón de anuncios físico o virtual)</p> |



FORMACIÓN

| Objetivo específico | Medida | Indicadores | Plazo de ejecución | Responsable | Recursos |
|--|---|--|---------------------------|------------------|---------------------------------|
| Desarrollar políticas de formación y promoción profesional con perspectiva de género, asegurando igualdad de acceso y participación. | 7. Impartir un curso anual de sensibilización en igualdad de género y oportunidades a toda la plantilla. | <ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de personas sobre el total de la plantilla que han recibido y finalizado la formación. - Número y porcentaje de mujeres y hombres formados, desglosado por puesto. | Anualmente | Recursos Humanos | Plan de formación de la empresa |
| | 8. Formar a la Comisión de Igualdad sobre el marco legal vigente y sus funciones, obligaciones y responsabilidades. | - Porcentaje de personas de la Comisión de Seguimiento que han recibido y finalizado la formación | Primer semestre de 2026 | | |
| Desarrollar políticas de formación y promoción profesional con | 9. Establecer que las acciones formativas se realicen dentro de la | - Inclusión de la cláusula en el procedimiento interno de formación. | Toda la vigencia del plan | Recursos Humanos | Documentación interna; |

| | | | | | |
|--|--|---|-------------------------|------------------------------|--|
| perspectiva de género, asegurando igualdad de acceso y participación. | jornada laboral o se compensen con horas de descanso | - Registro de acciones formativas realizadas dentro o fuera de la jornada, desagregado por sexo. | | | herramientas de seguimiento o formativo |
| Desarrollar políticas de formación y promoción profesional con perspectiva de género, asegurando igualdad de acceso y participación. | 10. Incluir una formación obligatoria en igualdad, no discriminación y liderazgo inclusivo para perfiles directivos y responsables de equipo | <ul style="list-style-type: none"> - Número y porcentaje de personas responsables formadas. - Resultados de evaluación de la formación. - Compromisos adquiridos por las personas participantes. | Primer semestre de 2026 | Dirección y recursos humanos | Consultoría externa. Plan de formación de la empresa. |



USO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

| Objetivo específico | Medida | Indicadores | Plazo de ejecución | Responsable | Recursos |
|---|--|---|--------------------------|---------------------------|--|
| Impulsar medidas de conciliación y corresponsabilidad que favorezcan la igualdad real en el reparto de responsabilidades familiares y personales. | 11. Difundir, mediante cápsulas formativas y materiales divulgativos, las medidas de conciliación disponibles en la empresa. | <ul style="list-style-type: none"> - Listado de medidas de conciliación publicado. - Nº de medidas solicitadas, desagregado por sexo. - Registro del tipo de medida y motivo, desagregado por sexo. - Nº de cápsulas formativas impartidas y asistentes por sexo. | Segundo semestre de 2026 | Recursos Humanos | Medios de difusión interna (cartelería, vídeos, boletines, intranet) |
| | 12. Diseñar e implementar campañas, charlas y talleres sobre corresponsabilidad dirigidas a toda la plantilla | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas diseñadas y puestas en marcha. - Nº de charlas o talleres realizados. - Nº de mujeres y hombres asistentes. - Nº de materiales creados (carteles, trípticos, etc.). | Anualmente | Departamento de marketing | Recursos propios de diseño y comunicación |

| | | | | | |
|--|---|---|-----------------------------|------------------|-------------|
| | 13. Registrar anualmente datos estadísticos desagregados por sexo sobre las solicitudes de medidas de conciliación. | Informe de seguimiento con desglose por sexo, tipo de medida y situación laboral. | Primer semestre 2026 y 2027 | Recursos humanos | No requiere |
|--|---|---|-----------------------------|------------------|-------------|

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

| Objetivo específico | Medida | Indicadores | Plazo de ejecución | Responsable | Recursos |
|--|---|--|---------------------------|------------------|--|
| Prevenir, detectar y actuar ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, garantizando un entorno laboral seguro. | 14. Sensibilizar y formar a la plantilla sobre la prevención, detección y actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. | <ul style="list-style-type: none"> - Número total de personas formadas. - Porcentaje de la plantilla informada sobre el protocolo. | 2025 y 2027 | Recursos Humanos | Plan de formación de la empresa |
| | 15. Divulgar el protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo | <ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos de acceso disponibles (correo, intranet, impresos físicos). - Nº de personas alcanzadas por la difusión. | Toda la vigencia del plan | Recursos Humanos | Canales internos de difusión (digitales y físicos) |

