

II PLAN DE IGUALDAD atmira Club

Diversidad, Inclusión y Sostenibilidad

Índice

1. Constitución y seguimiento
2. Agente de igualdad
3. Cultura, comunicación y sensibilización
4. Acceso, selección y contratación
5. Promoción profesional
6. Formación
7. Retribución
8. Conciliación
9. Salud Laboral
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
11. Violencia de género

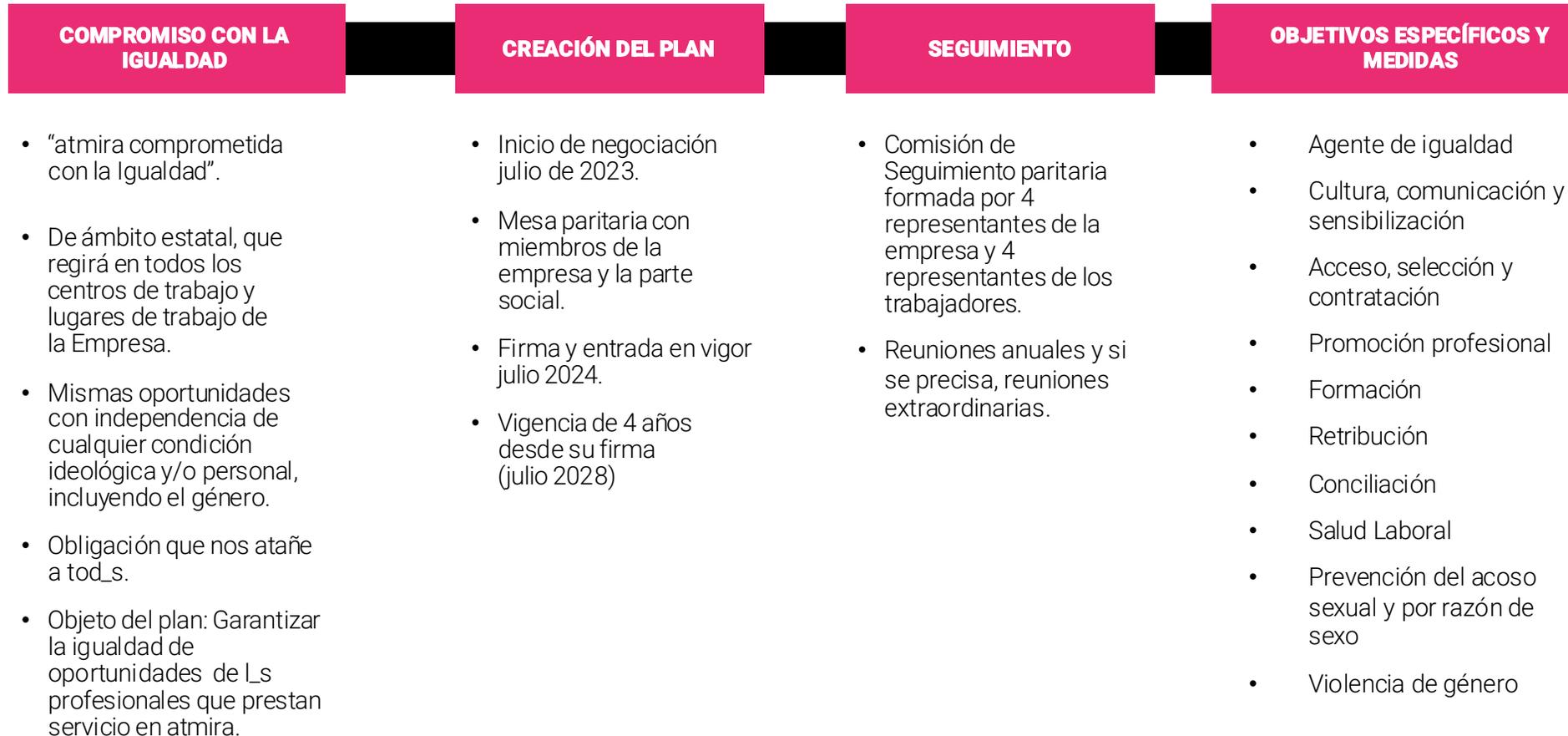


Índice

Dirección atmira

“En atmira, bajo el compromiso firme de seguir promoviendo la diversidad, inclusión y sostenibilidad como valores culturales propios de la compañía, contamos ya con el II Plan de igualdad constituido por un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva independientemente del género con el que se identifique así como, a eliminar la discriminación en las organizaciones por este motivo”

1. Constitución y Seguimiento



2. Agente de Igualdad

¿QUIÉN ES?

