



**PLAN DE MEDIDAS PARA LA  
IGUALDAD EFECTIVA DE  
MUJERES Y  
HOMBRES**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Presentación de la empresa. ....	4
2. Marco legal en el que se encuadra el Plan de Igualdad.....	7
3. Compromiso de la empresa con la igualdad.....	8
4. Comisión de seguimiento y evaluación.....	9
5. Características del plan de igualdad. ....	11
6. Estructura. ....	12
9. Ámbito de aplicación. ....	13
10. Vigencia.....	14
11. Objetivos generales. ....	15
12. Objetivos específicos y medidas.....	16
12.1 Selección y contratación.....	16
12.2 Promoción.....	18
12.3 Formación.....	19
12.4 Retribución.....	21
12.5 Conciliación.....	22
12.6 Salud laboral. ....	24
12.7 Violencia de género.....	25
12.8 Comunicación y Sensibilización.....	26
12.9 Acoso sexual, moral y por razón de sexo. ....	27
13. Seguimiento y evaluación. ....	28



## 1. Presentación de la empresa.

INSFORCAN-INSFORCA han sido constituidas con el objetivo de contribuir al impulso y desarrollo de la enseñanza y la formación, teniendo como metas principales, la formación y reciclaje de empresario/as, directivo/as, asesore/as, trabajador/as y estudiantes que busquen una formación de calidad.

Para ello, desarrollamos desde nuestros orígenes la formación continua, permanente y especializada, en el sentido más amplio, tanto en disciplinas como en niveles, respondiendo a las necesidades que en este campo plantea la sociedad.

Esta misión ha sido llevada a cabo con un sentido integrador de elementos humanos, jurídicos, económicos y tecnológicos, con una orientación ética, proporcionando a su labor científica y pedagógica una proyección multidisciplinar.

INSFORCAN-INSFORCA cuenta con tres centros situados en:

- C/ Secretario Padilla nº 86, 35010, Las Palmas de Gran Canaria.
- Rambla de Pulido nº 21, 38004, Santa Cruz de Tenerife
- C/ Porlier nº 5, 38004, Santa Cruz de Tenerife.
- C/ Juan Manuel Durán 6-1, 35007, Las Palmas de Gran Canaria.

Desde INSFORCAN-INSFORCA ofrecemos cursos reglados y acreditados por los diferentes organismos competentes (Servicio Canario de Empleo, Servicio Público de Empleo Estatal, Consejería de Educación, Cultura y Deporte, Ministerio del Interior...) para garantizar la validez de los títulos emitidos. Para ello, cumplimos escrupulosamente con todos los requisitos exigidos, tal y como certifican las inspecciones y visitas de seguimiento de los distintos organismos oficiales y las auditorías externas anuales.

La prestigiosa sociedad de certificación Lloyd's Register nos ha otorgado las certificaciones ISO 14001 y 9001, en reconocimiento de nuestros procesos de calidad y cuidado por el medio ambiente.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social nos ha concedido el "Sello de Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven" por nuestro fomento y mejora en la empleabilidad de lo/as jóvenes a través de nuestro centro de formación.

Nuestros centros han sido acreditados con cuatro estrellas EFQM de la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad cuya misión es reconocer mediante un modelo estandarizado la excelencia y calidad de nuestros servicios.

Así mismo nuestra entidad está registrada en el Gobierno de Canarias, Viceconsejería de Medioambiente, de acuerdo con el Reglamento CE 1221/2009 de Gestión y auditorías medioambientales (EMAS) con número de Registro ES-IC-000162.

Nuestras principales áreas de formación son:

- **Formación en materia de Seguridad Privada (Centro Homologado por el Ministerio del Interior).**

Las especialidades de INSFORCA SERVICIOS Y FORMACIÓN están dirigidas a lo/as profesionales de la Seguridad y las Emergencias en todos sus niveles, y abarcan una formación reconocida en el sector, multidisciplinar, amplia y de calidad.

- **Formación subvencionada dirigida a prioritariamente a trabajadores/as desempleados/as a través del Servicio Canario de Empleo.**

A través del SCE disponemos de una amplia variedad de cursos de calidad que se convierten en una magnífica vía para el desarrollo profesional y personal. Muchos de los cursos están acreditados mediante Certificación de Profesionalidad, que asegura a lo/as empleadores que un trabajador/a es competente en la cualificación que acredita, facilitándose así la inserción laboral, pudiendo convalidarse las unidades de competencia que coincidan con los títulos de Formación Profesional.

