

PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA atmira

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Marco legal en el que se encuadran los planes.
- 1.2 Compromiso de la empresa con la igualdad.
- 1.3 Características generales del plan.

2. ESTRUCTURA PLAN DE IGUALDAD. Fases / Finalidad del programa de actuaciones.

3. DEFINICIONES. Definición de conceptos.

4. PARTES NEGOCIADORAS

5. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO

6. ÁMBITO DEL PLAN.

- 6.1 Ámbito territorial.
- 6.2 Ámbito personal.
- 6.3 Ámbito temporal.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- 7.1 Objetivos generales.
- 7.2 Objetivos específicos.



8. MEDIDAS, CRONOGRAMA Y CALENDARIO DE MEDIDAS DE ACTUACIÓN.
9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD. Composición. Funciones. Seguimiento y Evaluación.
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'A. Luna'.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. H. H. H.'.



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Catalina Ojeda'.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Alegre'.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Luna'.



I. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la supresión de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se materializó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **atmira**, tiene como objetivo dar cumplimiento a dicha Ley, así como la normativa posterior, RD 6/2019 y RD 901/2020 de 13 de octubre.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la Empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de **atmira**.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de sexo. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.



III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los sexos.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el Plan de Igualdad se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES.
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS y MEDIDAS

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. Agente de igualdad.
2. Cultura, comunicación y sensibilización.
3. Acceso al Empleo y Política de Selección y Contratación.
4. Promoción Profesional.
5. Formación.
6. Retribución: Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor
7. Conciliación de la vida personal y familiar.
8. Salud Laboral.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Protección víctimas de violencia de género.



3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

4. COMISION NEGOCIADORA. PARTES LEGITIMADAS.

El Plan de Igualdad ha sido negociado y firmado en representación de la Empresa **atmira** por la Dirección de la empresa y en representación de las personas trabajadoras, el Comité de empresa del centro de trabajo de Madrid, y la Federación Estatal de Comisiones Servicios (CCOO-SERVICIOS) para aquellos centros sin RLPT, con legitimación para negociar de conformidad con lo establecido en el art. 5 del RD 901/2020 y artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, que resulta de aplicación.

Las Partes negociadoras, formadas en comisión paritaria, han sido las que se citan a continuación:

- Por la Representación de la Empresa:

Margot Lainez (Labour Relations & Compensation Director)
Lidia de Heras (Lead)
David Blanco (Talent Business Partner)
Pilar Luna (Senior Project Lead)

▪ Por el Comité de empresa de Madrid:

Roberto López (delegado CCOO)
María Suárez (delegada CCOO)
Eva M^a Vergara (delegada CCOO)

▪ Centros de trabajo sin RLPT:

Natalia Alonso (Adjunta Secretaria de Igualdad Federación Servicios CCOO)



5. INFORME CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO.

Tal y como establece el artículo 8.2 letra c) del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, forma parte del contenido mínimo del Plan de Igualdad el informe del resultado del diagnóstico del Plan.

El informe del diagnóstico de situación ha sido elaborado en el seno de la comisión negociadora, negociando conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas, hasta la consecución del acuerdo, todo ello con objeto de identificar los ámbitos de mejora que hay en la empresa para, de este modo, poder introducir medidas que puedan corregir las eventuales deficiencias en materia de igualdad de sexo que pudieren existir en la empresa, dando como resultado el presente informe de conclusiones.

De conformidad con lo previsto en el artículo 7 del RD 901/2020, la dirección de la empresa facilitó a la representación social toda la documentación exigida legalmente, así como aquella documentación que la parte social solicitó por entender necesaria para poder completar el diagnóstico de situación de la empresa.

Tras este proceso de recogida y exposición de datos, los resultados obtenidos en cada área se resumen a continuación. Se analizan los resultados obtenidos.

INFORME CONCLUSIONES DIAGNOSTICO atmira FECHA APROBACION COMISION NEGOCIADORA 20 DE JUNIO DE 2024.

La elaboración del diagnóstico se ha realizado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa **atmira**, constituida según acta de fecha 27 de julio de 2023, para lo cual, la dirección de la empresa ha facilitado los datos e información disponible para elaborar el mismo de conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020.

PRESENTACION DE LA COMPAÑÍA. CULTURA EMPRESARIAL

ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORIA es una compañía con orientación a plataforma de servicios que cubrimos desde la consultoría y el diseño hasta el desarrollo y ejecución de proyectos de transformación de las compañías, con la capacidad de construir tecnológicamente todo aquello que puedas imaginar.

Podemos decir que ATMIRA ha reconstruido su modelo operativo para poder afrontar los nuevos retos y formas de trabajar, estando al lado de nuestros clientes, la tecnología, el talento y la sociedad.

El objeto social de la compañía es el ejercicio y desarrollo de actividades de consultoría, desarrollo de proyectos informáticos, creación y comercialización de soluciones y productos propios y de terceros, tanto de hardware como de software, y los servicios de otras actividades complementarias que se relacionen y/o sirvan de base para los fines citados.

Quedan excluidos del objeto social las actividades sujetas a normativa específica.

Si alguna de las actividades incluidas en el objeto social estuviera reservada por Ley a determinada categoría de profesionales, deberán realizarse a través de personas que ostenten la situación requerida, concretándose el objeto social a la intermediación o coordinación en relación a tales prestaciones.

Las actividades integrantes del objeto social podrán ser desarrolladas total o parcialmente de forma indirecta incluso mediante la participación en otras sociedades con similar objeto.

En atmira, creemos en que debemos ser rentables mientras alcanzamos un propósito compartido con la sociedad. Para ello, hemos evolucionado a un modelo que llamamos atmira ecosystem, que no es ni más ni menos que una evolución de lo que llevamos siendo todos estos años. La vida es cambio y nosotros nos hemos adaptado como organización, comunidad y mucho más.

atmira ecosystem se activa en bajo tres modelos de interacción:

atmira Club | Abrimos nuestros espacios y área de people, borrando la línea que separaba lo "interno" de lo "externo" con el fin de crear una comunidad abierta a trabajadores, clientes y la sociedad.

atmira Boots | Laboratorio de innovación para todo el ecosistema. Detectando y potenciando iniciativas de futuro. Desarrollamos un formato anual de generación de ideas y proyectos focalizados en sostenibilidad, donde se puede participar de forma individual o en equipos creando propuestas tecnológicas, que se materializan en soluciones a retos globales de sostenibilidad.

atmira Business | El core de negocio que es el que proporciona el músculo económico a este ecosistema con responsabilidad y compromiso. Es el desarrollo sostenible del negocio al servicio de un propósito común.

Es nuestro core de negocio desde el cual acompañamos a nuestros clientes para alcanzar sus retos de negocio a través de conocimiento, tecnología y partners de nuestro ecosistema.

Creemos en un sistema que busca la rentabilidad responsable.

#CómoLoHacemos

#ShaperAdvisory #ShaperSolutions #BusinessSolutions #TechHub

Nuestra manera de trabajar la encuadramos en estas 4 grandes áreas o pilares:

#ShaperAdvisory

Acompañamos a las organizaciones en su proceso de transformación poniendo el foco en el asesoramiento ágil y la medición de todo el proceso, a través de: diseño de estrategias digitales y apoyo en la ejecución, transformación del modelo operativo, agilidad del negocio, cultura y liderazgo dirigidos a un propósito, gestión de la innovación y due diligence tecnológicas.

#ShaperSolutions

Hacemos realidad y ejecutamos el cambio mediante soluciones, conocimiento y tecnología: adopción cloud, ecosistemas digitales API's, total experience, automatización, digital interaction y data & analytics.

#BusinessSolutions | SIREC®



SIREC® es una plataforma de servicio SaaS, que te acompaña en la definición de la mejor estrategia de Collection a través de los mejores y más pioneros drivers de transformación #datadriven #hiperautomatización #analytcsAI #certificacióndigital #engagementcollector #pagoagilinteligente #cloudnative y mucho más.

Su secreto está en la inteligencia que habilita a negocio a través de su esquema de aprendizaje continuo, su alta capacidad de parametrización, el potencial que ofrece su ecosistema colaborativo y sus comunidades.

#TechHub

Más que tecnología, un espacio colaborativo donde ejecutar los proyectos de transformación del Tech Team integrando tecnologías punteras. Desarrollo de canales digitales, modernización de aplicaciones, automatización de procesos e2e, data QA, governance & analytics, DeVops, QA y agile e integración core business | Sisnet.

