

Plan de Igualdad

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



- 1 Constitución y seguimiento
- 2 Atracción y Selección
- 3 Comunicación interna
- 4 Aprendizaje
- 5 Compensación y Relaciones laborales
- 6 Marketing
- 7 Dirección
- 8 Próximos pasos



Índice

“

En atmira, bajo el compromiso firme de promover la **diversidad e inclusión** como valores culturales propios de compañía, contamos con un **Plan de igualdad** constituido por un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de género en las organizaciones.”

Dirección atmira.



1. Constitución y seguimiento

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

- “atmira comprometida con la Igualdad”.
- Mismas oportunidades con independencia de cualquier condición ideológica y/o personal, incluyendo el género.
- Obligación que nos atañe a tod@s.
- **Objeto del plan:**
Garantizar la igualdad de oportunidades de los y las profesionales que prestan servicio en atmira.

CREACIÓN DEL PLAN

- Inicio de negociación noviembre 2017.
- **Mesa paritaria** con miembros de la empresa y la parte social.
- Firma y entrada en vigor diciembre 2020.
- **Vigencia de 3 años** desde su firma.

SEGUIMIENTO

- Creación de la **Comisión de Seguimiento** en un plazo de 1 mes desde su firma.
- 2 reuniones mínimas al año.
- Paritaria y formada por 4 representantes de la empresa y 4 representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

- Acceso y Contratación.
- Promoción / Clasificación profesional.
- Comunicación / Sensibilidad / Imagen.
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación.
- Acoso y Violencia de género.
- Salud laboral con perspectiva de género.



2. Atracción y Selección

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Empleo de un **lenguaje inclusivo** en las ofertas, candidaturas y puestos de trabajo.
- Indicar en los portales de empleo el eslogan de: "**atmira comprometida con la igualdad**".
- Siempre que sea posible internamente presentar **una candidata por cada 3** candidat@s.
- **Promoción interna de las mujeres** en aquellos puestos en los que estén subrepresentadas.
- Acuerdo para que empresas externas logren presentar **una candidata en ternas de 3** candidat@s.
- Dar preferencia al **sexo menos representado** en el puesto/dpt a igualdad de candidaturas.
- Informar de la **política de igualdad y conciliación** en procesos de selección y ofertas de trabajo.
- **Análisis anual de datos** de participantes por género en procesos de selección interna y externa.
- **Presencia de mujeres** en charlas / eventos / debates / presentaciones, etc.
- **Reserva en las becas** de una plaza para trabajadoras.



3. Comunicación interna

COMUNICACIÓN E IMAGEN

- Dar **formato corporativo** al Plan de Igualdad para su difusión.
- Difusión del plan de igualdad a través de la **web, redes sociales y mandos directivos** de atmira
- Comunicación en el **Onboarding** de nuevos colaboradores.
- **Acceso** al plan de igualdad desde la **Intranet y Sharepoint**.
- Implementar un **buzón y/o un espacio** habilitado a efectos del plan de igualdad.
- Presencia de mujeres en **charlas / eventos / debates / presentaciones...**
- Eliminar **estereotipos de género** en la web corporativa / Intranet / Comunicaciones / Redes sociales...

VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

- **Difusión** tanto del **Plan de acoso** como el **Plan de Violencia de género** para informar de su contenido.



4. Aprendizaje

FORMACIÓN

- **Píldoras de sensibilización** en materia de igualdad, abordándose distintos temas como violencia de género, corresponsabilidad en el disfrute de los permisos, etc..
- Formación en igualdad en **catálogo formativo**. Toda la plantilla formada en un plazo de 3 años. Evaluar al año de la entrada en vigor, si un 33% del total de la plantilla existente ha realizado el curso.
- **Seguimiento anual** de la formación desglosada por género, tanto por número de ofertas a ambos como su aceptación y/o rechazo y la unidad a la que están adscritos. **Tener en cuenta** situaciones de excedencia por cuidado de hij@ o familiar y a l@s colaboradores en situación de teletrabajo o a tiempo completo.
- En caso de **reincorporación tras una ausencia prolongada** (mayor o igual a 12 meses y continuada) realizar formación de refresco, si fuese necesario.
- En el caso de **profesionales con trabajadores/as a su cargo**, la formación de sus equipos (incluida la formación en igualdad) se valorará a efectos de consecución de los objetivos de la retribución variable de dich@s responsables (Personal Trainers).
- La **comisión de Seguimiento** debe estar formada en Igualdad (formación presencial y en horario laboral).
- Contar con **píldoras informativas** en materia de Igualdad relativas a **violencia de género**.



