

II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Amphos 21

**Actualización Plan de Igualdad
2012**



Fecha 2019

Versión n 02

Amphos 21 Consulting S.L.

C. Veneçuela, 103, 08019 Barcelona (España)

+34 935 830 500

www.amphos21.com

El pasado 19 de marzo firmamos nuestro segundo Plan de Igualdad, el cual tiene como principal objetivo seguir avanzando en la igualdad entre mujeres y hombres estableciendo el diálogo como principal herramienta para su consecución.

Nuestro primer plan se aprobó en el 2012 y se incorporaron un total de 18 medidas orientadas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

El presente plan nace con el principio de transversalidad y pretende ser una herramienta de prevención ante la desigualdad de mujeres y hombres.

Nuestro plan recoge algunas de las medidas que se implantaron en el 2012. así como nuevas medidas de las cuales destacamos:

- *Seguir garantizando la equidad salarial y de oportunidades sin discriminación de género*
- *Flexibilidad horaria para asistir a las actividades escolares y/o lúdico-festivas de los/as hijos/as de los trabajadores*

La estructura del presente Plan de Igualdad es la siguiente:

A. INTRODUCCION	7
1 PRESENTACIÓN DE NUESTRA EMPRESA	8
2 MARCO LEGAL Y PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
3 DEFINICIONES	10
4 COMPROMISO DE ALTA DIRECCIÓN DE AMPHOS 21	13
5 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN	14
B. FASE DIAGNÓSTICO	15
ASPECTOS CUANTITATIVOS	19
1 CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA	19
1.1 DATOS GENERALES.....	19
1.2 PLANTILLA DESAGREGADA POR GENERO.....	19
1.3 PORCENTAJE DE PLANTILLA CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO DESAGREGADA POR GENERO	19
2 CARACTERÍSTICAS DE LA RESPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES	20
3 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	20
3.1 DATOS GENERALES.....	20
3.2 MOVIMIENTOS DE PERSONAL	28
3.3 RESPONSABILIDADES FAMILIARES	32
3.4 PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	33
ASPECTOS CUALITATIVOS	34
1 CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	34
1.1 CULTURA DE LA EMPRESA	34
2 SELECCIÓN	37
2.1 Procedimiento de selección	37
3 Política salarial	40
4 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	41

5	Comunicación	46
5.1	Comunicación corporativa.....	46
5.2	Comunicación inclusiva.....	47
5.3	Acceso a la información.....	47
C.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	49
1	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	50
2	MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	51
2.1	Áreas de actuación.....	51
2.2	Sistema de evaluación.....	52

A. INTRODUCCION

1	PRESENTACIÓN DE NUESTRA EMPRESA	8
2	MARCO LEGAL Y PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
3	DEFINICIONES	10
4	COMPROMISO DE ALTA DIRECCIÓN DE AMPHOS 21	13
5	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN	14

1 PRESENTACIÓN DE NUESTRA EMPRESA

Amphos 21 Consulting SL es una empresa con visión internacional dedicada a la consultoría estratégica científico-técnica que desarrolla estudios y proyectos medioambientales centrandó su actividad en los mercados nuclear, minería, agua, sostenibilidad y petróleo y gas que opera en Europa, América, Asia y África.

Nacemos en España en septiembre del año 1994 bajo el nombre de Intera Technologies Spain y el concepto de negocio era el de ofrecer soluciones y aportar nuestro conocimiento para el mercado europeo de residuos radioactivos, pero rápidamente expandimos nuestra consultoría a los recursos hídricos y a la estrategia medioambiental.

Nuestras empresas clientes son muy variadas en cuanto a la tipología, procedencia y dimensión. En general, son empresas públicas de gestión de residuos, radioactivos y no radioactivos. También ofrecemos nuestro conocimiento y soluciones para administraciones públicas, centros de investigación y universidades de todo el mundo. De hecho, debido a la inquietud de Amphos 21 en incorporar en nuestros proyectos las últimas innovaciones tecnológicas y metodológicas, colaboramos estrechamente con los centros de investigación.

Contamos con profesionales altamente cualificados que poseen estudios de Doctorado en Ingeniería civil, Geología, Química e Hidrología y con Másteres especializados. El desarrollo de proyectos de I+D nos permite incorporar profesionales con una alta cualificación y estrechamente vinculados a la investigación. Por otro lado, nuestra empresa ofrece la posibilidad de llevar a cabo estudios de postgrado y doctorado, así como la incorporación de estudiantes en prácticas en el desarrollo de sus proyectos finales de carrera.

Nuestro principal criterio para valorar la calidad de nuestro trabajo es la satisfacción de nuestras empresas clientes, así como la presentación y publicación de los resultados de nuestras investigaciones en seminarios, conferencias y revistas científicas de ámbito internacional

Nuestro compromiso con el medio ambiente nos llevó a implantar en el 2002 la ISO 9001, la ISO 14001 y el Reglamento CE 1221/2009 (EMAS) con el objetivo principal de mantener y mejorar continuamente el Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente de Amphos 21.

2 MARCO LEGAL Y PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 14 de la Constitución Española concibe el derecho de igualdad entre mujeres y hombres ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. A raíz del artículo 14 nace la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres por el cual se regirá normativamente el presente Plan de Igualdad.

La igualdad es un principio jurídico universal y fundamental en la Unión Europea y para Amphos 21.

El pasado 2012 pusimos en marcha el primer Plan de Igualdad e introducimos las medidas establecidas.

Nuestro Plan de Igualdad ha sido diseñado para todas las personas que trabajamos en Amphos 21 como herramienta correctora y preventiva ante la discriminación por razón de sexo y extensiva a cualquier tipo de discriminación. El propósito principal es fomentar el diálogo continuo dentro de la organización para provocar la mejora continua del Plan.

El Plan de Igualdad podrá ampliarse y/o modificarse con nuevas medidas en función de las necesidades presentes o futuras requeridas como consecuencia de los resultados de las medidas de seguimiento implantadas.

3 DEFINICIONES

Con la finalidad de asegurar que nuestros objetivos sean entendidos por todas las personas que trabajamos en Amphos 21, se detallan las definiciones de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 3. El 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.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, 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, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, 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.

2. Constituye 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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en 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.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 28 Estatuto de Trabajadores. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

4 COMPROMISO DE ALTA DIRECCIÓN DE AMPHOS 21

La Dirección de Amphos 21 Consulting SL declara su 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, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 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 se desarrolla la actividad de esta empresa, 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 de forma especial 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”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN

Barcelona, 01 enero de 2019

5 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad aplica a todas las personas que trabajamos en Amphos 21 y a todas las nuevas incorporaciones que vayan formando parte de nuestra empresa.

La vigencia del Plan de Igualdad será de 5 años a contar desde la firma de este por parte de Dirección, sin perjuicio de que pueda modificarse o adaptarse a las nuevas necesidades que vayan surgiendo durante estos 5 años de vigencia.