

Plan de Igualdad

Altamira Asset Management, S.A.

Plan de Igualdad

1. INTRODUCCIÓN.

El **derecho a la igualdad y a la no discriminación entre mujeres y hombres** es un derecho fundamental. La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, nace con el objetivo de impulsar y lograr que el principio de igualdad de trato y de oportunidades sea real y elimine cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, estableciendo, entre otras medidas, la obligatoriedad para las empresas de contar con un **Plan de Igualdad**.

La filosofía de Altamira se basa en valorar a nuestros y nuestras profesionales por su capacidad, esfuerzo y talento, obviando cualquier tipo de juicio o discriminación en relación a su raza, sexo, religión, ideas políticas, nacionalidad, edad, orientación sexual, estado civil, discapacidad, origen social o cualquier otra condición.

El presente Plan de Igualdad, negociado y acordado con la Representación Legal de los Trabajadores, da cumplimiento a la normativa vigente en esta materia y ayuda a crear un entorno laboral inclusivo en el que se promueva el trabajo en equipo y donde se valoren las distintas opiniones, afianzando así el canal óptimo para favorecer la diversidad.

Características generales del Plan de Igualdad:

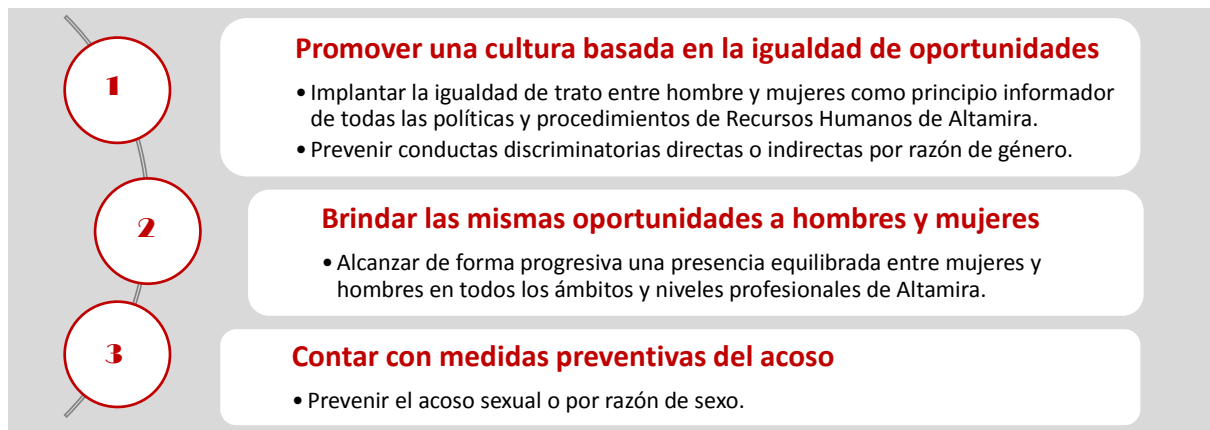
Un Plan de Igualdad es *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”* (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. OBJETIVOS PRINCIPALES.



3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de Altamira Asset Management, S.A.

4. VIGENCIA.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de un año a contar desde su firma, siendo prorrogable tácitamente por años, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes realizada con treinta días hábiles de antelación.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

I. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, ha sido necesario realizar un **Diagnóstico de Situación** previo, en el que se analizaran las áreas de actuación marcadas por la normativa vigente, permitiendo conocer cuál es el estado actual de la compañía en base a la aplicación del **principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo**.

Las áreas de actuación objeto de análisis han sido:

- o Acceso al empleo y selección
- o Clasificación y carrera profesional
- o Formación
- o Retribución
- o Conciliación
- o Medidas específicas en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El resultado del diagnóstico viene a confirmar nuestro compromiso con la igualdad, por lo que el Plan de Igualdad tendrá como finalidad afianzar la igualdad de oportunidades y consolidar una cultura en la que se brindan las mismas posibilidades de desarrollo y progresión profesional.

