



**servicios
atmira**

El congelador

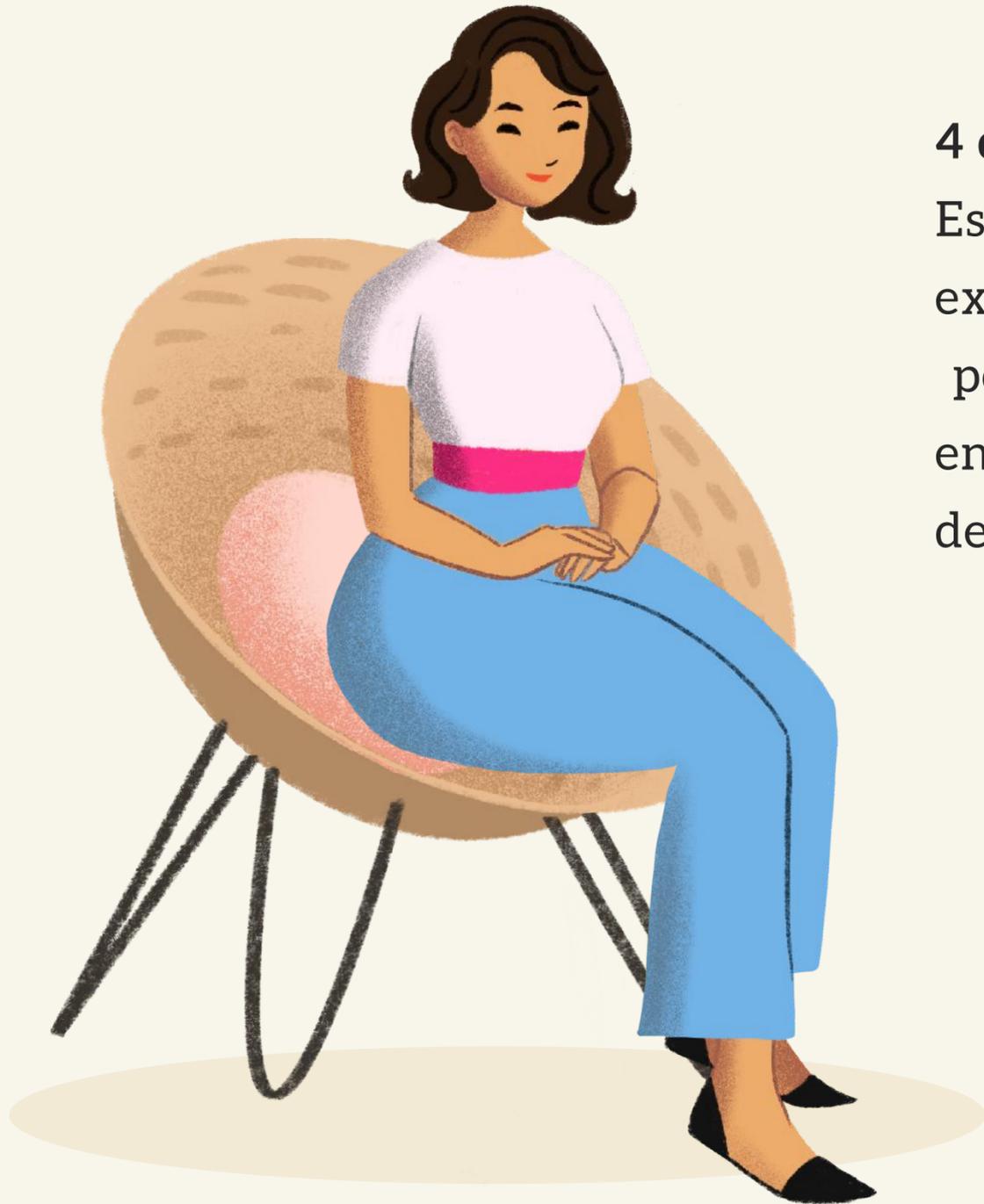
De cómo Atmira procrastina con el plan de Igualdad y de los nuevos avances legales en esta materia



Plan de Igualdad

4 de abril de 2017

Esta sección sindical de CCOO pide explicaciones a la Dirección de Atmira por no contar con un Plan de Igualdad, en contra de la ley, y se solicita el inicio de las negociaciones.



