



**Plan de Igualdad de Grupo IE entre mujeres y hombres  
2023-2027**



**Septiembre 2023**

**Grupo IE: Instituto de Empresa S.L. e IE Universidad**

<sup>DS</sup>  
IB

<sup>DS</sup>  
ll

<sup>DS</sup>  
SBA



<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
1.1 Contexto normativo	2
1.2 Información sobre las empresas	4
1.3 Compromiso de las empresas con la Igualdad	4
<b>2. DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN</b>	<b>5</b>
2.1 Metodología y materias del análisis	5
2.2 Principales conclusiones de los Diagnósticos de situación.	6
2.2.1. Conclusiones del Diagnóstico de situación de Instituto de Empresa S.L.	6
2.2.2. Principales conclusiones del Diagnóstico de situación de IE Universidad.	9
2.3 Auditorías retributivas	12
2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva de Instituto de Empresa S.L.	13
2.3.2 Conclusiones de la Auditoría Retributiva de IE Universidad.	14
<b>3. EL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>15</b>
3.1 Determinación de las partes que lo conciertan	15
3.2 Ámbito Personal, Territorial y Temporal	15
3.3 Estructura y Ejes del Plan de Igualdad	15
3.4 Vigencia	16
3.5 Programa de Actuaciones	17
<b>4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN</b>	<b>33</b>
4.1. Seguimiento y evaluación	33
4.2 Comisión de Seguimiento y evaluación del plan de igualdad	33
4.2.1 Composición de la Comisión de seguimiento y Evaluación	34
4.3 Mecanismos de Revisión y Modificación	38

DS  
IB

DS  
ll

DS  
SBA



# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Contexto normativo

El presente Plan de Igualdad se ha confeccionado en cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, "LOIEMH"), y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, "Real Decreto 901/2020"), que funciona como desarrollo reglamentario de la LOIEMH, de conformidad con lo establecido en el art. 46.6 de esta misma Ley, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, Real Decreto-ley 6/2019).

En lo que respecta a la elaboración de la auditoría retributiva, contenida en el diagnóstico de situación, previo a la elaboración del presente Plan de Igualdad, la misma se ha realizado de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, "Real Decreto 902/2020"), que sirve como desarrollo reglamentario del concepto y el contenido de la auditoría salarial, y el registro retributivo, en cumplimiento de lo previsto en este mismo art. 46.6.

Respecto del marco legal de aplicación, son especialmente relevantes los artículos 45 y 46 de la LOIEMH, donde se regula la elaboración de los planes de igualdad (art. 45) y el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas (art. 46). Dichos artículos establecen lo siguiente:

### *Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad*

*1. 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 los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

*2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.*

DS  
IB

DS  
aa

DS  
SBA



3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras

#### Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Como se ha indicado anteriormente, estos artículos han sido desarrollados a través del Real Decreto 901/2020, donde se regula: el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad, la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa, a efectos de determinar la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad, los plazos para llevar a cabo la negociación, el procedimiento, las competencias de la comisión negociadora, el contenido mínimo de los Planes de Igualdad, su vigencia, el seguimiento, evaluación y



revisión, extensión de los mismos, y el registro del Plan de Igualdad, y el depósito de las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Adicionalmente a lo anterior, se destaca que el Real Decreto 901/2020, incorpora en su ANEXO sobre disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, un listado de puntos por materia, que deberán ser incluidos en el diagnóstico de situación para ser analizados.

En base a todo lo anterior, la Empresa; concretamente el departamento de Recursos Humanos ha facilitado toda la información disponible y requerida por la normativa, tanto al personal asesor externo, como a la Comisión, de cara a que el contenido del diagnóstico se adecue a la misma.

## 1.2 Información sobre las empresas

Por un lado, el Instituto de Empresa S.L., en adelante referido como IE, opera como una sociedad limitada en el sector de Formación Superior. La actividad de IE tiene alcance internacional y presencia geográfica en las localidades de Madrid y Segovia. El Convenio Colectivo que se aplica mayoritariamente a su personal corresponde a la Resolución de 27 de agosto de 2019, emitida por la Dirección General de Trabajo, que registra y publica el VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados. Asimismo, debido a la naturaleza comercial de su actividad, se aplica en particular a ciertas personas trabajadoras la Resolución del 2 de octubre de 2019, emitida por la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, referente al registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario.

Por otro lado, IE Universidad, en adelante denominada IEU, es una entidad universitaria que opera también en el sector de Formación Superior. Tiene presencia geográfica en Madrid, Segovia y Tiermes, con un alumnado internacional. Para la totalidad de su personal, el convenio colectivo aplicable es aquel que se establece en la Resolución de 27 de agosto de 2019, emitida por la Dirección General de Trabajo, que registra y publica el VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.

## 1.3 Compromiso de las empresas con la Igualdad

El grupo de empresas IE muestra un claro compromiso con la igualdad, centrándose en las personas y considerando que son la base para un futuro sostenible. Desde la organización, se promueve activamente la diversidad y se pone un especial enfoque en el bienestar de las personas.



Las acciones que fomentan el compromiso de las empresas con la igualdad son, entre otras, la celebración del Día Internacional de la Mujer con una serie de eventos y actividades para reconocer a las mujeres dentro de su comunidad y en todo el mundo. Este compromiso con el empoderamiento de la mujer se mantiene durante todo el año, y en IE, se apoya y fomenta el desarrollo profesional de las mujeres.

Durante el período de análisis, IE ha llevado a cabo diversas acciones relacionadas con la igualdad de género. Estas iniciativas abarcan tanto al personal interno como al alumnado y la comunidad en general. Todas estas acciones están recogidas en una memoria de Gender Equality, que refleja el enfoque y los esfuerzos de la compañía en este ámbito.

En resumen, el grupo de empresas IE demuestra un compromiso sólido con la igualdad de género y trabaja activamente para fomentar un entorno inclusivo y equitativo para todas las personas que forman parte de su comunidad.

## 2. DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN

### 2.1 Metodología y materias del análisis

Para la elaboración del presente documento, desde el primer momento la empresa decidió contar con la intervención de un tercero experto en la materia, siendo este Mercer Consulting S.L. (de ahora en adelante, “Mercer”).

