



A VULCAIN COMPANY

PLAN DE IGUALDAD

IPLAN GESTIÓN INTEGRAL, S.L.U.

2025 - 2029

Jon Gabriel
coll





AMALTEA
Igualdad de Género

AMALTEA
CONSULTORÍA EN
IGUALDAD DE GÉNERO

TÍTULO: Plan de Igualdad de IPLAN GESTIÓN INTEGRAL, S.L.U.

EDITA: Amaltea Consultoría en Igualdad de Género.

MAQUETA: Jesús Sanchez Raposo.

AGENTES DE IGUALDAD: ÀNGELA APARICIO GAMBÍN

El presente informe se realiza de forma conjunta con la Comisión Negociadora de IPLAN GESTIÓN INTEGRAL, S.L.U.

FECHA DE ELABORACIÓN: 24/02/2025


Joaquín Gabriel
Call



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad

iplan

A VULCAN COMPANY

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aceptado de forma voluntaria por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de IPLAN GESTIÓN INTEGRAL, S.L.U.:

Fdo.: YESENIA RODRÍGUEZ
CARTAGENA

En representación
de empresa

Fdo.: XAVIER PRUNA BASSA

En representación
de empresa

Fdo.: LLÚCIA DEL OLMO
MALLORQUÍN

En representación
de empresa

Fdo.: RICARD QUEROL
ROMAGUERA

En representación
de empresa

Fdo.: JOAN GABRIEL COLL
COLL

En representación
de RLPT Palma
Mallorca

Fdo.: IRENE HERRERA BLADE

En representación
de RLPT Tarragona



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad

iplan

A VULCAN COMPANY

Fdo.: LUCAS EMANUEL
MARTÍNEZ

Fdo.: ELSA HAMART

En representación
de RLPT València

En representación
de Serveis CCOO de
Catalunya



CONTENIDO

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	7
2. MARCO NORMATIVO	9
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	12
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	14
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	15
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	15
5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	16
5.3. ORGANIGRAMA	18
6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	19
7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA	27
8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	32
8.1. OBJETIVO GENERAL	32
8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS	32
8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	33
9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD	34
9.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	34
9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	36
9.3. ÁREA DE FORMACIÓN	37
9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	39
9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO	40
9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	41

[Handwritten signatures and initials]

José Gabriel Calle



9.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	44
9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES.....	46
9.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	47
9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	49
9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	51
9.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO	53
10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	55
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	57
12. CALENDARIO DE SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES.....	60
13. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	64
14. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	66
15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	67
16. ANEXOS.....	69
16.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES.....	69
16.2. CONCEPTOS BÁSICOS:.....	70



1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
RAZÓN SOCIAL	IPLAN GESTION INTEGRAL, S.L.U.					
NIF	B64906845					
DOMICILIO SOCIAL	C/Almogàvers, 119 Planta 1a 08018 Barcelona					
AÑO DE CONSTITUCIÓN	SLU (sociedad limitada unipersonal)					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
NOMBRE	Ricard Querol Romaguera					
CARGO	Director General					
TELF.	93 309 13 37					
E-MAIL	rrhh@iplangestion.es					
ACTIVIDAD						
SECTOR ACTIVIDAD	Servicios de ingeniería					
CNAE	7112					
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	Servicios de ingeniería					
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ESTATAL					
DIMENSIÓN						
PERSONAS TRABAJADORAS	MUJERES	200	HOMBRES	360	TOTAL	560
CENTROS DE TRABAJO	10 CENTROS DE TRABAJO EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL: - BARCELONA (CENTRAL): C/ ALMOGAVERS, 119 1ª PLANTA, 08018 BARCELONA. - GRAN CANARIA: C/ JUAN DE QUESADA 22, BAJO, 35001 LAS PALMAS DE GRAN CANARIA. - IBIZA: C. CERVANTES 3, LOCAL 1, 07820 SANT ANTONI DE PORTMANY (IBIZA).					

Joan Gabriel
coll



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad



A VULCAN COMPANY

	- LLEIDA: IVARS D'URGELL 65 EDIFICIO NEOPARC 1, 2º OF.4 OF.6, 25190 LLEIDA.					
	- MANRESA: CARRETERA DE VIC 81, PISO 1º MANRESA, 08241 MANRESA.					
	- PALMA DE MALLORCA: CAMÍ VELL DE BUNYOLA 37, 1º PISO OFI 12B, 07009 PALMA DE MALLORCA.					
	- SABADELL: CARRER DE PACO MUTLLÓ 141, LOCAL, 08202 SABADELL.					
	- SEVILLA: AVD.EMILIO LEMOS 2 EDF.TORRES-ESTE 5º OFICINA 5.03, 41020 SEVILLA.					
	- TARRAGONA: POL INDUSTRIAL FRANCOLÍ, PARCELA 17, DESPACHO 10, 43120 TARRAGONA.					
- VALÈNCIA: RDA NARCISO MONTURIOL,4 ED A OFI 1 CENT.EMP.DESTRO, 46980 PATERNA (VALENCIA).						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL	SI					
REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	MUJERES	2	HOMBRES	3	TOTAL	5

Joan Gabriel
Call



2. MARCO NORMATIVO

El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades es un derecho fundamental que queda recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. No obstante, la dificultad para hacer efectivo dicho derecho ha derivado en la elaboración de múltiples normativas específicas en materia de igualdad.

La más reconocida es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE num.71 de 23 de marzo), cuyo objetivo principal es "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria".

El 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, incorpora cambios muy significativos en dicha Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad:

- Establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Enumera los elementos y contenidos mínimos que debe contener el plan de igualdad:
 1. Diagnóstico de la situación negociado, en su caso.
 2. Objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución.
 3. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Establece un registro en el que deben quedar inscritos todos los planes de igualdad.



- Ordena al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) a llevar a cabo el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad.

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, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007. Del mismo modo, "sirve de instrumento para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres conforme a lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que los planes y medidas de igualdad en las empresas son un instrumento eficaz para combatir las posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para promover cambios culturales que eviten sesgos y estereotipos de género que siguen frenando la igualdad real entre mujeres y hombres. Además, los planes de igualdad también se articulan como un instrumento de mejora de las organizaciones en cuanto a su imagen, clima laboral y rentabilidad."

Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que "los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras". En las empresas donde no exista la representación legal referida, el plan de igualdad será negociado con "los sindicatos más representativos y con los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa".

Asimismo, de acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad deben incluir un Registro Retributivo, así como una Auditoría Retributiva que compruebe si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.



Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 ("Igualdad de género") y 8 ("Trabajo decente y crecimiento económico"), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

Juan Gabriel
Calle

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad ha sido suscrito por la **Comisión Negociadora** del Plan de Igualdad de IPLAN constituida por:

En representación de la empresa:

- Yesenia Rodríguez Cartagena, responsable Control de Procesos y RSC.
- Xavier Pruna Bassa, responsable de PRL.
- Llúcia del Olmo Mallorquín, responsable de Gestión de Personas.
- Ricard Querol Romaguera, director general.

Por parte de la representación de la plantilla:

- Joan Gabriel Coll Coll, en representación de la plantilla del centro de Palma de Mallorca, Técnico MTBT.
- Irene Herrera Blade, en representación de la plantilla del centro de Tarragona, Administrativa MTBT.
- Lucas Emanuel Martinez Mendoza, en representación de la plantilla del centro de València, Técnico MTBT.
- Elsa Hamart, en representación de Serveis CCOO de Catalunya.

Las partes negociadoras han acordado que la Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

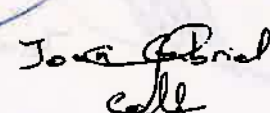
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Las personas que integran la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.




Joaquín Gabriel
Call

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras de IPLAN, independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial se localiza en todo el territorio nacional de España, siendo el domicilio de la organización el siguiente el centro de trabajo de **Barcelona** central con dirección C/ Almogavers, 119 1ª planta, 08018 Barcelona.

El resto de los centros de trabajo tienen las siguientes direcciones:

- **Gran Canaria:** c/ Juan de Quesada 22, bajo, 35001 Las Palmas de Gran Canaria.
- **Ibiza:** c. Cervantes 3, local 1, 07820 Sant Antoni de Portmany (Ibiza).
- **Lleida:** Ivars d'Urgell 65 edificio Neoparc 1, 2ª of. 4 of. 6, 25190 Lleida.
- **Manresa:** Carretera de Vic 81, piso 1º Manresa, 08241 Manresa.
- **Palma de Mallorca:** Camí vell de Bunyola 37, 1º piso ofi 12b, 07009 Palma de Mallorca.
- **Sabadell:** Carrer de Paco Mutlló 141, local, 08202 Sabadell.
- **Sevilla:** Avd. Emilio Lemos 2 edf. Torres Este 5º oficina 5.03, 41020 Sevilla.
- **Tarragona:** Pol. Industrial Francolí, parcela 17, despacho 10, 43120 Tarragona.
- **València:** Rda Narciso Monturiol, 4 ed a ofi 1 cent. emp. destro, 46980 Paterna (Valencia).

El actual Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde el día 25 de marzo de 2025 al día 24 de marzo de 2029.

El plan de igualdad se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.



14



5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

IPlan Gestión Integral, S.L.U., se funda en 2008 por dos personas socias con la finalidad de dar servicios de ingeniería en el sector energético y de obra civil.

La empresa crece rápidamente pasando a ser 450 personas en plantilla en 2023 e integrándose en Vulcain Engineering Group, una compañía internacional francesa de consultoría e ingeniería con un enfoque multisectorial que trabaja en distintos sectores de las infraestructuras y de la energía.

La organización ofrece servicios de ingeniería de proyectos desarrollados en el sector energético y obra civil, fundamentalmente, además de tener experiencia en los ámbitos de las energías renovables y el medio ambiente.

La entidad cuenta con un equipo multidisciplinar de profesionales de las diferentes áreas de la ingeniería y de la gestión de proyectos, con un alto grado de especialización, profesionalidad, capacidad analítica y experiencia, lo que permite cumplir con calidad y éxito.

Se promueve una cultura de trabajo transparente, respetuosa e igualitaria, donde el enfoque principal es el equipo humano y la mejora continua de la empresa, siempre en compromiso con el medioambiente y la seguridad.


Jonás Gabriel






5.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La **misión** de Iplan se centra en ser la mejor alianza y colaboración de la clientela. Una ingeniería líder, profesional y con elevada especialización del equipo en las diferentes áreas de la ingeniería y de la gestión de proyectos.

Los **objetivos** organizacionales son los siguientes:

Denominación	Objetivo
Gestión de calidad	Entregar el 90% de diseño de proyectos dentro de los plazos establecidos en contratos.
	Cuantificar los diseños de proyectos rechazados en cada departamento productivo.
	Cerrar en un 100% las NC que se detecten de auditorías Internas y externas.
	Reducir 3% de rotación voluntaria global.
	Cumplimiento del 100% en formación técnica externa.
	Planificar metodología de formación técnica interna.
Factores medio ambientales	Reducir consumo energético en oficinas de Barcelona un 3% (< 110Kwh/m2).
	Reducir consumo de combustible gasolina y diésel en un 2%.

	Reducir generación de plástico global en un 10%.
Prevención	Realizar el 100% de las inspecciones de seguridad (internos y externos).
	Horas de formación específica / trabajador/a >10h (toda la plantilla).
	Reducir a un 50% los accidentes por seguridad vial.
	Reducir en un 20% el número de incidencias detectadas por la clientela.
	Realizar el 100% de los simulacros en las oficinas.

Los **valores** organizacionales son:

- Espíritu de equipo.
- Igualdad.
- Salud y bienestar.
- Honestidad.
- Compromiso y responsabilidad.

José Gabriel
Call



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad

iplan

A VULCAN COMPANY

5.3. ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA FUNCIONAL



[Handwritten signature]

José Gabriel Coll

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

6. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Las **CONCLUSIONES** y **RECOMENDACIONES** de la organización encontradas en materia de igualdad fueron las siguientes:

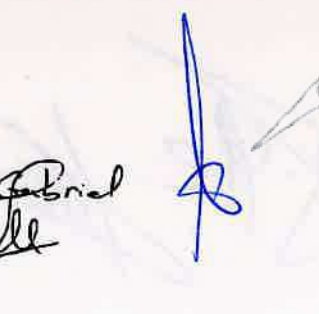
ÁREA DE ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Fortalezas

- Se observa mayoritariamente lenguaje inclusivo en ofertas de trabajo.
- No se realizan referencias al sexo.
- Casi todas las incorporaciones son indefinidas a tiempo completo.
- La plantilla considera que en los procesos de selección no existen discriminaciones por sexo.
- La plantilla considera que la selección que realiza la organización tiene en cuenta las capacidades con independencia del sexo.