(Handwritten signatures in blue ink)

| | | | | | |
|--|---|--|-------------|---------------------------|--|
| | | - Evidencia de acceso posterior al documento. | | | |
| | 16. Difundir campañas recordatorias del procedimiento y canal de denuncia establecido en el protocolo | - Nº de campañas realizadas. - Nº de personas que han participado en acciones informativas. | 2025 y 2027 | departamento de marketing | Material gráfico y audiovisual elaborado para la campaña |

RETRIBUCIONES

| Objetivo específico | Medida | Indicadores | Plazo de ejecución | Responsable | Recursos |
|--|---|---|-----------------------|------------------|--|
| Revisar y garantizar la equidad y transparencia en la estructura retributiva, mediante auditorías salariales periódicas y criterios objetivos. | 17. Realizar una revisión bianual de los complementos salariales, extrasalariales, incentivos y beneficios sociales para asegurar que responden a criterios objetivos y neutros | - Informe de revisión elaborado. - Número y tipo de sesgos detectados. - Número de modificaciones realizadas como resultado del análisis. | Segundo semestre 2026 | Recursos Humanos | Asesoría laboral interna o externa; herramientas de análisis retributivo |

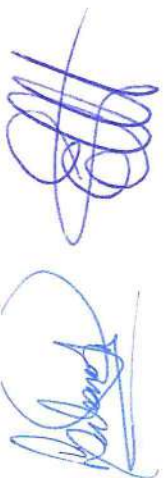
| | | | | | |
|--|--|--|-------------------|--|---|
| | <p>18. Establecer y aplicar medidas correctoras derivadas de la auditoría retributiva, con seguimiento anual</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Informe de medidas correctoras implementadas. - Evolución de la brecha salarial por sexo. - Reducción porcentual anual de la brecha retributiva. | <p>anualmente</p> | <p>Recursos Humanos y Comisión de seguimiento del plan de igualdad</p> | <p>Recursos técnicos internos o consultoría externa especializada</p> |
|--|--|--|-------------------|--|---|

| COLECTIVO LGTBI | | | | | |
|--|---|--|----------------------------|-------------------------|--------------------|
| Objetivo específico | Medida | Indicadores | Plazo de ejecución | Responsable | Recursos |
| <p>Promover la sensibilización, el respeto y la inclusión hacia la diversidad sexual y de género, asegurando la protección de las personas</p> | <p>19. Dar publicidad a una declaración institucional de la empresa en apoyo a la diversidad de orientación sexual e identidad de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Declaración formal elaborada y publicada. - Mecanismos de difusión empleados (intranet, | <p>Septiembre de 2025.</p> | <p>Recursos humanos</p> | <p>No requiere</p> |

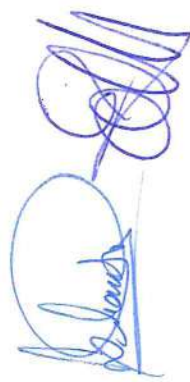
| | | | | | |
|-------------------------------------|---|--|---------------------------|------------------|--|
| LGTBI, especialmente mujeres trans. | | cartelería, correo interno, etc.). | | | |
| | 20. Establecer un protocolo para que las personas trans puedan modificar su nombre y sexo en documentos internos, sin necesidad de que hayan completado el proceso legal. | - Protocolo de solicitud implantado. - Número de solicitudes gestionadas. | Toda la vigencia del plan | Recursos Humanos | Registro interno de situaciones y solicitudes |
| | 21. Proporcionar uniforme o vestimenta de trabajo acorde a la identidad de género de la persona trans. | - Confirmación del cumplimiento. - Registro de solicitudes y entregas. | Toda la vigencia del plan | Recursos Humanos | Uniformes de distintos modelos según identidad de género |