Todos los valores de ATMIRA se plasman en el Código Ético y de Conducta, en el cual se recogen las directrices de comportamiento y actuación que deben seguir todos los integrantes de la organización en el desempeño de sus funciones. Dicho Código fue entregado a todas las personas trabajadoras para su conocimiento y puesta a disposición.

En el ejercicio 2021, el Consejo de Administración de ATMIRA aprobó la implantación efectiva de un Sistema de Compliance Penal, con el objetivo de analizar e identificar los riesgos que podrían conllevar responsabilidad penal a la organización por razón de su actividad. En dicho Sistema, se establecen las políticas, procedimientos y medidas de control y/o seguimiento que permiten prevenir y gestionar las conductas que pudieran ser constitutivas de delito. En lo que respecta a la lucha contra la corrupción y el soborno, se ha elaborado una política específica de anticorrupción y soborno con el objetivo de demostrar tolerancia cero ante este tipo de conductas.

Dentro del Sistema de Compliance Penal, se incluye el Manual de Prevención de Delitos, el cual es el documento marco de este Sistema y en el que se identifican los riesgos de la actividad de ATMIRA, estableciéndose los medios de control idóneos. Paralelamente al Manual de Prevención de Delitos, ATMIRA aprobó la creación de un Comité de Cumplimiento para implantar, supervisar y actualizar el Sistema de Compliance Penal, así como para gestionar el canal de comunicaciones y las denuncias recibidas

A fin de garantizar la confidencialidad e integridad de los datos y de la información de que dispone ATMIRA, se implantó la ISO/IEC 27001:2013 para Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información para todas las sedes e instalaciones, certificación que se renovará el ejercicio 2023.

En relación con la seguridad y salud de las personas trabajadoras, se cuenta con un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de integrar la actividad preventiva en todas las actividades que se desarrollan y disponer de los medios esenciales para el desarrollo efectivo y continuo de la actividad preventiva de la organización.

Compromiso de la Empresa atmira con la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Plan de Igualdad.

Atmira declara su compromiso en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción y en las condiciones de trabajo.

Tiene la voluntad y el compromiso de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la empresa sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc

Por ello, el 27 de julio de 2023 se constituye, mediante acta, la Comisión Negociadora, para la negociación del vigente Plan de Igualdad. Se trata de un órgano paritario formado por representación de la empresa y de la parte social, con competencias de negociación y de seguimiento.

Se establece que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.

Datos de identificación.

Razón Social: atmira, Espacio de consultoría

NIF: B63866099

Domicilio Social: C/ Santiago de Compostela, 94, 8ª

Forma Jurídica: Sociedad limitada

Sector de Actividad: Consultoría

CNAE: 6202 - Actividades de consultoría informática.

Descripción de la actividad: Gestión y explotación de consultoría informática.

Centros de trabajo:

CENTROS DE TRABAJO	NOMBRE / PROVINCIA:	CONVENIO DE EMPRESA / SECTOR:
CENTRO1:	MADRID	OFICINA Y DESPACHOS DE MADRID
CENTRO2:	BARCELONA Y	OFICINAS Y DESPACHOS DE CATALUÑA
CENTRO3:	VILAFRANCA	OFICINAS Y DESPACHOS DE CATALUÑA
CENTRO4:	CÓRDOBA	CONSULTORÍA

DIAGNOSTICO DE SITUACION. PROCESO Y METODOLOGIA.

La elaboración del diagnóstico se ha realizado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa ha facilitado los datos e información necesaria para elaborar el mismo de conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020.

CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

De conformidad con lo previsto en el artículo 7 del RD 901/2020, en este apartado se recogerá un resumen del análisis realizado en la elaboración del informe de diagnóstico y de sus principales conclusiones y propuestas.

Como puntos fuertes hemos ido destacando a lo largo del presente informe diagnóstico los siguientes:

Estructura plantilla.

La plantilla de ATMIRA ESPACIO DE CONSULTORIA está formada en el año de referencia por 783 personas de las que 193 son mujeres (24,65%) y 590 hombres (75,35%), por lo que estamos ante una plantilla masculinizada, acorde con los datos del sector, donde es menor la presencia femenina.

El análisis vertical de las personas deslocalizadas muestra los siguientes resultados: 8,98% de hombres frente a 4,15% de mujeres.

El centro de trabajo con mayor número de plantilla es el centro de trabajo de Madrid con 454, de los que 331 son hombres (72,91%) y 123 son mujeres (27,09%).

Desde una perspectiva vertical en los centros de Vilafranca del Penedés y Córdoba hay una menor presencia femenina: Vilafranca del Penedés con un 14,51% de mujeres y 20,34% de hombres; y Córdoba con un 1,55% de mujeres y 2,20% de hombres.

Por grupos de edad, si analizamos la distribución de la plantilla en el año de referencia observamos, que el grueso de la plantilla se encuentra en el colectivo que, de más de 45 años con 285 personas trabajadoras, de los que 210 son hombres (73,68%) y 75 son mujeres (26,32%). Un análisis vertical permite observar que el grueso de la plantilla femenina está encuadrada en el grupo de edad de más de 45 años, con un 38,86%. Este dato demuestra que las mujeres son más estables, y que ATMIRA apuesta por personas de más edad, con una mayor experiencia profesional.

El colectivo de plantilla más joven de 20 a 35 años es donde tenemos una menor representación tanto en hombres como en mujeres, con un 1,55% de mujeres frente a un 6,44% de hombres.

Por tramo de antigüedad en la distribución total de la plantilla femenina y masculina se puede observar que el tramo donde hay mayor plantilla concentrada es el de 1 a 3 años con 193 personas, de las que 39 son mujeres (20,21%) y 154 hombres (79,79%). Sin embargo, en un análisis vertical arroja que en el tramo de antigüedad de 5 a 10 años es donde hay más mujeres concentradas con un 25,91%. En cambio, los hombres en el tramo de 1 a 3 años con un 26,10%. Este dato permite volver a confirmar la estabilidad de las mujeres en sus puestos de trabajo.

El colectivo con menor representación es de 6 meses a 1 año, con un 9,84% de mujeres y un 8,98% de hombres.

6. La plantilla de ATMIRA se agrupa en 11 niveles profesionales que se corresponde con la valoración de puestos en la misma, siendo el 1 el de mayor (valor) jerarquía y el 11 el de menor (valor) jerarquía.

El Nivel Profesional 1 (Managing Director) está compuesto por 5 personas, 1 mujer (20%) y 4 hombres (80,00%).

El Nivel Profesional 2 (Directores), está compuesto por 14 personas, 3 mujeres (21,43%) y 11 hombres (78,57%).

El Nivel Profesional donde más plantilla existe es el 6 (Lead/Application Architect) con 152 personas, de las que 48 son mujeres (31,58%) y 104 hombres (68,42%).

El siguiente Nivel Profesional con más plantilla es el 9, con 141 personas, de las que 30 son mujeres (21,28%) y 111 son hombres (78,72%).

Un análisis vertical de la distribución de la plantilla muestra unos datos bastante equilibrados, pudiendo destacar el Nivel Profesional 6 (Lead/Application Architect) con un porcentaje mayor de mujeres (24,87%) frente a los hombres (17,63%). Igual ocurre en el Nivel Profesional 5 (Senior Lead/Senior Application)



con un 10,88% de mujeres frente a 9,32% de hombres.

De acuerdo con la estructura de las plantillas del sector, tenemos el grueso de la plantilla focalizada en los niveles profesionales 5, 6, 7, 8 y 9, teniendo una menor plantilla tanto en la cúspide como en la base de la estructura de la plantilla.

En cuanto a la distribución de la plantilla por niveles de valoración destacar que en un análisis vertical en el Nivel 5 que comprende las categorías profesional de Senior Business & Solution Consulting Lead/ Senior Product, Consulting Lead/ Senior Tester&QA Lead/Senior Application Architect/ Senior Technical Lead/Senior Functional Lead/Senior Project Lead/Senior Lead hay un total de 10,88% mujeres y en el Nivel 6 que comprende las categorías profesionales de Business & Solutions Consulting Lead/Product Consulting Lead/Tester&QA Lead/Application Architect/Technical Lead/Functional Lead/Project Lead/Lead hay 24,87% de mujeres.

