

Segundo Plan de igualdad

Ernst & Young Abogados, S.L.P.
3 de diciembre de 2011



Building a better
working world

Madrid, 3 de diciembre de 2011.

La Declaración de Valores de EY refleja quiénes somos y con lo que nos identificamos en EY. El Código de Conducta Global de EY establece el marco ético y de comportamiento para llevar a la práctica nuestros valores día a día.

Our values
Who we are

People who demonstrate integrity, respect and teaming.
People with energy, enthusiasm and the courage to lead.
People who build relationships based on doing the right thing.

Estos valores son las creencias fundamentales de nuestra organización, los comportamientos y actitudes que deben guiar nuestras acciones en las relaciones con nuestros colegas, colaboradores y clientes.

Nuestra filosofía global se resume en la fórmula "People First" que incluye nuestros valores, compromisos y visión, reconociendo a las personas que formamos esta organización, como un valor primordial y nuestro principal activo.

Acogemos con agrado la experiencia multicultural y la diversidad como elementos que brindan fortaleza a la organización global. Por ello, nos respetamos y nos esforzamos en crear un entorno integrador exento de discriminaciones, intimidaciones y acosos.

Nuestro afán de mejora continua en nuestra actividad y en la forma en que nos relacionamos con todos nuestros grupos de interés, nos llevó en diciembre de 2008 a adherirnos al Global Compact, el Pacto Mundial de Naciones Unidas que trata de conseguir un compromiso voluntario de las entidades por medio de la implantación de diez principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

En el marco de esta estrategia global, que sobradamente cumple con los imperativos constitucionales de no discriminación e igualdad de trato, el 3 de diciembre de 2008 se aprobó el "Primer Plan de Igualdad" junto con el "Código de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en el trabajo". Ambos documentos recogen una serie de medidas para prevenir el acoso, la discriminación y evitar que tanto la mujer, como el resto de profesionales, encuentren barreras en su desarrollo profesional por su condición de género. Además, a través del plan se introdujo una serie de medidas dirigidas a conseguir un mayor equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, para que nuestro desarrollo profesional no suponga un obstáculo a la atención de nuestras obligaciones familiares y necesidades personales.

Hoy, seguimos avanzando en estos objetivos, con la aprobación de este, "Segundo Plan de Igualdad". Ratificamos expresamente, por tanto, nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, ni por cualquier otro factor tales como cultura, raza, religión, discapacidad, orientación sexual, opinión...

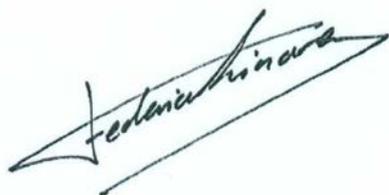
A través de estas medidas pretendemos mantener la igualdad real y efectiva de las personas en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que desarrollamos nuestra actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo especialmente a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

En lo que concierne a la comunicación y sensibilización, tanto interna como externa, seguiremos informando de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará con mayor intensidad una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica desarrollando nuevas medidas o implantando nuevos planes de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la prevención de desigualdades entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, en todo el proceso de negociación, desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o nuevos planes de igualdad, se contará con la participación de todos los empleados a través de los canales y procedimientos establecidos al efecto, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



Federico Linares García de Cosío
Presidente del Consejo de Administración.

Medidas adoptadas:

Acceso a la empresa (Reclutamiento y Selección)

- ▶ **Eliminar asignación de género y fomentar la diversidad** en la inserción de ofertas de empleo, a través de la utilización de un lenguaje no sexista en los anuncios de puestos vacantes.
- ▶ Fomentar en las entrevistas de selección un **ambiente coloquial** en el que los posibles candidatos expongan sus habilidades, experiencias, conocimientos, opiniones ... en otras áreas para identificar rasgos personales no innatos (diversidad oculta) que permitan la integración de la diversidad en nuestro entorno de trabajo.
- ▶ En igualdad de condiciones, **priorizar la contratación de mujeres** en aquellas áreas y categorías incluidas las de alta responsabilidad, en las que las mujeres puedan estar subrepresentadas, implicando, en su caso, a las correspondientes empresas de recruiting y al departamento de selección de RRHH.
- ▶ Incluir en las **ofertas de empleo** mensajes que inviten a las mujeres a optar a puestos en las líneas de servicio con menos oferta de profesional femenino.
- ▶ Fomentar, en la medida de lo que nos permita el mercado laboral, la búsqueda de **candidatos** de género masculino para cubrir puestos de secretariado, administrativos y recepción.
- ▶ RRHH velará porque las universidades y escuelas de negocio, así como demás centros e instituciones educativas que colaboran con la Firma en la selección de candidaturas, cumplan con las medidas legales vigentes en materia de igualdad y conozcan nuestro interés en la **experiencia multicultural y la diversidad**.
- ▶ Asimismo, se garantizará que las empresas colaboradoras en el reclutamiento y la selección de personal son conocedoras de nuestra **política de igualdad, experiencia multicultural y diversidad** y que, por tanto, cumplen con nuestros principios de igualdad de trato e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres cuando nos presten sus servicios.