- **Formación subvencionada dirigida a prioritariamente a trabajadores/as a través del Servicio Canario de Empleo y el Servicio Público de Empleo Estatal.**

A través del SCE y SEPE disponemos de una amplia variedad de cursos de calidad que se convierten en una magnífica vía para el desarrollo profesional y personal. Muchos de los cursos están acreditados mediante Certificación de Profesionalidad, que asegura a los/as empleadores que un trabajador es competente en la cualificación que acredita, facilitándose así la inserción laboral, pudiendo convalidarse las unidades de competencia que coincidan con los títulos de Formación Profesional.

- **Formación en servicios Sociales y Sanitarios (Con reconocimiento de Oficialidad por la ESSSCAN).**

A través de estos cursos nuestro objetivo es la formación para la gestión y administración dentro de los servicios sociales y sanitarios de la Comunidad

La estructura organizativa de nuestra empresa se refleja en el siguiente organigrama:



Una de las claves del éxito de nuestra empresa son las personas que conforman los diferentes equipos, siendo además el centro sobre el que gira la cultura corporativa, basada por lo demás en la confianza, iniciativa, compromiso y pasión por la formación y el alumnado.

## **2. Marco legal en el que se encuadra el Plan de Igualdad.**

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido como tal en diversos textos nacionales, europeos y a nivel mundial.

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

En España, la Constitución de 1977 establece en el artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; asimismo, el artículo 9.2 proclama la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Con la ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), se alcanzó en nuestro país el pleno reconocimiento de la igualdad ante la ley. Dicha ley está dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que impiden su cumplimiento.

En el artículo 45.1 de la LOIEMH se establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos, que deberán negociar, y en su caso acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El Plan de Igualdad de INSFORCAN-INSFORCA, se inscribe en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente.

La herramienta esencial para alcanzar dicha igualdad en el ámbito empresarial es el diseño, implantación y evaluación de un Plan de Igualdad de empresa, y para cumplir dicho cometido se crea la Comisión de Igualdad de INSFORCAN-INSFORCA, cuyas principales responsabilidades son la detección, análisis, proposición de medidas correctoras y de mejora que permitan una igualdad efectiva en el seno de la empresa.

En definitiva, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser una prioridad y una constante en la estrategia de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.



### **3. Compromiso de la empresa con la igualdad.**

En 2013, tras el cambio de la dirección de la empresa, se constituyó la Comisión de Igualdad con el objetivo de elaborar y negociar un Plan de Igualdad, cuyos resultados se reflejaron en el primer Plan de Igualdad de INSFORCAN-INSFORCA, que tuvo un periodo de vigencia hasta 2016 y que continuará su labor a través de este segundo Plan de Igualdad, a través del seguimiento y evaluación continua de las medidas establecidas en el mismo.

A su vez, se formalizó el compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, reafirmando este compromiso en el segundo Plan de Igualdad.

La implicación de la dirección de la empresa en esta materia es fundamental para conseguir una igualdad efectiva en todos los ámbitos de la organización, y poner en valor el presente Plan de Igualdad para que sea el instrumento a través del cual se produzca:

- La eliminación y prevención de cualquier tipo de discriminación o acoso por razón de género.
- Una mejora del clima laboral y en general de la calidad de vida de las personas.
- Una optimización de las capacidades de toda la plantilla.
- El aumento del compromiso con la organización.
- Y como consecuencia de todo lo anterior, una mejora de los resultados empresariales.

#### **4. Comisión de seguimiento y evaluación.**

La comisión para la igualdad de oportunidades ha sido creada por INSFORCAN-INSFORCA con la misión de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas contempladas.

La comisión de igualdad estará compuesta por cuatro miembros, dos por parte de la representación empresarial y dos por parte de los trabajadores y trabajadoras, y las decisiones se tomarán por consenso.