VIOLENCIA DE GÉNERO

| Objetivo específico | Medida | Indicadores | Plazo de ejecución | Responsable | Recursos |
|---|--|--|--|------------------|---|
| Facilitar medidas específicas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, garantizando su protección y acompañamiento. | 22. Establecer un procedimiento interno de actuación y protección para trabajadoras víctimas de violencia de género. | <ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento formal elaborado y aprobado. - Nivel de conocimiento del procedimiento por parte de la plantilla. - Número de casos gestionados conforme al protocolo. | Segundo semestre de 2025 y después toda la vigencia del plan | Recursos humanos | Protocolo interno; posibles servicios externos de acompañamiento jurídico o psicológico |
| | 23. Garantizar medidas específicas de apoyo para trabajadoras víctimas de violencia de género (flexibilidad horaria, cambio de puesto, movilidad geográfica, protección de datos, etc.). | <ul style="list-style-type: none"> - Número de medidas aplicadas. - Tipología de medidas activadas. - Valoración de las personas usuarias. | Toda la vigencia del plan | Recursos Humanos | Recursos organizativos internos; colaboración con servicios especializados externos si es necesario |

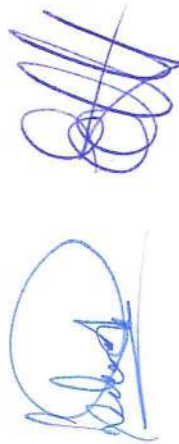


| | | | | | |
|--|---|---|-------------------|-------------------------|--|
| <p>Facilitar medidas específicas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, garantizando su protección y acompañamiento.</p> | <p>24. Realizar acciones anuales de sensibilización sobre violencia de género y su impacto en el entorno laboral.</p> | <p>- Nº de acciones realizadas (charlas, cápsulas formativas, campañas).</p> <p>- Nº de personas participantes, desagregado por sexo.</p> <p>-Valoración y resultados de encuestas postformación.</p> | <p>Anualmente</p> | <p>Recursos Humanos</p> | <p>Formación externalizada, material divulgativo</p> |
|--|---|---|-------------------|-------------------------|--|

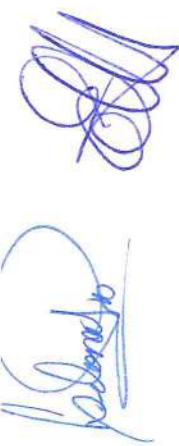


COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZATIVA

| Objetivo específico | Medida | Indicadores | Plazo de ejecución | Responsable | Recursos |
|---|--|--|--------------------|--|--|
| <p>Incorporar de forma transversal el lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa de la empresa.</p> | <p>25. Establecer una revisión anual del uso de lenguaje inclusivo en documentos internos, publicaciones y redes sociales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Número de documentos y soportes revisados. - Porcentaje de materiales corregidos o actualizados conforme al manual de estilo. - Evidencia de aplicación del lenguaje inclusivo en publicaciones externas (web, redes, publicidad, etc.). | <p>Anualmente</p> | <p>Recursos Humanos y comunicación</p> | <p>Manual de lenguaje inclusivo; responsables internos; herramientas digitales de revisión</p> |



| | | | | | |
|---|---|---|-------------------|-------------------------|--|
| <p>Fomentar una cultura organizacional basada en los valores de igualdad, respeto, diversidad y no discriminación</p> | <p>26. Realizar una campaña anual de sensibilización interna en torno a la cultura de igualdad y respeto en el entorno laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Número de campañas diseñadas y ejecutadas por año. - Diversidad de los canales utilizados (correo, intranet, cartelería, redes internas, etc.). - Participación del personal en las acciones (eventos, encuestas, debates, etc.). | <p>anualmente</p> | <p>Recursos Humanos</p> | <p>Recursos internos de comunicación, cartelería, materiales audiovisuales, diseño gráfico</p> |
|---|---|---|-------------------|-------------------------|--|



CALENDARIO

| IMPLANTACIÓN | SEGUIMIENTO | EVALUACIÓN |
|---|--|--|
| Desde la publicación del Plan de Igualdad de la empresa Instituto Canario de Estudios de Empresa SL. | Durante toda la vigencia del plan. La comisión negociadora del plan se reunirá cada seis meses, con el objeto de hacer el seguimiento. | El último año de vigencia del plan se comenzará con la evaluación del mismo. |

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO CANARIO DE ESTUDIOS DE EMPRESA

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello, en la empresa Instituto Canario de Estudios de Empresa SL, se evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

Este plan de igualdad contempla una fase de seguimiento del mismo, que permitirá reconocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad lo realizará la Comisión Paritaria de seguimiento y evaluación que se creará para interpretar el contenido del plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La comisión de seguimiento y evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad de Instituto Canario de Estudios de Empresa SL.