Plan de Igualdad

Tres años y medio después, seguimos sin plan...

Entre 2018 y 2019, cuando tocaba hablar de brecha salarial, Atmira bloqueó esa parte de la negociación a la "espera" del plan de carreras que se concretó en mayo de 2019

Mientras tanto, muchas de las medidas que se estaban acordando iban siendo superadas por las diferentes leyes que se aprobaban en materia de Igualdad.

En marzo de 2019 deberían haber formado en Igualdad y perspectiva de género a quienes realizan entrevistas y marketing... a día de hoy seguimos tras esa formación.

17 de febrero de 2020

Se celebra la última reunión con la Empresa donde se alcanza un principio de acuerdo, como ya informamos en su día. Se intercambian varios correos para ajustar la redacción y ante los últimos flecos... nuevamente el silencio de Atmira en una clara actitud de bloqueo y falta de interés por el plan.

ASI FUNCIONA EL CONGELADOR DE ATMIRA

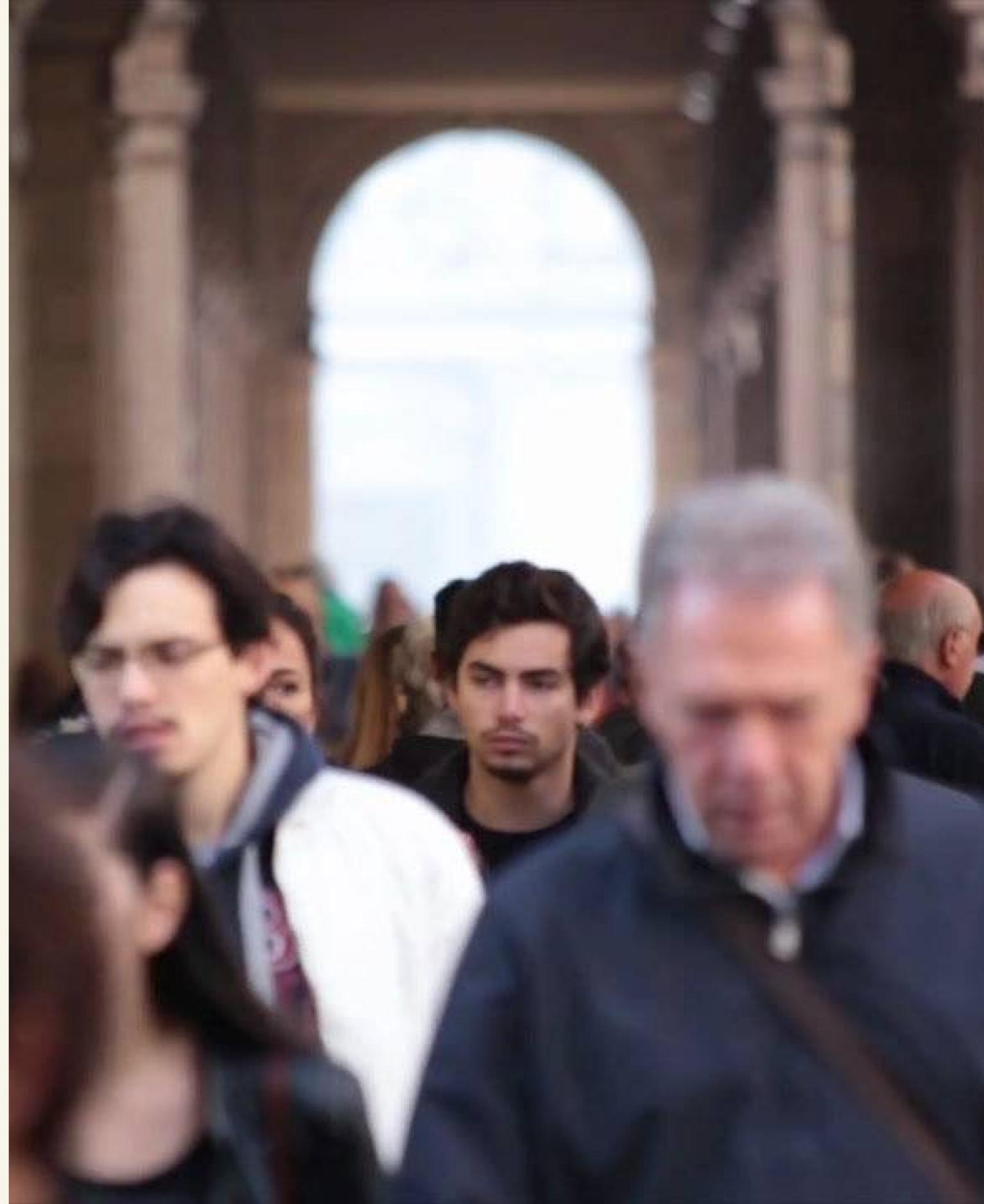


El interés que sólo
se nota a ratos
NO SIRVE



"A mi me da igual la Igualdad"

Además del techo de cristal, otro de los aspectos más relevantes de la desigualdad es la desigualdad salarial, que existe en todos los niveles. ¿Te da igual que tu hija gane menos por su trabajo? ¿o que la pensión de tu madre sea inferior a la de tu padre? ¿Y si te afectara a ti?



La regla de la inversión

Para saber si un texto es inclusivo, pon lo masculino en femenino y al revés y léelo de nuevo.

Si chirría, algo está mal...

Esta regla también se puede usar para analizar ciertos comportamientos y situaciones.

Ahora haz lo mismo con las tareas domésticas que desempeñas en casa y compáralas; lo mismo con tu tiempo libre y el de compañeras con tu misma situación; o si tuvieras que reducirte la jornada; o con tus perspectivas de promoción; o con tu salario...

Hablando de salario...



Diferencias

Veamos esas diferencias salariales. A la izquierda tenemos la diferencia entre el mayor y el menor salario de varias categorías en Atmira, o lo que es lo mismo, el rango de salarios entre el menor y el mayor salario, en Atmira, de una misma categoría profesional... ¡y no son la excepción!

