

La Igualdad es cosa de TOD@S

Finalizamos esta serie de comunicados sobre el Plan de Igualdad vigente en Atmira, de aplicación a todos los centros de trabajo, con:

6. CONCILIACIÓN – conocer y acogerse a las medidas de conciliación y corresponsabilidad

7. ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO – una lacra contra la que hay que luchar

8. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO – para reforzar la salud como un derecho

LA IGUALDAD ES COSA DE TOD@S

6. CONCILIACIÓN y CORRESPONSABILIDAD

- ✓ Reuniones en horario laboral salvo causas justificadas.
- ✓ Consolidación de las 18h de “asuntos propios” como “horas de conciliación”.
- ✓ Anticipación del permiso de nacimiento para casos de adopción internacional.
- ✓ Teletrabajo a partir del 7º mes de gestación.
- ✓ Permiso más beneficioso para toda la plantilla de entre los convenios de los distintos centros de trabajo.
- ✓ Bolsa de ayuda para padres y madres con hijos con discapacidad superior al 33%.
- ✓ Se tratarán de conseguir acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo de Atmira.
- ✓ Se respetará el horario de reducción de jornada que se acuerde con la empresa.
- ✓ Adaptaciones de jornada según la norma vigente en cada momento.
- ✓ Política de desconexión digital.
- ✓ Seguimiento del uso de las medidas de conciliación.

<https://youtu.be/N4IWogT0txU>

7. ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

- ✓ Actualización del protocolo de acoso y su difusión.
- ✓ Realización de un protocolo específico para mujeres víctimas de violencia de género y su difusión.
- ✓ Derecho a reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de contrato o cambio de centro para mujeres víctimas de violencia de género.
- ✓ Implementación de las medidas de protección previstas legalmente sin necesidad de sentencia firme. Será suficiente con algún tipo de informe médico/psicosocial.
- ✓ Distribuir píldoras informativas sobre violencia de género y las medidas disponibles para estos casos.

- ✓ Compromiso para estudiar otras medidas según las necesidades de la mujer víctima de violencia de género.

8. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- ✓ Mejorar protocolos sobre evaluación de puestos en situación de embarazo y lactancia.
- ✓ Píldoras informativas sobre la adaptación de puestos en situación de embarazo y lactancia.
- ✓ Análisis de riesgos psicosociales y valoración de aspectos relativos a la Igualdad de género. La salud psicosocial también es importante.

Ocho aspectos en los que trabajar para lograr una Igualdad Real dentro de Atmira
con medidas claras, realizables y medibles.

Atrás han quedado otras medidas por negativa de Atmira como, por ejemplo, la difusión de las vacantes entre la plantilla antes de buscar fuera (aunque arrancamos un compromiso por implementarlo), formación siempre en horario laboral, permitir jornada intensiva en días no lectivos, auditoría salarial externa o la aplicación de mismo salario para la misma categoría (*porque no, no ganas lo mismo que tu compañero/a que hace lo mismo que tú en tu mismo proyecto*). Son solo algunas medidas que planteamos pero que no han sido incluidas en el plan. De todos modos, no dejaremos en nuestro empeño por que algún día se puedan implementar.

Desde la comisión de Seguimiento, donde estaremos presentes y activos, trabajaremos porque se cumpla este plan, se mejore en aquellos aspectos que se detecten deficientes y, sobre todo...
por la igualdad. Atmira empieza el camino.