Contratación

- ▶ Informar en el procedimiento interno de contratación de personal a través de ETT's de la obligación de incluir en los contratos de puesta a disposición que la empresa de trabajo temporal es conocedora de nuestra política de igualdad, experiencia multicultural y diversidad y que, por tanto, adquiere un **compromiso** de cumplir con las medidas de igualdad de trato e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres cuando seleccione y contrate personal para EY.
- ▶ Realizar un proceso de **captación de mujeres** en las escuelas de carreras universitarias técnicas, tales como ingenierías, presentándoles el plan de carrera profesional existente en la Firma de la forma más atractiva posible.
- ▶ Realizar **estadísticas y análisis anuales** sobre la contratación realizada (lo llevará a cabo la Comisión de Igualdad siguiendo su sistema de seguimiento y control).
- ▶ Para garantizar una **organización sin barreras** en el ámbito de la Diversidad e Inclusión, tanto en el proceso de selección como durante la estancia en la firma se velará por la inexistencia de discriminación en atención a factores tales como cultura, raza, religión, discapacidad, orientación sexual y opinión.

Formación

- ▶ Establecer como medida para conciliar formación y vida personal, la **formación e-learning**.
- ▶ Promover la formación en igualdad de oportunidades para el conjunto de la empresa, prestando especial atención al **proceso de counselling**, ya que a mayor sensibilización en la materia, menor será el riesgo de incurrir en situaciones de desigualdad. Se establecerán jornadas, seminarios y cursos en esta materia.
- ▶ A plazas limitadas en acciones formativas no convencionales (de limitado acceso) **garantizar la presencia en las mismas de mujeres**.
- ▶ **Fórmulas mixtas de formación** (para empleados y empleadas con responsabilidades familiares): El departamento de formación, deberán establecer un sistema que detecte cuándo un determinado curso destinado a la formación profesional de la plantilla no es solicitado por mujeres, entendiéndose éste como una oferta atractiva para satisfacer sus expectativas profesionales. En estos casos y cuando se sospeche que es debido a las cargas familiares, el departamento de formación se deberá entrevistar con las posibles candidatas no solicitantes y buscar los motivos de la no solicitud. De confirmarse dicha sospecha deberán establecer las medidas necesarias para la realización del curso de manera que las mujeres no vean truncada su formación por las cargas familiares.
- ▶ Priorizar para todas aquellos empleados y empleadas con cargas familiares la **formación interna y externa en horario laboral** y dar alternativas en caso de no poder hacer uso de esta medida por carga de trabajo.
- ▶ Mantener el derecho a recibir **formación en los períodos de excedencia por cuidado de un dependiente** (incluyendo por tanto, el periodo de baja por maternidad).
- ▶ Fomentar la **participación y concienciación** de la importancia de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de la diversidad y experiencia multicultural y de la educación en la familia a través de comunicaciones internas y publicaciones sobre educación psicológica de menores, adolescentes, convivencia en pareja, familia, trabajo en equipo, aspectos psicosociales u otros de salud o actualidad social.

Retribución

- ▶ Mantenimiento del **Sistema de Retribución Flexible**.
- ▶ Mantenimiento de una **política retributiva clara y transparente** con el objetivo de conseguir que los salarios no reflejen ningún tipo de discriminación. El establecimiento de la retribución variable se fijará con independencia del género de una manera clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Para ello, se realizarán análisis estadísticos periódicos de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres y se controlarán los procesos de evaluación anuales con el fin de garantizar la inexistencia de desigualdades.
- ▶ Se complementará la **incapacidad temporal y la prestación por maternidad y paternidad** hasta el 100% del salario bruto mensual. También en aquellos casos en que no se tenga derecho a la prestación por no tener cotizado el periodo de carencia necesario y en las situaciones de prórroga de incapacidad temporal.
- ▶ Cómputo del periodo de **maternidad y paternidad** a efectos de devengos de pagas extras.
- ▶ Cómputo del periodo de **incapacidad temporal** a efectos de devengo de pagas extras.

