

20
23

Catálogo



DE SERVICIOS



AMALTEA
Igualdad de Género

Nuestro equipo



ANA LÓPEZ

AGENTE DE IGUALDAD

Psicóloga de las organizaciones. Investigadora en Igualdad de Género.

LAURA ORTS

AGENTE DE IGUALDAD

Graduada en Filosofía. Posgrado en Igualdad de Género y Oportunidades.



ALMA TORNERO

AGENTE DE IGUALDAD

Psicóloga del trabajo. Especialista en Igualdad en el Ámbito Público y Privado.



IRENE DOMINGO

AGENTE DE IGUALDAD

Socióloga especializada en igualdad de género y en elaboración de planes de igualdad municipales.



Nuestro equipo



GERMÁN CAÑAVATE

AGENTE DE IGUALDAD

Consultor y técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género.

ÀNGELA APARACIO

AGENTE DE IGUALDAD

Criminóloga y máster en derecho y violencia de género



BÀRBARA SILVESTRE

AGENTE DE IGUALDAD

Criminóloga especializada en igualdad y Género en el ámbito privado y público.



JENNIFER ARTIAGA

PROMOTORA DE IGUALDAD

Técnica Superior en Promoción de Igualdad de Género.



Nuestro equipo



ANA MARÍA VALVERDE

AGENTE DE IGUALDAD

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos especializada en igualdad y género en el ámbito público y privado

CARMEN MARTÍNEZ

AGENTE DE IGUALDAD

Grado en Ciencias Políticas y de la Administración Pública y Máster en Género y Políticas de Igualdad (UV)



VIRGINIA MARTÍNEZ

AGENTE DE IGUALDAD

Psicóloga especializada en igualdad y Género en el ámbito privado y público.

FRAN PEÑA

ADMINISTRATIVO

Técnico Sup. en Marketing, Publicidad, Ventas y Gestión Administrativa.



Nuestro equipo



RAQUEL MARÍ

ADMINISTRATIVA

Técnica Superior en Administración Comercial y responsable de gestión de formación.

JESÚS SÁNCHEZ

RESPONSABLE DE SEO Y MARKETING

Grado en Comunicación Audiovisual. Marketing y SEO.



MAR DORADO

AGENTE DE IGUALDAD

Licenciada en Derecho. Máster en Intervención Interdisciplinar en Violencia de Género.

MANOLO MARTÍNEZ

RESPONSABLE COMERCIAL

Comercial de ventas en Igualdad de Género.



Nuestro equipo



GEMA CANO

AGENTE DE IGUALDAD

Licenciada en Derecho, máster en RRHH.
Profesora en el Máster Oficial de Prevención de
Riesgos Laborales en la UMH.

GUILLERMO GARCÍA

DOCTOR EN DERECHO

Licenciado en Derecho, Licenciado en Ciencias
Políticas y de la Administración y Licenciado en
Ciencias del Trabajo.



CARMEN PANADERO

AGENTE DE IGUALDAD

Licenciada en Derecho, máster en RRHH.
Profesora en el Máster Oficial de Prevención de
Riesgos Laborales en la UMH.





TRABAJO



TÉCNICO

PLAN DE IGUALDAD

¿EN QUÉ CONSISTE UN PLAN DE IGUALDAD?

Un Plan de Igualdad es un documento que recoge la situación de igualdad en una organización respecto a ciertos ámbitos, así como las actuaciones para reducir la discriminación por género y/o fomentar la igualdad.





PLAN DE IGUALDAD

¿QUÉ INCLUYE UN PLAN DE IGUALDAD?

→ DIAGNÓSTICO

El Plan de igualdad parte del análisis de la situación de la empresa en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo
- Modalidad de contratación y jornada laboral
- Antigüedad en la empresa
- Promoción profesional
- Formación profesional
- Conciliación
- Salud laboral y perspectiva de género
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Lenguaje, valores y cultura

→ PLAN DE ACCIÓN

En función de los indicadores extraídos en los anteriores apartados se proponen **acciones correctoras para reducir las discriminaciones** detectadas. O bien, si no se han encontrado desigualdades, se desarrollan **actividades para fomentar la igualdad** en la organización.

NUESTRA METODOLOGÍA DE TRABAJO

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Se recoge información **cuantitativa** que proporciona la organización y la analizan nuestro personal experto en género. Además, se compara con la información **cualitativa** extraída de entrevistas con la dirección o personal de RR.HH.

EVALUACIÓN 360°

Tenemos en cuenta las opiniones de la plantilla a través de un **cuestionario específico** sobre las percepciones respecto a la gestión de la igualdad en la organización. Este se realiza en nuestra aplicación que garantiza la **seguridad** y la **confidencialidad** de los datos.



