

El objetivo de dicho protocolo es establecer en nuestra organización una metodología para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dado que es un derecho universal de las personas, recogido en diferentes documentos internacionales de derechos humanos y en la normativa de la Unión Europea.

Para **ng ingenieros** el mayor potencial de una organización son las personas que la integran, la participación de hombres y mujeres permite alcanzar un crecimiento sostenido, altos niveles de calidad y productividad y una gran competitividad

BENEFICIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN NUESTRA ORGANIZACIÓN

- Enriquecimiento de la organización.
- Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.
- Mejora de la calidad y de las habilidades del personal.
- Mejora de la gestión debido a la complementariedad del estilo de liderazgo femenino.
- Mejora de la salud laboral.
- Cumplimiento de la legislación vigente.
- Mejora de la satisfacción personal.
- Mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores.
- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa.

COMPROMISOS DE NUESTRA ORGANIZACIÓN EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- COMPROMISO

ng ingenieros se compromete con la igualdad de oportunidades, y para ello se implicará a toda la empresa, tanto directivos como trabajadores.

- PARTICIPACIÓN

Trabajamos en la implantación de medidas para motivar a la plantilla, buscando que se impliquen y participen en la gestión de igualdad de oportunidades, a través de reuniones de todo el personal, tablón de anuncios, formaciones, etc.

- SELECCIÓN

En **ng ingenieros** realizamos procesos de selección igualitarios, en los cuales sólo se tiene en cuenta las aptitudes profesionales y personales para desempeñar el puesto de trabajo, sin tener nunca en cuenta el sexo de quienes participan en dichos procesos y sin usar un lenguaje sexista.

- **PROMOCIÓN**

Aplicamos un sistema de promoción interna en el que sólo tenemos en cuenta el mérito de los trabajadores, asignándoles al puesto que más se adecúe a sus características profesionales, sin tener nunca en cuenta el sexo de quienes promocionen. En nuestra organización los mandos directivos son paritarios 50% hombre y 50% mujer. En nuestra empresa apostamos por la estabilidad del empleo y para ello utilizamos los siguientes mecanismos:

- Los candidatos a ocupar puestos de trabajo disponibles realizan un proceso de formación en la propia empresa.
- Formación continua interna de los trabajadores.
- Impartición de cursos para la plantilla
- Promoción de trabajadores dentro de la empresa.

- **CONCILIACIÓN**

En **ng ingenieros** trabajamos en la creación de mecanismos para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores (IT-08), y además, informamos a nuestra plantilla de los recursos que tienen a disposición las administraciones públicas, asociaciones, etc. y somos flexibles en los horarios y si fuera necesario se combinará el teletrabajo con el trabajo presencial.

- **PREVENCIÓN**

Disponemos de un protocolo sobre acoso sexual y laboral entre trabajadores (IT-06), que defina qué casos se pueden considerar acoso y cómo sancionar esa conducta.

- **REMUNERACIÓN**

Nuestro sistema de remuneración solo tiene en cuenta los aspectos objetivos de los trabajadores y su convenio colectivo, sin que haya diferencias de salario entre personas de diferente sexo que realizan el mismo trabajo. Además en función de los beneficios anuales de nuestra organización, ofrecemos a nuestros trabajadores al menos 1 paga extraordinaria adicional a lo reflejado en el convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

- **FORMACIÓN**

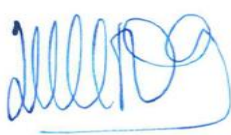
Disponemos de un plan anual de formación y Formaremos a la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades para evitar que en un futuro se produzcan acosos o discriminaciones por diferencia de sexo

- **COMUNICACIÓN**

En la comunicación con nuestros trabajadores, sea de manera formal o informal, utilizamos un lenguaje neutro, sin utilizar términos que puedan implicar una desagregación sexista conforme lo descrito en nuestro protocolo IT-09. Fomentamos la comunicación para la mejora de la empresa y nos apoyamos en herramientas informáticas para la interacción de todos los Recursos Humanos de la empresa, así como con el cliente.

- IMAGEN EXTERNA

Trasmitimos las políticas de igualdad para crear una imagen externa sobre nuestro compromiso con la igualdad conforme nuestro protocolo IT-09.

| |
|--|
| Aprobado por: José Nieto (Gerente) |
|  |
| Fecha: mayo 2022 |