Áreas de mejora

- Mayoría de las incorporaciones son de hombres (plantilla-sector masculinizado).
- No existen puestos masculinizados en la organización (48% hombres - 36% mujeres).
- No existen puestos feminizados en la organización (50% hombres-40% mujeres).

José Gabriel
Call





ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Fortalezas

- Las categorías profesionales se aplican según convenio y tablas salariales.
- Se dispone de descripciones de trabajo.

Áreas de mejora

- No existe un sistema de evaluación del desempeño para establecer una clasificación profesional objetiva, excepto en los periodos de prueba y evaluaciones puntuales (reuniones de carga).
- No existe una valoración de los puestos de trabajo.
- Puestos y departamentos feminizados y masculinizados.
- Los niveles jerárquicos órgano de dirección y mandos intermedios representados mayoritariamente por hombres.
- Existe segregación vertical y horizontal.



ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Fortalezas

- La formación se realiza mayoritariamente dentro de la jornada laboral.
- Direcciones y mandos intermedios han recibido sensibilización/formación en igualdad entre hombres y mujeres.
- La organización se preocupa porque mujeres y hombres se formen por igual.

Áreas de mejora

- Las formaciones suelen realizarse por necesidades.
- Las formaciones fuera de la jornada laboral: compensación económica de desplazamiento y manutención.
- La organización se preocupa porque mujeres y hombres se formen por igual (72% hombres - 66% mujeres).
- La formación recibida facilita las posibilidades de promoción (49% hombres-48% mujeres).

José Gabriel
Calle

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Fortalezas

- Las personas con tiempo parcial, reducción de jornada o permiso de conciliación tienen las mismas posibilidades de promoción.
- Las plazas vacantes son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa.
- Se han efectuado promociones en el último año.

Áreas de mejora

- Los departamentos productivos y personas con titulación universitaria tienen mayor posibilidad de promocionar.
- Las plazas vacantes sacadas a promoción interna no se publicitan a toda la plantilla.
- Existe mayor promoción en hombres que en mujeres.
- Un 73% de hombres frente a un 56% de mujeres considera que hay igualdad de oportunidades para promocionar en la organización.



José Gabriel
Calle



ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Fortalezas

- Existe horario flexible de entrada.
- Existe jornada intensiva en los meses de julio y agosto.
- Existe procedimiento de teletrabajo.
- No existen horas extraordinarias.
- La jornada predominante es la del 100%.

Áreas de mejora

- No cabe la posibilidad de jornada continua.
- Jornadas menores del 100% mayor concentración en mujeres.

ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

Fortalezas

- Existe un plan de conciliación en la entidad.
- Existen mejoras ampliadas en los derechos de conciliación.
- Existe procedimiento de desconexión digital.

Áreas de mejora

- La plantilla no dispone de días retribuidos al año de libre disposición.
- No cabe la posibilidad de coger días libres adicionales no retribuidos.
- Los hombres de la entidad se acogen a permisos relacionados con la maternidad.
- Se han difundido las medidas de conciliación por parte de la empresa (56% hombres-54% mujeres).



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad

iplan

A VULCAIN COMPANY

ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Áreas de mejora

- Segregación horizontal y vertical.
- Los puestos de direcciones están ocupados por hombres.

ÁREA DE RETRIBUCIONES

Fortalezas

- La plantilla considera que se percibe el mismo salario base por el mismo puesto de trabajo.
- No existen brechas salariales superiores al 25%.

Áreas de mejora

- Bajo porcentaje en considerar que la remuneración es acorde al esfuerzo (38% hombres - 33% mujeres).



ÁREA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Áreas de mejora

- Se cuenta con un protocolo específico de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a actualizar al Manual de referencia, 2023, del Ministerio de Igualdad.
- No existe una Comisión de Acoso Sexual.
- No existe un canal de denuncias específico sexual.
- 72% de hombres y 62% mujeres consideran que el ambiente no es machista.

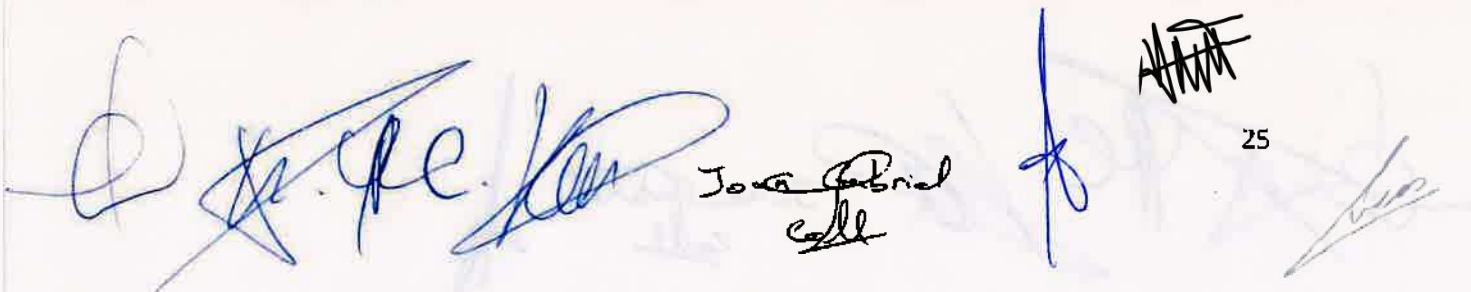
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Fortalezas

- Existe un **buzón de sugerencias** para comunicaciones entre plantilla-dirección.
- La imagen interna y externa de la entidad muestra valores de igualdad.
- Se lleva a cabo **sensibilización en igualdad** por las RRSS de empleo (efemérides).
- Se utiliza un lenguaje inclusivo en las comunicaciones y publicaciones.
- Canal de denuncia anónimo a la plantilla implantado (Directiva UE 2019/1937).
- La plantilla considera importante el lenguaje no sexista (70% hombres-76% mujeres).

Áreas de mejora

- No se ha adoptado ningún **manual de lenguaje inclusivo y no sexista**.



ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Fortalezas

- Ampliación a 12 meses del derecho de cambio de centro de trabajo con reserva del puesto de origen.
- No consta ningún caso de trabajadoras víctimas de violencia de género.

Áreas de mejora

- No existe un **protocolo** ante situaciones de **trabajadoras víctimas de violencia de género**.
- No se conocen los derechos establecidos por ley para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Fortalezas

- **Evaluación de riesgos higiénicos:** medidas preventivas para el daño directo al embarazo, lactancia.