Para llegar al presente documento se realizaron las siguientes acciones:

1. Recogida de información cuantitativa y cualitativa, proporcionada a Mercer por la Empresa. La información proporcionada contenía las siguientes materias:
  - a. Información General.
  - b. Estructura de plantilla.
  - c. Condiciones de Trabajo.
  - d. Acceso, cobertura de vacantes y selección.
  - e. Formación, Promoción y Desarrollo.
  - f. Retribución y auditoría salarial.
  - g. Derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - h. Prevención del Acoso y PRL.
  - i. Infrarrepresentación femenina.
  
2. Análisis, por parte de Mercer del total de la información recibida, incluida la información necesaria para la auditoría salarial.



3. Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
4. Reunión de enfoque con la comisión negociadora del plan de igualdad.
5. Presentación a la Comisión Negociadora del diagnóstico de igualdad.
6. Revisión por parte de la Comisión Negociadora de la adecuación del contenido del diagnóstico de igualdad.
7. Presentación del borrador inicial de medidas de actuación.
8. Revisión y propuesta de otras medidas por parte de la Comisión Negociadora.
9. Acuerdo de las medidas finalistas del plan de igualdad.
10. Revisión por parte de la Comisión Negociadora del documento final de plan de igualdad.
11. Acuerdo y firma del plan por parte de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad.

## 2.2 Principales conclusiones de los Diagnósticos de situación.

### 2.2.1. Conclusiones del Diagnóstico de situación del Instituto de Empresa S.L.

Tras el análisis realizado en el Diagnóstico de Situación del **Instituto de Empresa S.L.** se llegó a las siguientes conclusiones:

- I. La **cultura organizativa y comunicación** muestra que Instituto de Empresa S.L. es una de las principales instituciones educativas de educación superior.

El objetivo de IE es conseguir un cambio social positivo mediante la educación, la investigación y la innovación. La misión es ofrecer un entorno académico adaptado a cada persona.

Los Convenios Colectivos de aplicación son el VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados y el Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario.



El uso del lenguaje e imágenes no muestra sesgo o distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. La comunicación se realiza tanto en inglés como en español, utilizando en este último el masculino genérico como forma plural.

Durante el año de estudio, se han realizado gran número de campañas de sensibilización en igualdad de género, recogidas en la memoria "Gender Equality" de la compañía.

- II. La **estructura de la plantilla** consta de un total de 842 personas trabajadoras, de las cuales un 69,24% son mujeres y un 30,76% son hombres. Estos porcentajes muestran una notable disparidad con respecto a los parámetros de paridad recomendados, que sugieren una distribución de 60% - 40%. Esta situación refleja una clara infrarrepresentación del colectivo masculino en la plantilla. Se comenta, sin embargo, que esto es una situación habitual en el sector de educación.

Los departamentos más destacados en cuanto a representatividad son Business School e IE Lifelong Learning, con un porcentaje de mujeres del 77,23% y 80,30%, respectivamente.

- III. Las **condiciones laborales** se encuentran determinadas y reguladas en base a lo establecido en el Convenio Colectivo. Además, la empresa cuenta con pautas internas de gestión del tiempo de trabajo que va más allá de lo estipulado en dicho convenio. Esta política abarca aspectos como la desconexión y la flexibilidad horaria.

En cuanto a las modalidades de contratación, la preponderante (50,24%) es el contrato indefinido a tiempo completo, y la jornada a tiempo completo es la más común (97,51%).

- IV. El proceso de **selección, contratación y bajas** en la empresa se rige por práctica interna que incluye fases de publicación de vacantes y entrevistas. Las entrevistas desde el departamento de Talent están previamente definidas con pautas específicas en relación con el lenguaje y al uso de preguntas que no resulten intimidatorias o sesgadas.

Es relevante mencionar que la empresa no muestra barreras internas, externas o sectoriales que dificulten la incorporación de mujeres y colectivos minoritarios a su plantilla.





Durante el período de análisis, el total de nuevas incorporaciones muestra una distribución de un 71,42% de mujeres. Es notorio que la contratación de mujeres ha aumentado en comparación con los ejercicios de años anteriores, registrando un 67,39% en 2021 y un 63,24% en 2020, lo que refleja un progreso positivo.

- V. Durante el período de análisis, la distribución de las salidas del personal (72,02% mujeres) se encuentra en línea con la composición general de la plantilla. La causa principal de las bajas ha sido la baja voluntaria, representando el 55,95% de las salidas, seguida por el fin de contrato con un 16,07%. Con relación a la **formación, promoción y desarrollo** del personal, la empresa se rige por políticas y procedimientos internos establecidos. En el ámbito de la formación, la compañía realiza un proceso anual de revisión de las necesidades formativas dentro del marco de la gestión del desempeño. Durante el período analizado, se contabilizaron un total de 791 asistencias a cursos de formación, con una representatividad femenina del 76,86%, y se dedicaron 15.635 horas a dichos programas, con una representatividad femenina del 63,36%.

En lo que respecta a las promociones, la toma de decisiones en el IE se fundamenta en la capacidad y el mérito de las personas candidatas. Durante el período de análisis, se llevaron a cabo un total de 95 promociones, de las cuales el 76,84% correspondió a mujeres y el 23,16% a hombres.

La práctica interna muestra que los procesos de contratación, selección y promoción se gestionan con objetividad y una actitud abierta hacia la diversidad, asegurando la equidad y transparencia en dichos procesos.

- VI. En el marco de la **retribución y auditoría salarial**, se ha llevado a cabo un análisis agrupando los puestos de igual valor de acuerdo con la metodología IPE y categoría profesional, y se ha examinado la diferencia global. Se han identificado y justificado las diferencias que superan el 25%.

Además, se ha propuesto un plan de acción con el propósito de promover la equidad salarial y la igualdad de género en nuestra empresa. Dicho plan incluye aspectos como la formalización del proceso de revisión salarial, el análisis detallado de conceptos retributivos con diferencias, el impulso de un mayor equilibrio de género en posiciones clave y la realización de una campaña informativa, entre otros.

El objetivo principal del análisis es garantizar un ambiente laboral equitativo, y con igualdad de oportunidades.



- VII. La **conciliación y corresponsabilidad** entre la vida personal, familiar y laboral se determinan principalmente por el resultado de la negociación colectiva del Convenio Colectivo. Además, la compañía prevé retribución flexible, variable y mejoras a las prestaciones de la Seguridad Social.