Promoción

- ▶ Controlar el proceso de promoción para evitar elementos subjetivos que incidan en la toma de decisiones sobre esta materia. Incrementar en las decisiones sobre promoción la influencia de las políticas de RRHH basadas en la **idoneidad y capacidad de las candidaturas en un marco de igualdad de oportunidades**.
- ▶ **Sensibilizar en igualdad de oportunidades** a las personas responsables de determinar las promociones, con el fin de garantizar la objetividad en los procesos de promoción y asegurar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, si es merecedora de ello. Fomentar una cultura desde la más alta dirección de reconocer el trabajo por objetivos.
- ▶ En **igualdad de condiciones y de talento** se deberá promocionar de forma prioritaria a las mujeres en aquellas líneas de servicio o categorías donde estén marcadamente subrepresentadas.
- ▶ **Estudiar las causas y facilitar las medidas necesarias** para que en las promociones que se establezcan en aquellas líneas de servicio donde las mujeres pudieran estar subrepresentadas, se incremente el número y se atenúen poco a poco esas diferencias.
- ▶ Potenciar la **participación de mujeres en los equipos** que tengan un papel decisivo en la función de evaluación y promoción, para evitar en su caso el surgimiento de barreras para que las mujeres promocionen y mantener una representación equilibrada dentro de la Firma.
- ▶ **Eliminar los posibles estereotipos** que puedan existir y que impidan la promoción femenina, y dar preferencia a la promoción de las mujeres en aquellas categorías en las que pudieran estar infrarrepresentadas. Desde RRHH, a través de herramientas que midan la evaluación y desempeño, se estudiará cada caso concreto cuando en un departamento u especialidad las promociones masculinas sean muy superiores en número. Aquellas mujeres convencidas de no haber promocionado por su condición de género tendrán un canal donde dirigirse y plantear su opinión. Dicho canal será el mismo que se ha establecido para las posibles situaciones de acoso sexual y moral en el "Código de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en el trabajo", y estará materializado en la figura del "agente confidencial".
- ▶ **Promover la movilidad de mujeres** a través de programas específicos que prevean ayudas para hacer frente a las responsabilidades familiares en el país de destino. Estudiar las posibilidades que ofrece el actual programa existente, Global Mobility Framework, y proponer las medidas necesarias en cuanto a conciliación para fomentar la movilidad de mujeres como impulso y desarrollo profesional.

Clasificación profesional

- ▶ Mantener un documento de **descripción de puestos de trabajo** que recoja las funciones y responsabilidades de cada uno de ellos con la finalidad de que sea utilizado como herramienta de RRHH para una valoración de los puestos con criterios objetivos y no discriminatorios.
- ▶ Mantener un **sistema de clasificación profesional** que garantice la no discriminación por género, definiendo los criterios que conforman las categorías profesionales existentes.

Extinción de la relación laboral

- ▶ Realizar **estadísticas desagregadas por sexo** para analizar anualmente las causas de la extinción de la relación laboral voluntaria. Para ello se establecerá un procedimiento interno que analice los motivos de las bajas.
- ▶ Comunicar semestralmente desde RRHH al Comité de Igualdad los **reportes de rotación del personal** indicando la causa y motivación de las bajas voluntarias.