La distribución de la plantilla por marco de carrera, comparado con la distribución de la plantilla de la empresa, muestra que en puestos como Senior Business Manager hay un 0,52% de mujeres frente a un 0,17% de hombres. Y en el puesto de Business Lead hay un 0,52% de mujeres frente a 0,00% de hombres.

En Consulting también podemos destacar una mayor presencia femenina destacando el puesto de Business & Solutions Consulting Lead con un 4,15% de mujeres frente a 0,17% de hombres.

Y en Corporate también tenemos una mayor presencia femenina en todos los puestos que engloba.

En corporativo hay una mayor presencia de mujeres con un 58% y un 42% hombres, mientras que en negocio hay un 7,69% de mujeres frente a un 92,31% de hombres. El análisis vertical arroja los siguientes resultados: 75% mujeres en corporativo y 25% mujeres en negocio.

Destacar también que desde un análisis vertical en mandos intermedios tenemos: 1) Negocio con un 94,94% de mujeres y 95,94% de hombres; 2) Corporativo con un 5,06% de mujeres y un 4,06% de hombres.

El número de mujeres que son RLPT es acorde a los datos del sector y de la compañía, con una menor presencia femenina (38,46%) frente a la masculina (61,54%).

El trabajo desarrollado en ATMIRA requiere mayormente plantilla con conocimientos especializados bien por estudios universitarios, con un total de 395 personas, de las que 131 son mujeres (33,16%) y 264 hombres (66,84%) bien por formaciones profesionales superiores y medias.

Estos datos son coincidentes con los datos de sector, con un 65% de profesionales titulados universitarios. El porcentaje de hombres titulados sigue siendo superior al de las mujeres (72% frente a 55%). Y el 23% de profesionales están titulados en FP de Grado Superior, manteniéndose la cifra de años anteriores.

Acceso y ceses.

Los procesos de acceso y selección en ATMIRA están vinculados a la necesidad de incorporar personas por ampliación de equipos, inicio de un nuevo proyecto o sustitución de una baja.

En el año analizado se incorporaron 188 personas, de las que 42 fueron mujeres (22,34%) y 146 hombres (76,66%). En cuanto al tipo de contrato, las 188 fueron indefinidas a tiempo completo (97,34%).

Las contrataciones temporales realizadas, fueron 100 % hombres.

El nivel profesional donde más personas trabajadoras se han incorporado en el año analizado es 9 el de Analyst y Consultant (consultoría) con 49 incorporaciones, de las que 14 son mujeres (28,57%) y 35 hombres (71,43%).

Seguidamente tenemos el nivel 8 dentro del marco de carrera de la Compañía con 31 personas incorporadas, de las que 2 son mujeres (6,45%) y 29 hombres (93,55%).

Sería conveniente el análisis de medidas dentro del Plan de Igualdad que pueda incrementar la base de la estructura de la compañía.

En el año analizado se produjeron 223 ceses en la Compañía, de los que 49 son mujeres (21,97%) y 174 hombres (78,03%). El mayor número de bajas en el último año fueron bajas voluntarias con 180 personas, de las que 38 fueron mujeres (21,11%) y 142 hombres (78,89%).

En segundo lugar, tenemos los despidos efectuados en la empresa, que en el año analizado fueron 30, de los que 7 fueron mujeres (23,33%) y 23 hombres (76,67%).

Formación.

Analizados los datos se puede comprobar que en el año analizado se han realizado más horas de formación en "Desarrollo de carrera" con 4.675 horas, de las que 846 son realizadas por mujeres y 3829 son realizadas por hombres. Por número de personas está formación la han realizado un total de 28 mujeres (49,12%) y 29 hombres (50,88%), lo cual demuestra un mayor interés de las mujeres en realizar cursos formativos.

La mayoría de la formación es realizada on-line (4697 cursos frente a 234 presenciales), de los que 1179 han sido realizados por mujeres (25,10%) y 3518 por hombres (74,90%). El análisis por horas arroja 14.478,5 horas on-line frente a 947 horas presenciales, de los que 345 han sido realizados por mujeres (29,24%) y 835 por hombres (70,76%).

Resaltar también que 975 personas han realizado cursos formativos en horario laboral (equivalente a 6463,5 horas) y 439 personas han realizado cursos formativos fuera del horario laboral (equivalente a 8.962 horas). Un análisis vertical arroja un total de 77,56% de cursos realizados por mujeres en horario laboral frente a 65,44% de cursos realizados por hombres en horario laboral.

En cuanto a la formación realizada fuera de la jornada laboral, tenemos un 22,44% de mujeres y un 34,56% de hombres. Las mujeres realizan más formación dentro del horario laboral que los hombres.

Toda la formación obligatoria es realizada dentro de la jornada laboral de la persona que lo realiza. La formación realizada fuera del horario laboral es voluntaria.

Promoción.

Es por ello que en ATMIRA existe un modelo de desarrollo profesional, público y conocido por toda la plantilla. Así mismo, todas las vacantes están abiertas en nuestra página oficial de LinkedIn.

En el año analizado han promocionado un total de 154 personas, de las que 36 han sido mujeres (23,38%) y 118 hombres (76,62%).

La mayoría de las promociones han conllevado incremento salarial, y ninguna de ellas está vinculada a la movilidad geográfica, a la disponibilidad para viajar,

ni a la cláusula de exclusividad.

Destacar las promociones del puesto de Analyst y Consultant al de Senior (33 promociones) en Consulting, que, desagregado por sexo, supone un 18,18% de mujeres frente a un 81,82% de hombres. Así mismo, 29 personas han promocionado del puesto de Senior a Expert (Technology), con un 31,03% de mujeres frente a un 68,97% de hombres.

Condiciones de trabajo.

La modalidad de contratación más utilizada en ATMIRA es el contrato indefinido a tiempo completo (769 personas trabajadoras), de las que 185 son mujeres (24,06%) y 584 hombres (75,94%).

Y la gran mayoría de las personas trabajadores tiene jornada partida (747 personas): 165 mujeres (22,09%) y 582 hombres (77,91%).

En el año de referencia se han registrado un total de 282 personas que han realizado horas extraordinarias (60 fueron mujeres (21,28%) y 222 hombres (78,72%).

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En ATMIRA existen diversas medidas de conciliación que mejoran la legislación vigente. Entre ellas, destacar el teletrabajo de toda la plantilla al 100%.

En el año de referencia hubo 98 personas que disfrutaron de algún permiso de conciliación, de las que 35 fueron mujeres (35,71 %) y 63 hombres (64,29 %).

En cuanto a las excedencias tenemos un total de 7 personas, de las cuales, 5 fueron excedencias voluntarias (1 mujer- 20% y 4 hombres- 80%) y 2 fueron excedencias por guarda legal o cuidado de familiar (0 mujeres- 0% y 2 hombres- 100%).

En cuanto a las reducciones por guarda legal y adaptaciones de jornada, tenemos un total de 28 disfrutadas, de las que 22 son de mujeres (78,57%) y 6 de hombres (21,43%).

Solo 3 hombres han disfrutado de un permiso no retribuido frente a ninguna mujer.

Se han solicitado 45 permisos por razón de nacimiento (17,78% mujeres y 82,22% hombres), y 18 permisos por lactancia (22,22% mujeres y 77,78% hombres).

Infrarrepresentación femenina.



La presencia de la mujer en la compañía es directamente proporcional a la presencia de la mujer en el sector, destacándose un aumento de solo una mujer en puestos de dirección frente a 5 hombres en puestos de dirección, y de 22 en mandos intermedios en los últimos 4 años (aumento en puesto de dirección de un 5,24% y aumento en puesto de mandos intermedios de 6,61%).



Salud laboral. Prevención de riesgos.

En el año de referencia solo está registrado un accidente de trabajo, de una mujer. En cuanto a las bajas, hay un total de 211 bajas laborales, de las que 73

pertenecen a mujeres (34,60%) y 138 a hombres (66,40%).

Acoso sexual y por razón de sexo.

En los años analizados, en ATMIRA NO se ha realizado ningún protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

Comunicación y sensibilización.

ATMIRA cuenta con el Departamento de People, entre cuyas funciones tiene como principal la revisión de las políticas internas y adaptación de su lenguaje a un lenguaje inclusivo.