Los datos cuantitativos señalan que se han solicitado un total de 92 medidas de conciliación, de las cuales un 78,0% representan medidas de conciliación aplicadas a mujeres. El permiso más solicitado es el permiso por maternidad (47,83%). Y la excedencia más solicitada es la excedencia por cuidado de hijos/as, distribuida en un 100% de mujeres.

- VIII. En **prevención y salud laboral**, IE cuenta con un extenso protocolo para la prevención del acoso y la discriminación, disponible y accesible para todas las personas trabajadoras a través del portal online del empleado/a.

Durante el período de análisis, se registraron un total de 200 ausencias justificadas. La representatividad femenina sobre el total de ausencias es 86,0%. La causa mayoritaria de ausencia es enfermedad común (63,5%).

- IX. Se ha identificado infrarrepresentación femenina en los datos analizados en diversas áreas, categorías, puestos y niveles de valoración. En los departamentos/áreas de IT, Rectorate y Presidencia, así como en las categorías 3III, 3NI, 3NV, AIII, ANN, ANV, se registra una representación inferior al 40% de mujeres. Lo mismo ocurre en los puestos de Senior Scholar, Maintenance, Associate Professor, Team Leader-IT Support y Associate Dean. Asimismo, los niveles de valoración (IPE) 42, 55, 56 y 57 también muestran una presencia femenina por debajo del 40%. En los demás puestos y categorías hay mayor representación femenina.

### 2.2.2. Principales conclusiones del Diagnóstico de situación de IE Universidad.

Tras el análisis realizado en el Diagnóstico de Situación **de IE Universidad** se llegó a las siguientes conclusiones:

- I. La **cultura organizativa y comunicación** muestra que IE Universidad es una de las principales instituciones educativas de educación superior.

El objetivo de IEU es conseguir un cambio social positivo mediante la educación, la investigación y la innovación. La misión es ofrecer un entorno académico adaptado a cada persona.



El Convenio Colectivo de aplicación a la plantilla es el VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.

El uso del lenguaje e imágenes no muestra sesgo o distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. La comunicación se realiza tanto en inglés como en español, utilizando en este último el masculino genérico como forma plural.

Durante el año de estudio, se han realizado gran número de campañas de sensibilización en igualdad de género, recogidas en la memoria "Gender Equality" de la compañía.

- II. La **estructura de plantilla** muestra un total de 338 personas trabajadoras, con una desagregación del 61,54% de mujeres y el 38,46% de hombres. Estos porcentajes están próximos a los parámetros de paridad recomendados, que sugieren una distribución de 60% - 40%.

Destacan los departamentos de Faculty y Admissions & Enrollment por ser los más representativos y muestran, una representatividad femenina de 50% y 86,21%, respectivamente. Por otro lado, se aprecia infrarrepresentación femenina en el departamento de School of Global and Public Affairs, donde las mujeres suponen un 36,36%.

- III. Las **condiciones de trabajo** se determinan y regulan en atención a lo contenido en el Convenio Colectivo. Más allá de lo estipulado en convenio, la compañía cuenta con pautas internas de gestión del tiempo de trabajo. La política de gestión del tiempo delimita aspectos como la desconexión y la flexibilidad horaria.

La modalidad de contratación preponderante (44,38%) es la tipología de contrato indefinido a tiempo completo, y el tipo de jornada más habitual (85,80%) es la jornada a tiempo completo.

- IV. La **selección, contratación y bajas** se determina por la práctica interna. El proceso de selección se compone de fases de publicación de la vacante y entrevista. La entrevista está predefinida con pautas en materia del lenguaje y uso de preguntas no intimidatorias y sin sesgo. La empresa no muestra barreras internas, externas o sectoriales en la incorporación de mujeres y colectivos minoritarios a la compañía.



El total de las incorporaciones durante el año de estudio muestra una distribución de 66,67% mujeres. El mayor número de incorporaciones se produjo en el departamento Faculty (17,35%), dónde la contratación femenina supuso el 58,33%. La categoría de Convenio mayoritaria fue 3NIV (39.13%) con una distribución de 77,78% mujeres.

En la distribución de las salidas, las mujeres representan el 74,47% de las bajas, lo que supone 12,93 puntos por encima del porcentaje femenino global de la plantilla. La causa de baja mayoritaria es la baja voluntaria, que representa el 38,30% de las salidas, seguida de la finalización de contratos con un 12,77%.

Al analizar los departamentos con mayor número de bajas, se destaca Faculty con un 19,15%, y dentro de este departamento, un 66,67% son mujeres. Además, la categoría mayoritaria entre las personas trabajadoras que salieron es 3NVI, con un 38,30% de las bajas, y de estas, el 77,78% son mujeres.

- V. La **formación, promoción y desarrollo** se guía por lo establecido en políticas y procedimientos internos.

En formación, la compañía cuenta con un proceso anual de revisión de las necesidades formativas enmarcado dentro de la gestión del desempeño. Durante el período de análisis, se registraron 274 asistencias a formación y se dedicaron 3.621 horas. La representatividad femenina en las asistencias fue del 66,24% y en las horas 66,25%. En cuanto al contenido de la formación, se observa que el tipo más impartido fue el de desarrollo y mejora profesional, abarcando un 61,68% del total.

En promoción, los factores determinantes de la decisión del IE Universidad son la capacidad y el mérito de las personas candidatas. Durante el período de análisis, se produjeron un total de 19 promociones, con una distribución de 84,21% mujeres y 15,79% hombres.

La práctica interna muestra que los procesos de contratación, selección y promoción profesional se gestionan con objetividad y actitud abierta a la diversidad.

- VI. La **retribución y auditoría salarial**, se ha analizado agrupando los puestos de igual valor y la categoría profesional, también se muestra la diferencia global. Se han señalado y justificado las diferencias superiores al 25%.

Se ha propuesto un plan de acción para promover la equidad salarial y la igualdad de género en la empresa. Incluye aspectos como la formalización del proceso de revisión salarial, el análisis de conceptos retributivos con diferencias, el impulso de



mayor equilibrio de género en posiciones clave, una campaña informativa. El objetivo es garantizar un ambiente laboral equitativo.