Conciliación de vida personal, familiar y laboral

Beneficios sociales

- ▶ **Seguro de Vida y Accidente.**
- ▶ **Servicios de Más Vida Red:** Se ofrece a la persona que trabaja en la empresa y a sus familiares directos más de 150 servicios gratuitos, orientados a ayudar a resolver los problemas más o menos complejos del día a día y a recuperar, mantener y mejorar el equilibrio entre trabajo y vida privada. Además, se proporcionan 150 servicios complementarios en condiciones muy ventajosas.
- ▶ Se reconoce como familiar de primer grado a quienes convivan como **pareja de hecho**, siempre que esté debidamente inscrita en el correspondiente registro y legalmente reconocida como tal.
- ▶ Previa información al responsable y posterior justificación a RRHH se considerará como permiso retribuido la asistencia a consulta médica privada o pública derivada de **enfermedad común o accidente no laboral** sin menoscabo de la retribución.
- ▶ Previa información al responsable y posterior justificación a RRHH se considerará como permiso retribuido la **asistencia a consulta médica (no hospitalarias) con hijos o hijas menores de 6 años**, limitando a 24 horas anuales el tiempo retribuido como "ausencia legal" dedicado a dicho fin.
- ▶ Preferencia en la elección del **periodo de vacaciones** a quienes tengan a su cargo personas dependientes o hijos e hijas menores de edad.
- ▶ Se reconoce el derecho de acogerse al **permiso de lactancia acumulado en jornadas completas** para quienes lo soliciten. Esto supone la posibilidad de disfrutar de un permiso de 14 días laborables una vez finalizada la baja por maternidad.
- ▶ Posibilidad de **reducir la jornada completa** en media hora al inicio o al final de la misma tras el permiso por paternidad y hasta que el hijo o hija cumpla nueve meses con la correspondiente reducción de salario.
- ▶ Para el personal que sin convivir con su cónyuge ni cohabitando con otra persona adulta, convivan al menos con un hijo o hija dependiente (este tipo de familia sufre grandes retos debido a que toda la responsabilidad del manejo del hogar recae en una sola persona) se les reconocerá el derecho de un **horario flexible de entrada y salida** previa justificación de la necesidad si las características de su puesto y la propia organización del servicio lo permiten.
- ▶ En el caso de **víctimas de violencia de género** la Firma, a través del departamento de RRHH, facilitará todas las medidas en su mano (cambio de horario, reducciones de jornada, excedencias, traslado de oficina, suspensiones de contrato de trabajo, etc.) para ayudar a la persona afectada a superar su situación actual.

- ▶ Previa aprobación de la persona responsable de la especialidad u oficina y para una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se podrá disponer de un máximo de seis meses de **suspensión del contrato** sin derecho a retribución.
- ▶ Previa solicitud y conformidad de RRHH y del responsable de línea de servicio, se establece la posibilidad de solicitar hasta un máximo de 20 días anuales de **tiempo libre no retribuido**, a disfrutar bien de forma continua o en días alternos. Estos días de tiempo libre no retribuido no tendrá impacto en los derechos laborales: vacaciones anuales, retribución flexible, seguro de vida, evaluación, rating, compensación variable... y será descontado proporcionalmente en cada nómina pendiente hasta el 31 de diciembre del año correspondiente
- ▶ Posibilidad de **traslado de oficina / especialidad** por motivos personales a valorar previa aprobación de la persona responsable.
- ▶ Se promoverá que **los padres ejerzan los derechos establecidos por guarda legal**. El canal para plantear cualquier incidencia al respecto será el mismo establecido para reportar las posibles situaciones de acoso sexual y moral que viene definido en el "Código de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en el trabajo", y estará materializado en la figura del "agente confidencial".
- ▶ Se potenciará el uso de la **videoconferencia y las "conference calls"** como vía para reducir al máximo la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar, prevenir riesgos de accidentes de trabajo y colaborar en la mejora del medioambiente
- ▶ Previa justificación ante el responsable correspondiente, la persona podrá disfrutar de hasta 7 días laborales anuales para la realización de las gestiones derivadas del trámite de un **proceso de adopción internacional**.
- ▶ En caso de **nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o hija**, el padre tendrá derecho a dos días laborables de permiso retribuido.
- ▶ En caso de **nacimiento, adopción o acogimiento múltiple de hijo o hija**, el padre podrá disfrutar de 2 días laborables adicionales e interrumpidos de permiso retribuido por cada hijo a partir del segundo.
- ▶ Cuando el hijo o hija nacida, adoptada o acogida tenga una **discapacidad en un grado igual o superior al 33%**, el padre tendrá derecho a dos días naturales adicionales a su correspondiente permiso por paternidad.
- ▶ Para el fomento del principio de corresponsabilidad familiar, se podrá disfrutar a tiempo parcial el período de **descanso por paternidad**, siempre y cuando al menos se trabaje el 50% de la jornada ordinaria.
- ▶ Previo aviso y justificación, se reconoce el derecho del padre a ausentarse por el tiempo indispensable para asistencia a **técnicas de preparación al parto** que deban realizarse por la madre dentro de la jornada de trabajo.
- ▶ Previa información al responsable y posterior justificación se reconoce como permiso retribuido, el tiempo indispensable de **asistencia para el tratamiento de fertilidad**, con un máximo de cinco días anuales, sin menoscabo de poder ser ampliado mediante acuerdo formal o informal a través de RRHH previa autorización del responsable de la línea de servicio.
- ▶ Para las empleadas que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período de cotización exigido, la empresa reconoce la prolongación del **descanso por maternidad hasta los 112 días naturales** siguientes al parto si así lo solicita la empleada. Durante todo este periodo, la empresa complementará la prestación hasta el 100% del salario bruto día.