NUESTRA METODOLOGÍA DE TRABAJO

ELABORACIÓN DEL PLAN DE INTERVENCIÓN

Los/as especialistas en RR.HH. de los que disponemos desarrollarán un plan de actuación **acorde a las necesidades** detectadas y **personalizado** a los intereses de la organización.

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Incluimos una formación básica para el desarrollo del Plan de Igualdad, dirigida a formar a la **Comisión de Igualdad** en aspectos básicos de igualdad y legislación relacionada, para que puedan desarrollar adecuadamente sus funciones.





REGISTRO SALARIAL

¿EN QUÉ CONSISTE EL REGISTRO SALARIAL?

Todas las empresas **con independencia de su tamaño** deberán realizar un registro retributivo que incluya datos promediados y desagregados por sexo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos.

Cuando el promedio de las retribuciones percibidas por un sexo u otro supere el **25%**, teniendo como referencia el conjunto de las percepciones satisfechas, la dirección deberá adjuntar en el Registro una justificación que demuestre que dicha diferencia no se debe a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.



REGISTRO SALARIAL

OBLIGACIONES

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

La Dirección tendrá la obligación de hacer un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, con los datos desagregados por sexo para cada uno de los puestos de trabajo iguales o «de igual valor».

JUSTIFICACIÓN DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES

Cuando el promedio de las retribuciones percibidas por un sexo u otro supere el 25%, teniendo como referencia el conjunto de las percepciones satisfechas, la dirección deberá adjuntar en el Registro una justificación que demuestre que dicha diferencia no se debe a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

ACCESO A LA INFORMACIÓN

Todas las personas trabajadoras tendrán acceso a los registros a través de la representación legal (RLT).

NUESTRA METODOLOGÍA DE TRABAJO

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Se realiza un primer análisis con indicadores **cuantitativos** a través de la información que nos proporciona la organización. Posteriormente se comparan los datos con información **cualitativa** extraída de entrevistas con Recursos Humanos y Representantes de los Trabajadores.

SEGURIDAD EN LA INFORMACIÓN

Los datos están **disociados de información personal**. Para los análisis únicamente se tienen en cuenta las categorías profesionales o puestos y el sexo, además de la remuneración



JUSTIFICACIÓN DE LAS DIFERENCIAS ENCONTRADAS

Tras la evaluación, si se observan diferencias salariales, se buscarán los motivos que puedan estar justificando dichas diferencias. De no encontrarse justificación, se informará a la organización de las **pautas de actuación** que debe adoptar para **eliminar dicha desigualdad salarial**.

AUDITORIA SALARIAL

¿EN QUÉ CONSISTE UNA AUDITORIA SALARIAL?

La auditoría salarial es un análisis del sistema retributivo para analizar si existen brechas retributivas entre puestos de igual valor.

Todas las organizaciones que tengan la obligación de tener un plan de igualdad deberán desarrollar una auditoría salarial según lo establecido en el Real Decreto 902/2020.



¿QUÉ CONTIENE UNA AUDITORIA SALARIAL?

- **VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

Conforme al artículo 4 del RD 902/2020

- **ANÁLISIS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO**

Así como las posibles barreras que suponga este para la promoción o conciliación de la plantilla.

- **ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS**

Plan de actuación en función de las desigualdades detectadas, así como un sistema de seguimiento de las mismas.



NUESTRA METODOLOGÍA DE TRABAJO

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR

Se utiliza el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género (SVPT) del Instituto de la Mujer, que valora:

- **Naturaleza de las funciones:** contenido de las tareas y las actividades que se desempeñan en el puesto.
- **Condiciones educativas:** formación que se requiere para el desarrollo de la actividad.
- **Condiciones profesionales y formativas:** experiencia profesional y formativa que cualifique para el puesto.
- **Otros:** características que puedan suponer condiciones especiales a tener en cuenta para la remuneración.



La valoración se cruza con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, el sistema de promoción y las medidas de conciliación para observar si existen desigualdades de género.



PROTOCOLO DE ACOSO

¿EN QUÉ CONSISTE UN PROTOCOLO DE ACOSO?

Se trata de un documento que recopila la información sobre los diferentes tipos de acoso y como detectarlos, el canal de denuncias y la forma de realizar una denuncia y una investigación en la propia organización.

NUESTRA METODOLOGÍA

Determinación del canal de denuncias específico para casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como Constitución de la Comisión Investigadora en casos de acoso.

¿QUÉ INCLUYE EL PROTOCOLO?

Incluimos la sensibilización obligatoria a toda la plantilla en materia de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.



CURSOS



DE IGUALDAD

FORMACIÓN EN IGUALDAD

Curso de Igualdad Retributiva 12 h.