Las funciones de esta comisión son:

- Recabar información sobre la implantación y puesta en marcha de las medidas acordadas colaborando en su diseño.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Recibir los informes que la empresa debe elaborar en cumplimiento del plan, así como elaborar un informe con carácter anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos y medidas de igualdad establecidos en el Plan, orientado a comprobar la eficiencia de las medidas aplicadas.
- Proponer, debatir y en su caso aprobar nuevas medidas o medidas correctoras de las iniciales, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan si la efectividad de las acordadas en un principio no fuesen suficientes para cumplir los objetivos en los plazos establecidos, o bien para cubrir nuevas situaciones o necesidades no contempladas inicialmente.

Las atribuciones generales de la comisión son:

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación del mismo.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Puesta en marcha de aquellas medidas que el propio Plan atribuya a la Comisión.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos, en los plazos marcados en el Plan.

Las atribuciones específicas de la comisión son:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos contenidos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las diferentes medidas.
- Analizar la adecuación y efectividad de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Facilitar una correcta transmisión de información entre las distintas áreas y personas involucradas.



- Facilitar el conocimiento de los efectos y consecuencias que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las actuaciones respecto a las necesidades de la plantilla y en definitiva de la eficiencia del Plan.

En la fase de seguimiento se deberá recabar información sobre:

- Resultados obtenidos.
- Grado de ejecución de las acciones.
- Conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.

Tanto en las evaluaciones parciales, que se llevará a cabo en el primer trimestre de cada año, como en la evaluación final que se llevará a cabo 3 meses antes de que finalice su vigencia, se integrarán los resultados del seguimiento del Plan, tomando en consideración variables comparables con el Diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la evaluación final del Plan se tendrá en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las acciones y medidas emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones y medidas.
- Tipo de barreras, dificultades y soluciones emprendidas en cada materia.
- Cambios producidos de las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Reducción de desequilibrios en términos de presencia y participación de mujeres y hombres.

La Comisión se reunirá 4 veces al año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones tendrán carácter trimestral y para el cumplimiento de sus funciones, la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para la celebración de las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística desagregada por sexo y colectivos establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas y dentro del plazo establecido.
- Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la Comisión de acuerdo con las normas de gastos de viajes de la empresa.

## 5. Características del plan de igualdad.

El Plan de Igualdad se compone de un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas de igualdad dirigidas a integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres de manera efectiva en la empresa.

Las características fundamentales de dicho Plan de Igualdad son:

- Está dirigido al conjunto total de la plantilla, y no exclusivamente a las mujeres.
- Tiene carácter preventivo, que evite cualquier discriminación futura por razón de sexo.
- Uno de sus principios rectores es la transversalidad de género, que es además una estrategia para hacer efectiva la igualdad. Ello significa la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la gestión global de la empresa, en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Otro principio básico es la participación a través de un diálogo fluido y cooperación entre las partes, es decir entre dirección de la empresa, la plantilla en general y la parte social.
- Es coherente internamente, y sobre todo dinámico y flexible a futuros cambios en función de las nuevas necesidades que se detecten a través de su seguimiento y análisis.
- Conlleva un compromiso de la empresa para garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para hacer realidad las medidas contempladas así como su posterior seguimiento y evaluación.

## 6. Estructura.

El Plan de Igualdad de INSFORCAN-INSFORCA, queda estructurado en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la compañía.

Dicho diagnóstico se ha hecho a partir del análisis de la información cualitativa y cuantitativa de la compañía en las áreas de estructura de la plantilla, selección, contratación y condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar, salud laboral, y comunicación.

- Plan de Medidas diseñado a partir de las conclusiones obtenidas del diagnóstico, y que básicamente van dirigidas tanto a cubrir las carencias detectadas en materia de igualdad de género en la compañía (medidas de acción positiva), como a reforzar las áreas estratégicas para alcanzar la igualdad efectiva, garantizando de forma transversal que todos los procesos internos tengan integrado el principio de igualdad de género. Además de las medidas en sí mismas, se incluyen los objetivos generales para alcanzar en la compañía una igualdad de género, el calendario de implantación, los responsables designados para su cumplimiento, y los indicadores de seguimiento.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan por los respectivos responsables designados por cada parte respecto a la recogida de información del grado de cumplimiento, de sus resultados y en definitiva del su impacto en la compañía.