Así mismo, el departamento de Talento/Marketing es el encargado de revisar y, en su caso, eliminar cualesquiera estereotipos de género en la web corporativa, interna, así como en el uso de la imagen en otras comunicaciones (notas de prensa, redes sociales). En todas las revisiones que se realizan desde el departamento de Talento/Marketing se promueve el uso de un lenguaje inclusivo.

CONCLUSIONES AUDITORIA RETRIBUTIVA.

En consecuencia, se han analizado las políticas y procesos de la Compañía que determinan, de manera directa o indirecta, la retribución de los empleados/as.

Asimismo, también se han analizado desde un punto de vista cuantitativo las características de la plantilla, teniendo en cuenta aquellos factores que de manera objetiva podrían explicar las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

En base a lo anterior, a continuación, se muestran las conclusiones de los aspectos objeto de análisis de la auditoría retributiva:

Valoración de puestos de trabajo.

Con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de la empresa, ATMIRA ha realizado un trabajo de VPT atendiendo a las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y Economía Social y la OIT, para dar cumplimiento efectivo al mandato previsto en el Real Decreto 902/2022, de 13 de octubre, con la incorporación de un modelo que permite “retribuir de igual forma aquellos trabajos que tengan un mismo valor”, además de poder comparar si en la empresa existen niveles retributivos feminizados o masculinizados.

Cabe destacar que ATMIRA fruto de la valoración de puestos trabajo realizada tiene un total de 11 niveles.

Sobre esta base cabe destacar que ATMIRA es una organización mayoritariamente masculinizada, donde el 76,6% de la plantilla son hombres frente al 23,4% restante, que son mujeres. En la actualidad, se puede afirmar, por tanto, que todos los niveles salariales se encuentran masculinizados, aunque hay mujeres en todos ellos.

En lo que respecta al sistema de clasificación profesional vigente en ATMIRA, es el establecido en los tres convenios de aplicación, según el centro de trabajo de la persona.

Registro retributivo.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la organización cuenta con un registro retributivo de acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la organización que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

De acuerdo con la normativa legal vigente, la empresa ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023).

El análisis del registro retributivo nos permite afirmar que en ATMIRA no existe brecha salarial por encima de lo establecido en el art. 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, situándose el promedio en -1.4% y la mediana en 1.1% en salarios efectivos.

El registro de ATMIRA va más allá de lo establecido en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece la obligación de justificar la brecha cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento, afrontando este trabajo de manera segmentada en todos los conceptos retributivos, atendiendo al sistema de valoración de puestos.

El análisis por agrupación de nivel en salarios totalizados efectivos presenta brechas significativas en los niveles 1, 3, y 11. Sin embargo, la equiparación del dato hace que desaparezca por completo la brecha en todos los niveles.

Cualquier diferencia significativa, en las distintas agrupaciones y conceptos salariales han sido debidamente justificadas y dada la existencia de una política retributiva objetiva y transparente en la organización, podemos afirmar que no existen criterios de sexo en su aplicación.

En base a todo lo anterior, la empresa estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y a los artículos 5 y 6 del RD 902/2020.

Además, se ha afrontado el análisis por puesto, en salarios totalizados equiparados muestra que no existen brecha salarial significativa en ningún puesto a excepción de dos, y que una vez más, esta diferencia es favorable a las mujeres y ha sido debidamente justificada.

Otros factores desencadenantes de las diferencias.

El sector, altamente masculinizado, impacta directamente en las posibilidades de incorporar mujeres a la organización, representando éstas el 23,4% de un total de 939 personas trabajadoras.

ATMIRA dispone de política retributiva, en las que están definidas bandas salariales y rutas profesionales que conforman el Sistema de Recompensa Total y la PVE. Esta política es pública y transparente para toda la organización.



ATMIRA dispone de una propuesta integral de valor a la plantilla que conjuga una política retributiva que tiene en cuenta la aportación individual y la competitividad externa para atraer, retener y por lo tanto reconocer el talento, junto con un paquete de retribución flexible y emocional que promueve la conciliación, el desarrollo y el crecimiento profesional.

Los procesos de selección y contratación de personal se rigen por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

En cuanto a las promociones o ascensos se rigen por el plan de carrera o desarrollo profesional definido en su política y este es conocido por todo el personal. Así mismo, se promueve la formación para el desarrollo dentro de esas carreras profesionales.

ATMIRA apuesta por el empleo de calidad y el 98.6% de la plantilla disfruta de un contrato indefinido a tiempo completo.

Existe un protocolo de desconexión digital y acuerdo de teletrabajo y horario flexible de entrada y salida, todo ello definido y puesto en conocimiento de la plantilla, así como su reglamento y proceso de gestión.

La clasificación profesional se ajusta a los tres convenios de aplicación.

Existe infrarrepresentación femenina en todos los niveles de la organización, algo que no es ajeno al sector, pero la existencia de mujeres en toda la escala permitirá a ATMIRA lograr el equilibrio en su estructura. Sin embargo, hoy, pese a todos los esfuerzos, existe segregación vertical y horizontal.

Como resultado del diagnóstico realizado, ATMIRA propondrá las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

Objetivo 1	Mantener la perspectiva de género en la política de selección y contratación de personal y promoción interna		
Acción 1:	Mantener la adopción de medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.		
Indicador:	Número y porcentaje de personas incorporadas por puesto y nivel y sexo	Implantación	Inicio del plan
Acción 2:	Fomentar la promoción interna de las mujeres en la compañía especialmente, en departamentos, áreas, niveles y puestos donde están infrarrepresentadas.		
Indicador:	Número y porcentaje de personas promocionadas y tipo de contrato / total promociones y sexo	Implantación	Inicio del plan
Acción 3:	Formar y sensibilizar a las personas implicada en la toma de decisiones en los procesos de selección y promoción en sesgos conscientes e inconscientes para garantizar la objetividad en las tomas de decisiones.		
Indicador:	Evidencia de formación, identificando contenidos, duración y personas asistentes, desagregadas por sexo y puesto.	Implantación	Inicio del plan
Acción 4:	Ampliar la colaboración con Centros de Formación Profesional, Universidades u otras entidades formativas que permita incorporación de más mujeres en los puestos infrarrepresentados.		
Indicador:	Número y porcentaje de recepción de perfiles recibidos por entidades de colaboración y puesto objetivo desagregado por sexo.	Implantación	Inicio del plan
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH		
REVISIÓN	Revisión anual	EVALUACIÓN	Evaluación bianual

Objetivo 2	Mejorar la propuesta de valor a la plantilla.		
Acción 5:	Realizar un análisis de necesidades/prioridades en relación con las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre la plantilla y valorar su viabilidad a fin de mantener una PVE atractiva para la plantilla.		
Indicador:	Informe de análisis	Implantación	Año 3 desde la implantación del plan
Acción 6:	Realizar campañas de corresponsabilidad entre la plantilla para promover el uso equilibrado de medidas de conciliación entre la plantilla.		
Indicador:	Nº campañas realizadas y evidencia.	Implantación	Año 1 desde la implantación del plan
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH y Dirección General		
REVISIÓN	Revisión anual	EVALUACIÓN	Evaluación bianual

Objetivo 3	Mantener el principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor.		
Acción 7:	Revisar el sistema de clasificación profesional de la empresa y de asignación de categorías para garantizar el principio de igualdad retributiva.		
Indicador:	Informe de clasificación	Implantación	Primer año del plan
Acción 8:	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel salarial.		
Indicador:	Informe anual de brecha y registro retributivo anual.	Implantación	Primer año del plan
RESPONSABLE:	Departamento de RRHH y Dirección General		
REVISIÓN	Revisión anual	EVALUACIÓN	Evaluación bianual

6. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL PLAN

• ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad tiene un ámbito Estatal, y regirá en todos los centros de trabajo y lugares de trabajo de la Empresa incluidas en su ámbito funcional de aplicación, tanto las actualmente existentes como las que pudieran crearse en el futuro.

• ÁMBITO PERSONAL

El presente Plan de Igualdad, será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de atmira, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado.

• ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan tiene una vigencia de cuatro años desde su firma, esto es, 4 de julio de 2024 hasta el 3 de julio de 2028. Alcanzada esta fecha, el Plan de Igualdad perderá su vigencia, debiendo negociar las partes un nuevo Plan de Igualdad.