La composición de esta comisión paritaria de seguimiento, evaluación y revisión, que se constituirá automáticamente desde la publicación del Plan de Igualdad, y estará compuesta por las siguientes personas:

- Elena Isabel Socorro Carrasco
- Liliana María Pérez Leonardi

Y se reunirán de forma ordinaria dos veces al año, cada seis meses.

Las funciones de esta comisión, como mínimo, serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Conocer el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo realizadas por la empresa.
- Revisar las medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que

eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido y de la eficiencia del Plan.

Funcionamiento de la Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión

Las reuniones con la comisión paritaria se realizarán semestralmente. Atendiendo a la disponibilidad de las personas miembro de la Comisión paritaria encargada del seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad de la empresa.

El procedimiento de seguimiento se realizará según establece el RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y se llevará a cabo según la ficha consensuada en la guía del Ministerio de planes de igualdad. La ficha es la siguiente:

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS | |
|----------------------------------|---------------|
| Medida | (Especificar) |
| Persona/Departamento responsable | |
| Fecha implantación | |
| Fecha de seguimiento | |
| Cumplimentado por | |
| Indicadores de seguimiento | |
| Trasladar indicadores | |

| | | | |
|--|---|---------------------------------------|-------------------------------------|
| | | | |
| Indicadores de resultado | | | |
| Nivel de ejecución | <input type="checkbox"/> Pendiente | <input type="checkbox"/> En ejecución | <input type="checkbox"/> Finalizada |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente | Falta de recursos humanos | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de recursos materiales | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de tiempo | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de participación | | <input type="checkbox"/> |
| | Descoordinación con otros departamentos | | <input type="checkbox"/> |
| | Desconocimiento del desarrollo | | <input type="checkbox"/> |
| | Otros motivos (especificar) | | <input type="checkbox"/> |
| Indicadores de proceso | | | |
| Adecuación de los recursos asignados | | | |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación | | | |
| Soluciones adoptadas (en su caso) | | | |

Handwritten blue scribbles and signatures on the left margin.

Indicadores de impacto

Reducción de desigualdades

Mejoras producidas

Propuestas de futuro

Documentación acreditativa de la
ejecución de la medida

Cuestionario para seguir los resultados de seguimiento de las medidas es el siguiente:

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?

- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?



Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

La Comisión paritaria de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Instituto Canario de Estudios de Empresa SL podrá adoptar acuerdos parciales que modifiquen o incrementen los términos del presente plan de igualdad. Así como el resto de atribuciones que le competen. Si hubiera alguna discrepancia en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, las partes tienen el derecho a elevar la consulta a la Autoridad Laboral competente en esta materia.

En Gran Canaria, a 26 de junio de 2025

En representación de la empresa

Elena Isabel Socorro Carrasco, con DNI ***4391**, apoderada



En representación de las personas trabajadoras

Liliana María Pérez Leonardi, con DNI ***1256**, delegada de personal



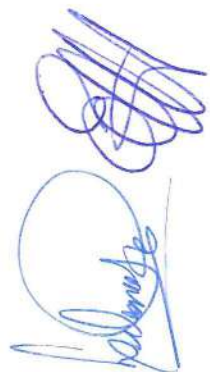
ANEXO I. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE INSTITUTO CANARIO DE ESTUDIOS DE EMPRESA SL

La Auditoría Retributiva de INSTITUTO CANARIO ESTUDIOS DE EMPRESA se ha realizado utilizando las siguientes **herramientas**:

- Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Herramienta de Registro Retributivo del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. De acuerdo con la previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, se han utilizado los siguientes **instrumentos**:

- Reuniones con el personal de RRHH.
- Registro retributivo desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024.
- Organigrama de la organización.
- Descripciones de puestos de trabajo



Resultado del Sistema Valoración Puestos Trabajo

El sistema de valoración de puestos de trabajo consta de las siguientes fases:

Fase 1: Asignación de factores y sub-factores

Siguiendo los criterios establecidos por la Guía del Instituto de las Mujeres, las características que definen cada puesto de trabajo se agrupan en los siguientes 4 factores:

- **Conocimientos y aptitudes:** Son los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar un empleo, que se pueden adquirir de diferentes formas. Por ejemplo, conocimientos informáticos, nivel de idiomas, formación...
- **Responsabilidades:** Son las tareas de supervisión que repercuten sobre otras personas, sobre procesos, sobre la información o sobre los resultados. Por ejemplo, nivel de supervisión, tratamiento de información confidencial...
- **Esfuerzo:** Se refiere a la dificultad, el cansancio y la tensión que requiere la ejecución de las tareas (tanto físico como mental). Por ejemplo, esfuerzo postural, manejo de cargas, trabajo de atención.
- **Condiciones de Trabajo:** Hace referencia tanto a las condiciones ambientales como al clima psicológico en el que se lleva a cabo el trabajo. Por ejemplo, peligrosidad, toxicidad, turnicidad, trabajar en fines de semana, viajes...


Cada uno de estos factores, se subdivide en una serie de subfactores. Teniendo en cuenta el ámbito o la actividad de la organización, se han seleccionado aquellos subfactores que resultan relevantes para valorar el conjunto de sus puestos de trabajo.

A continuación, se le ha asignado un nivel a cada uno de los subfactores dentro de cada puesto de trabajo, una vez analizadas las descripciones de estos.


Fase 2: Asignación de pesos para los factores y subfactores

Los factores, de acuerdo con la metodología del Instituto de las Mujeres y los criterios marcados por la Organización Internacional del Trabajo, deben tener un **peso absoluto** calculado en porcentaje, que **oscila entre los siguientes rangos**:

1. Conocimientos y aptitudes (20% - 35%)
2. Responsabilidad (25% - 40%)
3. Esfuerzo (15% - 25%)
4. Condiciones de Trabajo (5% - 15%)



El porcentaje asignado dependerá del peso (en %) que tenga cada subfactor dentro de su factor correspondiente. Para ello, se ha calculado la **importancia de cada subfactor mediante un sistema de conteo**, que cuenta cuántas veces aparece valorado un subfactor en el conjunto de la organización.



La suma del total de pesos de los subfactores dentro de cada factor suman el 100%. Al igual que la suma del total de pesos de los 4 factores también suma el 100%.

Fase 3: Cálculo de los puntos de los subfactores

Para el cálculo de los puntos que corresponden a cada subfactor a partir de su peso asignado, la Herramienta del Instituto de las Mujeres los ha calculado automáticamente siguiendo la siguiente fórmula:

$$Puntos = \frac{(\text{peso \% del subfactor dentro del factor}) \times (\text{peso \% del factor correspondiente})}{10}$$

Estos puntos resultantes totales se han repartido posteriormente entre los diferentes niveles de cada subfactor, lo que ha servido para calcular cuántos puntos corresponden a cada puesto de trabajo más adelante.

A partir del total de puntos resultantes para cada subfactor, se han sumado de manera que se han calculado el total de puntos para cada uno de los factores a los que pertenecen. El total de puntos de todos los factores y subfactores suma 1000.

Fase 4: Cálculo de los puntos para cada puesto de trabajo

El cálculo de los puntos para cada puesto de trabajo nos permite asignarles un valor, para posteriormente poder comparar los salarios de los puestos que tengan igual valor, que es el objetivo de la auditoría retributiva.

Para el cálculo de estos puntos, se ha tenido en cuenta que **el total de puntos resultantes para cada subfactor se divide entre sus diferentes niveles mediante una progresión geométrica**. De esta manera hemos podido saber exactamente cuántos puntos corresponden a cada nivel, y específicamente al nivel asignado a un puesto de trabajo en concreto.