Ya seas hombre o mujer, creas que estás bien pagado o no, existen diferencias, muy marcadas. No las ves, pero ahí están...

¿Te parece justo que haya esa diferencia entre dos personas en la misma empresa que hacen lo mismo? ¿Y si fuera tu compañera de proyecto con tu misma categoría y responsabilidad quien tuviera el menor salario de la categoría?

Regla de la inversión... ¿y si fueras tú quien estuviera en la parte baja de tu rango?

Analyst

14.000€

Senior Analyst

14.000€

Expert Analyst

14.000€

Functional Lead

15.000€

Project Lead

12.000€

**Senior
Project Lead**

13.000€

Y por eso, entre otras muchas razones que hacen que la igualdad formal o legal diste mucho de la igualdad real, el pasado martes 13 de octubre, se han aprobado dos importantes Reales Decretos, consensuados este verano entre gobierno y principales sindicatos, y donde la parte empresarial se retiró de la negociación (toda una declaración de intenciones).

RD 901/2020

Se regulan los planes de igualdad y su registro, su contenido mínimo, como se debe llevar la negociación, se amplia a más empresas y por lo tanto, contribuye a llevar la Igualdad a más personas.

RD 902/2020

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Se amplía la información del registro salarial, que incluirá complementos y percepciones extrasalariales, se establecen auditorías salariales obligatorias (transparencia retributiva) y se establece la obligación clara de "igual retribución por trabajo de igual valor"



Nuestro plan de Igualdad

Nuevamente superado por la ley, lo cual es indicativo de que vamos en la buena línea aunque muy lentos por ese **congelador** donde Atmira mete las cosas importantes.

Pedimos auditoría salarial a la que **Atmira se opuso**, pero ahora la ley nos da la razón y tendrán que hacerla.

Consegumos el registro salarial que podremos ofrecerlos mejorado próximamente.

Y esperamos que Atmira abra los ojos y se dé cuenta de que el camino es la Igualdad. Dentro y fuera de sus paredes.





¡Gracias por llegar hasta aquí!

Esperamos haber aportado un poquito de información sobre este tema.

Una sociedad igualitaria es, sin duda, una sociedad más libre.