- Persona designada por el área de Labour: Lidia de Heras
- Responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa
- Posee formación específica en la materia (agente de igualdad o similar)
- Gestiona el Plan, participa en su implementación, desarrollo y supervisión de los contenidos.
- Unifica criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan.
- Mantiene informada a la Comisión de Seguimiento.

3. Cultura, comunicación y sensibilización

**COMUNICACIÓN
INTERNA Y
EXTERNA**

- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género, así como en las comunicaciones externas (ofertas de trabajo, página web, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.
- Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad.
- Creación de un correo que dé respuesta a las dudas e incidencias que surjan en este ámbito: igualdad@atmira.com
- Asegurarse de que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla a través de los medios de comunicación internos existentes actualmente. Comunicación exclusiva sobre igualdad y recordatorio anual.
- Difusión del Plan de Igualdad a todas las personas trabajadoras.
- Promover en la compañía la colaboración con organizaciones empresariales en la realización de charlas en colegios sobre vocaciones en STEM
- Píldoras de sensibilización en materia de igualdad, abordándose distintos temas como violencia de género, corresponsabilidad en el disfrute de los permisos, etc.
- Se abogará por la mayor presencia femenina en charlas / eventos/ debates, etc.
- Comunicar y difundir el Plan de Igualdad.

3. Cultura, comunicación y sensibilización

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

- Realización de acciones concretas (pie correo electrónico, web, etc) para la difusión del compromiso de las Empresa con la igualdad de oportunidades.

SENSIBILIZACIÓN

- Se seguirá manteniendo un espacio en la Intranet dedicado a la igualdad, al Plan de Igualdad y a las acciones que se lleven a cabo. Este será accesible a toda la plantilla.

4. Acceso, selección y contratación

ACCESO Y SELECCIÓN

- Revisar todos los documentos de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, ofertas de trabajo en las distintas plataformas, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad.
- Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.
- Ampliar fuentes de reclutamiento externo, con empresas especializadas en la formación de mujeres en el sector IT, así como colaborar con Centros de Formación Profesional, Universidades u otras entidades formativas que permita incorporación de más mujeres en los puestos infrarrepresentados
- Establecer un itinerario formativo en concienciación en igualdad para las personas que intervienen y participan en los procesos de selección.
- Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.
- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

4. Acceso, selección y contratación

CONTRATACIÓN

- Recoger datos estadísticos por grupos profesionales, tipo de contrato, horas anuales y sexo para informar a la comisión de seguimiento de la evolución de las contrataciones.
- Fomentar la contratación equilibrada de ambos sexos de personas con discapacidad.
- Informar a las empresas proveedoras sobre el Plan de Igualdad y del compromiso con la igualdad y la no discriminación. También se informará y se pedirá el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.

5. Promoción

- Informar por los medios de comunicación habituales de la empresa (publicación en la página web) de las vacantes que existan. Cualquier persona trabajadora podrá proponer su candidatura a través del BP.
- Dar mayor difusión al marco de carreras, por los medios de comunicación habituales de la empresa.
- Promover que la cobertura de las vacantes sea primero cubierta a través de perfiles internos.
- Seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo/ puesto de origen y destino, tipo de contrato y jornada, así como disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.
- Fomentar la promoción interna de las mujeres en la compañía especialmente, en departamentos, áreas, niveles y puestos donde están infrarrepresentadas.
- Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de hijos, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.

6. Formación

- Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción, formación y comunicación.
- Se informará a las personas trabajadoras que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, lactancia o excedencia por el cuidado de hijos, el acceso a la formación online que les permita mantener actualizados los conocimientos necesarios para una correcta reincorporación a su lugar de trabajo.
- Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos
- La formación, en función de su tipología (obligatoria y voluntaria), será realizada en la medida de lo posible dentro de la jornada laboral, teniendo en cuenta reducciones y adaptaciones de jornada.
- Continuar formando en igualdad a toda la plantilla.

7. Retribución

- Realización de auditoría retributiva.
- Adaptar siempre que sea necesario a las necesidades del mercado, el sistema de clasificación profesional de la empresa y de asignación de categorías para garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres.