- ▶ Se reconoce el derecho a disfrutar de 4 días naturales de permiso retribuido por **fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho** que esté debidamente inscrita en el correspondiente registro y legalmente reconocida como tal.
- ▶ Previa justificación y aprobación del responsable de especialidad u oficina, podrá disfrutarse de un permiso no retribuido de hasta 3 meses de duración en aquellos casos que se precise descanso tras el **fallecimiento de familiares de primer o segundo grado de consanguinidad** tras padecer una enfermedad con dependencia severa o gran dependencia al objeto de evitar situaciones de cansancio, depresión, estrés... y disponer de tiempo libre y de ocio para una mejor recuperación del ritmo de vida ordinario.
- ▶ En caso de **matrimonio**, si la fecha de celebración de la ceremonia se realiza en día no laborable, el plazo de los 15 días naturales de permiso retribuido comenzará a contar desde el primer día laborable.
- ▶ En el momento de **elección del equipo de profesionales** para realizar servicios que deban prestarse en el centro de trabajo del cliente, se establecerá como criterio integrador para la elección de las personas, además del idóneo perfil profesional, la cercanía del centro de trabajo del cliente a su residencia con el fin de favorecer en lo máximo posible el tiempo en familia. En estos casos se establecerá como preferencia las cargas familiares y especialmente tener al cuidado menores de 8 años o familiares dependientes.
- ▶ Las ausencias laborales derivadas de agresiones a una **víctima de violencia de género** serán consideradas como ausencia retribuida.

Tiempo de trabajo

- ▶ Previa aprobación del responsable correspondiente y en las condiciones que se determinen por RRHH, a partir de la categoría de Manager (CS) y Supervising Associate (CBS) existirá la posibilidad de solicitar la **prestación de servicios en sistema no presencial** en el centro de trabajo, durante un número determinado de horas a la semana, no acumulables.
- ▶ **Flexibilidad para retrasar la hora de entrada** en un máximo de hasta 1 hora para que sea recuperada al final de la jornada. Esta flexibilidad no aplica a aquellas personas que por la propia naturaleza del puesto de trabajo, exija presencia física puntual en el mismo (repcionistas, service desk, facilities management y otros que su responsable identifique y justifique al departamento de RRHH).
- ▶ El personal disfrutará de 27 días laborables de **vacaciones anuales** retribuidas. A partir de la categoría de Manager (Client Service) y Supervising Associate (Client Business Support) se dispondrá de 4 días laborables adicionales.
- ▶ **Las vacaciones no disfrutadas** en un ejercicio, podrán ser disfrutadas en el ejercicio siguiente previa autorización del responsable de línea de servicio.
- ▶ Los días de **vacaciones devengados anualmente** podrán disfrutarse de forma continua previo acuerdo con el responsable de línea de servicio con el fin de una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Condiciones de trabajo / Salud laboral

- ▶ Fomentar a través de Mas vida Red la inclusión de centros asistenciales de **fisioterapia** próximos a nuestros centros de trabajo y con mayores facilidades económicas.
- ▶ Lanzamiento y desarrollo del **proyecto FunEver**. Este proyecto va dirigido al personal en plantilla, alumni, clientes, familiares y amistades, al objeto de procurarles un mayor bienestar mediante la práctica de actividades de deporte y ocio, favoreciendo la interrelación de grupos de personas con intereses comunes.

Se persigue la mejora de la salud, aprovechar al máximo el tiempo libre, estrechar las relaciones profesionales y prevenir el estrés mediante la creación, mantenimiento y desarrollo de un entorno web donde se permite que la persona registrada pueda:

- ▶ Escoger los deportes preferidos y crear sus equipos/parejas.
- ▶ Definir el perfil personal de ocio.
- ▶ Acceder a todo tipo de ofertas de ocio en España.
- ▶ Publicar actividades personales de ocio y compartirlas.
- ▶ Crear eventos de ocio y publicarlo para que otras personas interesadas puedan compartirlo.
- ▶ Ver eventos creados por otras personas, consultarlos y apuntarse a ellos.