- VII. La **conciliación y corresponsabilidad** de la vida personal, familiar y laboral se determinan principalmente por el resultado de la negociación del Convenio Colectivo. Además, la compañía prevé retribución flexible, variable y mejoras a las prestaciones de la Seguridad Social.

Los datos cuantitativos señalan que se han solicitado un total de 36 medidas de conciliación, de las cuales un 69,44% representan medidas de conciliación aplicadas a mujeres. El permiso más solicitado, con un 44,44%, es el permiso por maternidad.

- VIII. En **prevención y salud laboral**, IE cuenta con un extenso protocolo para la prevención del acoso y la discriminación, disponible y accesible para todas las personas trabajadoras a través del portal online.

Durante el período de análisis, se registraron un total de 51 ausencias justificadas. Las mujeres han supuesto el 80,39% de las ausencias globales. La causa mayoritaria de ausencia es enfermedad común (64,71%).

- IX. En los datos analizados, se ha encontrado **infrarrepresentación femenina** en varios casos. Por ejemplo, en el departamento de School Global of Public Affairs, solo el 36,36% de los trabajadores son mujeres. Además, la categoría de Convenio BNII muestra una representación femenina del 33,33%. En cuanto a algunos puestos específicos, los porcentajes de mujeres son bajos en Maintenance, Full Professors y Associate Dean. También se ha observado que en el nivel de valoración (IPE) 51, solo el 33,33% son mujeres. Estos resultados reflejan la necesidad de abordar la brecha de género y trabajar hacia una mayor inclusión y diversidad en la organización.

## 2.3 Auditorías retributivas

Las auditorías retributivas se han efectuado en conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020. En las mismas, las Empresas ha aportado el estudio de la valoración de los puestos de trabajo, que fue efectuado con la ayuda de una consultora externa especialista, donde se ha seguido una metodología de valoración, basada en factores y puntos.

En concreto, el modelo de valoración de puestos que la compañía aplica es la metodología o sistema IPE (International Position Evaluation), propiedad de Mercer. Esta metodología ofrece un enfoque global de valoración de puestos basado en puntos y factores, que permite un análisis consistente del tamaño de la organización y de la



aportación de las posiciones evaluadas. El detalle de la metodología puede consultarse en el Anexo de cada Diagnóstico de Situación.

Asimismo, se ha realizado un estudio de la política retributiva de la Empresa, de los conceptos retributivos existentes en la misma y, con los datos salariales desagregados por conceptos y sexo, se ha efectuado una comparativa salarial para analizar la presencia de brecha significativa por razón de género.

El plan de acción se desarrolla en las acciones acordadas en el propio plan.

### **Conclusiones de la Auditoría Retributiva de Instituto de Empresa S.L.**

Tras realizar el análisis y registro de las retribuciones y auditoría retributiva, se encontraron diferencias superiores al 25% en la retribución total equiparada en solo 4 de los 21 niveles evaluados, distribuidas de manera equitativa entre hombres y mujeres, favoreciendo en dos de los casos a las mujeres y en otros dos casos a los hombres.

En concreto, se las diferencias significativas se localizan en:

- I. Nivel 43, se observa una diferencia del -25,53% a favor de las mujeres en la media y la mediana. La causa deriva de que comparan con un hombre que ha trabajado un tiempo muy inferior y el mecanismo de equiparación no afecta a la totalidad del salario.
- II. Nivel 45, se observa una diferencia de un 40,40% tanto en promedio como en mediana a favor del colectivo masculino. Esta diferencia se debe al devengo de complementos salariales de un único hombre que desarrolla un puesto único con complementos únicos derivados del desarrollo de este puesto.
- III. Nivel 56, se observa una diferencia a favor de las mujeres de -32,90% en la media y -15,16% en la mediana. Estas diferencias localizadas se deben a la influencia de los complementos extrasalariales, derivados de una indemnización por extinción.
- IV. Nivel 57, se observa una diferencia a favor de los hombres de 32,57% en la media y de 29,15% en la mediana, derivado del complemento por docencia que aplica igual sobre hombres y mujeres en función de las horas desarrolladas por cada persona.

En definitiva se concluye que no existen razones discriminatorias por razón de género que justifiquen las brechas puntuales detectadas por posiciones de igual valor.



### 2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva de IE Universidad.

Tras realizar el análisis y registro de las retribuciones y auditoría retributiva, se encontraron diferencias superiores al 25% en la retribución total equiparada en solo 3 de los niveles evaluados.

En concreto, se las diferencias significativas se localizan en:

- I. Nivel 48, se evidencia una diferencia, a favor del colectivo masculino, de 31,05% en promedio y 30% en mediana. Las diferencias se deben al complemento docencia que se percibe de igual manera para hombres y mujeres en función de las horas de clase efectivamente impartidas.
- II. Nivel 49, se observa una diferencia en la retribución total equiparada, a favor de los hombres 43,64% en promedio y de 53,16% en mediana. Estas diferencias, en general tienen su causa en el mantenimiento de las condiciones salariales de los trabajadores provenientes de otra entidad.
- III. Nivel 53, se observa una diferencia, en la retribución total equiparada, de 32,99% en promedio y del 46,52% en mediana a favor de los hombres. Estas diferencias se deben, en general, al peso que tienen en este nivel los complementos asociados a la mayor impartición de horas de docencia, como se ha comentado en otros niveles, así como circunstancias puntuales como una indemnización por extinción.

El análisis revela que estas diferencias no tienen su origen en causas derivadas del género, sino a situaciones puntuales en la relación laboral y al desempeño de funciones adicionales o diferentes con diferente retribución.

En consecuencia se concluye que el esquema compensatorio de la compañía no presenta discriminación por causa del género.



### 3. EL PLAN DE IGUALDAD

#### 3.1 Determinación de las partes que lo conciertan

El presente plan de igualdad ha sido pactado en el marco de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Grupo IE, el día 19 de septiembre del 2023 contando con la presencia de dos representantes de la Empresa y una representante de la parte social.

Por parte de la Representación Social de las Personas Trabajadoras, la Federación de Enseñanza de CCOO: Irena Boned Gómez

Por parte de las empresas, Instituto de Empresa SL e IE Universidad en adelante IE e IEU, respectivamente: Sonsoles Gil De Antuñano Fernandez-Montes y Adriana Ángel Jimenez.