El Plan de Medidas se estructura en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Medidas.
- Indicadores de seguimiento.
- Responsable.
- Calendario de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de estos se desarrollan los diferentes objetivos específicos, así como los responsables, indicadores y plazos para cada una de las medidas que, en base al diagnóstico previo, se ha considerado necesario establecer en cada una de las siguientes áreas:

- Selección.
- Contratación.
- Promoción.
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación.
- Salud laboral.



- Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género.
- Comunicación y sensibilización.

## **7. Ámbito de aplicación.**

El presente Plan de Igualdad de INSFORCAN-INSFORCA. será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la comunidad autónoma de Canarias, y por tanto englobará a la totalidad de la plantilla.

De igual modo, será de aplicación en todos los centros de trabajo que la compañía pueda abrir en el futuro en el territorio nacional, durante la vigencia del presente Plan.



## **8. Vigencia**

Se establece un periodo de vigencia de tres años, a contar desde la firma del presente Plan, periodo que se considera razonable para alcanzar los objetivos contenidos en el mismo.

Tres meses antes de la finalización del anterior plazo, las partes constituirán la nueva Comisión Negociadora del siguiente Plan de Igualdad.



## 9. Objetivos generales.

El Plan de Igualdad de INSFORCAN-INSFORCA, tiene como objetivos generales:

- Garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las áreas de selección, contratación, promoción, formación, retribución, comunicación y demás condiciones laborales en general.
- Integrar la perspectiva de género como uno de los principios de la cultura empresarial, siendo de aplicación a todas las áreas, decisiones y políticas internas de la compañía.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.

## 10. Objetivos específicos y medidas.

### 10.1 Selección y contratación.

1.1 Revisar el proceso de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar que cumple con el principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Revisar la solicitud de empleo desde la perspectiva de género para asegurar que se incorpora el principio de igualdad y se utiliza un lenguaje no sexista	Documentación revisada	Selección de personal	Primer trimestre de vigencia del plan
Revisión de guiones de entrevistas para asegurar que no contengan preguntas de carácter personal ni estereotipos de género o discriminatorios por razón de sexo	Guiones de entrevista revisados	Selección de personal	Primer trimestre de vigencia del plan
Las personas implicadas en los procesos de selección deberán recibir acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad	Nº de participantes en procesos de selección / Nº total de participantes	Formación de personal	De forma progresiva desde el inicio de vigencia del plan y durante toda la duración del mismo
Disponer de información estadística desagregada por sexo de candidaturas presentadas y personas seleccionadas para los procesos de selección	Nº de candidaturas por sexo / total de candidatos Nº contrataciones por sexo / total de contrataciones	Lo solicita la comisión y lo ofrece selección de personal	Anual

1.2 Favorecer una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales de la empresa, incluida la estructura de mandos, en las distintas áreas y especialmente aquellas en que las mujeres estén sub representadas, y en las distintas modalidades de contratación.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
En los nuevos centros se fomentará desde el inicio el tener una plantilla con representación equilibrada de ambos sexos en los distintos colectivos	Nº de mujeres contratadas / Total de contrataciones	Selección de personal	Desde el inicio del plan y a medida que se abran nuevos centros
Establecer como medida de acción positiva que los colectivos donde las mujeres están sub representadas y siempre que se den las condiciones equivalentes de idoneidad y competencias entre candidatos, se dé preferencia a las mujeres de manera paulatina	Nº de mujeres seleccionadas para puestos en los que estén sub representadas Nº de veces en los que se ha aplicado la medida de acción positiva	Selección de personal y Dirección	Desde el inicio del plan y de manera paulatina
Recabar información estadística	Nº de mujeres y	Lo solicita la	Anual

sobre la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los distintos colectivos analizados	hombres en cada colectivo	comisión y lo ofrece selección de personal	
--	---------------------------	--	--

1.3 Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de género en las diferentes modalidades de contratación.