7. OBJETIVOS GENERALES Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

El objetivo de **atmira** es establecer y convertir la Igualdad entre mujeres y hombres en el pilar fundamental que presida las relaciones laborales entre las personas trabajadoras y la dirección de la Empresa, siendo el objetivo principal erradicar cualquier práctica consciente e inconsciente de discriminación entre mujeres y hombres.

Los objetivos de este Plan se han desarrollado tras el análisis exhaustivo de los datos laborales de **atmira** en materia de sexo e igualdad, los cuáles han sido recogidos en el diagnóstico, el cual ha sido firmado de común acuerdo por unanimidad de la comisión negociadora.

Los objetivos generales del Plan consensuados por las partes suscribientes del presente plan de igualdad son:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Fomentar la corresponsabilidad y facilitar conciliación de la vida personal y profesional de toda la plantilla.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Asegurar la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en los procesos de selección, contratación, promoción, formación y desarrollo profesional de la plantilla indirecta por razón de género.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por atmira en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familiares, así como a fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Los objetivos específicos de cada una de las áreas del presente plan de igualdad son:

⇒ 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 y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

Difundir el compromiso de las 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.

⇒ **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, 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.

⇒ **PROMOCIÓN PROFESIONAL:**

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y 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.

⇒ **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.

⇒ **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 disfrutan 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.

8. MEDIDAS, CRONOGRAMA Y CALENDARIO DE MEDIDAS DE ACTUACIÓN.

AGENTE DE IGUALDAD

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO: Nombrar la figura de Agente de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades.</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>Persona designada por Departamento Labour.</p>	<p>Departamento Labour</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento de la persona designada como Agente de Igualdad.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Seguimiento constatará la existencia de un Agente de Igualdad, así como el desarrollo de las funciones desempeñadas.

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS.

La Dirección de Recursos Humanos será la encargada de la implementación de la figura de Igualdad, poniendo a su disposición todos los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones.



CULTURA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
2. 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.	Chequeo periódico a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista.	Departamento de Comunicación Corporativa.	Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024). Prioridad: alta Revisión: anual (04.07.2025). Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento de las comunicaciones internas. Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028). Evaluación: Al final de la vigencia del PI.
3. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje imágenes, texto y contenidos de 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.	Nº de canales revisados/ Nº total de canales. La comunicación externa se realiza en términos no sexista.	Departamento de Comunicación Corporativa.	Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024). Prioridad: alta Revisión: anual (04.07.2025). Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento de las comunicaciones externas. Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028). Evaluación: Al final de la vigencia del PI.
4. Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa, en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Acta de la comisión en la que se refleja la	Departamento de Talent Development.	Plazo de ejecución: Un año desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2025). Prioridad: media



	acción de sensibilización.		<p>Revisión: anual (04.07.2026).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
5. Se creará un correo de igualdad que posibilitará que información llegue en términos de igualdad a todos los colectivos, con imágenes no estereotipadas, y no utilizando lenguaje sexista.	<p>Creación correo de igualdad.</p> <p>Acta de la comisión en la que se refleja la información.</p>	Departamento de IT Systems.	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento del correo de igualdad.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

<p>6. 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.</p>	<p>Acta de la comisión en la que se refleja la información.</p>	<p>Departamento de Comunicación Corporativa.</p>	<p>Plazo de ejecución: Un año desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2025).</p> <p>Prioridad: media</p> <p>Revisión: anual (04.07.2026).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>7. Difusión del plan de igualdad a través del web una vez aprobado; así como en redes sociales. Además, el plan estará colgado en la intranet. Se estudiará la implementación de un buzón y/o un espacio habilitado a efectos del plan de igualdad. Se insistirá en la difusión del plan a los colectivos de dirección, Talento y a las nuevas incorporaciones. Este plan se entregará en el Onboarding, Manual de Bienvenida a las nuevas incorporaciones.</p>	<p>Difusión del Plan de Igualdad realizada.</p>	<p>Departamento de Comunicación Corporativa.</p>	<p>Plazo de ejecución: Un año desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2025).</p> <p>Prioridad: media</p> <p>Revisión: anual (04.07.2026).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la plantilla.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

<p>8. Colaboración con organizaciones empresariales en la realización de charlas en colegios sobre vocaciones en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas por sus siglas en inglés) desde la perspectiva de género. Promover entre la plantilla para fomentar su colaboración.</p>	<p>Colaboraciones realizadas.</p>	<p>Departamento Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad (04.07.2024- 04.07.2028). Prioridad: media Revisión: anual (04.07.2026). Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento. Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028). Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>9. Se realizarán píldoras de sensibilización en materia de igualdad, abordándose distintos temas como violencia de género, corresponsabilidad en el disfrute de los permisos, etc.</p>	<p>Nº de píldoras de formación realizadas/Nº de personas que ha realizado píldoras de formación</p>	<p>Departamento Talent Development</p>	<p>Plazo de ejecución: A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad (04.07.2024-04.07.2028). Prioridad: media Revisión: anual (04.07.2025). Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento. Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028). Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>10. Se abogará por la presencia de mujeres en charlas/eventos/debates/presentaciones, etc. Se realizará un seguimiento anual de esta cuestión.</p>	<p>Puesto en conocimiento a la Comisión de Seguimiento</p>	<p>Departamento de Comunicación Corporativa / Marketing.</p>	<p>Plazo de ejecución: Un año desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2025). Prioridad: media Revisión: anual (04.07.2026). Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento. Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028). Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>



Handwritten signatures in blue ink at the bottom left of the page.

Handwritten signature in blue ink at the bottom center of the page.

Handwritten signature in blue ink at the bottom center of the page.

Handwritten signature in blue ink on the right side of the page.

Handwritten signature in blue ink on the right side of the page.

<p>11. Comunicar y difundir el plan de igualdad</p>	<p>Documento que acredite la comunicación a toda la plantilla Medio de difusión utilizado</p>	<p>Departamento de Comunicación Corporativa.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
---	---	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir el compromiso de las Empresa con la igualdad tanto a nivel interno como externo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>12. Realización de acciones concretas (pie correo electrónico, web, etc) para la difusión del compromiso de las Empresa con la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Difusión del compromiso a través de la web corporativa.</p>	<p>Departamento de Comunicación Corporativa.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO: Creación de un espacio en la intranet corporativa, accesible a toda la plantilla, dedicado a la igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>13. 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. Para ello se mejorará su accesibilidad en la intranet, y para potenciar su importancia, se hará independiente de inclusión y sostenibilidad.</p>	<p>Difusión del compromiso a través de la web corporativa.</p>	<p>Departamento de Comunicación Corporativa.</p>	<p>Plazo de ejecución: 6 meses desde la firma del Plan de Igualdad (04.01.2025).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.01.2026).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Seguimiento evaluará si en los medios de comunicación internos y externos la empresa ha adoptado un lenguaje no sexista.

Se revisarán las campañas de sensibilización realizadas.

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS.

Desde RRHH en colaboración con el departamento de Comunicación, tendrán la responsabilidad de llevar a cabo todas las medidas destinadas a dar publicidad al Plan de Igualdad tanto a nivel interno como externo. Los órganos directivos también deberán velar por el cumplimiento de las medidas y el uso de un lenguaje inclusivo.

ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: 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.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
14. Establecer un procedimiento estandarizado de selección, que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista).	Documento del procedimiento.	Departamento de Talent Acquisition.	<p>Plazo de ejecución: 2 años desde la firma del PI (04.07.2026)</p> <p>Prioridad: media</p> <p>Revisión: anual (04.07.2027)</p> <p>Seguimiento y evaluación: Procedimiento estandarizado de selección realizado.</p> <p>Seguimiento: a la mitad de la vigencia del PI (2027).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
15. 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.	Documentos de selección revisados.	Departamento de Talent Acquisition/ Comunicación corporativa /Marketing.	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del PI (04.07.2025).</p> <p>Prioridad: media</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2026)</p> <p>Seguimiento y evaluación: Documentos de los procesos de selección revisados</p> <p>Seguimiento: a la mitad de la vigencia del PI (2027).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

II PLAN DE IGUALDAD atmira

<p>16. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.</p>	<p>Compromiso sobre igualdad de oportunidades publicado</p>	<p>Departamento de Talent Acquisition.</p>	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del PI (04.07.2025).</p> <p>Prioridad: media</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2026)</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: a la mitad de la vigencia del PI (2027).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>17. Desarrollar un itinerario formativo en concienciación en igualdad para las personas que intervienen y participan en los procesos de selección (priorizando a las personas que realizan las entrevistas: Talent- reclutamiento, selección y comunicación interna).</p>	<p>Nº de ofertas publicadas con compromiso / Nº total ofertas publicadas.</p>	<p>Departamento de Talent Development.</p>	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del PI (04.07.2025).</p> <p>Prioridad: media</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2026)</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: a la mitad de la vigencia del PI (2026).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>18. Ampliar fuentes de reclutamiento externo, con empresas especializadas en la formación de mujeres en el sector IT. Reconversión mujeres sector IT.</p>	<p>Fuentes de reclutamiento ampliadas.</p>	<p>Departamento de Talent Acquisition.</p>	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del PI (04.07.2025).</p> <p>Prioridad: media</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2026)</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: a la mitad de la vigencia del PI (2027).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

II PLAN DE IGUALDAD atmira

<p>19. 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.</p>	<p>Nº de personas formadas/Nº de personas que conforman el departamento de Selección</p>	<p>Departamento de Talent Acquisition.</p>	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del PI (04.07.2025). Prioridad: media Revisión: Anualmente (04.07.2026) Seguimiento y evaluación: Personas formadas. Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028). Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
--	--	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO: Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales, puestos, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres en las áreas en las que estén sub-representadas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>20. Mantener la adopción de medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.</p>	<p>Para cada proceso de selección analizado: datos de distribución de la plantilla al inicio /final: Nº de mujeres contratadas / Nº. de personas contratadas. Nº de hombres contratados / Nº de personas contratadas.</p>	<p>Departamento de Talent Acquisition/Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024). Prioridad: alta Revisión: anual (04.07.2025). Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento. Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028). Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

II PLAN DE IGUALDAD atmira

<p>21. 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.</p>	<p>Traslado de información a la comisión de Seguimiento.</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del PI (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: media</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025)</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>22. Asegurar que las empresas colaboradoras para la realización de procesos de selección incorporen en los mismos el valor de la igualdad, confirmando que estará presente durante todo el proceso.</p>	<p>Información a la Comisión de Seguimiento de las empresas colaboradoras.</p>	<p>Departamento de Talent Acquisition.</p>	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del PI (04.07.2025).</p> <p>Prioridad: media</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2026)</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>23. Analizar, y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de mujeres en vacantes en determinados puestos.</p>	<p>Número de mujeres y hombres en los procesos de preselección y selección.</p>	<p>Departamento de Talent Acquisition.</p>	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del PI (04.07.2025).</p> <p>Prioridad: media</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2026)</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

<p>24. Publicar en nuestra página web los puestos de trabajo disponibles, para que todos los trabajadores que pudieran estar interesados puedan aplicar al proceso de selección que se realiza a través de su BP. La empresa priorizará a las personas que se encuentran desasignadas de conformidad con el procedimiento de reasignación establecido en el Comité de Staff.</p>	<p>Muestreo de la publicación realizada. Nº de personas reasignadas a nuevos proyectos.</p>	<p>Departamento de Talent Acquisition/ Departamento de Marketing.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del PI (04.07.2024). Prioridad: alta Revisión: anual (04.07.2025). Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento. Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028). Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>25. Solo en los casos en los que no se ha podido cubrir una vacante por promoción interna, se acudirá a una nueva contratación teniendo en cuenta la distribución por sexos de ese puesto.</p>	<p>Informe de las contrataciones externas realizadas.</p>	<p>Departamento de Talent Acquisition.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024). Prioridad: alta Revisión: anual (04.07.2025). Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento. Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028). Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>26. Ampliar la colaboración con Centros de Formación Profesional, Universidades u otras entidades formativas que permita incorporación de más mujeres en los puestos infrarrepresentados</p>	<p>Información sobre la colaboración realizada.</p>	<p>Departamento de Talent Development.</p>	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2025). Prioridad: alta Revisión: anual (04.07.2026). Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento. Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028). Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
27. 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.	Acta de la reunión en las que se informa. Recogida de datos (* Muestreo de datos.	Departamento de Labour.	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del PI (04.07.2025).</p> <p>Prioridad: media</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2026)</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: a la mitad de la vigencia del PI (2027).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI</p>
28. Intentar fomentar la contratación equilibrada de ambos sexos de personas con discapacidad.	Nº de contratos con personas con discapacidad desagregados por sexo.	Departamento de Labour.	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del PI (04.07.2025).</p> <p>Prioridad: media</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2026)</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: a la mitad de la vigencia del PI (2027).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO: 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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
29. 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.	Difusión del compromiso a través de la web corporativa.	Departamento de Talent Acquisition	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento un informe con las ofertas de empleo realizadas, en ese periodo de referencia, para comprobar la utilización del lenguaje, correspondencia de los requisitos exigidos en la oferta con las funciones a desempeñar, así como las contrataciones realizadas, con información del puesto, jornada y tipo de contrato, desagregadas por sexos.

Anualmente la Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento de la Comisión de Seguimiento las fuentes de reclutamiento utilizadas, así como los resultados de la contratación de mujeres en aquellos puestos que están subrepresentados y contratación interna.

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS.

La implantación, seguimiento y evaluación de las medidas acordadas en el presente bloque, será responsabilidad del departamento de Talent Acquisition.

El personal encargado tendrá a su disposición todas las políticas existentes, así como las bases de datos necesarias para verificar un correcto seguimiento de cada una de las medidas.

PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
30. 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.	Acta de las reuniones en las que se informe.	Dirección Talent Acquisition	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del PI (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
31. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil.	Información sobre el nº de personas que han optado y no han promocionado por puesto de trabajo.	Departamento Talent Development	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
32. Dar mayor difusión al marco de carreras, por los medios de comunicación habituales de la empresa.	Información a la Comisión de Seguimiento de las	Dirección Talent Development.	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2025).</p>

	evidencias de la difusión.		<p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2026).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
33. Promover que la cobertura de las vacantes sea primero cubierta a través de perfiles internos (staff), acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Nº de vacantes cubiertas internamente / Nº total de vacantes de dichos puestos.	Comité de Staff.	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
34. Formar específicamente en igualdad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales y evaluación de desempeño) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género. Esta formación también será realizada por los miembros de la Comisión de Seguimiento.	Número de personas formadas/Nº de personas responsables de evaluar las candidaturas.	Departamento de Talent Development	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

<p>35. Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo/ puesto de origen y destino, tipo de contrato y jornada.</p>	<p>Número de mujeres y hombres promocionados por grupos profesionales y puestos de origen y destino según el tipo de contrato y jornada.</p>	<p>Departamento Labour</p>	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2025).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2026).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>36. Fomentar la promoción interna de las mujeres en la compañía especialmente, en departamentos, áreas, niveles y puestos donde están infrarrepresentadas.</p>	<p>Número y porcentaje de personas promocionadas y tipo de contrato / total promociones y sexo</p>	<p>Departamento Talent Development</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>37. 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.</p>	<p>Nº de personas con estas condiciones que han participado en los procesos de promoción.</p>	<p>Departamento Labour</p>	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2025).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2026).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO: 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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
38. Detectar mujeres potencialmente promocionables a los departamentos y/o funciones más masculinizadas para prepararlas y formarlas para ascender así como dotarlas de acompañamiento en el proceso.	Informar a la Comisión de Seguimiento del procedimiento establecido	Departamento de Talent Development	<p>Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad (04.07.2024-04.07.2028).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
39. Las candidaturas se considerarán en relación a principios de mérito, objetividad, capacidad y de adecuación persona-puesto, dentro de un marco de igualdad y ausencia de discriminación, velando por la presencia o composición equilibrada de ambos sexos en las candidaturas finalistas, siempre que la bolsa de candidatos y candidatas potenciales contenga como mínimo dicha proporción.	<p>Acción positiva adoptada.</p> <p>Nº de veces en que se aplica la medida/ Nº de ascensos a puestos, niveles profesionales y asimilados en igualdad de condiciones y competencias.</p>	Departamento de Talent Development	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
40. Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.	Nº de mujeres promocionadas/Nº de personas promocionadas	Departamento de Labour	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p>

			<p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
--	--	--	--

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Disponer de información estadística anual, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS.

La implantación, seguimiento y evaluación de las medidas acordadas en el presente bloque, será responsabilidad del departamento Talent Acquisition. Se coordinará la implementación y el seguimiento de las medidas entre los distintos centros de trabajo.