Además del deporte y el ocio, FunEver ofrece la posibilidad de promover acciones solidarias mediante la creación de eventos que serán visualizados por el resto de personas registradas.

- ▶ Financiación a cargo de la empresa de parte del **seguro médico con Sanitas** a las personas de la plantilla incluyendo a su cónyuge, hijos e hijas que voluntariamente así lo suscriban.
- ▶ Las evaluaciones continuas que se realizan en materia de **Prevención de Riesgos Laborales** valorarán las distintas necesidades de mujeres y hombres como indicadores de riesgo a tener en cuenta en la labor preventiva y recogerán las medidas de actuación para abordar y prevenir contingencias en esta materia. A tales efectos se modificarán los formatos, procesos, estrategias y políticas necesarias al efecto.

Comunicación y sensibilización

- ▶ Potenciar a través de la **comunicación interna** las opciones que nos brinda Mas Vida Red (servicios de psicología, fisioterapia y de asesoramiento legal).
- ▶ **Concienciar a todo el personal**, a través de campañas de comunicación, para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho. Se debe informar de los derechos existentes sobre conciliación además de realizar puntuales campañas de sensibilización e información.
- ▶ **Incentivar la comunicación bidireccional** estableciendo canales abiertos y confidenciales, así como animar a que el porcentaje de participación en las sucesivas encuestas de clima laboral vaya en aumento y las medidas tomadas sean acordes a las necesidades identificadas.
- ▶ Dar a conocer las actividades que a nivel global se están llevando a cabo a través de la **Asociación Beyond**, haciendo hincapié en las comunicaciones internas de que somos un empleador que fomenta la inclusividad en el puesto de trabajo.

- ▶ Realizar colaboraciones en **proyectos nacionales o internacionales** cuyo objeto sea entre otros y a título meramente enunciativo:
 - ▶ La lucha contra la discriminación y la vulneración de los Derechos Fundamentales.
 - ▶ Erradicación de todas las formas de violencia de género.
 - ▶ Formación de mujeres agredidas.
 - ▶ Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres.
 - ▶ Eliminación de los estereotipos sexistas.
- ▶ Colaborar en la **eliminación del sexismo en el lenguaje**, mediante la adopción de las siguientes medidas:
 - ▶ Promover la utilización de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de las mujeres en la sociedad, tal como ocurre con los hombres en la práctica lingüística actual.
 - ▶ Progresar en que la terminología empleada en las comunicaciones y fuentes de informaciones internas y externas estén en armonía con el principio de igualdad de sexos.
 - ▶ Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en nuestras relaciones y colaboraciones con los medios de comunicación.
- ▶ **Incentivar y desarrollar permanentemente la participación** de nuestra plantilla mediante los canales establecidos al efecto:
 - ▶ Intranet
 - ▶ Encuestas de satisfacción y clima laboral
 - ▶ Cuestionarios de salida
 - ▶ Procesos de evaluación del desempeño
 - ▶ Evaluaciones de abajo hacia arriba (360°)
 - ▶ Feedback y Multi-source feedback
 - ▶ Coaching
 - ▶ Counselling
 - ▶ Workshops
 - ▶ Focus-groups
 - ▶ Team closing meetings
 - ▶ Desayunos de trabajo con la Dirección
 - ▶ Reuniones face-to-face formales e informales
 - ▶ Asesores confidenciales
 - ▶ Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales
 - ▶ Comunicados Internacionales (Med/FSO/EMEIA/Global)
 - ▶ Boletines internos
 - ▶ Revistas internas
 - ▶ Buzón "Ethics hotline"
 - ▶ Buzón "Wellness.SU"
 - ▶ Mail

Seguimiento y evaluación del plan

En el informe previo a este plan se establecen las pautas necesarias para realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y el Código de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso en el trabajo, con la finalidad de facilitar la adaptación y ajuste del Plan y del código a las necesidades de la Firma y poder evaluar los resultados obtenidos en términos de impacto en la reducción de los desequilibrios de participación de mujeres y hombres en la organización, así como en la mejora de la gestión medida en términos de calidad y buen aprovechamiento de los recursos humanos integrando la experiencia multicultural y la diversidad como elemento de mejora de nuestro entorno.

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (*company limited by guarantee*) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com