

# La Igualdad es cosa de TOD@S

Si la semana pasada hablábamos de las medidas recogidas en el plan de Igualdad sobre [“ACCESO Y CONTRATACIÓN”](#) y [“PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL”](#), hoy toca:

**3. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E IMAGEN** - Hay que hablar del tema y sensibilizarse con él, porque “lo que no se nombra, no existe”.

**4. FORMACIÓN** - Solo con una igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, se conseguirá aprovechar y valorar el talento femenino.

**5. RETRIBUCIÓN** – La Igualdad en las Leyes está muy lejos de ser una Igualdad Real, y por eso, sigue habiendo brechas salariales y techos de cristal en las empresas, que hay que corregir. Es de justicia.

## LA IGUALDAD ES COSA DE TOD@S

Para empezar, y para reflexionar, visualiza el siguiente vídeo (1min 29seg - audio necesario). [“Te imaginas que habría pasado si...”](#) y después, continua leyendo para conocer las medidas del plan de Igualdad.

# EFECTO MATILDA

### 3. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E IMAGEN

- ✓ Difusión del Plan de Igualdad en la intranet y en las redes sociales.
- ✓ Difusión del Plan de Igualdad entre la Dirección, Talent y nuevas incorporaciones.
- ✓ Políticas internas de adaptación del lenguaje hacia un lenguaje inclusivo. Revisión de estereotipos en la web, intranet, comunicados o publicaciones.
- ✓ Implementación de un compromiso de Igualdad en la contratación con proveedores.
- ✓ Impartir seminarios con perspectivas de género en colegios e institutos para fomentar las vocaciones STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas)

- ✓ Píldoras a la plantilla de sensibilización en materia de Igualdad (conciliación, corresponsabilidad, violencia de género, etc).
- ✓ Certificación de Atmira en Igualdad.
- ✓ Aumentar la presencia femenina como ponentes en charlas, foros, presentaciones o premios.

#### 4. FORMACIÓN

- ✓ Formación en Igualdad en el catálogo formativo a impartir a toda la plantilla.
- ✓ Formación en igualdad para los miembros de la comisión de seguimiento.
- ✓ Seguimiento de la formación por sexo (ofertas, rechazos, unidad).
- ✓ Formación general de vuelta a la actividad tras bajas de larga duración.
- ✓ Responsables tendrán como objetivo de sus bonus, primas y variables el que sus equipos reciban formación.

#### 5. RETRIBUCIÓN

- ✓ Modelo de carreras con criterios objetivos, definición de funciones y perspectiva de género.
- ✓ Registro salarial **que ponemos a vuestra disposición.**
- ✓ Estudio de casos de brecha salarial acorde a normativa vigente y corrección de la misma en caso de que la empresa no lo pueda justificar.
- ✓ Seguimiento de complementos, retribuciones variables y de criterios para su devengo.
- ✓ Estudio de la distribución de las primas de objetivo.
- ✓ La retribución variable no se verá afectada por el uso de permisos, maternidad o paternidad.

Y próximamente:

6. CONCILIACIÓN

7. ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

8. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

