

**EUROCONSULT, S.A.**

INGENIEROS CONSULTORES Y CONTROL DE CALIDAD

# Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres

# 1. Introducción

La Ley de Igualdad nace con el propósito de mejorar la situación de igualdad real de hombres y mujeres en la sociedad española en el ámbito público o social, incidiendo en diferentes normas legales y estableciendo nuevos permisos y prestaciones sociales que posibiliten una mejora de esta igualdad, en particular en relación al cuidado de la familia.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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, igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Acciones positivas: con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

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

## 2. DESARROLLO

### EL PLAN DE IGUALDAD EN EUROCONSULT S.A.

La empresa Euroconsult S.A. está integrada en el grupo de empresas EUROCONSULT, del que participa y aplica procedimientos, políticas y normas de actuación comunes a todas las empresas del grupo.

La elaboración del Plan de Igualdad tiene su inicio en Septiembre de 2009 en el que se comienza el trabajo preparatorio para el análisis de datos y diagnóstico de situación de Igualdad de la que parte la empresa y que tiene lugar finalmente en Noviembre de 2009.

Los datos de diagnóstico se presentan a los representantes de los trabajadores y al Comité de Dirección. Tomando en cuenta los comentarios y aportaciones de ambos órganos internos, el departamento de Recursos Humanos elabora los objetivos, medidas y cronograma incluidos en el presente plan, que queda aprobado en Diciembre de 2009 para su implantación siguiendo las fases e hitos que el plan establece así como su seguimiento, dando la publicidad interna adecuada.

Euroconsult S.A. es una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades como estrategia corporativa, facilitando la incorporación y promoción de las mujeres basada en el mérito. Avanzando en este propósito, el objetivo final del presente Plan es asegurar las condiciones de igualdad de trato entre hombres y mujeres, integrando la política de igualdad en los principios de gestión de nuestra Compañía y las políticas en materia de diversidad y responsabilidad social corporativa.

La vigencia del presente Plan de Igualdad será de 5 años desde su aprobación

### 3. Diagnóstico

La Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres traslada a las empresas la tarea de realizar un análisis, un “Diagnóstico”, de las características de su población en relación con la Igualdad de trato con la finalidad de detectar posibles desviaciones y de identificar aquellas áreas de fortaleza y mejora. Con el análisis de los datos del diagnóstico, la empresa podrá establecer los objetivos, áreas de actuación y medidas puntuales y estratégicas que conduzcan a eliminar dichas desviaciones o situaciones de desigualdad.

La empresa ha realizado un análisis de datos detallado de su plantilla, y de distintos indicadores cuantitativos y cualitativos dentro de la misma, clasificados por áreas de actuación y que se adjuntan como anexo a este plan. En dicho análisis se describe la situación de partida y las ideas de mejora posibles que darán lugar a las medidas concretas del plan.

Las áreas generales que se han analizado son:

- . Sistemas de Información y análisis de datos
- . Proceso de selección, reclutamiento y acceso al empleo
- . Formación
- . Clasificación profesional/retribución
- . Organización del Tiempo
- . Organización Interna y Protocolos de Actuación
- . Políticas Internas
- . Imagen Corporativa, Responsabilidad Social Corporativa, Diversidad, Relación con clientes y proveedores.

En Anexo se presentan los datos, tablas de análisis y conclusiones del Diagnóstico

## 4. Objetivos del Plan

El Plan de Igualdad de la empresa tiene entre sus objetivos principales:

. Dotar a la organización, Recursos Humanos, Dirección de la Empresa, Comisiones de Igualdad, Representantes de los trabajadores e Instituciones públicas de datos precisos y confiables en materia de Igualdad que permitan el diagnóstico, planificación de medidas y seguimiento adecuado.

. Promover prácticas no discriminatorias en los procesos internos y externos de reclutamiento, selección y acceso al empleo.

. Promover prácticas no discriminatorias en la planificación, implementación y acceso de las actividades formativas de las mujeres, en especial aquellos que permiten la promoción y acceso a puestos técnicos y cualificados a través de instituciones privadas, públicas y Universidades, impulsando junto a los centros de formación el acceso de la mujer a estudios técnicos superiores en los que se encuentran subrepresentadas.

. Promover prácticas no discriminatorias en los sistemas de retribución y clasificación profesional, dotando a la organización de herramientas de identificación de potencial y desarrollo profesional con datos segregados que faciliten la identificación de mujeres adecuadas para puestos de responsabilidad, técnicos o de dirección.

. Promover prácticas en la organización del tiempo que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, movilidad geográfica y beneficios sociales.

. Institucionalizar internamente los organismos de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, propuesta de iniciativas, y protocolos de actuación ante situaciones de discriminación encaminadas a crear un clima de sensibilidad en materia de igualdad

. Actualizar y revisar las políticas internas de la empresa de forma que incluyan expresamente el compromiso de trabajadores y empresa con las políticas de igualdad.

