

Plan de Igualdad de Ecorys España



ECORYS España



Sound analysis, Inspiring ideas

Contenido

A.	Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas con la selección de nuestro personal:	2
B.	Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas políticas salarial y la clasificación profesional:	3
C.	Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas políticas de promoción interna y desarrollo profesional:	4
D.	Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas políticas de conciliación de la vida laboral y personal, concretamente de flexibilidad laboral:	4
E.	Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas políticas de conciliación de la vida laboral y personal, concretamente de apoyo al personal:	6
F.	Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas políticas de formación:	6
G.	Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas políticas de acoso sexual en el ámbito laboral:	7
	Análisis y seguimiento del Plan	8
	Plan de Comunicación	9

PLAN DE IGUALDAD ECORYS ESPAÑA

Este Plan se ha elaborado en consonancia con la Política de Igualdad de Oportunidad llevadas a cabo por el Grupo Ecorys desde su creación y tras la realización de un exhaustivo diagnóstico, a través del cual se han analizado las características de todos los puestos de trabajo de la empresa, así como las necesidades personales de toda la plantilla y de la empresa, con la finalidad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como principio informador de todos los procesos y políticas de Recursos Humanos dentro de Ecorys España.

Con tal propósito, seguidamente se detallan sistemáticamente los distintos campos de actuación, así como las medidas concretas que se pondrán en marcha. Estas medidas han sido un acuerdo alcanzado entre la dirección de la empresa y todos los trabajadores/as de la misma. Cabe señalar el Plan de Seguimiento y Evaluación puesto en marcha por Ecorys España, permitirá seguir avanzando en este camino con la puesta en marcha de nuevas medidas en el futuro. Las medidas adoptadas son:

A. Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas con la selección de nuestro personal:

- ◆ Ecorys España sensibiliza de forma continua a toda su plantilla que intervienen en el proceso de selección de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, tanto de forma directa como de forma indirecta.
- ◆ Transmitir a las empresas de trabajo temporal que colaboran con Ecorys España la política de igualdad de trato que tiene establecida Ecorys ESPAÑA en su organización.
- ◆ Ecorys España utilizará siempre métodos de selección y contratación no discriminatorios, que sólo tengan en cuenta los méritos y calificaciones de los candidatos/as a la hora de contratar a su personal.
- ◆ Personal experto de Ecorys España en materia de Igualdad de oportunidades velará para que todos los procesos de selección que se realizan en la empresa, se hagan utilizando métodos no discriminatorios que ofrezcan las mismas oportunidades a los trabajadores/as y teniendo en cuenta toda la legislación existente en materia de igualdad en nuestro país.
- ◆ En Ecorys España, ninguna candidato/a recibe un trato menos favorable o estará sujeta a una situación de discriminación por su sexo durante el proceso de selección.

- ◆ Ecorys España tiene establecida como norma general de su organización la contratación indefinida de todo su personal que se encuentra en las oficinas de la empresa tras pasar satisfactoriamente un periodo de prueba de 6 meses.
- ◆ Ecorys España utiliza guiones para las entrevistas en los procesos de selección que abarca única y exclusivamente la información sobre los/as candidatos/as necesaria y relevante para el puesto que van a desempeñar.
- ◆ Ecorys España las decisiones sobre la contratación del candidato/a atenderá únicamente a sus méritos y calificaciones profesionales.
- ◆ Ecorys España hará todo lo que esté en su mano para que todas sus oficinas sean accesibles a todas los posibles candidatos/as, en especial a las personas con discapacidad.
- ◆ Ecorys tiene establecido la puesta en marcha de acciones positivas a favor de la contratación de personal del sexo menos representativo. Con este fin, hace revisiones periódicas sobre el equilibrio por sexo de su plantilla

B. Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas políticas salarial y la clasificación profesional:

- ◆ Los salarios del personal de Ecorys España se establecen en función de sus cualidades profesionales independientemente del sexo y dentro de las franjas salariales establecidas por la empresa para cada categoría profesional.
- ◆ Ecorys España revisa anualmente el salario de sus trabajadores/as reas el cierre del año presupuestario, así como en aquellos supuestos recogidos en el sistema de gestión de RRHH de la empresa (revisión anual de la plantilla; cada vez que uno de ellos promociona, etc). La revisión se lleva a cabo teniendo en cuenta las competencias de cada uno de los miembros del equipo en función de su nivel y de los objetivos cualitativos fijados con carácter anual.
- ◆ Ecorys España realiza un seguimiento continuo sobre las retribuciones de los/as trabajadores/as con el objetivo de prevenir y evitar toda posible discriminación salarial.
- ◆ Ecorys España tienen regulada una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- ◆ Ecorys España realizará un monitorio continuo de la clasificación profesional, así como de las tareas asignadas a cada una de ellas con respeto al principio de igualdad y no discriminación.
- ◆ En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a grupos profesionales diferentes, la clasificación se realizará en función de las actividades

propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de la jornada, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación

C. Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas políticas de promoción interna y desarrollo profesional:

- ◆ Todas las personas de Ecorys España que decide sobre las promociones del personal de la empresa están sensibilizadas sobre la igualdad de oportunidades, con el fin de garantizar la objetividad de los procesos y asegurar el acceso de la mujer a los puestos directivos.
- ◆ Ecorys España asegura la transparencia y objetividad de todos los procesos de promoción, de forma que estos se basen en la idoneidad y la capacidad de los candidatos en el marco de igualdad de la empresa.
- ◆ Ecorys España establecerá criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, contando siempre con la participación del Grupo de Seguimiento y Evaluación de este Plan.
- ◆ Si Ecorys España detectará que sus trabajadoras no acceden a puestos de responsabilidad, se realizarán un estudio sobre las posibles barreras que se están produciendo para impedir estos accesos.
- ◆ Ecorys España vigilará que ningún trabajador/a no pueda promocionar porque tenga dificultades para conciliar su vida laboral y personal.
- ◆ Ecorys España informará a todos sus trabajadores/as sobre los procesos de promoción que se lleven a cabo en la empresa.

D. Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas políticas de conciliación de la vida laboral y personal, concretamente de flexibilidad laboral:

- ◆ Los y las empleados/as de Ecorys España disponen de una flexibilidad de media hora de entrada y salida, de manera que pueden entrar entre las 9 -9:30 y salir entre las 6.30 - 7.00.
- ◆ Ecorys España permite ampliar, dentro de unos límites, el horario de entrada y salida de la oficina si se precisa este tiempo para hacer gestiones por motivos personales fuera o vinculadas a las cargas familiares, siempre y cuando lo comunique a sus superiores.
- ◆ Ecorys España tiene establecida una flexibilidad horaria durante la comida que esta establecida entre 1 hora y 1 hora y media y que permite a su personal poder salir o entrar antes del trabajo.