8. Conciliación

- Difundir, a través de los canales de comunicación internos, los permisos, licencias y derechos de conciliación que garantiza la ley, así como las mejoras que incorpora el Convenio y el Plan de Igualdad.
- El ejercicio de los derechos de conciliación no debe ser motivo de discriminación o perjuicio en términos de promoción, ascensos retribución, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.
- Las personas trabajadoras de toda la Empresa, con independencia de su centro de trabajo, tendrán derecho al permiso más beneficioso previsto en los convenios colectivos de aplicación en atmira y ET en casos de ausencia por enfermedad de familiar hasta segundo grado.
- Se abogará porque las reuniones se convoquen, salvo circunstancias excepcionales o imprevisibles, dentro de la jornada de trabajo de las personas convocadas de atmira y con suficiente antelación de manera que se permita una programación eficiente del tiempo de trabajo de las personas.
- Mantener el permiso actualmente existente de 18 horas de permiso, denominado "horas de conciliación". En el supuesto de que, por alguna circunstancia especial, un trabajador necesitará superar las 18 horas de permiso, se estudiará y facilitará por parte de la empresa, determinando de común acuerdo la manera de recuperar el exceso.
- Progenitores legales con hijos con discapacidad mayor 33% disfrutarán de bolsa anual de 400€.
- En el supuesto de adopción internacional, la persona trabajadora podrá anticipar el permiso de nacimiento hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Cesta bebé por nacimiento o adopción.
- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.

9. Salud Laboral

- Incluir en la evaluación de riesgos psicosociales la perspectiva de género. Informar a la comisión de seguimiento del Plan del resultado. La evaluación de riesgos psicosociales se realizará cada 4 años, estando prevista la próxima para el año 2025.
- Analizar el procedimiento de Protección de empleados/as especialmente sensibles: embarazadas, en periodo de lactancia o parto reciente, los posibles riesgos identificados, así como las medidas preventivas contempladas, para evitar la exposición a riesgos para la salud.
- La vigilancia de la salud deberá adaptarse, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia.
- Difundir el procedimiento de riesgo por embarazo natural y lactancia

10. Acoso sexual y por razón de sexo

- Se anexa al Plan de Igualdad, el Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual o por razón de sexo, acordado en el seno de la negociación del II Plan de Igualdad.
- Se publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal de atmira en cualquier momento.
- Difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo.
- Hacer un seguimiento de la aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y en función de ello, proponer modificaciones para su actualización (seguimiento del procedimiento).
- Se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.
- Se impartirá formación presencial y específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a los miembros de la Comisión de Igualdad, Comisión Instructora, a los miembros del/los Comité/s de Seguridad y Salud y a las personas responsables de Unidades y/o equipos. Estas personas deberán estar capacitadas para identificar y evitar las situaciones de acoso.

11. Violencia de género

- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de la existencia del [Protocolo de Víctimas de Violencia de Género](#).
- Se concederán 3 días de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual siempre que se justifique que son necesarios para garantizar su protección (mudanza, desplazamiento temporal a otra vivienda, etc).
- La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual dispondrá de preferencia para su aplicación del 100% de la jornada, en los términos previstos en el Acuerdo sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa. En cualquier caso, la negativa a la implementación de esta medida por parte de la Dirección deberá ser justificada de forma objetiva, no pudiendo justificarse por la imposibilidad de facilitar los medios y recurso técnicos para la prestación del servicio.
- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar una excedencia por dicha causa con reserva de puesto de trabajo por una duración inicial que no podrá exceder de 9 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.
- En los locales y centros de trabajo que dispongan de control de acceso y/o servicio de vigilancia de seguridad, se articularán medidas de seguridad concretas relacionadas con la protección de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual (visitas, entrega de paquetería, etc.) previo acuerdo con la trabajadora afectada.
- La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá nombrar a una persona de confianza de su entorno laboral más cercano y que sea conocedor/a de los horarios de entrada y salida de esta, para que avise en aquellos casos en los que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual no se persone a su hora en el puesto de trabajo, alertando a los teléfonos de seguimiento de los organismos oficiales que se le indiquen, así como a las figuras mediadoras para su conocimiento.
- Informar estadísticamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.

atmira



Igualdad