. Comunicar y trasladar el mensaje a las instituciones, proveedores y clientes el compromiso de la empresa en todos los aspectos referidos a la igualdad de hombres y mujeres, la diversidad y la responsabilidad social corporativa, contribuyendo a la creación de un tejido empresarial e institucional sensible a esta materia.

## 5. Medidas

<b>AREA DE ACTUACION: SISTEMAS DE INFORMACION/ANALISIS DE DATOS</b>		
<b>OBJETIVO:</b> Dotar a la organización, Recursos Humanos, Dirección de la Empresa, Comisiones de Igualdad, Representantes de los trabajadores e Instituciones públicas de datos precisos y confiables en materia de Igualdad que permitan el diagnóstico, planificación de medidas y seguimiento adecuado.		
<b>MEDIDAS:</b>	<b>INICIO-FINAL</b>	<b>ESTADO</b>
1. Contar con datos informatizados confiables en materia de igualdad		
1.1 Fase 1: Disponer de datos desagregados tanto de plantilla como retribución y otros extraídos del sistema de nómina interno a Excel.	Octubre 09-Diciembre 09	Completado
1.2 Fase 2: Disponer de una herramienta automatizada que extraiga los datos necesarios de plantilla y retribución entre otros y actualice las tablas de diagnóstico y seguimiento en tiempo real.	Sept 2010-Diciembre 2010	Pendiente
<b>SEGUIMIENTO DE COMISION DE IGUALDAD: SEMESTRAL</b>		
<b>OBSERVACIONES:</b>		

<b>AREA DE ACTUACION: PROCESOS DE SELECCION Y ACCESO A EMPLEO</b>		
<b>OBJETIVO:</b> Promover prácticas no discriminatorias en los procesos internos y externos de reclutamiento y selección		
<b>MEDIDAS:</b>	<b>INICIO-FINAL</b>	<b>ESTADO</b>
1. Incluir en los procedimientos de selección una modificación que haga referencia al principio de no discriminación.	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
2. Incluir en los procesos de selección mención del no uso de lenguaje sexista o discriminatorio en los anuncios de empleo publicados en medios de comunicación digitales o en papel.	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
3. Incluir en los procesos de publicación de oportunidades internas de vacantes y promoción interna, mención expresa del principio de no discriminación y uso de lenguaje no sexista.	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
<b>SEGUIMIENTO DE COMISION DE IGUALDAD: SEMESTRAL</b>		
<b>OBSERVACIONES:</b>		

<b>AREA DE ACTUACION: FORMACION</b>
<b>OBJETIVO:</b> Promover prácticas no discriminatorias en la planificación, implementación y acceso de las actividades formativas de las mujeres, en especial aquellos que

permiten la promoción y acceso a puestos técnicos y cualificados a través de instituciones privadas, públicas y Universidades

MEDIDAS:	INICIO-FINAL	ESTADO
1. Incluir en los procedimientos de formación una modificación que haga referencia expresa a los principios de no discriminación en el acceso a acciones formativas y en los planes de formación	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
2. Formar al menos un agente de igualdad	Julio 2010- Dic 2010	Pendiente
3. Ofrecer cursos de orientación a la paternidad y maternidad a los empleados	Enero 2011-Junio 2011	Pendiente
4. Promover la diversidad y la promoción de la mujer en los ciclos formativos Universitarios mediante la creación de becas nacionales e internacionales para mujeres universitarias.	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
5. Jornadas de puertas abiertas a estudiantes para promocionar formación superior técnica en mujeres.	Julio 2010-Diciembre 2010	Pendiente
6. Charlas en institutos y en coordinación con Colegios profesionales para promocionar la		
7. Presencia de mujeres en la formación superior técnica	Enero 2011-Junio 2011	Pendiente
8. Programa de becas en institutos de formación técnica para impulsar los estudios superiores técnicos en mujeres	Julio 2010-Dic 2010	Pendiente

SEGUIMIENTO DE COMISION DE IGUALDAD: SEMESTRAL

OBSERVACIONES:

AREA DE ACTUACION: CLASIFICACION PROFESIONAL/RETRIBUCION		
OBJETIVO: Promover prácticas no discriminatorias en los sistemas de retribución y clasificación profesional.		
MEDIDAS:	INICIO-FINAL	ESTADO
1. Incluir en el procedimiento de contratación mención expresa en la realización de ofertas a candidatos externos a la no discriminación salarial .	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
2. Analizar en los procesos de identificación de talento dentro de la empresa indicadores desagregados por sexo para la determinación de potencial y rendimiento en los procedimientos de sucesiones y promociones potenciales.	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
3. Utilización de las entrevista de desarrollo profesional como elemento y criterio de potenciación e identificación de candidatas a puestos de responsabilidad en la empresa	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
4. Establecer procedimiento de promoción/sucesión que tenga en cuenta los datos desagregados por sexo de los procesos de identificación de talento, potenciando la promoción de la mujer en puestos subrepresentados	Julio 2010-Dic 2010	Pendiente
SEGUIMIENTO DE COMISION DE IGUALDAD: SEMESTRAL		
OBSERVACIONES:		