La progresión geométrica responde a la siguiente razón:

$$\Delta = \sqrt[n-1]{\frac{\text{Puntaje Máximo}}{\text{Puntaje Mínimo}}}$$

- Puntaje máximo: Total de los puntos del subfactor. (Ej. Peso del subfactor 19%, puntaje máximo 190 puntos)
- Puntaje mínimo: Se le asigna en puntos el valor del peso del subfactor. (Ej. Peso del sub-factor 19%, puntaje mínimo 19 puntos)
- N = nº de niveles del sub-factor

Mientras que el nivel 1 de mayor importancia tiene el puntaje máximo, cada nivel inferior tiene el nº de puntos correspondiente al puntaje máximo dividido entre la razón geométrica, y así sucesivamente. Para calcular el nº de puntos de cada puesto de trabajo, se ha sumado el nº de puntos correspondiente al nivel asignado de cada subfactor valorado.

Con el fin de poder comparar los puestos considerados de igual valor, se ha procedido a clasificar los puestos de trabajo en **ESCALAS** según la puntuación obtenida en la valoración de puestos de trabajo. Para poder clasificar los puestos de trabajo se han determinado las **ESCALAS** con un intervalo que se representa en la siguiente tabla:

| ESCALA – SISTEMA DE VALORACIÓN PUESTOS TRABAJO | | | | | | | |
|--|---|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| PUNTOS POR PUESTO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | | 0 – 199 | 200 – 250 | 251 – 300 | 301 – 400 | 401 – 500 | 501 - 550 |

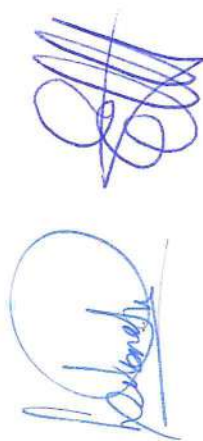
Se obtiene la siguiente valoración según el SVPT:

| ESCALAS | ESCALA 02 | ESCALA 03 | ESCALA 04 | ESCALA 05 | ESCALA 07 |
|-----------------|---------------------------------|-----------------------------------|--|--------------------------|--------------------------------|
| PUESTO + PUNTOS | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A (246) | OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 2º (273) | JEFE/A ESTUDIOS (312) DOCENTE ADJUNTO/A (301) | PROFESOR/A TITULAR (470) | ORIENTADOR/A PROFESIONAL (632) |

Resultado de la situación retributiva de la empresa

Principales conclusiones del diagnóstico:

- **En referencia a las personas trabajadoras**, en el análisis global, el dato ofrece una presencia mayoritaria de mujeres, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por **composición equilibrada** la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento". El número total de personas trabajadoras a 2024 según la información recopilada en el registro retributivo es de **72 personas trabajadoras**, siendo **la presencia de mujeres el 46% (33) y el de hombres del 54% (39)**, si tenemos en cuenta la ley para la igualdad entre mujeres y hombres, podemos considerar que estamos ante una plantilla equilibrada.
- En INSTITUTO CANARIO ESTUDIOS DE EMPRESA SL la antigüedad nos la tomamos como una medida de estabilidad, y consideramos que una relación a largo plazo entre empresa y persona trabajadora es deseable para ambas partes, puesto que un trabajo de largo plazo incentiva a las personas trabajadoras a capacitarse y mejorar sus habilidades es por ello. Sin embargo, por las peculiaridades del sector en el que se opera, son los puestos administrativos los que gozan de mayor estabilidad y, por ende, mayor antigüedad, mientras que el personal docente tiene una situación más temporal. Siendo la antigüedad media de un año y medio.
- Si observamos la clasificación de INSTITUTO CANARIO ESTUDIOS DE EMPRESA SL en base a la valoración del SVPT, podemos observar que los puestos mejor valorados están cubiertos por mujeres, y que además, el único puesto con mayor presencia de hombres es el de profesor/a titular.

