

# ESPECIAL REGISTRO Y PUBLICACIÓN II PLAN DE IGUALDAD DE ATMIRA

El pasado mes de julio firmamos el II Plan de Igualdad en atmira, acordado entre la empresa, y por la parte social, el comité de Madrid y CCOO en representación al resto de centros, ya que no tienen RLPT.

Tras un gran esfuerzo realizado por ambas partes, el pasado 24 de septiembre quedó registrado y estará vigente durante 4 años.

Este II Plan, al igual que el anterior, al estar registrado en REGCON (Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad), tiene rango de Convenio Colectivo y todo lo aquí acordado es de obligado cumplimiento.

En este breves os contamos los puntos fuertes del Plan de Igualdad, el plan de acción y sus medidas para asegurar la igualdad real entre hombres y mujeres en atmira.

Por último, también os informamos de los nuevos horarios del fisio en atmira, ahora 2 días a la semana.

Detalle del registro del II Plan de igualdad de atmira en REGCON:



## Consulta de Trámites

Código Acuerdo Localizador	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Inscripción / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Acciones
90107322112021	ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORÍA, S.L.	PLAN DE IGUALDAD ACORDADO CON LOS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (TEXTO NUEVO)	Estatul	24/09/2024	04/07/2024	03/07/2028	Ver

## PLANES DE IGUALDAD EN LA EMPRESA LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La igualdad se consigue con medidas concretas y, para ello **la negociación de los planes de igualdad** es una gran herramienta.

La articulación de este trabajo es vital y, si mediante los convenios colectivos se ha logrado **reforzar la corresponsabilidad** y **reducir brechas salariales**, los planes de igualdad están siendo **la mejor herramienta** que existe en toda Europa **para lograr la igualdad real en las empresas**.



### En Atmira...

A lo largo de los casi 12 meses que ha durado la negociación os hemos ido informando de las diferentes etapas en las que nos íbamos encontrando.

Os recordamos las áreas y materias que hemos trabajado, todas importantes y necesarias:

- Cultura, comunicación y sensibilización.
- Acceso al Empleo y Política de Selección y Contratación.
- Promoción Profesional.
- Formación.
- Conciliación de la vida personal y familiar.
- Retribución: Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- Salud Laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Protección víctimas de violencia de género.

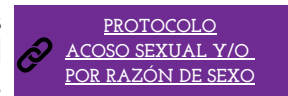
## NUEVOS PROTOCOLOS EN ATMIRA

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO  
PROTOCOLO DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Dos de los **puntos fuertes de esta negociación** han sido **los acuerdos de estos dos protocolos**, que esperamos que nunca se tengan que activar, pero es de vital importancia que, si se da un caso, nuestras mujeres se sientan protegidas y cuidadas por su empresa.

Os invitamos y **animamos a leerlos**, estar informados e informadas en esta materia puede marcar la diferencia, podremos ser capaces de detectar y prevenir determinadas situaciones, y, por ende, **ser una mejor plantilla, segura, sana y protegida**.

Atmira ha adquirido el compromiso de **sensibilizar a la plantilla** en estas materias, y formar a colectivos especiales para que estén preparados **para detectar, prevenir y para actuar en caso de ser necesario**.



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



<https://twitter.com/CCOOAtmira>

## OBJETIVOS, MEDIDAS, CRONOGRAMA Y CALENDARIO DE MEDIDAS DE ACTUACIÓN

La empresa ya ha puesto en marcha el plan de acción y poco a poco irá implantando las medidas acordadas, para cumplir los objetivos marcados:



### ❖ AGENTE DE IGUALDAD:

- Nombrar la figura de Agente de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades.

### ❖ CULTURA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
- Difundir el compromiso de la empresa con la igualdad tanto a nivel interno como externo.
- Creación de un espacio en la intranet corporativa, accesible a toda la plantilla, dedicado a la igualdad.

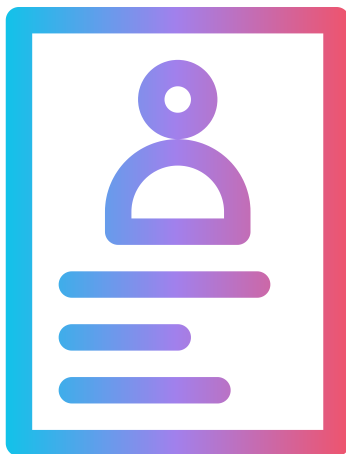
### ❖ PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y los ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
- Identificar el talento femenino pre-directivo en las áreas más masculinizadas, promoviendo el desarrollo de las mujeres para que puedan estar preparadas para asumir nuevas funciones.



### ❖ FORMACIÓN:

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.
- Garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades.



### ❖ ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

- Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y puestos, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres en las áreas en las que estén sub-representadas.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.
- Promover en la relación con las empresas proveedoras el respeto a los principios de igualdad y no discriminación, así como el uso de un lenguaje inclusivo.





## ❖ CONCILIACIÓN:

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Mejorar los derechos de conciliación que da la legislación.

## ❖ SALUD LABORAL:

- Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral.

## ❖ PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
- Mejorar los derechos de conciliación que da la legislación.

## ❖ VIOLENCIA DE GÉNERO:

- Difundir los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección con acreditación previa de dicha condición.



## ❖ RETRIBUCIÓN:

- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

## ❖ INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

- Avanzar con la implementación de medidas con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

## ❖ CONCILIACIÓN:

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Mejorar los derechos de conciliación que da la legislación.



Os animamos a leer el plan de igualdad al completo, en el apartado 8 podréis ver la descripción completa de las medidas y su calendario de actuación.

[II PLAN IGUALDAD  
ATMIRA](#)

## AMPLIACIÓN HORARIO DE FISIO EN ATMIRA MADRID



Desde hace unas semanas, la mayoría estamos yendo, al menos, 1 día a la semana a nuestras oficinas repartidos principalmente en martes, miércoles y jueves.

Por este motivo **el comité solicitó a la empresa**, en la última reunión trimestral, **la ampliación a esos días en el servicio de fisioterapia** que la empresa ofrece (**sesión de 30'** en un centro muy cerca de nuestra oficina de Madrid, por un precio de **10€**).

Se ha ampliado de solo los martes, a los **martes y los miércoles de 13:00 a 15:00 horas**. Seguiremos proponiendo a la empresa que se amplíe, al menos, también a los jueves.



[seccion\\_sindical.ccoo@atmira.com](mailto:seccion_sindical.ccoo@atmira.com)  
[atmira@servicios.ccoo.es](mailto:atmira@servicios.ccoo.es)



<https://twitter.com/CCOOAtmira>