12H. ONLINE

FORMACIÓN EN IGUALDAD

Curso de Planes de Igualdad en la Empresa 56 h.

56H. ONLINE

FORMACIÓN EN IGUALDAD

Curso de Formación de la Comisión de Igualdad 9 h.

9H. ONLINE

FORMACIÓN EN IGUALDAD

Curso de Introducción a la Igualdad y Sensibilización frente al acoso 5 h.

5H. ONLINE

FORMACIÓN EN IGUALDAD

Curso de Introducción a la Igualdad 8 h.

8H. ONLINE

MASTERCLASS

Curso de Introducción a la Igualdad 2 h.

2H. ONLINE

MASTERCLASS

Sensibilización en Igualdad de Género y Oportunidades 2 h.

2H. ONLINE



FORMACIÓN PLAN IGUALDAD



FORMACIÓN ESPECÍFICA





FORMACIÓN ESPECÍFICA



FORMACIÓN ESPECÍFICA

Curso de Igualdad para mandos intermedios 25 h.

25H. ONLINE



FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD

Formación del Comité de Acoso sexual, por razón de sexo y diversidad - 25 h.

25H. ONLINE



FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD

Formación de Comisiones de Acoso Laboral, Sexual y por razón de sexo 30 h.

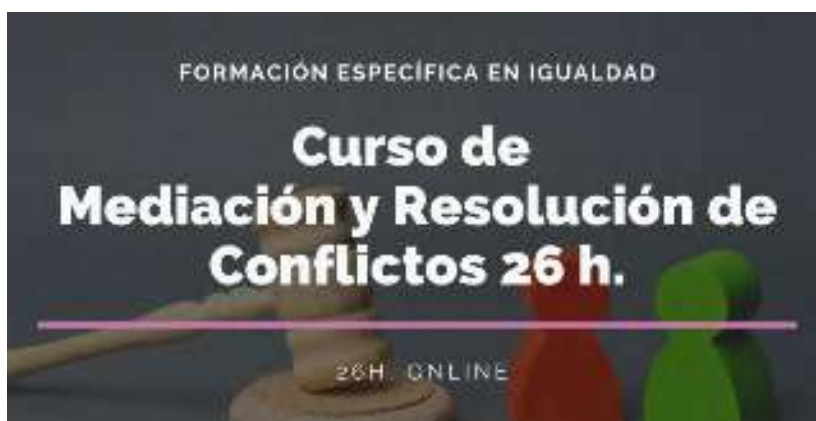
30H. ONLINE



FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD

Recursos Humanos con Perspectiva de Género 40 h

40H. ONLINE



FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD

Curso de Mediación y Resolución de Conflictos 26 h.

26H. ONLINE



FORMACIÓN DE LA IGUALDAD

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Curso de Nuevas Masculinidades
18 h.

18H. ONLINE

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Taller de Diversidad Afectivo Sexual
3 h.

3H. ONLINE

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Curso de Conciliación y Corresponsabilidad
14 h.

14H. ONLINE

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Taller de Autoestima, Empoderamiento y Sororidad
18 h.

18H. ONLINE

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Curso de Liderazgo Femenino
25 h.

25H. ONLINE

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Curso de Micromachismos
3h

3H. ONLINE

CURSO DIPLOMA UNIVERSITARIO



Diploma Universitario de Experto en Igualdad de Género y Oportunidades.

Título Propio de Formación Permanente de la Universidad Europea del Atlántico.

600H. ONLINE

 Universidad Europea del Atlántico

COMPETENCIAS TRANSVERSALES



FORMACIÓN EN HABILIDADES TRANSVERSALES

Comunicación Asertiva

4 h.

4H. ONLINE

FORMACIÓN EN HABILIDADES TRANSVERSALES

Formación en Inteligencia Emocional

6 h.

6H. ONLINE

FORMACIÓN EN HABILIDADES TRANSVERSALES

Gestión del Tiempo

4 h.

4H. ONLINE

FORMACIÓN EN HABILIDADES TRANSVERSALES

Curso de Prevención del Estrés

6 h.

6H. ONLINE



FORMACIÓN EN INGLÉS

EQUALITY TRAINING 

Introduction to Gender Equality

8H. ONLINE

EQUALITY TRAINING

Awareness course on workplace, sexual, and gender-based harassment and sexual assault.

8 h.

8 H. ONLINE

EQUALITY TRAINING 

Equality Committee Training

9 h.

9H. ONLINE



NUESTRO CONTACTO



contacto@planigualdadempresas.es



910 000 255

TAMBIÉN NOS PUEDES ENCONTRAR EN:



Amaltea Consultoría en Igualdad de Género



@Amalteaigualdad



@AmalteaConsultorialigualdad



@amalteaigualdad



<https://www.planigualdadempresas.es/>