El plan ha sido aprobado por la totalidad de las miembros de dicha comisión y así lo suscriben mediante firma en todas las páginas.

#### 3.2 Ámbito Personal, Territorial y Temporal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de las empresas, Instituto de Empresa S.L. e IE Universidad y, a las personas cedidas por Empresas de Trabajo Temporal en los centros de alguna de las empresas del grupo que pueda haber en un futuro, durante los periodos de prestación de sus servicios (art. 10 del Real Decreto 901/2020).

El Plan de Igualdad es de ámbito nacional al existir centros de trabajo en las comunidades autónomas de Madrid y Castilla León (Segovia).

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, desde el día 19 de septiembre del 2023 hasta el 18 de septiembre de 2027.

#### 3.3 Estructura y Ejes del Plan de Igualdad

Tomando como principal referencia los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, se ha elaborado el presente documento que contempla el desarrollo de las siguientes materias:





1. Cultura organizativa y Comunicación
2. Estructura de la plantilla
3. Condiciones de trabajo
4. Selección, Contratación y Bajas
5. Formación, Promoción y Desarrollo
6. Clasificación profesional, retribuciones (registro retributivo) y auditoría retributiva
7. Conciliación y corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y Salud Laboral
9. Infrarrepresentación femenina

En base a esta estructura se presenta un programa de actuación, elaborado por la Comisión Negociadora, a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En este apartado se definen una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación. Dentro de cada uno de los objetivos se incluyen aquí acciones para cada cubrir cada uno de estos.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

### 3.4 Vigencia

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma.

Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión seis meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

<sup>DS</sup>  
IB

<sup>DS</sup>  
aa

<sup>DS</sup>  
SBA



### 3.5 Programa de actuaciones

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se han establecido los siguientes objetivos y acciones para cada uno de los ejes de actuación.

#### Eje 1. Cultura Organizativa y Comunicación.

Objetivo 1.1. Potenciar la Igualdad de Oportunidades en la Organización.

1.1.1. Realizar, al menos, una evaluación intermedia (a los 2 años) y otra final del Plan de Igualdad.

1.1.2. Revisar la documentación estándar que se proporciona a la plantilla, así como las principales canales de comunicación interna para asegurar un correcto uso del lenguaje y la imagen.

1.1.3. Revisar anualmente el cumplimiento de los objetivos establecidos, a través de los indicadores y plazos incluidos en este Plan de Igualdad e informar de ellos tanto a la dirección de la compañía como a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Objetivo 1.2. Reforzar interna y Externamente el Compromiso de la Institución con la Igualdad.

1.2.1. Realizar una comunicación interna específica para la difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad (ejemplo: WorkPlace, página web corporativa Inside IE...) y dejar a la vista de toda la plantilla en un espacio virtual.

1.2.2. Incluir preguntas de igualdad de oportunidades en algunas de las encuestas que se realicen a la plantilla. Compartir las preguntas con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad antes de su lanzamiento.

#### Eje 2. Indicadores cuantitativos de igualdad.

Objetivo 2.1. Ampliar la BBDD de la compañía, asegurando la existencia de indicadores de igualdad.

2.1.1. Revisión, de acuerdo con los resultados del diagnóstico de igualdad, de aquellos aspectos que no han sido posibles de analizar por falta de información para asegurar que puedan analizarse en futuras ocasiones (nivel de estudios...).

#### Eje 3. Condiciones de Trabajo.



Objetivo 3.1. Mejorar las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla.

3.1.1. Incluir en la política de gestión del tiempo aspectos relacionados con la desconexión digital y racionalización horaria, que favorezca el adecuado descanso del personal y refuerce el compromiso de la compañía con la conciliación.

#### **Eje 4. Selección, Contratación y Bajas.**

Objetivo 4.1. Reforzar los mecanismos de acceso al empleo de los colectivos minoritarios.

4.1.1. Establecer, dentro de los acuerdos de colaboración con las empresas que participen en la selección de personal para la compañía, una cláusula que especifique, por un lado, la necesidad de actuar con criterios de igualdad y no discriminación en los procesos de selección y por otro, el fomento del acceso al empleo de colectivos minoritarios en igualdad de condiciones.

Objetivo 4.2. Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección.

4.2.1. Revisión y homogenización el lenguaje utilizado en la publicación de las vacantes dentro de los diferentes canales utilizados, especialmente en la denominación de los puestos, las titulaciones y el nivel profesional al que corresponde, formularios y documentos, para que mencione a ambos géneros y se utilice un lenguaje inclusivo.

4.2.2. Revisión del proceso de selección y difusión a todo el personal encargado de los procesos de selección.

4.2.3. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades. Sensibilización y formación del personal encargado de la selección en la aplicación de la perspectiva de género en su trabajo diario.

4.2.4. Valorar en los currículums la formación en diversidad, tanto para la selección como para la promoción en caso de igualdad de mérito y capacidad.

#### **Eje 5. Formación, Promoción y Desarrollo.**

Objetivo 5.1. Ampliar la oferta formativa para potenciar la igualdad de oportunidades y garantizar el acceso a formación en igualdad de condiciones a todo el personal independientemente de su sexo/género o las responsabilidades de cuidados.



5.1.1. Formación y sensibilización en igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género para para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de responsabilidad y las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.

Objetivo 5.2. Asegurar igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y las acciones de desarrollo.

5.2.2. Vigilar que los descriptivos de puestos de mayor responsabilidad no recogen alusiones a temas vinculados con presencia si este no es estrictamente necesario con los horarios de atención reactivos (de manera que condicione la auto postulación de personas con restricciones o necesidades concretas de conciliación).

## **Eje 6. Retribución y Auditoría Salarial.**

Objetivo 6.1. Velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Retribución.

6.1.1. Formalizar el proceso de establecimiento de la retribución/revisión salarial, en un documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y establecer las bases para crear una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.

6.1.2. Realizar un análisis retributivo parcializado de las incorporaciones en los últimos 5 años, segmentadas por puesto y género, y analizar su evolución dentro de la empresa con el fin de identificar medidas que puedan ayudar a mejorar las condiciones salariales de las mujeres y a buscar alternativas para equilibrar las diferencias.

6.1.3. Informe anual retributivo según el sistema de clasificación profesional y las agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor.