- ◆ Ecorys España otorga a los y las trabajadores/as horarios flexibles de entrada y salida del trabajo para poder acudir a acciones formativas especiales.
- ◆ Ecorys España procurará que ningún trabajador/a tenga que abandonar su puesto de trabajo por no poder compaginar su vida laboral y personal, de forma que ante la imposibilidad de adaptarse al horario establecido, se negociará con el trabajador la posibilidad de un horario alternativo
- ◆ Los trabajadores/as de Ecorys España disponen de una semana comprimida, de forma que disponen de la tarde del viernes libre a cambio de la realización de una jornada laboral de 8 horas y media de lunes a jueves.
- ◆ Los trabajadores/as pueden disponer de una jornada reducida tras una baja por maternidad, en los términos que se negocie entre la dirección y el trabajador/a.
- ◆ Ecorys España siempre cuenta con las opiniones de los trabajadores/as a la hora de implantar los horarios laborales y organizar su trabajo.
- ◆ Ecorys España tiene establecido una jornada flexible de verano durante los meses de julio y agosto, de manera que se puede entrar entre las 8 y 8.30 y salir entre las 3 - 3.30
- ◆ Ecorys España ofrece flexibilidad total a toda su plantilla que trabaja en las oficinas de la Compañía para que puedan cogerse sus días de vacaciones y de permisos cuando lo deseen en función de sus necesidades, a lo largo de todo el año, a excepción de 5 días que cierra la empresa en el mes de agosto.
- ◆ Ecorys España ofrece flexibilidad total a toda su plantilla que trabaja en sedes de clientes la posibilidad de acogerse a días de vacaciones y permisos cuando lo deseen en función de sus necesidades, siempre y cuando hayan obtenido el visto bueno de la persona responsable del proyecto en el que estén trabajando y de la dirección.
- ◆ Ecorys España concede a los trabajadores/as 3 días adicionales de vacaciones a los que establece la ley. Dos de ellos están establecidos por la empresa (días 24 y 31 de diciembre) y el tercero es disfrutado por el trabajador/a cuando éste/a lo considera oportuno, a lo largo del año.
- ◆ Ecorys España permite a todos sus trabajadores/as la posibilidad de abandonar su puesto de trabajo por cualquier imprevisto o urgencia que pueda ocurrir, sin necesidad de tenerlo que justificar la ausencia, recuperar ese tiempo o ver disminuido su salario.
- ◆ En Ecorys España los trabajadores/as que no acudan a trabajar por enfermedad, no tendrán que presentar el certificado médico hasta el tercer día de baja. La empresa no descuenta del sueldo del trabajador estos días que no acude a su lugar de trabajo.

- ◆ Los trabajadores/as de Ecorys España disponen de tiempo que necesiten para acudir al médico, así como para acompañar a las personas dependientes que estén a su cargo.
- ◆ Ecorys España permite que sus trabajadores/as puedan trabajar desde casa, siempre y cuando lo necesiten y sea compatible con el trabajo para hacer frente a sus necesidades y responsabilidades personales.
- ◆ Siempre que es posible, Ecorys España permite que se realicen videoconferencia y llamadas internacionales con el objetivo de evitar los desplazamientos innecesarios.

E. Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas políticas de conciliación de la vida laboral y personal, concretamente de apoyo al personal:

- ◆ Ecorys España ofrece un seguro médico adicional de ADESLAS a todo su personal que trabaja en la sede de sus oficinas.
- ◆ Ecorys España promueve unas condiciones de trabajo dirigidas a cuidar la seguridad y salud de todo su personal.
- ◆ Todos los trabajadores de la empresa que trabajan en la sede de la oficina tienen cheques restaurante
- ◆ La empresa dispone de un frigorífico y un microondas, así como de una sala para comer, que permite a su personal la posibilidad de comer en las instalaciones de la empresa.

F. Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas políticas de formación:

- ◆ Todos los trabajadores/as de la empresa cuentan con el asesoramiento de su line manager para que le guíe y oriente durante su vida profesional en la empresa.
- ◆ A través de la figura del line manager todos los empleados/as reciben formación sobre la gestión del tiempo, el estrés, la flexibilidad, así como la organización de sus tiempos de trabajo.
- ◆ La empresa ofrece formación continua a sus trabajadores relacionada con el desarrollo de las actividades que realiza.
- ◆ La empresa procurará que todos sus trabajadores/as que tengan se desplacen a otras ciudades durante un periodo de tiempo por motivos laborales, se acomoden en su nuevo lugar de residencia lo mejor y antes posible

G. Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas políticas de acoso sexual en el ámbito laboral:

- ◆ Ecorys España realizarán charlas anuales a todos los trabajadores/as para informarles sobre las medidas de prevención contra el acoso sexual en la organización, así como el protocolo de actuación en estos casos y la gravedad de este delito.
- ◆ Ecorys España designará a una personas responsable de la prevención e investigación de los posibles casos de acoso en la empresa, a la cual puedan dirigirse todos los y las empleados/as para presentar sus denuncias y consultas sobre esta materia.
- ◆ Ecorys España realizará una investigación completa, exhaustiva, independiente, secreta y efectiva de todas las denuncias que se presenten. Los resultados de dicha investigación serán comunicados al reclamante, el presunto acosador/a y a todos aquéllos involucrados directamente o indirectamente.
- ◆ Si el acoso sexual es probado, se adoptará una medida correctora de inmediato.
- ◆ Ecorys España considerará acoso laboral no sólo el que se ejerce desde un nivel superior a otro inferior, sino también el que se produce entre compañeros del mismo nivel
- ◆ Ecorys España respetará las normas de no discriminación previstas en el art 17.2 del Texto refundido de la Ley del E.T, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a las empresas, así como la aplicación del Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo.
- ◆ Ecorys España elaborará un Protocolo e Actuación contra el Acoso Sexual.

H. Medidas dirigidas a fomentar la igualdad relacionadas políticas de acoso sexual en el ámbito laboral:

- ◆ Ecorys España implantará acciones positivas en la empresa dirigidas a sensibilizar y formar a todo su personal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde el personal directivo, hasta el administrativo.
- ◆ Ecorys España impulsará y fomentará la formación de cada persona en los conocimientos y habilidades que se requieran en cada circunstancias, bajo los principios de igualdad y de no discriminación.

- ◆ Ecorys España informará a su plantilla y permitirá el acceso a la formación necesaria para el desarrollo de su trabajo, con el objeto de facilitar la promoción a sus trabajadores/as a puestos de dirección en la organización
- ◆ Ecorys España, siempre que las circunstancias del trabajo lo permitan, establecerá que la formación se realice en horario de trabajo o a través del establecimiento de fórmulas mixtas (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) con el fin de facilitar la asistencia a los mimos, a las personas con responsabilidad familiares.
- ◆ El presente Plan de Igualdad de Oportunidades de Ecorys España será presentado a todo la empresa, a través de un acto de presentación. En este acto el personal podrá plantear cualquier duda que se le plantee sobre la implantación de las medidas. Con anterioridad a la celebración del acto, la Dirección de la empresa enviará a todos sus trabajadores/as dicho Plan.
- ◆ Ecorys España implantará en la empresa la práctica de la utilización de un lenguaje y una imagen neutra, tanto en las comunicaciones internas como externas.
- ◆ Ecorys España incorporar la perspectiva de género en todos los productos que realiza (estudios, evaluaciones, asistencias técnicas, etc.).
- ◆ Se establece una COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD en Ecorys España, que compuesta por la dirección y representantes de los trabajadores, tendrá por objeto realizar un seguimiento de la puesta en marcha de las medidas aprobadas, así como de la incorporación de nuevas medidas y acciones en el futuro.

Análisis y seguimiento del Plan

Ecorys España ha constituido una Comisión de Igualdad formada por un representante de los trabajadores/as y un representante de la empresas, cuyo objetivo será entre otros, analizar conjuntamente las posibles dificultades en la implantación de estas medidas, el seguimiento y evaluación de las medidas, así como la incorporación de nuevas medidas o la modificación de las existentes con el objetivo de corregir posibles desviaciones detectadas. Además, esta Comisión tendrá entre sus funciones el análisis del impacto que la implantación de estas medidas está teniendo en la empresa y en su plantilla.

Plan de Comunicación

Ecorys España ha elaborado un Plan de Comunicación que incluye la difusión de este documento tanto de manera interna, como externa: Internamente se distribuirá vía e-mail a todo el personal de la empresa y externamente se publicará en la Web de la empresa <http://www.ecorys.es>.



Nicoletta del Bufalo
Directora General de Ecorys España