Áreas de mejora

- El plan de prevención no contempla la perspectiva de género.
- No se lleva a cabo una evaluación de riesgos psicosociales en la entidad.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

7. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La Auditoría Retributiva presenta la misma vigencia del plan de igualdad del que forma parte, siendo esta de cuatro años, desde el día 25 de marzo de 2025 al día 24 de marzo de 2025.

La Auditoría Retributiva, realizada se presenta en un informe separado. No obstante, indicar que la misma se ha realizado utilizando las siguientes **herramientas**:

- **Guía OIT:** *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos.*
- **Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género**, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- **Herramienta de Registro Retributivo** del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Mediante la herramienta del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo **se han calculado los puntos correspondientes a cada categoría** sobre un total de 1.000 puntos del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, de acuerdo a los pesos (%) de la fase anterior.

Los puntos de cada categoría, para cada puesto de trabajo son los siguientes:



José Gabriel
Call





Número de posición	Título del Puesto	VALORACIÓN DEL PUESTO	CATEGORÍA A	CATEGORÍA B	CATEGORÍA C	CATEGORÍA D
1	Dirección Departamento	747	358,112	171,428571 4	161,8125	55,5
2	Responsable Área	671	302,768666 7	171,428571 4	150	46,5
3	Responsable Producto	579	273,848666 7	114,285714 3	144	46,5
4	Responsable Área SG	640	273,848666 7	171,428571 4	147,75	46,5
5	Responsable Contrato/Zona	668	302,768666 7	171,428571 4	147,75	46,5
6	Técnico/a Especialista Coord.	521	184,046	142,857142 9	129,729166 7	64,5
7	Técnico/a Senior	411	117,282666 7	142,857142 9	86,8541666 7	64,5
8	Técnico/a Junior 1	305	56,7653333 3	142,857142 9	41,0625	64,5
9	Técnico/a Junior 2	232	37,632	142,857142 9	23,0208333 3	28,5
10	Delineante/a Proyectista	371	131,554666 7	114,285714 3	92,7916666 7	32,25
11	Delineante/a 1a	265	62,502	114,285714 3	55,7083333 3	32,25
12	Delineante/a 2a	141	28,608	85,7142857 1	20,9583333 3	5,25



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad

iplan

A VULCAN COMPANY

13	Técnico/a Informática	438	177,812	142,857142 9	85,0833333 3	32,25
14	Técnico/a PRL	398	147,013333 3	142,857142 9	70,6041666 7	37,5
15	Técnico/a Contabilidad	306	113,062	142,857142 9	17,5833333 3	32,25
16	Técnico/a Selección	397	148,232	142,857142 9	73,5208333 3	32,25
17	Administrativo/a 1º	289	99,7233333 3	114,285714 3	42,375	32,25
18	Administrativo/a 2º	221	79,8053333 3	85,7142857 1	23,6666666 7	32,25
19	Administrativo/a 3º	158	32,064	85,7142857 1	7,875	32,25

Joan Gabriel
call



En la siguiente tabla, se observa la clasificación de **AGRUPACIONES** y **PUESTOS DE TRABAJO**, resultantes de la valoración de puestos de trabajo:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	Dirección Departamento(747)
Agrupación 8	Responsable Área(671) Responsable Contrato/Zona(668)
Agrupación 7	Responsable Área SG(640) Responsable Producto(579)
Agrupación 6	Técnico/a Especialista Coord.(521)
Agrupación 5	Técnico/a Informática(438) Técnico/a Senior(411)
Agrupación 4	Técnico/a PRL(398) Técnico/a Selección (397) Delineante Proyectista(371) Técnico/a Contable(306) Técnico/a Junior 1(305)
Agrupación 3	Administrativo/a 1º(289) Delineante 1a(265)
Agrupación 2	Técnico/a Junior 2(232) Administrativo/a 2º(221)
Agrupación 1	Administrativo/a 3º(158) Delineante 2a(141)

Se indican a continuación las **CONCLUSIONES** en materia de igualdad retributiva, según el análisis citado:

- La mayoría de los **puestos y agrupaciones** se encuentran **masculinizadas**.
- Existe una clara **tendencia masculinizada y feminizada** en los puestos y niveles, incidiendo así a que se visualice claramente una **segregación horizontal y segregación vertical**.
- Todas las categorías son **neutras en relación con el sexo**, es decir, la ratio de ningún sexo supera el 60% de los puntos a los que se refiere ni es inferior al 40%.
- La agrupación con mayor puntuación y a la que pertenecen puestos de dirección o jefaturas, se encuentra **masculinizada, Agrupación 09**.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Juan Gabriel Calle]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



- Las agrupaciones con menor puntuación se encuentran feminizadas, **Agrupación 03, y 01.**
- Sólo existen dos agrupaciones equilibradas. La **Agrupación 07 equilibrada** es una agrupación de puestos con responsabilidad media.
- Las **brechas salariales** genéricas de los complementos salariales, en importes efectivos, resultan ser del **24% del salario masculino sobre el femenino**, debido a que los puestos de alta responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres y la entidad presenta una plantilla masculinizada. Cabe destacar, que el porcentaje no supera el límite establecido por la legislación al considerar brecha salarial a partir del 25%.

El plan de actuación para la corrección de las desigualdades retribuidas detectadas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables, de dicha implantación y seguimiento se especifica en el punto 10. Descripción de medidas concretas de la auditoría retributiva y en el punto 11. Calendario de actuaciones del presente plan de igualdad.

José Gabriel
coll



8. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

8.1. OBJETIVO GENERAL

**GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN
IPLAN GESTIÓN INTEGRAL, S.L.U.**

8.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS POR ÁREAS

- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: *Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres*
- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: *Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de sexo y equilibrada*
- ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: *Conseguir una formación para todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras igualitaria.*
- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: *Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.*
- ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: *Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.*
- ÁREA DE RETRIBUCIONES: *Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo*
- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: *Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.*

→ ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: *Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.*

→ ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD: *Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras de manera igualitaria*

→ ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO: *Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.*

→ ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.*

→ ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO: *Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.*

8.3. OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según el artículo 7 del RD 902/2020:

*"La auditoría retributiva tiene por objetivo obtener la información necesaria para **comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.** Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*

9. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DEL PLAN DE IGUALDAD

9.1. ÁREA DE PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres.

ACCIÓN N. 01	DESCRIPCIÓN:
Información para las nuevas incorporaciones.	Se facilitará a las nuevas incorporaciones el plan de igualdad, el protocolo de acoso y por razón de sexo, así como el listado de derechos establecidos por convenio relativos a la conciliación.
RESPONSABLE	Departamento de Selección/Talent
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Selección/Talent Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado.
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones. Implantar de forma permanente.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Check-list completadas de las incorporaciones de cada año.

