



## INDICE DEL PLAN DE IGUALDAD

INTRODUCCIÓN .....	2
Compromiso con la igualdad.....	2
PRINCIPIOS RECTORES.....	3
Descripción de la Empresa, clientes y distribución de la plantilla. ....	4
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	4
Prevención e intervención del acoso sexual y por razón de sexo.....	4
Retribuciones .....	5
Plan de acción .....	5
Objetivos generales.....	5
Evaluación .....	6
REPORTE 2023 igualdad de género (UE) .....	7
FIRMA CONFORME.....	8

## INTRODUCCIÓN

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” o del RD 901/2020.

Por estas, no solo en nuestra organización, tenemos intención firme de implantación de las medidas plasmadas en el Plan de Igualdad las partes suscriben. No solo en la empresa, si no en las acciones que implementaremos con nuestros clientes. Con la filosofía de, siendo micro empresa, empezar ahora con esta filosofía para tener las bases empresariales de un crecimiento sano.

### Compromiso con la igualdad.

IMC manifiesta su compromiso de garantizar la Igualdad Real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Empresa y a todos los efectos, no permitiendo discriminación por razón de sexo u otra índole y promoviendo unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad. Declaramos firme compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, persiguiendo garantizar que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, todas las personas trabajadoras puedan desempeñar su profesión sin que el sexo represente un obstáculo, ni un criterio de diferenciación a efectos de condiciones retributivas, promoción y formación profesional. Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis y diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la IMC y de sus clientes en materia de distribución y características de la plantilla, contratación, promoción, formación, retribución, condiciones de trabajo, clasificación profesional, acoso sexual y por razón de sexo, conciliación, corresponsabilidad y comunicación y sensibilización, a fin de detectar la presencia de posibles desigualdades que requieran la adopción de una serie de medidas en aras a su eliminación y corrección, así como posibles áreas de mejora. Los resultados de este diagnóstico han permitido definir una serie de objetivos y medidas de actuación recogidas en el presente Plan de Igualdad, definiendo igualmente acciones para el

seguimiento de las mismas, a fin de instituirse como una herramienta efectiva, con vocación de permanencia, que vele por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## PRINCIPIOS RECTORES

El presente Plan de Igualdad está inspirado en el respeto y vigilancia de los siguientes principios rectores:

Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio inspirador de la organización empresarial. La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Prohibición de toda discriminación directa por razón de sexo. La discriminación directa por razón de sexo se define como “la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad u orden de discriminar directa o indirectamente”.

Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo. La discriminación indirecta por razón de sexo se define como “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

Prohibición y rechazo del acoso sexual y por razón de sexo. Se considera acoso sexual “cualquier discriminación verbal o física, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Se considera acoso por razón de sexo “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”



## Descripción de la Empresa, clientes y distribución de la plantilla.

Actualmente, IMC está formado por dos socios, 50% mujeres, el resto, una red de colaboradores (40 % mujeres) dato que estamos queriendo cambiar con acciones contundentes, como una búsqueda activa de posibles incorporaciones a nuestra red de mujeres, pero siempre basándonos en la meritocracia y realizando una dinámica, en los proyectos, de incentivación de incorporación de la mujer a nuestras acciones. Siguiendo la [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_es](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es)

De nuestra red, incipiente, está forjándose un porcentaje de incorporaciones por esta filosofía, nuestro objetivo es el de un 55% de mujeres entre nuestros contactos.

## Formación.

IMC apuesta por la formación de su plantilla y favorece que se realice siempre dentro de la jornada, situación que facilita el acceso a la misma de forma compatible con la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**. IMC no cuenta con formación para toda la plantilla, en diversidad e igualdad, siendo este un aspecto de mejora a considerar, pues entendemos el firme compromiso de nuestra plantilla, pero planteamos realizar una formación de estos temas para colaboradores y clientes. Dado así nuestro máximo esfuerzo para mejorar este punto débil de la formación en estos puntos y con la filosofía de constante mejora.

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

Con motivo de facilitar la conciliación entre la vida personal y profesional, IMC cuenta con medidas de flexibilidad y calidad en el empleo que mejoran las condiciones laborales básicas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores. En IMC se disfruta de una flexibilidad total del horario y del lugar de trabajo, favoreciendo la organización personal como centro de la conciliación.

## Prevención e intervención del acoso sexual y por razón de sexo

IMC cuenta con un protocolo formal de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso laboral. Se trata de ante una denuncia dentro de la empresa, se le separara inmediatamente de las labores al acusado, se le apoyará a la víctima en los pasos legales que deba hacer y se la acompañará en los procedimientos. Paralelamente e independientemente a estos, se empezará hacer un estudio interno en la empresa de como ha pasado y como evitar en un futuro, invitando a acusado a realizar una formación para evitar el acoso en el entorno laboral



## Retribuciones

La compensación de IMC se basa en el concepto del mérito e igualdad, negándose a cualquier diferencia por razón de sexo en la retribución, planteándose un igual reparto de beneficios.

## Plan de acción

Se aprecian como áreas de mejora las siguientes:

Seguir trabajando para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad.

Realizar un seguimiento periódico de las diferencias salariales más significativas entre mujeres y hombres, con el fin de tenerlas correctamente y en tiempo identificadas y, si procede, llevar a cabo acciones correctoras. Esta acción, se plantea para evitar posibles desvíos de este plan.

Realizar análisis de equidad interna periódicamente con perspectiva de sexo de las diferentes áreas funcionales, y niveles de contribución.

Estamos buscando una formación constante para los componentes de IMC en el tema de comportamiento igualitario, uso de un lenguaje correcto y acciones a evitar, pues IMC cree en la mejora continua.

## Objetivos generales.

Avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos aquellos niveles donde exista desequilibrio, generando una cartera de talento interno diversa y preparada.

Un comportamiento igualitario en el trato de los clientes y en el manejo de los proyectos, con un concepto de igualdad sobre todo en proyectos en países donde no este instaurada una filosofía de igualdad

Consolidar la igualdad y la perspectiva de género en la gestión de la Empresa con carácter transversal en todos sus ámbitos y áreas de actuación, promoviendo una cultura empresarial que vele por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Avanzar en el fomento de la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, impulsando el conocimiento del protocolo de actuación entre toda la plantilla y principalmente, en los y las gestores de equipos.



## Evaluación

Planteamos una evaluación periódica, interna y externa, cuando sea pertinente para ver la evolución de clientes y empresa.

Esta evaluación pretende evitar desvíos de este plan de acción y la mejora en estos puntos de los proyectos en los que estemos implicados.

## REPORTE 2023 igualdad de género (UE)



DOC Igualdad UE\_en.pdf



FIRMA CONFORME



Fdo. Pilar Pérez



Fdo. Guillermo Taboada