<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Calendario</b>
Recabar datos estadísticos correspondientes a las incorporaciones del año desagregados por sexo, tipo de contrato y colectivo.	Datos obtenidos de las incorporaciones	Lo solicita la Comisión, lo ofrece administración.	Anual.
Recabar información estadística desagregada por sexo de las conversiones de contratos temporales en indefinidos.	Nº conversiones de mujeres y hombres/total conversiones. Nº mujeres y hombres indefinidos/ total plantilla.	Lo solicita la Comisión, lo ofrece administración.	Anual.
En el caso de que del análisis estadístico del área de contratación se detectasen desequilibrios por razón de género, la Comisión de Igualdad establecerá nuevas medidas al respecto.	Desviaciones estadísticas y acciones al respecto.	Comisión de Igualdad.	Anual.
Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con discapacidad, fomentar una presencia equilibrada de ambos sexos.	N.º de mujeres con discapacidad / total de personas con discapacidad contratadas.	Selección de personal	A lo largo de la vigencia del Plan.



## 10.2 Promoción.

Garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades esté presente en los procesos de promoción.

Revisar los criterios de promoción para asegurar que sean objetivos, transparentes y no discriminatorios de manera que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Reforzar el sistema de comunicación de vacantes, para asegurar que la información llegue a todos los colectivos de la Empresa, especialmente aquellos con dificultad de acceso a internet, e incluir con claridad los requisitos profesionales de acceso a las mismas.	Resultado del indicador de la encuesta de clima «Tengo la posibilidad de cambiar de funciones o de área».	Selección de personal	Durante toda la vigencia del plan
Disponer de información estadística desagregada por sexo de las personas que postulan para participar en los procesos de promoción interna y las que son finalmente seleccionadas.	Datos por vacante: • N° de candidaturas presentadas por sexo. • N° de mujeres y hombres preseleccionadas / N° de candidaturas presentadas. • N° de hombres y mujeres contratados/ N° total pre-seleccionados.	Selección de personal	Anual
Disponer de información estadística desagregada por sexo de las personas identificadas a través del proceso de detección de talento como candidatos potenciales para promocionar en la empresa.	N. de personas identificadas con potencial desagregado por sexo y por colectivo / N° total de plantilla por colectivo	Selección de personal	Anual
En el caso de que del análisis estadístico del área de promoción se detectasen desequilibrios por razón de género, la Comisión de Igualdad promoverá el establecimiento de nuevas medidas al respecto.	Desviaciones estadísticas y acciones al respecto.	Comisión de igualdad	Anual
Sensibilizar en materia de igualdad a los responsables de la toma de decisiones en los procesos de Entrevista Anual y de identificación de talento, cuidando especialmente las campañas de comunicación de dichos procesos.	Documentación revisada: mensajes informativos, contenido de las formaciones y lo que se considere durante todo el periodo.	Comunicaciones y selección	Durante toda la vigencia del plan

### 10.3 Formación.

Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en el acceso a la formación impartida por la empresa.

Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, y en particular a las personas que tengan una responsabilidad y participación más directa prevención de riesgos laborales y comunicación.

Integrar la perspectiva de género en todas las acciones formativas.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Incluir un módulo de igualdad en la formación interna del personal dirigidas a los responsables de los procesos de selección, contratación, promoción y formación y aquellas áreas en las que impactan en general las medidas del Plan, con el fin de formarles y sensibilizarles en materia de igualdad.	Nº de personas formadas en igualdad en cada colectivo / Nº de integrantes de cada colectivo.	Área de Formación.	A partir del segundo trimestre desde la entrada en vigor del Plan.
Incluir en la formación de inicio dirigida a las nuevas incorporaciones contenidos en materia de igualdad, que contribuyan tanto a la sensibilización general en la materia como a conocer las medidas y compromiso de la Empresa con la igualdad.	Nº de cursos con módulos de igualdad/ Nº de cursos impartidos.	Área de Formación.	A partir del segundo trimestre desde la entrada en vigor del Plan.
Ofrecer a todos los miembros de la Comisión de Igualdad y de Seguimiento del Plan, formación específica en materia de igualdad de género, mobbing, acoso sexual y por razón de género.	Nº de miembros de la comisión formados en igualdad.	Área de Formación.	Durante el primer año de vigencia del Plan.
Revisar desde la perspectiva de género el lenguaje, imágenes y contenidos de los materiales formativos de las diferentes acciones formativas (manuales, módulos...).	Nº de materiales revisados / Nº de manuales o materiales editados.	Área de Formación.	A lo largo de toda la vigencia del Plan
Asegurar que en la entrevista anual de desempeño se cumplimente debidamente por ambas partes el apartado relativo a las necesidades de formación.	Informe de resultados del área de formación de la entrevista de desempeño desagregado por sexo.	Departamento de Recursos Humanos.	Desde el inicio de vigencia del Plan.
Garantizar que la comunicación sobre las ofertas de formación llega a toda la plantilla, con el objetivo de alcanzar el mejor encaje entre las necesidades del colaborador y la variedad de acciones formativas.	Comunicación individual de la planificación formativa del año. Nº de comunicaciones. Nº de formaciones.	Área de Formación.	A lo largo de toda la vigencia del Plan.
Analizar la viabilidad de registrar el nivel de estudios, evolución de las carreras profesionales y formación recibida en la	Registro realizado.	Área de Formación.	Dos años desde la firma del Plan.