II. PROGRAMA DE ACTUACIÓN.

El presente Plan de Igualdad establece las áreas de actuación, estableciendo objetivos y medidas, que recogemos a continuación:

- o Acceso al empleo y selección
- o Clasificación y carrera profesional
- o Formación
- o Retribución
- o Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- o Violencia de género
- o Medidas específicas en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- o Comunicación y sensibilización.

ACCESO AL EMPLEO y SELECCIÓN

Es crítico que seleccionemos y promocionemos a los/las mejores profesionales en un marco de igualdad de trato, eludiendo toda discriminación. Nuestra ambición es mantenernos en situación de liderazgo en el mercado para lo que es imprescindible contar con personas comprometidas con los valores y objetivos de Altamira, y que aporten nuevas iniciativas que nos permitan ser más competitivos.

Objetivos:

- ❑ **Procesos de selección:** asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, garantizando que se realizan atendiendo a criterios objetivos, sin llevar a cabo ningún tipo de discriminación.
- ❑ **Imagen de empresa:** conseguir posicionar a nuestra empresa como una organización comprometida con la igualdad de oportunidades y la diversidad, que atraiga a los mejores profesionales.

CLASIFICACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL

En Altamira buscamos ofrecer a toda nuestra plantilla idénticas oportunidades de promoción y desarrollo de carrera profesional, para ello establecemos criterios objetivos que fomente la igualdad de oportunidades en las promociones y en los movimientos internos como:

- 1.- Formación y méritos.
- 2.- Titulación académica.
- 3.- Conocimiento del puesto de trabajo.
- 4.- Historial profesional.
- 5.- Habilidades y competencias.

En Altamira buscamos ofrecer a todo el personal feedback sobre el desempeño de sus tareas, y darles la oportunidad de trabajar sus áreas de mejora y potenciar sus puntos fuertes, sin tener en cuenta aspectos personales tales como la raza, el sexo, la religión, las ideas políticas, la nacionalidad, la edad, la orientación sexual, el estado civil, el nivel de discapacidad, el origen social o cualquier otra circunstancia.

La Dirección de Altamira se compromete a contribuir al equilibrio progresivo de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Compañía, y en concreto en niveles directivos y manager, fomentando medidas de mejora y de seguimiento con la finalidad de continuar avanzando en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Objetivos:

- ❑ **Fidelización del talento:** promover una cultura de compañía que, con principios como la Igualdad, se convierta en elemento diferenciador y determine la fidelización de los/las mejores profesionales en nuestra organización.
- ❑ **Asegurar la transparencia y objetividad** en los procesos de evaluación y promoción, de forma que estos procesos se basen en la idoneidad y capacidad de las personas en un marco de Igualdad de Oportunidades.

FORMACIÓN

El crecimiento y desarrollo de todas las personas es un valor fundamental de Altamira, por tanto el objetivo y fin principal es el de ayudar a todo el personal a desarrollar sus capacidades clave de cara a que puedan afrontar con éxito todos y cada uno de los retos a los que se enfrenta nuestro negocio. La formación ofrece además una amplia gama de oportunidades de desarrollo personal adaptadas a los intereses de la plantilla y a sus aspiraciones futuras.

El Plan de Formación se basa en programas de aprendizaje que están estrechamente vinculados tanto a las prioridades clave del negocio cómo a las necesidades de cada empleado y empleada y que permiten acelerar su proceso de desarrollo.

Objetivos:

- ❑ **Acceso a la Formación:** asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, para que el desarrollo profesional de hombres y mujeres no se vea obstaculizado por razón de sexo.
- ❑ **Sensibilización:** sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades, para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

RETRIBUCIÓN

En Altamira somos conscientes de la importancia de contar con una política salarial que garantice en todo momento la equidad y evite cualquier condicionante por motivo de género. Por ello la política retributiva está basada en las funciones y el desempeño de cada persona, sin tener en cuenta aspectos personales tales como la raza, el sexo, la religión, las ideas políticas, la nacionalidad, la edad, la orientación sexual, el estado civil, el nivel de discapacidad, el origen social o cualquier otra circunstancia.