[Handwritten signature]

José Gabriel
Call

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ACCIÓN N. 02	
Entrevista de salida que incluya cuestiones vinculadas con la igualdad	DESCRIPCIÓN: Realizar una entrevista de salida, de manera voluntaria, por escrito, a las personas que abandonen la empresa por motivos diferentes al despido, para conocer cuál ha sido su experiencia, su grado de satisfacción con la empresa, y las carencias percibidas que les han podido llevar al cese en caso de ser voluntario. Se deberá incluir la perspectiva de género, por ejemplo, teniendo en cuenta si la imposibilidad de conciliación personal/laboral ha sido un factor desencadenante para el cese voluntario.
RESPONSABLE	Departamento de Selección/Talent.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Selección/Talent. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en el proceso de elaboración y gestión de datos de la entrevista.
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones. Implantar de forma permanente.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento de entrevista de salida redactado por la organización y aprobado por Dirección. - Base de datos en Recursos Humanos con los resultados de las entrevistas. - Informe de resultados al final de la vigencia del Plan de Igualdad, presentado a la Comisión de Igualdad.



Jose Gabriel Calle

9.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada.

ACCIÓN N. 03 Revisar y establecer en nuevas incorporaciones la categoría profesional que corresponda	DESCRIPCIÓN: Revisar y establecer la categoría profesional que corresponda a la persona contratada acorde al puesto de trabajo que va a ocupar y por el que ha sido contratada, además de las funciones que va a desempeñar, eliminando así cualquier sesgo de sexo/género que pueda existir en la selección y contratación		
RESPONSABLE	Responsables de Área; Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Responsables de Área; Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en las evaluaciones de desempeño.	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Listado anual del lugar que ocupan y la categoría que se asigna a cada persona en la entidad, por sexos.		

 *Jonatan Gabriel*



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad



9.3. ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo específico: Conseguir una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras.

ACCIÓN N. 04		DESCRIPCIÓN:	
Cuestionario para la detección de necesidades formativas.		Elaborar y enviar a la plantilla un cuestionario para identificar aquellas acciones formativas que se adecúen a las necesidades de las mujeres y hombres de la organización. Los datos del cuestionario deberán estar desagregados por sexo, de forma que se identifique especialmente el tipo de formación que le interesa a las mujeres y a sus aspiraciones de promoción profesional.	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Departamento de Formación	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES		Humanos: Departamento de Formación. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.	
COSTE		Coste tiempo/hora del personal implicado en la elaboración del cuestionario y análisis de resultados.	PRIORIDAD Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN		Ver Calendario de Actuaciones.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		- Cuestionario de identificación de necesidades formativas. - Análisis de resultados desagregados por sexo. - Resultados plasmados en el Plan Formativo anual.	

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature that appears to be 'Joaquín', and then two more distinct signatures on the right side.



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad

iplan

A VULCAN COMPANY

ACCIÓN N. 05		DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	
Bolsa de horas compensables por formación realizadas fuera de la jornada laboral.		Establecer una compensación, económica o de tiempo libre, por las horas que pasa el personal realizando formación, ya sea de especialización y/o voluntaria, fuera de su jornada laboral. Podemos acotar las horas de formación que estarían insertas dentro de esta medida (p.ej. 10 horas)	
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Departamento de Recursos Humanos.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES		Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.	
COSTE		Coste: Precio persona/hora del personal implicado.	PRIORIDAD
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN		Ver calendario de actuaciones.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		- Relación de las personas que han recibido dichas compensaciones por realizar formación fuera de su jornada laboral y la forma de compensación (dinero o tiempo libre)	

[Handwritten signatures and initials]

José Gabriel
Call



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad

iplan

A VULCAN COMPANY

9.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria

ACCIÓN N. 06 Establecer canales de comunicación interna de vacantes.	DESCRIPCIÓN: Comunicar a plantilla las vacantes antes de buscar candidaturas externas, en los puestos jerárquicamente superiores en los que sea posible, para dar la posibilidad de promocionar a quien lo desee. Esta comunicación debe contener los requisitos y criterios de conocimientos y competencias para el desarrollo del puesto vacante.		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Departamento de Selección/Talent.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Selección/Talent. Materiales: Material de oficina y equipos Informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal que comunica las vacantes.	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Comunicaciones publicadas y/o enviadas a la plantilla. - Número de personas de la plantilla, desagregado por sexo, que manifiestan su interés en optar a dichos puestos.		

Jorge Gabriel
Call



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad

iplan
A VULCAN COMPANY

9.5. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

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

ACCIÓN N. 07	DESCRIPCIÓN:		
Reducir las contrataciones parciales.	La empresa preguntará a las personas contratadas a tiempo parcial para saber quiénes preferirían trabajar tiempo completo, y así poderles contratar. Asimismo, se ofrecerá las vacantes a tiempo completo que sea necesario cubrir, prioritariamente a aquellas personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial, por orden de antigüedad.		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora de las personas trabajadoras.	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Listado anual de personas que han ampliado su jornada de trabajo, desagregado por sexo.		

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. One signature is clearly legible as 'Joaquín Gabriel Calle'. There are also some faint, illegible stamps or markings to the right of the signatures.



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad

iplan

A VULCAN COMPANY

9.6. ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras

ACCIÓN N. 08	DESCRIPCIÓN:
Ampliación de los permisos legales de conciliación	Ampliación de los derechos de conciliación en:
	Reducción por guarda legal hasta que el/la menor tenga 14 años: ampliación de la edad del/la menor a 14 años para acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.
	Reproducción asistida: Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decida someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 15 días y con un máximo de 10 horas al año.
	Adopción: 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 15 días y con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales.
	Lactancia: Aumento del permiso de lactancia hasta los 12 meses de vida del niño o niña. Este permiso se podrá disfrutar de manera fraccionada o compactada.
	Exámenes prenatales: Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales, que deberán justificarse posteriormente.

Jorge Gabriel Calle



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad



RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal que se acoge a la medida.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones. Implantar de forma permanente.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Justificante de la adopción y difusión del permiso. - Listado anual de las personas que se acogen al permiso, desagregado por sexo.		