compañía, para orientar de la forma más eficaz posible el desarrollo profesional.			
Recabar datos estadística desagregados por sexo y colectivo, sobre el acceso a las distintas acciones formativas. En caso de apreciarse desequilibrios se tomaran las oportunas medidas correctivas.	Nº mujeres y hombres formados en cada colectivo / Total de personas formadas por colectivo.	Área de Formación.	Anual.

## 10.4 Retribución.

Garantizar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en la política interna de retribución y en la estructura salarial, mediante el establecimiento de criterios basados en la valoración del puesto de trabajo y del desempeño.

Establecer medidas correctoras en caso de que se evidencien desigualdades por razón de género en cualquier grupo profesional o área de trabajo.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de la compañía, diferenciando por colectivo y por género, en los que se comparen las retribuciones fijas y variables.	Informe con las conclusiones del análisis de la estructura salarial.	Administración	Anual.
En caso de detectarse desequilibrios por razón de sexo, administración valorará y decidirá las medidas correctoras oportunas a efectos de reducir la brecha salarial por género, así como el plazo de tiempo para llevarlo a cabo.	Medidas correctoras establecidas	Administración	Anual.

## 10.5 Conciliación.

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, haciéndolos accesibles a la totalidad de la plantilla y difundiendo su conocimiento.

Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Velar por el cumplimiento de todos los acuerdos de empresa en materia de publicación y cambios de horario, mediante un seguimiento del grado de aplicación en los centros de trabajo y tomando las medidas oportunas cuando se observen incumplimientos continuos y no justificados.	Informes por centro de trabajo con el grado de observación de dicha normativa.	La Comisión de Igualdad.	Trimestral.
Velar por el cumplimiento de todos los acuerdos de empresa en materia de tiempos de descanso, mediante un seguimiento del grado de aplicación en los centros de trabajo y tomando las medidas oportunas cuando se observen incumplimientos continuos y no justificados.	Informes por centro de trabajo con el grado de observación de dicha normativa. Mejora de la percepción de las medidas de conciliación en la encuesta de clima interna.	La Comisión de Igualdad.	Trimestral.
Difundir a través de los distintos canales de comunicación interna tanto los permisos, suspensiones, excedencias y licencias que contempla la legislación, destacando especialmente las medidas que pueden ser disfrutados por hombres y por mujeres.	Nº canales de comunicación a través de los cuales se ha difundido. Mejora de la percepción de las medidas de conciliación en la encuesta de clima interna.	Comunicación y Comisión de Igualdad	Durante toda la vigencia del Plan.
Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho registradas conforme a la legislación vigente (excluido el permiso por matrimonio).	Mejora de la percepción de las medidas de conciliación en la encuesta de clima interna.	Comunicación y Comisión de Igualdad	Durante toda la vigencia del Plan.
Consolidar en la cultura de la Empresa y en la normativa interna el principio general de que el ejercicio de los derechos de conciliación no puede ser un motivo de discriminación o perjuicio en términos de contratación, formación, promoción o retribución.	Mejora de la percepción de las medidas de conciliación en la encuesta de clima interna.	Administración y Comisión de Igualdad	Durante toda la vigencia del Plan.
Realizar un estudio estadístico desagregado por sexo de la utilización de los diferentes	Nº de permisos retribuidos, no retribuidos, nº de	Administración	Anual.