La Dirección de Altamira se compromete a establecer las medidas internas necesarias para que no se produzca discriminación indirecta, especialmente en la aplicación de políticas salariales, de forma que a similar trayectoria y desempeño profesional se correspondan retribuciones equivalentes.

Objetivos:

- ❑ **Sistema retributivo:** mantener políticas retributivas en las que imperan la igualdad, en las que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El principal objetivo de las medidas de conciliación es conseguir que toda la plantilla pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral y hacer esto compatible con el resto del desarrollo personal.

Objetivos:

- ❑ **Promover el equilibrio:** promover una cultura de compañía que favorezca el equilibrio de la vida personal y laboral.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo recogidas en las disposiciones legales de aplicación.

Objetivos:

- ❑ **Medidas de protección:** potenciar la protección eficaz del trabajador/a estableciendo que aquellas ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador/a a la Altamira a la mayor brevedad.
- ❑ **Traslado:** facilitar a las personas que se encuentren bajo estas circunstancias la preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante en otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su puesto de trabajo en su antiguo puesto durante un período de un año.

MEDIDAS ESPECÍFICAS EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

En Altamira manifestamos nuestro rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndonos a colaborar en la prevención, detección y sanción de este tipo de conductas.

A estos efectos entendemos por **acoso sexual** cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

A su vez, constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la otra persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

Objetivos:

- ☐ **Promover el respeto:** promover una cultura de compañía que favorezca el respeto a las personas.
- ☐ **Protocolo de actuación:** seguir las pautas y medidas de actuación establecidas el protocolo para la prevención del acoso laboral y el acoso sexual.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Conscientes de la importancia que tiene la difusión de información y sensibilización en la plantilla, las partes firmantes se comprometen a darle la mayor publicidad posible a la materia de Igualdad de oportunidades.

A estos efectos, la Dirección de RRHH se compromete a publicar el compromiso de la Dirección con la Igualdad y el Plan de Igualdad negociado y acordado con la Representación Legal de los Trabajadores a través de la intranet de la empresa.

Asimismo, y siendo objeto el implicar y comprometer a toda la plantilla de Altamira en la igualdad de trato y oportunidades, se pedirá que en toda comunicación se mantenga la práctica del uso de lenguaje neutro y no sexista.

La empresa se compromete a realizar medidas de actuación que relacionadas con el presente Plan de Igualdad se conformen de acuerdo a los calendarios acordados.

III. SEGUIMIENTO.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan la creación de una **Comisión de Seguimiento** del contenido del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de ALTAMIRA.

Objetivos de la Comisión de Igualdad:

- ☐ Promover el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.
- ☐ Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas previstas para fomentar la igualdad, así como el cumplimiento y desarrollo del este Plan de Igualdad.
- ☐ Proponer medidas que promuevan la evolución de la situación de igualdad de oportunidades en la empresa, en todas las materias contempladas en el Plan de Igualdad incluido la Conciliación.
- ☐ Promover acciones de sensibilidad y formación a los profesionales de la compañía sobre igualdad de oportunidades y prevención del acoso.

Funcionamiento:

Dicha Comisión se constituirá el día de la firma del mismo y estará compuesta por Representación de la Empresa y por la Representación Legal de los Trabajadores representados por los Sindicatos firmantes del presente Plan de Igualdad.

La Comisión se reunirá anualmente con carácter general, si bien durante el primer año de vigencia del presente Plan podrá reunirse con carácter semestral al objeto de llevar a cabo un especial seguimiento, que se justifica en el elevado número de acciones que está abordando la Compañía.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas 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.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Información a entregar a la Comisión de Igualdad:

Al objeto de contrastar la realidad de la Compañía, anualmente se pondrá a disposición de la Comisión de Igualdad información del seguimiento del Diagnóstico de Situación, incluyendo:

- o Cuantía y distribución por género de las candidaturas evaluadas y finalmente incorporadas en los procesos de selección llevados a cabo.
- o Información estadística sobre promoción interna realizada.
- o Información de la composición de la plantilla por niveles profesionales.
- o Información de las actividades formativas realizadas y programadas.
- o Información sobre quejas o reclamaciones salariales que puedan tener su origen en una hipotética desigualdad de género.