5. Compensación y Relaciones laborales

ACCESO Y CONTRATACIÓN

- **Seguimiento comparativo** con los datos del sector de la representación de la mujer.
- **Estadísticas** de tipo de contrato, jornada y género para ver evolución de las contrataciones.
- Entrega del Plan de Igualdad a las **nuevas incorporaciones**.

PROMOCIÓN

Seguimiento anual de:

- Promoción interna, desglosado por género.
- Distribución de plantilla por puestos de trabajo, desagregada por género.
- Reasignaciones internas (comité de staff) desglosado por género.

COMUNICACIÓN

- Lenguaje **inclusivo**.
- **Charlas** en centros educativos sobre vocaciones en STEM desde la perspectiva de género.
- Tramitar **certificación** en igualdad.



5. Compensación y Relaciones laborales

CONCILIACIÓN

- 18 horas **conciliación**.
- En **adopción internacional** anticipar el permiso de nacimiento hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Solicitud de **teletrabajo** a partir del **7º mes de gestación**.
- Permiso más favorable en casos de **ausencia por enfermedad de familiar** hasta 2º grado.
- Progenitores legales con hij@s con **discapacidad mayor 33%** disfrutarán de bolsa anual de 400€.
- **Permisos de paternidad y maternidad** de 16 semanas (obligatorias las 6 primeras al nacimiento).
- Acuerdos con **guarderías** cercanas a las oficinas.
- Respetar horario de **reducción de jornada**.
- Adaptaciones de jornada y **desconexión** digital.
- Seguimiento anual del uso de medidas de conciliación (adaptaciones y reducciones de jornada, horas de conciliación, excedencias por guardia legal, plan me cuida).



5. Compensación y Relaciones laborales

RETRIBUCIÓN

- Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los **salarios medios** por puesto de trabajo del plan de carrera (banda salarial) y de los salarios medios desglosados entre hombres y mujeres (cuando haya más de una persona por género).
- Informar de **cambios en los criterios de devengo** de los diferentes complementos salariales y/o retribuciones variables.
- Seguimiento anual de la **retribución** desglosado por tramos y género.
- **Retribución variable no afectada** por maternidad o paternidad, debiéndose ajustar los objetivos a dichas situaciones.

SALUD LABORAL PERSPECTIVA DE GENERO

- Mejorar los protocolos existentes en materia de **evaluación de puestos de trabajo** referidos a la situación de **embarazo** y de **lactancia natural**.
- Distribuir píldoras informativas de **medidas de Igualdad** relativas a la difusión de la evaluación de puestos de trabajo relativos a la situación de embarazo y lactancia natural.
- Analizar los **riesgos psicosociales**, informando a la Comisión de Seguimiento de los mismos a efectos de su valoración en lo relativo a igualdad de género.



5. Compensación y Relaciones laborales

ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

- Actualización de **protocolo de acosos** y elaboración de un protocolo específico para **mujeres víctimas** de violencia de género.
- Derecho a **reducción de jornada** en mujeres víctimas de violencia de género o **reajuste de jornada**.
- **Cambios de centro de trabajo** para víctimas de violencia de género.
- **Suspensión del contrato de trabajo** como consecuencia de violencia de género.
- **Implementación anticipada** de las medidas de protección en materia de violencia de género previstas legalmente desde el momento en el que se tenga constancia.
- **Difusión** del Plan de acoso, así como del Plan de violencia de género, con el objeto de que los profesionales estén informados de su contenido.



6. Marketing

COMUNICACIÓN

- **Difusión** del Plan de Igualdad a través de la **web corporativa, redes sociales y comunicaciones**.
- **Eslogan:** “atmira comprometida con la igualdad”.
- **Lenguaje inclusivo** en las publicaciones que se realicen en la web y en RRSS
- **Eliminar estereotipos de género** en la web corporativa así como en el uso de la imagen en otras comunicaciones (notas de prensa, redes sociales).
- **Presencia de mujeres** en charlas / eventos / debates / presentaciones, etc.



7. Dirección

PROMOCIÓN

- **Paridad** en los **comités organizativos** de la Compañía
- **Analizar las razones** de la posible **brecha salarial** entre sexos dentro del mismo puesto de trabajo (entendiéndose como diferencia la superior al 25% de la masa salarial entre un sexo y otro) y, si no está justificado objetivamente, corregir tal diferencia.

ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

- **Apoyo** ante cualquiera que sufra **violencia de género** a efectos de estudiar y analizar las medidas laborales oportunas.



8. Próximos pasos

ADAPTAR NUESTRO PLAN DE IGUALDAD

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en vigor desde el 13 enero 2021)

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en vigor a partir del 14 abril 2021)

ESTUDIO COMPARATIVO 2020 - 2021 PARA VER EVOLUCIÓN Y APLICAR MEDIDAS CORRECTIVAS



Gracias