permisos, suspensiones de contratos y excedencias relacionadas con la conciliación.	Incapacidades temporales accidentes laborales y excedencias relacionadas con la conciliación desagregados por sexo.		
Facilitar la convocatoria y el acceso a las formaciones para las personas con suspensión de contrato, reducción de jornada o excedencia por maternidad / paternidad o cuidado de familiares.	Nº de personas que han recibido formación durante el ejercicio de sus derechos de conciliación.	Administración	Durante toda la vigencia del Plan.
Fomentar que tanto las reuniones de trabajo como las formaciones se realicen dentro de la jornada de trabajo.	Actas de las reuniones.	Administración	Durante toda la vigencia del Plan.
En casos de solicitud de movilidad geográfica voluntaria y de cambio de centro de trabajo, se dará preferencia a las peticiones basadas en el cuidado de personas dependientes o motivos familiares en general, siempre que se den las condiciones de idoneidad y competencias.	Nº traslados de personas que lo solicitan por cuidado de personas o motivos familiares / Nº total de cambios de centro trabajo.	Administración	Durante toda la vigencia del Plan.
Reducir el tiempo de descanso en las jornadas partidas a un mínimo de media hora y máximo de 1 hora, de lunes a domingo, excluido los sábados, salvo acuerdo en otros términos entre las partes.	Informes trimestrales sobre la aplicación de la medida en los centros.	Administración	Lanzamiento durante el primer semestre de vigencia del Plan.
Estudiar la viabilidad de posibles medidas de flexibilidad horaria o en general de mejoras de conciliación, analizando las solicitudes formuladas por la plantilla.	Análisis de los comentarios y sugerencias de los empleados, y de los resultados de la encuesta de clima en materia de conciliación.	Administración	Desde el inicio de vigencia del Plan.
Establecer una licencia no retribuida de hasta 3 meses con reserva de puesto para los supuestos de adopción internacional desde la pre-asignación de expediente y hasta la llegada del niño.	Número de veces solicitada.	Administración	Durante toda la vigencia del Plan.
Sensibilización en materia de conciliación con el objetivo de concienciar a los trabajadores en materia de corresponsabilidad y reparto equitativo de las responsabilidades.	Nº de canales y de veces en que se ha hecho campaña sobre la materia.	Administración	Durante toda la vigencia del Plan.
Realizar un estudio estadístico del número de cesiones de la maternidad al padre, y del uso de permisos, suspensiones y excedencias relacionados con la	Nº permisos de cesión solicitados por los hombres y Nº cesiones hechas por las mujeres.	Administración	Anual.



conciliación por parte de los hombres.			
--	--	--	--

## 10.6 Salud laboral.

Revisar la aplicación de la política de salud laboral desde una perspectiva de género.

Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo.

Revisar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
<p>Revisar y difundir los protocolos de actuación por riesgo durante el embarazo y la lactancia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar los canales de comunicación interna.</li> <li>• Difundir manuales de buenas prácticas informativos con las precauciones a adoptar en el puesto de trabajo en caso de embarazo.</li> </ul>	<p>Una vez revisado el protocolo de riesgos de embarazo y lactancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ N° de embarazos.</li> <li>• N° de veces que se ha cambiado de puesto/ N° de embarazos.</li> <li>• N° de suspensiones por riesgo embarazo / N° de embarazos.</li> <li>N° de comunicaciones efectuadas.</li> </ul>	Responsable de PRL.	Un año desde la firma del Plan.
<p>Revisar la Evaluación de Riesgos laborales desde el punto de vista de los Riesgos musculoesqueléticas que afectan principalmente a las mujeres, y diseñar medidas preventivas y organizativas para combatir estos riesgos en los puestos de trabajo.</p>	<p>Índices de siniestralidad por sexo. Evaluación de riesgos desde la perspectiva de género.</p>	Responsable de PRL.	Desde la entrada en vigor del Plan.
<p>El Servicio de Prevención informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y del nº de casos de enfermedad profesional, prácticas preventivas de la empresa por sexo y análisis de resultados por puestos.</p>	<p>Índices de siniestralidad por sexo y en el caso que hubiera, de enfermedad profesional, disgregados por sexos.</p>	Responsable de PRL.	Anual.



