

# MEDIDAS DE CONCILIACION Y SALUD LABORAL EN EL II PLAN DE IGUALDAD

Como os informábamos recientemente ya tenemos registrado el II Plan de Igualdad, que es de aplicación para todas las oficinas de la compañía, y lo hemos firmado este comité en representación de la plantilla de Madrid, así como una persona de CCOO-Servicios en representación del resto de oficinas.

Os destacamos del Plan algunas de las medidas de conciliación y de salud laboral.

Por último, os recordamos la importancia de la salud mental en el trabajo.

Desde el comité de empresa abogamos por la corresponsabilidad en los derechos y permisos de cuidados, que es una de las mejores vías para alcanzar una igualdad real entre hombres y mujeres.

Ya que también en nuestra empresa son las mujeres las que mayormente hacen uso de las reducciones y adaptaciones de jornada, así como de los permisos de cuidados.

## VENTAJAS DE CONCILIACION INCLUIDAS EN EL II PLAN DE IGUALDAD

- Se abogará porque **las reuniones** se convoquen, salvo circunstancias excepcionales o imprevisibles, **dentro de la jornada de trabajo de las personas convocadas** (sin olvidar las **reducciones y adaptaciones de jornada**) de atmira y **con suficiente antelación**, de manera que se permita una programación eficiente del tiempo de trabajo de las personas.
- **Permiso de 18 horas anuales**, denominado "**horas de conciliación**" para visitas médicas, acompañar a ascendientes, descendientes de hasta primer grado y a sus cónyuges a las visitas médicas o para estar con tu hijo/a el primer día de guardería (o periodos de adaptación), ir a sus tutorías u otro tipo de convocatorias del colegio. Se deben comunicar a los responsables y se imputa en la línea de **jira 10002 - Permisos Retribuidos - 1090**.
- El **ejercicio de los derechos de conciliación no debe ser motivo de discriminación o perjuicio en términos de promoción, ascensos o retribución, ni de disminución en el resto de las condiciones laborales**.
- Aquellos progenitores que no tengan derecho al **permiso parental, por no tener el período mínimo de carencia en la cotización, tendrán reconocido por parte de la empresa su derecho a suspender el contrato de trabajo durante el período comprendido entre el nacimiento o resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento**.
- En los **supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento**, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Las seis primeras semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida tras la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- 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**.
- **Progenitores legales de hijos/as con discapacidad superior al 33% podrán disfrutar anualmente de una bolsa de ayudas de 400 euros brutos anuales** destinados al cuidado de los menores (gastos sanitarios, fisioterapia, ligados a la dependencia, etc). Los progenitores justificarán anualmente el destino de esta bolsa de ayuda.



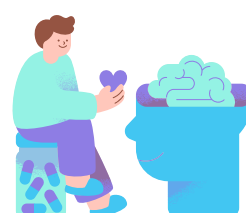
- Las personas trabajadoras de toda la Empresa, con independencia de su centro de trabajo, tendrán derecho al **permiso más beneficioso** previsto en cualquiera de los convenios colectivos de aplicación en atmira y del Estatuto en casos de ausencia por enfermedad de familiar hasta segundo grado.
- Regalo de "Cesta bebé" por nacimiento o adopción.



## SALUD LABORAL EN EL II PLAN DE IGUALDAD

- **Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa**, que se realizará en 2025, donde se incluirá la perspectiva de género, para ver si hay diferencias entre hombres y mujeres. Los resultados los revisará también por la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
- **Analizar el procedimiento de Protección de empleados/as especialmente sensibles** (embarazadas, en periodo de lactancia o parto reciente), **identificar los posibles riesgos**, poniendo las **medidas preventivas para evitar la exposición a riesgos para la salud**.
- La **vigilancia de la salud** deberá adaptarse, con un **protocolo médico específico** para los casos de embarazo y lactancia. La empresa difundirá el procedimiento de riesgo por embarazo natural y lactancia.

Os dejamos enlace al II Plan de Igualdad completo, en el apartado 8 podréis ver todas las medidas y su calendario de actuación.



## DIA MUNDIAL DE LA SALUD MENTAL

El pasado 10 de octubre fue el **día mundial de la salud mental**, y queríamos recordar que el trabajo y las condiciones en que éste se desarrolla influyen directamente en la salud mental de las personas trabajadoras. Habitualmente, de forma errónea, se tiende a atribuir **los problemas de salud laboral** a factores de personalidad, estilos de vida, sucesos de la vida o las responsabilidades familiares de las personas trabajadoras, poniendo el foco en la persona o su entorno y no en **las condiciones de trabajo y las prácticas empresariales**.

En el siguiente enlace tenéis un artículo con más información de este tema tan interesante:



Busca estos carteles por la oficina y cuéntanos lo que necesitas

### VENTAJAS DE AFILIARSE A CCOO

Compra tus entradas de cine a través de la plataforma de descuentos **Happytickets** y consigue los mejores precios:

- Cinesa desde 4,99€
- Kinépolis desde 5,99€
- Yelmo desde 6,25€
- OCine desde 4,50€.



### Cine al mejor precio

happytickets

CINESA

KINEPOLIS

YELMO CINES



seccion\_sindical.ccoo@atmira.com  
atmira@servicios.ccoo.es



<https://twitter.com/CCOOAtmira>