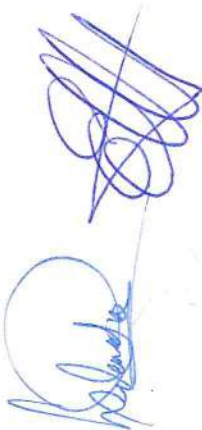


Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, INSTITUTO CANARIO ESTUDIOS DE EMPRESA cuenta con un registro retributivo y sistema de valoración de puestos de trabajo, de acuerdo con artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor. De lo anterior se desprende las siguientes conclusiones y derivadas de la auditoría retributiva:

| TOTAL PERSONAS CON RETRIBUCIONES EQUIPARADAS | | | | Salario Base (Promedio) | | Complemento Salarial (Promedio) | | | Complemento Extrasalarial (Promedio) | | | Retribución Total (Promedio) | | | |
|--|---------|---------|-----------|-------------------------|---------|---------------------------------|--------------|---------|--------------------------------------|--------------|---------|------------------------------|--------------|---------|---------|
| ESCALA | MUJERES | VARONES | % MUJERES | DIFERENCIA % | VARONES | MUJERES | DIFERENCIA % | VARONES | MUJERES | DIFERENCIA % | VARONES | MUJERES | DIFERENCIA % | VARONES | MUJERES |
| ESCALA 02 | 10 | 4 | 71% | 10% | 11.848 | 10.655 | 31% | 3.247 | 2.245 | -15% | 143 | 165 | 14% | 15.238 | 13.065 |
| ESCALA 03 | 2 | 0 | 100% | | 0 | -- | | 0 | -- | | 0 | -- | | 0 | -- |
| ESCALA 04 | 7 | 0 | 100% | | 0 | 12.267 | | 0 | 8.288 | | 0 | 423 | | 0 | 20.977 |
| ESCALA 05 | 19 | 43 | 31% | -8% | 12.787 | 13.799 | -86% | 9.539 | 17.772 | 39% | 40 | 25 | -41% | 22.367 | 31.595 |
| ESCALA 07 | 2 | 0 | 100% | | 0 | -- | | 0 | -- | | 0 | -- | | 0 | -- |

- El Registro elaborado considera a toda la plantilla de que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia (1 de enero a 31 diciembre de 2024)
- De acuerdo con la normativa legal vigente, se ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia.
- El registro incluye lo preceptuado por el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, en un 25%, de debe justificar la desviación.

- De acuerdo con la auditoría retributiva, se observan diferencias superiores a un veinticinco 25%, en importes efectivos promedio en las escalas 02 y 05, en ambos casos son los hombres los favorecidos.
- En base a lo anterior, se han elaborado los registros salariales en media y en mediana con los importes efectivos y equiparados, la equiparación se realizó en 121 de los 127 contratos totales, concretamente, se han anualizado 16 contratos, tres de hombres y 13 de mujeres. Mientras que los 105 contratos restantes, 57 de hombres y 48 de mujeres fueron objeto de equiparación al 100% del período y de jornada.
- La existencia de diferencias salariales no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta el convenio de referencia, la situación contractual de las personas trabajadoras, la antigüedad de estas y otros factores que puedan suscitar estas diferencias. En el diagnóstico quedan justificadas las diferencias detectadas, y se ha visto que son a consecuencia de las diferencias contractuales y no por discriminación.
- Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través de los registros salariales con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc.
- En consecuencia, INSTITUTO CANARIO ESTUDIOS DE EMPRESA SL estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.



Plan de actuación

Como resultado del diagnóstico realizado, la comisión del Plan de Igualdad propone las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación.

- Cada año con la realización del registro retributivo anual, se revisan las posibles desviaciones y realización de planes de actuación para subsanar las desigualdades retributivas identificadas y como afectan a las personas trabajadoras.
- Se garantizará la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén ejerciendo cualquier derecho concerniente a la conciliación de la vida familiar y profesional.
- En el caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a trabajos de igual valor.
- Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación, si los hubiere, con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales.
- Revisar cada primer trimestre del año la valoración de puestos de trabajo y evaluar si existen diferencias salariales desde la perspectiva de género a través del registro retributivo.
- Revisar desde la perspectiva de género, los criterios de los complementos, bonus y primas, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada y contratos a tiempo parcial.
- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales.

En representación de la empresa

Elena Isabel Socorro Carrasco, con DNI ***4391**, apoderada



En representación de las personas trabajadoras

Liliana María Pérez Leonardi, con DNI ***1256**, delegada de personal