Joaquín Gabriel
Call



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad

iplan

A VULCAN COMPANY

ACCIÓN N. 09		DESCRIPCIÓN:	
Actualizar el Plan de Beneficios y su posterior difusión a plantilla		Actualizar el Plan de Beneficios de la entidad adecuándolo a las ampliaciones de conciliación derivadas del plan de igualdad. Elaborar un documento recopilatorio de todas las medidas de conciliación aplicables en la empresa, además de las posibles mejoras particulares dentro de la organización. Se recomienda elaborar un plan de conciliación y de anexo los beneficios.	
		Difundir periódicamente el documento a la plantilla.	
RESPONSABLE		Departamento de Recursos Humanos.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES		Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.	
COSTE		Coste/hora del personal responsable en la recopilación de medidas y difusión del documento.	PRIORIDAD Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN		Ver calendario de actuaciones.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		- Documento recopilatorio de medidas de conciliación. - Justificante de la difusión periódica del documento.	

Joaquín Gabriel
Call



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad

iplan
A VULCAN COMPANY

9.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico: Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

ACCIÓN N. 10	DESCRIPCIÓN:		
Criterio de preferencia del sexo femenino.	En igualdad de condiciones, escoger a la mujer en los puestos de trabajo masculinizados, tanto en los procedimientos de contratación como en los de promoción profesional, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020. Tal medida, que será aplicable en tanto subsista dichas situaciones, habrá de ser razonable y proporcionada en relación con el objeto perseguido en cada caso. Para comprobar la infrarrepresentación se tendrá en cuenta el <u>Índice de concentración</u> : indica cómo se concentran hombres y mujeres a lo largo de todas las categorías, respecto al total de su mismo sexo.		
RESPONSABLE	Departamento de Selección/Talent.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Selección/Talent. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable.	PRIORIDAD	Alta
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones. Implantar de forma permanente.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Evolución anual de la segregación horizontal por departamentos y puestos de trabajo de la empresa. • Evolución anual de la segregación vertical por niveles jerárquicos y puestos de responsabilidad de la empresa.		

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ACCIÓN N. 11	
Visibilizar a las mujeres en puestos masculinizados.	DESCRIPCIÓN: Visibilizar a las mujeres de la compañía que estén en puestos que tradicionalmente masculinizados (ingeniería) a través de las redes sociales, página web u otros canales de comunicación de la compañía.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad y seguimiento Departamento de Comunicación
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos y/o Departamento de comunicación. Mandos intermedios Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.
COSTE	Coste/hora del personal que ha desarrollado la campaña
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	-Newsletter, Redes profesionales (LinkedIn).



Joan Gabriel
coll

9.8. ÁREA DE RETRIBUCIONES

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

Las acciones relativas a la presente área se especifican en el punto 10. Descripción de medidas concretas de la auditoría retributiva.

[Handwritten signatures and initials]

José Gabriel
Cell

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad

iplan

A VULCAN COMPANY

9.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico: Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.

ACCIÓN N. 12	DESCRIPCIÓN:
Creación de la Comisión de Acoso.	Creación de una Comisión paritaria de acoso sexual y/o por razón de sexo. Estas personas serán las responsables de investigar, de manera absolutamente confidencial, cualquier denuncia, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	Departamento de Recursos Humanos.
RECURSOS HUMANOS IMPLICADOS	Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Comisión de Igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.
COSTE	Coste tiempo/hora del personal responsable.
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Acta de constitución de la Comisión de Acoso sexual y por razón de sexo.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

José Gabriel
Call

ACCIÓN N. 13	DESCRIPCIÓN:
Formación específica a la Comisión de Acoso.	Realizar una formación dirigida a las personas miembros de la Comisión de Acoso, para dotarles de competencias, habilidades y conocimientos específicos sobre cómo prevenir, investigar e intervenir ante posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales.
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.
COSTE	Curso de 25 horas (206,25€/persona)
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.

ACCIÓN N. 14	DESCRIPCIÓN:
Sensibilización a la plantilla en acoso sexual, por razón de sexo y agresiones sexuales.	Realizar una formación dirigida a toda la plantilla (incluido personal directivo) para sensibilizar en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales, como formas de acoso específicas separadas del acoso laboral (cumplimiento art. 12 de la L.O. 10/2022).
RESPONSABLE	Departamento de Formación.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Personal Docente. Materiales: Aula virtual/presencial.
COSTE	Coste a valorar.
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.

[Handwritten signatures and notes]

Joan Gabriel
coll

[Other illegible handwritten signatures and notes]



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad

iplan
A VULCAN COMPANY

9.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo específico: Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.

ACCIÓN N. 15	DESCRIPCIÓN:		
Difusión del plan de igualdad.	Realizar una campaña específica de difusión del presente plan de igualdad a la plantilla.		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Comisión de igualdad. Materiales: Material necesario de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable.	PRIORIDAD	OBLIGATORIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Justificante de difusión/campaña del plan de igualdad a la plantilla.		

Joaquín Gabriel
Call

ACCIÓN N. 16		DESCRIPCIÓN:	
Manual de lenguaje inclusivo y no sexista.		Establecer en un documento o guía con los criterios para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen libre de estereotipos sexistas. Difundir la guía entre la plantilla.	
RESPONSABLE		Departamento de Recursos Humanos	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES		Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.	
COSTE		Coste/hora del personal responsable. <i>Elaboración manual; solicitar presupuesto.</i>	PRIORIDAD Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN		Ver calendario de actuaciones.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		- Guía de lenguaje inclusivo y no sexista. - Justificante de difusión a la plantilla.	

 *Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad

iplan

A VULCAN COMPANY

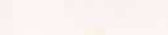
9.11. ÁREA DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.

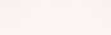
ACCIÓN N. 17 Protocolo de prevención y actuación de trabajadoras víctimas de violencia de género.	DESCRIPCIÓN: Elaborar un protocolo que indique los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los canales para solicitarlos dentro de la empresa respetando su derecho a la intimidad personal. Se valorará la ampliación de estos derechos. Difundirlo entre la plantilla. Derechos legalmente establecidos: - Reordenación del tiempo de trabajo. - Flexibilidad de horarios. - Reducción de jornada. - Faltas y retrasos justificados. - Suspensión del contrato de trabajo. - Excedencia con reserva del puesto de trabajo. - Movilidad geográfica o funcional. - Rescisión del contrato de trabajo.		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material necesario de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.	PRIORIDAD	Media

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

	Elaboración protocolo: solicitar presupuesto.		
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documento aprobado por Dirección. - Seguimiento del nº de solicitudes anuales.		