## 10.7 Violencia de género.

Informar de los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección, e incluso establecer en su caso mejoras a dicho marco legal.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.).	Administración	Primer semestre desde la firma del Plan.
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Administración	Desde el inicio de la vigencia del Plan.
Duplicar la duración del traslado de centro de trabajo establecido en el convenio, con reserva del puesto de trabajo. Terminado este periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Administración	Desde el inicio de la vigencia del Plan.
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de víctimas de violencia de género tratados.	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.	Administración	Anual.
Realizar una campaña especial el día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre)	Valoración de la Campaña.	Administración	Anual.

## 10.8 Comunicación y Sensibilización.

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	Comunicación y administración	A partir del segundo trimestre desde la firma del Plan.
Difundir dentro de la Empresa de la existencia de la Comisión de Igualdad y Seguimiento del Plan, de sus integrantes, funciones y modo de contactar con ellos.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	Comunicación y administración	Desde el inicio de vigencia del Plan.
Editar on-line el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Edición on-line del Plan y Campaña de difusión en todos los centros.	Comunicación.	Primer semestre desde la firma del Plan.
Revisar, y corregir en su caso, el lenguaje utilizado en las comunicaciones y textos internos y externos (página web, revista interna, políticas internas, folletos, campañas de publicidad, memoria anual...), con la idea de eliminar cualquier connotación, término o estereotipo sexistas.	Nº documentos revisados con la guía de lenguaje no sexista.	Cada área responsable de cada comunicación o documento interno o externo.	Durante toda la vigencia del Plan.

## 10.9 Acoso sexual, moral y por razón de sexo.

Asegurar que todos los empleados y empleadas disfrutan de un entorno de trabajo libre de situación de acoso.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Revisar y difundir el protocolo de acoso sexual, moral y por razón de sexo.	Documento del protocolo. Medios por los que se ha difundido el protocolo.	Protocolo revisado y difundido.	Primer año desde la firma del Plan.
Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, moral y por razón de sexo a través de campañas de sensibilización de la plantilla (edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas, etc.).	Campañas y tipo de actividades realizadas.	Plantilla sensibilizada.	Primer año desde la firma del Plan.
Introducir en los cursos de formación a las personas con responsabilidades sobre equipos, contenidos sobre prevención del acoso sexual, moral y por razón de sexo.	Nº de cursos y personas formadas.	Personal con dirección de equipos formado.	A partir del segundo trimestre desde la entrada en vigor del Plan.
Informe anual a la Comisión sobre número de procesos iniciados por acoso y acciones tomadas en cada uno, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas. Nº de denuncias archivadas comunicadas / Nº de denuncias archivadas. Resultado de los procedimientos abiertos.	Administración	Anual.
Revisar y difundir el protocolo de acoso sexual, moral y por razón de sexo.	Documento del protocolo. Medios por los que se ha difundido el protocolo.	Protocolo revisado y difundido.	Primer año desde la firma del Plan.
Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, moral y por razón de sexo a través de campañas de sensibilización de la plantilla (realización de jornadas, etc.).	Campañas y tipo de actividades realizadas.	Plantilla sensibilizada.	Primer año desde la firma del Plan.
Introducir en los cursos de formación a las personas con responsabilidades sobre equipos, contenidos sobre prevención del acoso.	Nº de cursos y personas formadas.	Personal con dirección de equipos formado.	Segundo trimestre desde la entrada en vigor del Plan.
Informe anual a la Comisión sobre número de procesos iniciados por acoso y acciones tomadas en cada uno, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Nº de denuncias comunicadas / Nº de denuncias registradas. Nº de denuncias archivadas comunicadas / Nº de denuncias archivadas. Resultado de los	Administración	Anual.



	procedimientos abiertos.		
--	-----------------------------	--	--



## **11. Seguimiento y evaluación.**

En el artículo 46 de La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, se establece que los Planes de Igualdad fijarán los 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.

La fase de seguimiento y evaluación de los objetivos y medidas del Plan de Igualdad de INSFORCAN-INSFORCA, permitirá conocer el desarrollo e implantación de Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación.

Dicha fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y durante la misma, la Comisión encargada facilitará información sobre las posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución del Plan, proporcionando así al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte de la evaluación del mismo.