AREA DE ACTUACION: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO		
OBJETIVO: Promover prácticas en la organización del tiempo que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, movilidad geográfica y beneficios sociales.		
MEDIDAS:	INICIO-FINAL	ESTADO
1. Establecer un sistema de retribución flexible a la carta para servicios de guardería, formación académica, seguro médico.	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
2. Establecer acuerdos de servicios financieros preferentes para los empleados con bancos de reconocido prestigio	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
3. Implementar tarde del Viernes libre	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
4. Implementar tiempo de vacaciones al menos de dos semanas en los meses de verano para permitir una racional planificación del descanso de los empleados y sus familias	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
5. Establecer acuerdos con entidades públicas para ofrecer servicios de deporte, actividades de ocio etc.. a los empleados con condiciones ventajosas	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
6. Facilitar el acercamiento a los lugares originales de residencia de empleados en la gestión de vacantes y asignaciones de proyecto internas, en función de las necesidades del trabajo y su adecuación .	Julio 2010-Dic 2010	Pendiente
SEGUIMIENTO DE COMISION DE IGUALDAD: SEMESTRAL		
OBSERVACIONES:		

AREA DE ACTUACION: ORGANIZACIÓN INTERNA Y PROTOCOLOS DE ACTUACION		
OBJETIVO: Institucionalizar internamente los organismos de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, propuesta de iniciativas, y protocolos de actuación ante situaciones de discriminación encaminadas a crear un clima de sensibilidad en materia de igualdad		
MEDIDAS:	INICIO-FINAL	ESTADO
1. Creación de las comisiones de igualdad	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
2. Creación de un Observatorio de Igualdad	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
3. Creación de un Protocolo de actuación ante casos de discriminación, acoso sexual o laboral Etc...	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
4. Creación de una guía de comportamiento y lenguaje no sexista y de respeto de la diversidad en las relaciones laborales de la empresa	Julio 2010-Dic 2010	Pendiente
5. Facilitar el cumplimiento de todas las medidas de prevención en casos de embarazo, lactancia, <u>implementando una evaluación específica de cada caso, circunstancias y riesgos.</u>	Julio 2010-Dic 2010	Pendiente
SEGUIMIENTO DE COMISION DE IGUALDAD: SEMESTRAL		
OBSERVACIONES:		

AREA DE ACTUACION: POLITICAS INTERNAS

OBJETIVO: Actualizar y revisar las políticas internas de la empresa de forma que incluyan expresamente el compromiso de trabajadores y empresa con las políticas de igualdad.

MEDIDAS:	INICIO-FINAL	ESTADO
1. Inclusión de cláusula adicional a los contratos de trabajo haciendo mención expresa a el compromiso de la empresa y trabajador con las políticas y protocolos de Igualdad	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
2. Inclusión de en la normativa interna de la empresa haciendo mención expresa a el compromiso de la empresa y trabajador con las políticas y protocolos de Igualdad	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
3. Inclusión de cláusula adicional en el código ético denominado “Principios de Gestión” haciendo mención expresa al compromiso de la empresa y trabajador con las políticas y protocolos de Igualdad	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
4. Incluir en el Manual de Bienvenida de nuevos empleados un apartado de información y sensibilización en materia de Igualdad	Enero 2011-Junio 2011	Pendiente

SEGUIMIENTO DE COMISION DE IGUALDAD: SEMESTRAL

OBSERVACIONES:

AREA DE ACTUACION: IMAGEN, RSC, DIVERSIDAD, RELACION CON CLIENTES Y PROVEEDORES

OBJETIVO: Comunicar y trasladar el mensaje a las instituciones, proveedores y clientes el compromiso de la empresa en todos los aspectos referidos a la igualdad de hombres y mujeres, la diversidad y la responsabilidad social corporativa.

MEDIDAS:	INICIO-FINAL	ESTADO
1. Contar con datos de diversidad por países de origen	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
2. Colaboración con Centros Especiales de Empleo	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
3. Adaptar manual de Imagen Corporativa incluyendo los principios básicos de no discriminación	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
4. Comunicar a proveedores y clientes el compromiso de la empresa en materia de igualdad y la expectativa de su compromiso en la materia impulsando un tejido empresarial sensible y participativo en esta materia	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente
5. Acuerdos de patrocinio y compromiso en Responsabilidad Social Corporativa	Enero 2010-Junio 2010	Pendiente

SEGUIMIENTO DE COMISION DE IGUALDAD: SEMESTRAL

OBSERVACIONES:

## 6. Disposición final

Si cualquier norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del Presente Plan de Igualdad y Protocolo, la Compañía se compromete a su inmediata adecuación.