## **Eje 7. Conciliación y Corresponsabilidad**

Objetivo 7.1. Conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

7.1.1. Comunicar de manera resumida, así como links a los detalles, en la web/canales habituales de comunicación con plantilla sobre los derechos y



medidas de conciliación de la Ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, así como los derechos aprobados por el plan de igualdad que mejoren la normativa.

7.1.2. Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decidan someterse, dentro del sistema público de salud, a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura del servicio y con un máximo de 15 horas al año.

7.1.3. Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales.

## Eje 8. Prevención y Salud Laboral

Objetivo 8.1. Reforzar los protocolos y medidas de prevención, detección y actuación de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y acoso laboral en base a los últimos cambios normativos.

8.1.1. Revisión y adaptación del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de género negociado durante la vigencia del Plan de igualdad.

8.1.2. Comunicar el protocolo de actuación y los canales de denuncia de situaciones de acoso a toda la plantilla del grupo.

8.1.3. Formar a las personas directamente involucradas en el proceso de tratamiento del acoso en cualquiera de sus fases, en la definición y distinción de los diferentes tipos de acoso, prevención y tratamiento de este.

8.1.4. Informar a la comisión de seguimiento del número de casos de investigaciones y/o casos resueltos de acoso, n. de mujeres víctimas de violencia de género en la compañía y las medidas aplicadas, siempre usando datos anonimizados.

Objetivo 8.2. Establecer medidas enfocadas a la prevención de riesgos asociados al embarazo, nacimiento acogida o adopción y la lactancia.

8.2.1. Conceder la posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el período de lactancia.



8.2.2. Analizar la siniestralidad desagregada por género.

Objetivo 8.3. Establecer medidas enfocadas a proteger, favorecer el mantenimiento del empleo y mejorar las condiciones laborales de las víctimas de violencia de género.

8.3.1. Crear una comunicación el día de la violencia de género en la que se comunique a la plantilla los derechos disponibles y los canales de comunicación existentes para reforzar su compromiso al respecto y poner en valor su sensibilidad.

8.3.2. La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por la Empresa, mientras dure dicha situación.

8.3.3. Ayuda económica a la trabajadora en situación de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 1000 euros y en una sola ocasión.

8.3.4. Establecer un permiso retribuido de 3 días adicionales a los establecidos en convenio colectivo por traslado, en el caso de que la trabajadora víctima de violencia de género reconocida oficialmente tenga que trasladarse a otro centro que implique cambio de localidad y domicilio.

## Eje 9. Infrarrepresentación Femenina

Objetivo 9.1. Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo del colectivo femenino en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que se encuentre infrarrepresentado.

9.1.1. Realizar un análisis en profundidad que permita identificar las causas de la infrarrepresentación femenina en aquellas áreas, puestos, delegaciones, etc. en las se esté produciendo.

9.1.2. Adoptar la medida de acción positiva en las que "a igualdad de condiciones y competencias" tenga preferencia el género infrarrepresentado, para impulsar la asignación de hombres en puestos feminizados (representación de hombres inferior al 40%) y de mujeres a puestos masculinizados (representación de mujeres inferior al 40%).



En el siguiente apartado se presenta cada medida desarrollada, con el objetivo de favorecer el desarrollo de las acciones y poder realizar un seguimiento adecuado en la implantación.


Las medidas muestran el detalle de la acción, las personas responsables, los tiempos estimados de ejecución, el nivel de prioridad de la acción, y el indicador de seguimiento correspondiente para confirmar que la acción ha sido realizada.

Los plazos estimados de ejecución y seguimiento se entienden desde la aprobación del plan. Los plazos de seguimiento se realizarán en función de las reuniones ordinarias de seguimiento.

Se acuerda, en todo caso, el siguiente calendario de actuaciones y tareas del plan.



ACTIVIDADES/TAREAS	Implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad															
	2023	2024				2025				2026				2027		
	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim	4º trim	1er trim	2º trim	3er trim
<b>IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS</b>																
IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS																
<b>SEGUIMIENTO DEL PLAN</b>																
SEGUIMIENTO DEL PLAN																
<b>EVALUACIÓN DEL PLAN</b>																
EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL																

 Fecha estimada de realización de la tarea





## FICHA DE TRABAJO

### Eje 1. Cultura organizativa y comunicación

Eje	MEDIDA	PLAZO	VIGENCIA	RESPONSABLE	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
Cultura Organizativa y Comunicación	1.1.1. Realizar, al menos, una evaluación intermedia (a los 2 años) y otra final del Plan de Igualdad.	2 años desde la firma del plan	-	Comisión de Igualdad	Informe de Evaluación intermedia	Por determinar
	1.1.2. Revisar la documentación estándar que se proporciona a la plantilla, así como las principales canales de comunicación interna para asegurar un correcto uso del lenguaje y la imagen	2 años desde la firma del plan	Permanente	RRHH	Informe de verificación de revisión	Internos
	1.1.3 Revisar anualmente el cumplimiento de los objetivos establecidos, a través de los indicadores y plazos incluidos en este Plan de Igualdad e informar de ellos tanto a la dirección de la compañía como a la comisión de seguimiento del plan de igualdad	1 año desde la firma del plan	1 año	Comisión de Igualdad	Comunicación a la dirección de la compañía	Interno, email
	1.2.1. Realizar una comunicación interna específica para la difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad (ejemplo: WorkPlace, página web corporativa Inside IE...) y dejar a la vista de toda la plantilla en un espacio virtual.	3 meses desde la firma del plan	Permanente	RRHH / Comisión de Igualdad	Comunicación y espacio virtual	Interno email y web corporativa
	1.2.2. Incluir preguntas de igualdad de oportunidades en algunas de las encuestas que se realicen a la plantilla. Compartir con comisión antes de su lanzamiento.	2 años desde la firma del plan	-	RRHH	Encuestas	Por determinar

DS  
IB

DS  
aa

DS  
SBA



### Eje 2. Indicadores Cuantitativos de Igualdad.

Eje	MEDIDA	PLAZO	VIGENCIA	RESPONSABLE	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
Indicadores Cuantitativos de Igualdad	2.1.1. Revisión, de acuerdo con los resultados del diagnóstico de igualdad, de aquellos aspectos que no han sido posibles de analizar por falta de información para asegurar que puedan analizarse en futuras ocasiones (nivel de estudios...).	2 años desde la firma del plan	-	RRHH	Recogida de datos	Internos