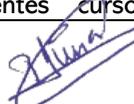
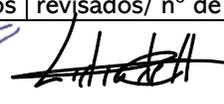
El personal encargado tendrá a su disposición todas las políticas existentes, así como las bases de datos necesarias para verificar un correcto seguimiento de cada una de las medidas.

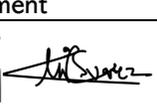
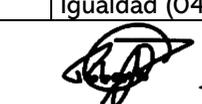
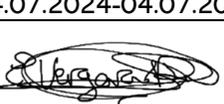


Handwritten signatures and stamps, including a blue stamp with the number '1001' and several ink signatures in blue and black.

FORMACIÓN

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO: 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.</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>41. 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.</p>	<p>Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos / nº de integrantes de cada departamento.</p>	<p>Departamento Talent Development.</p>	<p>Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad (04.07.2024-04.07.2028).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>42. 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.</p>	<p>Nº personas informadas.</p> <p>Nº de personas que han realizado la formación.</p>	<p>Departamento Talent Development</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2026).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>43. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos</p>	<p>Nº de materiales revisados/ nº de</p>	<p>Dirección Talent Development</p>	<p>Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad (04.07.2024-04.07.2028).</p>

II PLAN DE IGUALDAD atmira

(manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	manuales-materiales editados		<p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
---	------------------------------	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO: 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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
44. 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.	Informe a la Comisión de seguimiento de como se ha impartido la formación.	Departamento Talent Development	<p>Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad (04.07.2024-04.07.2028).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
45. Continuar formando en igualdad a toda la plantilla.	Nº de personas formadas/Nº de personas total.	Departamento Talent Development	<p>Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad (04.07.2024-04.07.2028).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p>

			<p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
--	--	--	--

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente, la dirección de la empresa informará a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de mujeres y hombres, acción formativa, número de horas, si se realizan o no dentro de la jornada laboral y, en ese caso, si existe mecanismos de compensación.

Se dispondrá de una base de datos en la que se contemple la formación recibida por las personas desagregada por sexos.

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS.

Para la impartición de los cursos, se contará con un itinerario formativo realizado por empresas externas o por personal interno con capacidad y formación suficiente en materia de igualdad.

RETRIBUCIÓN

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
46. Realizar auditoria retributiva.	Auditoria retributiva realizada.	Departamento de Labour.	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Cada cuatro años.</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: Al final de la vigencia del PI.</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
47. Garantizar la objetividad de todos los criterios que se definen en la estructura salarial de la empresa en aras al establecimiento de un sistema retributivo transparente. En el supuesto de creación de conceptos nuevos, se añadirán a los ya existentes, incluyendo su definición.	Informe sobre los criterios salariales.	Departamento de Labour.	<p>Plazo de ejecución: 1 año de la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: Al final de la vigencia del PI.</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

II PLAN DE IGUALDAD atmira

<p>48. Analizar por centro de trabajo las posibles diferencias salariales que se producen por género a igualdad e idoneidad de condiciones de trabajo.</p> <p>Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción para su corrección.</p>	<p>Documento de análisis realizado</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: 2 años de la firma del Plan de Igualdad (04.07.2025).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: BIANUAL (04.07.2027).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: Al final de la vigencia del PI.</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>49. 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.</p>	<p>Documento de análisis realizado.</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: 2 años de la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2026).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: Al final de la vigencia del PI.</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>50. 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.</p>	<p>Informe de clasificación</p>	<p>de Departamento de Labour y Dirección General</p>	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2025).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2026).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: Al final de la vigencia del PI.</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente, la dirección de la empresa informará a la Comisión de Seguimiento sobre los cambios en registro retributivo y evaluación.

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS

Tras la elaboración de la auditoría y el registro retributivos, los departamentos de Labour tendrán los instrumentos necesarios para el seguimiento de las medidas pactadas en el presente bloque.

CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
51. 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, destacando, especialmente, para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina, aquellos que pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.	<p>Canales de comunicación utilizados.</p> <p>(*) Muestreo de datos.</p>	Departamento de Comunicación Corporativa.	<p>Plazo de ejecución: A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: Al final de la vigencia del PI.</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
52. Establecer como principio general que el ejercicio de los derechos de conciliación no debe ser motivo de discriminación o perjuicio en términos de promoción,	Nº de personas con medidas de	Departamento de Labour.	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del PI (04.07.2024).</p>

II PLAN DE IGUALDAD atmira

<p>ascensos retribución, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.</p>	<p>conciliación/Nº de promociones.</p> <p>Nº de personas con medidas de conciliación/Nº de promociones con medidas de conciliación.</p> <p>Nº de promociones/Nº total de plantilla.</p>		<p>Prioridad: media</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025)</p> <p>Seguimiento y evaluación: Documentos de los procesos de selección revisados</p> <p>Seguimiento: a la mitad de la vigencia del PI (2026).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>53. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar.</p>	<p>Informe datos estadísticos.</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: anualmente desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024-04.07.2028).</p> <p>Prioridad: baja</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: Al final de la vigencia del PI.</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>



OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
54. 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 periodo 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 hasta que hubiera finalizado la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET de disponer de período de carencia.	Nº de veces que se ha aplicado esta medida.	Departamento de Labour.	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: Al final de la vigencia del PI.</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO: 6.4.: Mejorar los derechos de conciliación que da la legislación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
55. Se abogará porque las reuniones se convoquen, salvo circunstancias excepcionales o imprevisibles, dentro de la jornada de trabajo de las personas convocadas (no olvidarse de las reducciones y adaptaciones) de atmira y con suficiente antelación de manera que se permita una programación eficiente del tiempo de trabajo de las personas.	Información a la Comisión de Seguimiento de los recordatorios realizados.	Departamento de Labour.	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p>

II PLAN DE IGUALDAD atmira

			<p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: Al final de la vigencia del PI.</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>56. Mantener el permiso actualmente existente de 18 horas de permiso, denominado "horas de conciliación". Este permiso de conciliación es para (i) atender visitas médicas propias, (ii) acompañar a ascendientes, descendientes de hasta primer grado y a sus cónyuges a las visitas médicas o (iii) para estar con tu hijo o hija 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 e imputar en el sistema de reporte de la Compañía (actualización de Jira). 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.</p>	<p>Nº veces solicitadas/ Nº de veces concedido</p> <p>Nº de veces en que se ha solicitado superar las 18 horas de conciliación/Nº de veces que se ha concedidos.</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: Al final de la vigencia del PI.</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>57. 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.</p>	<p>Nº veces solicitadas/ Nº de veces concedido</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: Al final de la vigencia del PI.</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

II PLAN DE IGUALDAD atmira

<p>58. 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.</p>	<p>Nº veces solicitadas/ Nº de veces concedido</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024). Prioridad: alta Revisión: Anualmente (04.07.2025). Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento. Seguimiento: Al final de la vigencia del PI. Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>59. 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.</p>	<p>Nº veces solicitadas/ Nº de veces concedido</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024). Prioridad: alta Revisión: Anualmente (04.07.2025). Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento. Seguimiento: Al final de la vigencia del PI. Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>60. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de 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.</p>	<p>Nº veces solicitadas/ Nº de veces concedido</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024). Prioridad: alta Revisión: Anualmente (04.07.2025). Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento. Seguimiento: Al final de la vigencia del PI.</p>

			Evaluación: Al final de la vigencia del PI.
61. Cesta bebé por nacimiento o adopción.	Nº de veces concedido	Departamento de Labour.	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: Al final de la vigencia del PI.</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento la información, desagregada por sexos, de los trabajadores/as que se acojan a los derechos en materia de conciliación, tanto los estipulados por ley como los incluidos en el presente plan de igualdad.

La Comisión de Seguimiento estudiará, en la reunión anual, la evolución del ejercicio de los permisos y licencias disfrutados por la plantilla masculina relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar a partir de los datos, por centro de trabajo y sexo, facilitados por la Empresa.

MEDIOS Y RECURSOS

La implantación, seguimiento y evaluación de las medidas acordadas en el presente bloque será responsabilidad del departamento de RRLL, Engagement, Operaciones y Payroll.