 Joan Gabriel
 cell
 





AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad



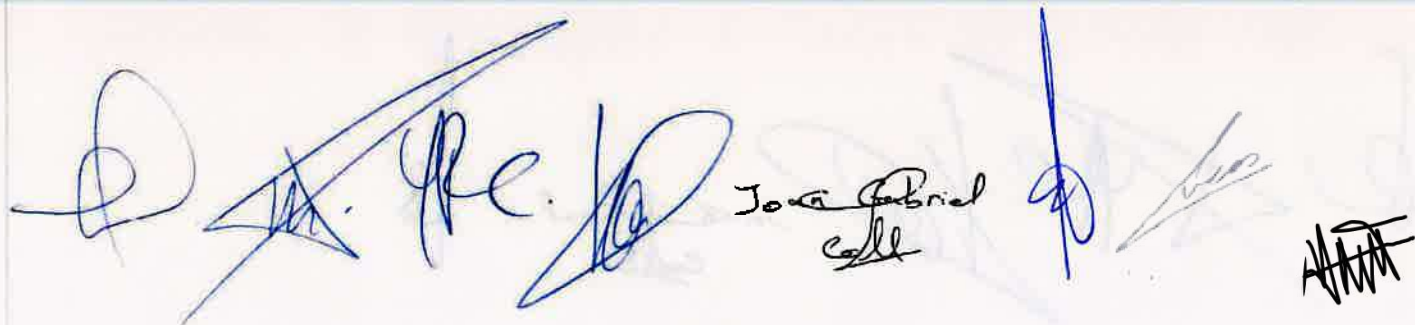
9.12. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo específico: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

ACCIÓN N. 18	DESCRIPCIÓN:		
Evaluación psicosocial con perspectiva de género.	Llevar a cabo una evaluación de los riesgos psicosociales con perspectiva de género. La evaluación psicosocial con perspectiva de género requiere una valoración experta de los resultados obtenidos en las encuestas psicosociales, comprendiendo cómo el sexo o el género de la persona puede estar afectando a la exacerbación de dichos riesgos (p.ej. la coble jornada, la sobrecarga mental o la falta de reconocimiento en el trabajo). Por extensión y por obligación de la nueva LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se aplicará la perspectiva de género a la evaluación de todos los riesgos laborales...		
RESPONSABLE	Departamento de PRL.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de PRL. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe de evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género		

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ACCIÓN N. 19 Puestos libres de riesgos	DESCRIPCIÓN: Elaborar un listado de puestos de trabajo libres de riesgos para embarazo y lactancia, y difundirlo entre la plantilla. Debe quedar a disposición del personal en cualquier momento que lo necesite y se debe informar especialmente a las mujeres embarazadas.		
RESPONSABLE	Departamento de PRL.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de PRL. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste/hora del personal responsable y material de oficina.	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver calendario de actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Listado de puestos libres de riesgo incluido en el Plan de prevención de riesgos laborales.		

 *Joan Gabriel*



AMALTEA
Igualdad de Género

Plan de Igualdad



10. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

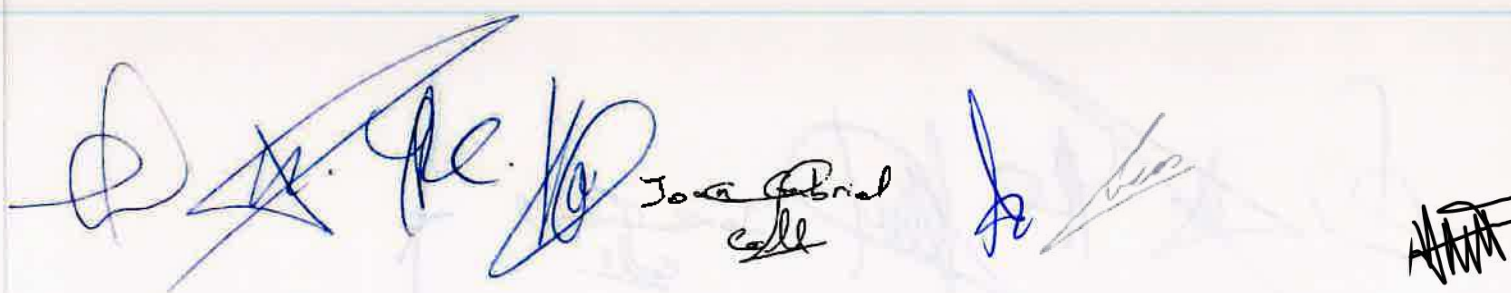
Objetivo específico: Asegurar la aplicación del principio de igualdad retributiva para los puestos de igual valor.

ACCIÓN N. 20		DESCRIPCIÓN:	
Actualización anual del Registro Retributivo.		Renovar anualmente el Registro Retributivo, tan como ese establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020.	
RESPONSABLE		Departamento de Recursos Humanos.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES		Humanos: Departamento de Recursos Humanos; Agente de igualdad. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.	
COSTE		Coste tiempo/hora del personal implicado en la creación del documento.	PRIORIDAD OBLIGATORIA
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN		Ver calendario de actuaciones.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		- Informe registro retributivo de cada año.	

Joaquín Gabriel
Call

AVITUOALIA ADOPTADA AL SE RATEROHO ZADONEM DE DICHOS RUCOS

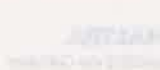
ACCIÓN N. 21	DESCRIPCIÓN:		
Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo.	Establecer una revisión y, en su caso, actualización, de las diferentes descripciones de puestos de trabajo y categorías profesionales para asegurar que las tareas, competencias, responsabilidades y condiciones laborales establecidas sean aplicables durante, al menos, el periodo de vigencia del plan de igualdad.		
RESPONSABLE	Departamento de Recursos Humanos.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	Humanos: Departamento de Recursos Humanos. Materiales: Material de oficina y equipos informáticos.		
COSTE	Coste tiempo/hora del personal implicado en las reuniones y la actualización de las DPT's.	PRIORIDAD	Media
CRONOLOGÍA DE IMPLANTACIÓN	Ver Calendario de Actuaciones.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Documentación relativa a posibles cambios y actualizaciones en las diferentes DPT's indicando los cambios que han sido realizados. - Descripciones de puestos de trabajo actualizadas.		