### Eje 3. Condiciones de trabajo.

Eje	MEDIDA	PLAZO	VIGENCIA	RESPONSABLE	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
Condiciones de trabajo	3.1.1. Incluir en la política de gestión del tiempo aspectos relacionados con la desconexión digital y racionalización horaria, que favorezca el adecuado descanso del personal y refuerce el compromiso de la compañía con la conciliación.	1 año desde la firma del plan	Permanente	RRHH o Comisión de Igualdad	Política de gestión del tiempo	Internos

DS  
IB

DS  
aa

DS  
SBA



#### **Eje 4. Selección, Contratación y Bajas.**

<b>Eje</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>PLAZO</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>MEDIOS Y RECURSOS</b>
<b>Selección, Contratación y Bajas</b>	4.1.1. Establecer, dentro de los acuerdos de colaboración con las empresas que participen en la selección de personal para la compañía, una cláusula que especifique, por un lado, la necesidad de actuar con criterios de igualdad y no discriminación en los procesos de selección y por otro, el fomento del acceso al empleo de colectivos minoritarios en igualdad de condiciones.	1 año desde la firma del plan	Permanente	RRHH	Documento que incluya la cláusula a terceros	Por determinar
	4.2.1. Revisión y homogenización el lenguaje utilizado en la publicación de las vacantes dentro de los diferentes canales utilizados, especialmente en la denominación de los puestos, las titulaciones y el nivel profesional al que corresponde, formularios y documentos, para que mencione a ambos géneros y se utilice un lenguaje inclusivo.	Inmediata	Permanente	RRHH o Selección	Ejemplos de la publicación de ofertas	Internos
	4.2.2. Revisión del proceso de selección y difusión a todo el personal encargado de los procesos de selección.	6 meses desde la firma del plan	-	RRHH o Selección	Manual	Internos
	4.2.3. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades. Sensibilización y formación del personal encargado de la selección en la aplicación de la perspectiva de género en su trabajo diario.	6 meses desde la firma del plan	-	RRHH, Selección, Formación	Ejemplos de publicación de ofertas y N.º de personas formadas	Por determinar
	4.2.4. Valorar en los currículums la formación en diversidad, tanto para la selección como para la promoción en caso de igualdad de mérito y capacidad.	Inmediata	Permanente	RRHH o Selección	N.º de veces en que se presentan candidaturas que acreditan dicha formación	Internos

DS  
IB

DS  
aa

DS  
SBA



### Eje 5. Formación, Promoción y Desarrollo.

Eje	MEDIDA	PLAZO	VIGENCIA	RESPONSABLE	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
Formación, Promoción y Desarrollo	5.1.1. Formación y sensibilización en igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género para para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de responsabilidad y las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.	6 meses desde la firma	-	Formación o Comisión de Igualdad	N.º de acciones formativas realizadas N.º de personas que han recibido formación/N.º de personas que forman parte de la comisión de seguimiento	Por determinar
	5.1.2. Vigilar que los descriptivos de puestos de mayor responsabilidad no recogen alusiones a temas vinculados con presencia si este no es estrictamente necesario con los horarios de atención reactivos (de manera que condicione la auto postulación de personas con restricciones o necesidades concretas de conciliación).	Inmediato	Permanente	RRHH o Comisión de Igualdad	Ejemplos de descripción de puestos	Internos

DS  
IB

DS  
aa

DS  
SBA



## Eje 6. Retribución y Auditoría Salarial.

Eje	MEDIDA	PLAZO	VIGENCIA	RESPONSABLE	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
Retribución y Auditoría Salarial	6.1.1. Formalizar el proceso de establecimiento de la retribución/revisión salarial, en un documento donde se plasme el compromiso con la igualdad y establecer las bases para crear una estructura retributiva que garantice la equidad interna en términos de género.	1 año	Permanente	RRHH o Comisión de Igualdad	Documento que recoge el compromiso con la igualdad	Por determinar
	6.1.2. Realizar un análisis retributivo parcializado de las incorporaciones en los últimos 5 años, segmentadas por puesto y género, y analizar su evolución dentro de la empresa con el fin de identificar medidas que puedan ayudar a mejorar las condiciones salariales de las mujeres y a buscar alternativas para equilibrar las diferencias.	2 años	-	RRHH o Comisión de igualdad	Informe retributivo de las incorporaciones de los últimos 5 años	Por determinar
	6.1.3. Informe anual retributivo según el sistema de clasificación profesional y las agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor.	-	Duración del plan	RRHH o Comisión de Igualdad	Informe retributivo	Por determinar

DS  
IB

DS  
aa

DS  
SBA



## Eje 7. Conciliación y Corresponsabilidad

Eje	MEDIDA	PLAZO	VIGENCIA	RESPONSABLE	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
<b>Conciliación y Corresponsabilidad</b>	7.1.1. Comunicar de manera resumida, así como links a los detalles, en la web/canales habituales de comunicación con la plantilla sobre los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, así como los derechos aprobados por el plan de igualdad que mejoren la normativa	1 año	-	RRHH	N.º de comunicaciones realizadas. Medios de difusión utilizados	Por determinar
	7.1.2. Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decidan someterse, dentro del sistema público de salud, a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura del servicio y con un máximo de 15 horas al año.	Inmediato	Permanente	RRHH	N.º de veces concedida / N.º de solicitudes	Por determinar
	7.1.3. Conceder como permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales	Inmediato	Permanente	RRHH	N.º de veces concedida / N.º de solicitudes	Por determinar