SALUD LABORAL

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO: Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral.</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
<p>62. 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.</p>	<p>Acta de la reunión en la que se informe a la Comisión</p>	<p>Departamento de Labour</p>	<p>Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad (04.07.2024 -04.07.2028).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: cuatrienal.</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: cuatrienal. Realización en el año 2025.</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>63. 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.</p>	<p>Protocolos de Vigilancia de la Salud.</p> <p>Acta de la reunión en la que se informe a la Comisión</p>	<p>Departamento de Labour</p>	<p>Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad (04.07.2024-04.07.2028).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: anual (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

II PLAN DE IGUALDAD atmira

<p>64. La vigilancia de la salud deberá adaptarse, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia.</p>	<p>Acta de la reunión en la que se informe a la Comisión</p>	<p>Departamento de Labour</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024). Prioridad: alta Revisión: Anualmente. Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento. Seguimiento: Al final de la vigencia del PI. Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>65. Difundir el procedimiento de riesgo por embarazo natural y lactancia</p>	<p>Comunicado</p>	<p>Departamento de Labour</p>	<p>Plazo de ejecución: 1 año desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024). Prioridad: alta Revisión: Anualmente. Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento. Seguimiento: Al final de la vigencia del PI. Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Poner a disposición de la Comisión de Seguimiento la evaluación de riesgos y el plan de PRL, así como sus actualizaciones.

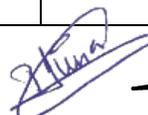
Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, edad y grupo profesional.

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS.

El seguimiento y la ejecución de las medidas será responsabilidad del departamento de Health Safety, en coordinación con el Departamento de Labour.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO. - Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
66. Difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.	Protocolo negociado.	Departamento de Comunicación Corporativa.	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: Anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
67. 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).	Informe	Departamento de Labour.	<p>Plazo de ejecución: a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad (04.07.2024- 04.07.2028).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p>








			Evaluación: Al final de la vigencia del PI.
--	--	--	---

OBJETIVO ESPECÍFICO. - Mejorar los derechos de conciliación que da la legislación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
68. Se colocará a la vista del personal, la declaración de principios (Tolerancia cero ante conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo).	Declaración de principios visible.	Departamento de Labour.	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
69. 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.	Plan de Igualdad anexado.	Departamento de Labour.	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p>

II PLAN DE IGUALDAD atmira

			<p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
70. Se publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal de atmira en cualquier momento. Preferentemente se ubicará en lugar visible y se actualizará puntualmente en caso de ser modificado.	Protocolo publicado	Departamento de Comunicación Corporativa.	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
71. Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.	Comunicaciones periódicas realizadas.	Departamento de Comunicación Corporativa..	<p>Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad (04.07.2024-04.07.2028).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>



II PLAN DE IGUALDAD atmira

<p>72. Se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.</p>	<p>Información realizada.</p>	<p>Departamento Talent Development</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024). Prioridad: alta Revisión: Anualmente (04.07.2025). Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento. Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028). Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>73. 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.</p>	<p>Nº de personas formadas.</p>	<p>Departamento de Talent Development.</p>	<p>Plazo de ejecución: 2 años desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2026). Prioridad: alta Revisión: Trienal (04.07.2027). Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento. Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028). Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente, el Departamento de Labour facilitará a la Comisión de Seguimiento información sobre los procesos iniciados por acoso, según tipología, solución determinada, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.

MEDIOS Y RECURSOS

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en la que estarán representados, el departamento de Labour, el departamento de PRL y la representación de las personas trabajadoras, verificará el correcto cumplimiento del protocolo de acoso.



VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección con acreditación previa de dicha condición.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
74. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de la existencia del Protocolo de Víctimas de Violencia de Género.	Chequeo de la difusión digitalmente, tabloneros, comunicados, etc.)	Departamento de Comunicación Corporativa.	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
75. No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral según el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género y/o sexual, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud.	Información del número de veces que se aplica la medida	Departamento de Labour.	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

II PLAN DE IGUALDAD atmira

<p>76. 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).</p>	<p>Nº de veces que se aplica la medida.</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>77. 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.</p>	<p>Nº de veces que se aplica la medida.</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>78. Las trabajadoras que tengan consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Compañía tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, atmira estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes</p>	<p>Información del número de veces que se aplica la medida.</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p>

II PLAN DE IGUALDAD atmira

<p>en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los 9 meses con reserva de puesto de trabajo. Terminado este período podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en le nuevo centro de trabajo.</p>			<p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>79. 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.</p>	<p>Información del número de veces que se aplica la medida.</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>80. 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.</p>	<p>Información del número de veces que se aplica la medida.</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>

II PLAN DE IGUALDAD atmira

<p>81. Evitar la prestación simultánea de servicios en tiempo y lugar en los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual y agresor mantengan relación laboral en la empresa.</p>	<p>Información del número de veces que se aplica la medida.</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>82. 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.</p>	<p>Información del número de veces que se aplica la medida.</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Inmediato desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p> <p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
<p>83. Informar estadísticamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.</p>	<p>Acta de la comisión en la que se refleja la información.</p>	<p>Departamento de Labour.</p>	<p>Plazo de ejecución: Anualmente desde la firma del Plan de Igualdad (04.07.2024).</p> <p>Prioridad: alta</p> <p>Revisión: Anualmente (04.07.2025).</p> <p>Seguimiento y evaluación: Información Comisión de Seguimiento.</p>

			<p>Seguimiento: anual durante la vigencia del PI (2025, 2026, 2027 y 2028).</p> <p>Evaluación: Al final de la vigencia del PI.</p>
--	--	--	--

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El departamento de Relaciones Laborales presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género.

Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre el número de veces que se han solicitado alguna de las medidas pactadas en el presente apartado, reservando la intimidad de las solicitantes.

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS

El departamento de Relaciones Laborales será responsable de activar el protocolo y poner a disposición de las mujeres víctimas de violencia de género las ayudas acordadas.



9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento de Igualdad que se crea para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad tiene la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de **atmira**.

COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se constituye de manera paritaria y está compuesta por 4 representantes de la Empresa y por 4 representantes de la Representación Social, que son designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

▪ Por la Representación de la Empresa:

Margot Lainez (Labour Relations & Compensation Director)
Lidia de Heras (Lead)
David Blanco (Talent Business Partner)
Pilar Luna (Senior Project Lead)

▪ Por la parte social:

Roberto López (delegado CCOO)
María Suárez (delegada CCOO)
Eva M^a Vergara (delegada CCOO)
Natalia Alonso (Adjunta Secretarí de Igualdad Federación Servicios CCOO)

FUNCIONES

La Comisión tiene las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- ✓ Elaboración, con la periodicidad que proceda, de informes de seguimiento de las medidas a implantar, acordadas en este Plan.
- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias
- ✓ Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar

para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.

- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
 - Persona o departamento responsable para llevarlo a cabo.
- ✓ Realización de una Evaluación final, en los tres meses últimos antes de la finalización de su vigencia. Se integrarán los resultados del seguimiento e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

La evaluación final del Plan de Igualdad deberá tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Permanente de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, al momento de inicio y momento de fin, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá anualmente, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes integradas en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Cuando se produzca la solicitud de interpretación del plan de igualdad, la Comisión deberá reunirse y dictar resolución en el plazo de 15 días desde su solicitud. Los acuerdos de la Comisión de interpretación del Plan de Igualdad tendrán el mismo valor que el texto de éste.

En cualquier caso, las personas afectadas (empresa/personas trabajadoras) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión, con excepción de las relativas a la interpretación del plan, que deberán celebrarse en el plazo de 15 días señalado anteriormente

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría simple de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores o asesoras que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios:

- Lugar Material: se acuerda que las reuniones se celebren on line, siendo el medio autorizado de comunicación el correo electrónico.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, requiriéndose acuerdo por unanimidad de la Comisión.

El procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad, en los supuestos legalmente previstos en el artículo 9.2 del RD 901/2020 requerirá acuerdo en los términos anteriormente señalados de la comisión de Seguimiento, que deberá emitir informe al respecto debidamente motivado, y que será trasladado a la Dirección de la Empresa para que en el plazo máximo de 30 días proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa **atmira**, para su tratamiento y en su caso aprobación por la comisión negociadora.

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

Las Partes se someten a la intervención del SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES ESTATAL (SIMA), en caso de conflicto entre las partes en relación con la aplicación y/o interpretación del presente Plan de Igualdad.

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción.