 *Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*



AMALTEA
Igualdad de Género

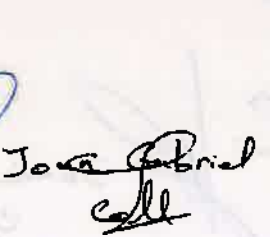
Plan de Igualdad



iplan
A VULCAN COMPANY

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

N.º ACCIONES	2025	2026		2027		2028		2029
	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE
1	Información para las nuevas incorporaciones	carácter permanente, cuando proceda.						
2	Entrevista de salida que incluya cuestiones vinculadas con la igualdad	carácter permanente, cuando proceda.						
3	Revisar y establecer en nuevas incorporaciones la categoría profesional que corresponda	carácter permanente, cuando proceda.						
4	Cuestionario para la detección de necesidades formativas							
5	Bolsa de horas compensables por formación realizadas fuera de la jornada laboral							
6	Establecer canales de comunicación interna de vacantes	carácter permanente, cuando proceda.						

7	Reducir las contrataciones parciales	carácter permanente, cuando proceda.							
N.º ACCIONES		2025	2026		2027		2028		2029
		2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE
8	Ampliación de los permisos legales de conciliación								
9	Actualizar el plan de beneficios y posterior difusión a plantilla								
10	Criterio de preferencia del sexo femenino	carácter permanente, cuando proceda.							
11	Visibilizar a las mujeres en puestos masculinizados	carácter permanente, cuando proceda.							
12	Creación de la Comisión de Acoso								
13	Formación específica a la Comisión de Acoso								
14	Sensibilización a la plantilla en acoso sexual, por razón de sexo y agresiones sexuales								

 *Joan Gabriel*

15	Difusión del plan de igualdad							
----	-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

N.º ACCIONES	2025	2026		2027		2028		2029
	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE
16	Manual de lenguaje inclusivo y no sexista							
17	Protocolo de prevención y actuación de trabajadoras víctimas de violencia de género							
18	Evaluación psicosocial con perspectiva género							
19	Puestos libres de riesgos							
20	Actualización anual del Registro Retributivo							
21	Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo							

 *Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

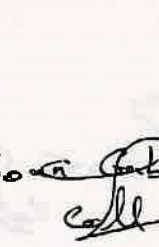
12. CALENDARIO DE SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES

N.º	MEDIDAS	2025		2026		2027		2028		2029
		1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre	1º semestre
	REUNIÓN DE PLANIFICACIÓN DE ACCIONES									
	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN									
	RENOVACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD									
REVISIÓN DE ACCIONES										
01	Información para las nuevas incorporaciones									
02	Entrevista de salida que incluya cuestiones vinculadas con la igualdad									

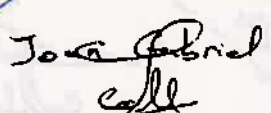


Joan Gabriel
Call

03	Revisar y establecer en nuevas incorporaciones la categoría profesional que corresponda									
04	Cuestionario para la detección de necesidades formativas									
05	Bolsa de horas compensables por formación realizadas fuera de la jornada laboral									
06	Establecer canales de comunicación interna de vacantes									
07	Reducir las contrataciones parciales									
08	Ampliación de los permisos legales de conciliación									
09	Actualizar el plan de beneficios y posterior difusión a plantilla									

10	Criterio de preferencia del sexo femenino									
11	Visibilizar a las mujeres en puestos masculinizados									
12	Creación de la Comisión de Acoso									
13	Formación específica a la Comisión de Acoso									
14	Sensibilización a la plantilla en acoso sexual, por razón de sexo y agresiones sexuales									
15	Difusión del plan de igualdad									
16	Manual de lenguaje inclusivo y no sexista									
17	Protocolo de prevención y actuación de trabajadoras víctimas de violencia de género									

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "RC" and "Joan Gabriel" with "Call" written below it.



13. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad de IPLAN, se ha creado una Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento, constituida por:

En representación de la organización:

- Yesenia Rodríguez Cartagena, responsable Control de Procesos y RSC.
- Xavier Pruna Bassa, responsable de PRL.
- Llúcia del Olmo Mallorquín, responsable de Gestión de Personas.
- Ricard Querol Romaguera, director general.

En representación de los trabajadores y trabajadoras:

- Joan Gabriel Coll Coll, en representación de la plantilla del centro de Palma de Mallorca, Técnico MTBT.
- Irene Herrera Blade, en representación de la plantilla del centro de Tarragona, Administrativa MTBT.
- Lucas Emanuel Martínez Mendoza, en representación de la plantilla del centro de València, Técnico MTBT.
- Elsa Hamart, en representación de CCOO.

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable del seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

Joan Gabriel Coll

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La composición de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse mínimo dos veces al año.

Sus funciones serán las siguientes:

- ➔ Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- ➔ Supervisión de la ejecución del Plan.
- ➔ Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- ➔ Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- ➔ Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right.

14. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una **evaluación intermedia** sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una **evaluación final** cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se hará un **acta de seguimiento bianual** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. En el Anexo 1.1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, se ha construido un **Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización** que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo otros cuestionarios como el elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer, el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y otro elaborado por Comisiones Obreras. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la **herramienta de Registro Retributivo** para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los **indicadores cuantitativos y cualitativos** en el apartado "Descripción de medidas concretas"



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and a smaller one labeled "Joan Gabriel" in the center.



15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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 a 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.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

16. ANEXOS

16.1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

Acción	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

16.2. CONCEPTOS BÁSICOS:

- ➔ Análisis con perspectiva de género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- ➔ Auditoría de género: Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.
- ➔ Brecha salarial: Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos "feminizados", es decir, trabajos donde la mayoría de personas que ocupan los puestos son mujeres.
- ➔ Corresponsabilidad: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.
- ➔ Diagnóstico de situación: Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.
- ➔ Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- ➔ Indicadores de género: Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and a smaller one on the right.



- Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.
- Segregación horizontal del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.
- Segregación vertical del trabajo: implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.
- Techo de cristal: son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.
- Suelo pegajoso: es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.

Joan Gabriel
Call



- **Indicadores de género:** El papel que se hace del lenguaje, donde se utiliza se subordina se masculiniza y se excluye a la mujer.
- **Segregación horizontal:** Los trabajos, tareas, funciones no son equitativos entre hombres y mujeres a excepción y puestos de trabajo, tareas y categorías ocupacionales de acuerdo con estereotipos y roles de género.
- **Segregación vertical:** Los trabajos, tareas no son equitativos entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente afecta a las mujeres en los sectores más inferiores.
- **Factor de ajuste:** Son más entre los factores sociales que influyen a las mujeres respecto a los sectores más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la masculinidad y los cuantitativos.
- **Segregación:** Es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, las tareas tradicionalmente asignadas a mujeres adquieren cargas de responsabilidad y remiten a roles masculinizados de producción.

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]