DS  
IB

DS  
aa

DS  
SBA



## Eje 8. Prevención y Salud Laboral

Eje	MEDIDA	PLAZO	VIGENCIA	RESPONSABLE	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
Prevención y Salud Laboral	8.1.1. Revisión y adaptación del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de género negociado durante la vigencia del Plan de igualdad.	Inmediato	-	Comisión de Igualdad	Desdoblamiento de protocolo en dos documentos	Internos
	8.1.2. Comunicar el protocolo de actuación y los canales de denuncia de situaciones de acoso a toda la plantilla del grupo.	Inmediato	-	RRHH o Comisión de Igualdad	Número de acciones de difusión. Canales de difusión.	Internos
	8.1.3. Formar a las personas directamente involucradas en el proceso de tratamiento del acoso en cualquiera de sus fases, en la definición y distinción de los diferentes tipos de acoso, prevención y tratamiento de este.	1 año desde la firma del plan	-	RRHH o Comisión de Igualdad	N.º de personas formadas / N.º de personas implicadas en el proceso. Número de acciones formativas realizadas	Por determinar
	8.1.4. Informar a la comisión de seguimiento del número de casos de investigaciones y/o casos resueltos de acoso, N.º de mujeres víctimas de violencia de género en la compañía y las medidas aplicadas, siempre usando datos anonimizados.	Inmediato	-	RRHH	Informe con N.º casos, N.º de víctimas y medidas aplicadas	Internos
	8.2.1. Conceder la posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el período de lactancia.	Inmediato	-	RRHH	N.º de veces concedida/ N.º de solicitudes	Por determinar
	8.2.2. Analizar la siniestralidad desagregada por género.	Inmediato	-	PRL o Comisión de Igualdad	Informe estadístico con datos desagregados de accidentalidad, IT e IP.	Por determinar





	8.3.1. Crear una comunicación el día de la violencia de género (25 de Noviembre) en la que se comuniquen a la plantilla los derechos disponibles y los canales de comunicación existentes para reforzar su compromiso al respecto y poner en valor su sensibilidad.	3 meses desde la firma del plan	-	RRHH o Comisión de Igualdad	Comunicación	Internos
	8.3.2. La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por la Empresa, mientras dure dicha situación	Desde la firma del plan, Inmediato	Permanente	RRHH o Comisión de Igualdad	N.º de veces que se aplica la medida / N.º de mujeres que han solicitado dicha medida N.º de mujeres que solicitan la medida / N.º de mujeres que acreditan la condición de víctima de violencia de género N.º de veces que se aplica la medida / N.º de mujeres que acreditan la condición de víctima de violencia de género	Por determinar
	8.3.3. Ayuda económica a la trabajadora en situación de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 1000 euros y en una sola ocasión	Desde la firma del plan, Inmediato	Permanente	RRHH o Comisión de Igualdad	N.º de veces que se aplica la medida / N.º de mujeres que han solicitado dicha medida N.º de mujeres que solicitan la medida	Por determinar





					/ N.º de mujeres que acreditan la condición de víctima de violencia de género N.º de veces que se aplica la medida / N.º de mujeres que acreditan la condición de víctima de violencia de género	
	8.3.4. Establecer un permiso retribuido de 3 días adicionales a los establecidos en convenio colectivo por traslado, en el caso de que la trabajadora víctima de violencia de género reconocida oficialmente tenga que trasladarse a otro centro que implique cambio de localidad y domicilio.	Desde la firma del plan, Inmediato	Permanente	RRHH o Comisión de Igualdad	N.º de veces que se aplica la medida / N.º de mujeres que han solicitado dicha medida N.º de mujeres que solicitan la medida / N.º de mujeres que acreditan la condición de víctima de violencia de género N.º de veces que se aplica la medida / N.º de mujeres que acreditan la condición de víctima de violencia de género	Por determinar

DS  
IB

DS  
aa

DS  
SBA



## Eje 9. Infrarrepresentación Femenina

Eje	MEDIDA	PLAZO	VIGENCIA	RESPONSABLE	INDICADOR	MEDIOS Y RECURSOS
Infrarrepresentación Femenina	9.1.1. Realizar un análisis en profundidad que permita identificar las causas de la infrarrepresentación femenina en aquellas áreas, puestos, delegaciones, etc. en las que se esté produciendo.	2 años desde la firma del plan	-	RRHH	Informe	Por determinar
	9.1.2. Adoptar la medida de acción positiva en las que "a igualdad de condiciones y competencias" tenga preferencia el género infrarrepresentado, para impulsar la asignación de hombres en puestos feminizados (representación de hombres inferior al 40%) y de mujeres a puestos masculinizados (representación de mujeres inferior al 40%).	Inmediato	Permanente	RRHH	Ejemplode casos en que se aplica la medida	Internos

DS  
IB

DS  
aa

DS  
SBA



## 4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

### 4.1. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica 06/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte del responsable de igualdad que será presentando para consensuar con la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de Igualdad.

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de estas en la empresa.

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

### 4.2 Comisión de Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Se constituye la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, (en adelante, “Comisión de Seguimiento”), que será la encargada de velar que se cumplen los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.



#### 4.2.1 Composición de la Comisión de seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Grupo IE, estará formada por las siguientes personas:

Por parte de la empresa:

- Sonsoles Gil De Antuñano Fernández-Montes
- Adriana Ángel Jiménez

Federación Enseñanza CCOO:

- Irena Boned Gómez

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

#### 4.2.1 Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.



#### 4.2.2. Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación de este tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.



- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en IEy de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Recibir información de la plantilla e informar sobre la implantación de las medidas del Plan de Igualdad en cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

#### **4.2.3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:**

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.



Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

-Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.

-Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.

-Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

#### **4.2.3.1. Actas:**

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

#### **4.2.3.2. Confidencialidad:**

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.



#### 4.2.3.3. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión.

La empresa facilitará a la Parte Social de la Comisión de Seguimiento y Evaluación el acceso a la plantilla de cada uno de los centros con el objeto de que puedan informar y recibir información sobre la implantación de las medidas del Plan. A tal efecto se pacta que será necesario una comunicación previa a la empresa a los efectos de que no se interrumpa el proceso productivo y/o laboral.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.

### 4.3 Mecanismos de Revisión y Modificación

Para potenciar la adecuación de las medidas pactadas en el presente plan de igualdad, el contenido del diagnóstico y del propio plan deberá de ser revisado en los siguientes supuestos, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 901/2020, del 13 de octubre de 2020:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipuladas dentro del propio plan de igualdad.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.





- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- g) Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En aquellos casos en los que las discrepancias no sean posibles de resolver en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, los/as miembros de esta podrán acudir al comité de empresa y/o comité sectorial de aplicación, y en aquellos casos en los que no pudiera resolverse internamente, se podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos laborales según indica el estatuto de los trabajadores.

Suscrito en Madrid, a 19 de septiembre del 2023.