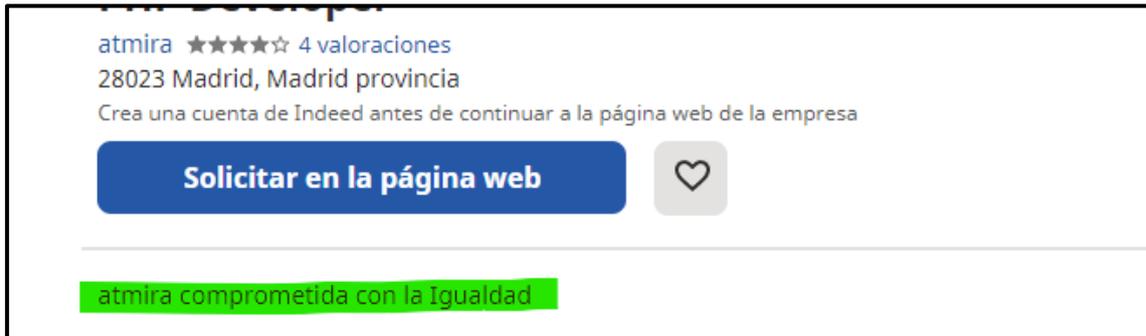


Se acaba de cumplir un año de la firma de nuestro plan de Igualdad, un tiempo que, desde la sección sindical, esperábamos que fuera de cambios, un punto de inflexión para corregir las injusticias y desigualdades detectadas, pero la realidad es muy distinta y los datos muy tozudos.

Atmira en sus ofertas de trabajo debería poner:



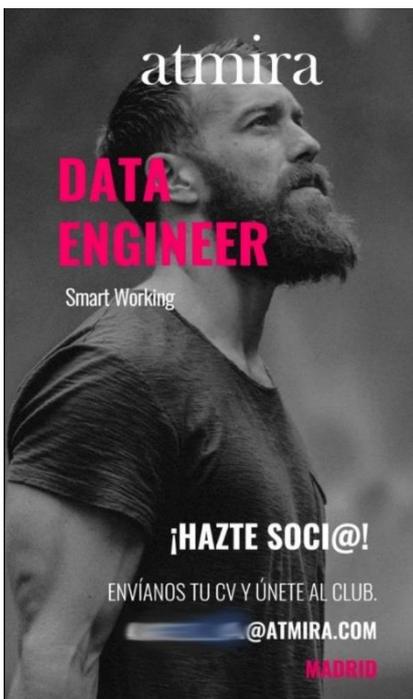
Pero ni eso... debe ser que algunos días están comprometidos y otros no, porque no lo vemos en todas las ofertas.

Es ya una señal, como tantas y tantas otras cosas que suceden en Atmira, de la política de postureo: “Digo una cosa, y parezco guay, pero hago lo que me da la gana”.

De todos los puntos del plan que deberían haber cumplido, quedan bastantes por hacer, y muchos ni tan siquiera se han iniciado. Con este comunicado queremos denunciar la falta de acción decidida de Atmira revisando punto por punto los acuerdos alcanzados en el plan:

(*) Todo lo que está en *cursiva* lo ha firmado Atmira y lo ha registrado ante los organismos oportunos, equiparándose **a un convenio, a una ley...** tras un año para identificar su compromiso real y constatar que es nulo, empieza un año de exigencias.

1. ACCESO Y CONTRATACIÓN



- *Uso de lenguaje inclusivo en ofertas de trabajo.*

- *Eslogan “Atmira apuesta por la igualdad” en la web, RRSS, ofertas...*

- *Se estudiará la difusión de ofertas internas a través de la intranet.*

Seguimos con ofertas de trabajo en las cuales no se está utilizando un lenguaje inclusivo y además no incluyen el eslogan “Atmira apuesta por la igualdad”. En redes sociales se utilizan imágenes con sesgo de género dependiendo del tipo de posición, excluyendo al resto de colectivos que pudieran optar a este puesto. Y para muestras, un botón.

Y tampoco hemos visto que se hayan ofertado las vacantes por intranet. Para Atmira es mejor despedir y contratar de fuera en vez de formar y aprovechar equipos, sinergias y talento interno... y no dar opción a promocionar.

2. PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- × *Impulsar promociones internas entre el sexo menos representado en un equipo/departamento.*

En este punto, sabemos que las promociones siguen siendo “a dedo”. Pero además, tan solo el 20% de las promociones han sido a mujeres (dato extraído de las comunicaciones del “club”), siendo estas el 28% de la plantilla. Y para ejemplo, del techo de cristal que sufren las mujeres en Atmira, el Budget Meeting que se acaba de celebrar para presentar los objetivos de 2022.



3. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E IMAGEN

- × *Difusión del plan de igualdad a través de la web una vez aprobado; así como en redes sociales.*
- × *Estudio de las políticas internas y adaptación de su lenguaje a un lenguaje inclusivo.*
- × *Se realizarán píldoras de sensibilización en materia de igualdad, abordándose distintos temas como violencia de género, corresponsabilidad en el disfrute de los permisos, etc.*
- × *Se revisarán y, en su caso, eliminarán 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). A estos efectos, se solicitará un seguimiento anual al departamento de Marketing. Asimismo, se revisarán progresivamente los protocolos internos, promoviendo un uso inclusivo del lenguaje.*

Salvo un correo anunciando el plan de Igualdad a primeros de año, ¿habéis visto algo? ¡Nada!

No recordamos ningún comunicado del Club ni de Talent ni de RRHH informando de los permisos ni de sus usos, ni del fomento de la corresponsabilidad, ni del protocolo de acoso, ni de que el acoso sexual también existe y como identificarlo, ni de la violencia machista, esa que humilla, somete y mata... ¡Nada!

4. FORMACIÓN

- × *Se incluirá la formación en igualdad en catálogo formativo y se impartirá de forma progresiva en un plazo de 3 años a toda la plantilla; formación que se procurará en la medida de lo posible que sea dentro del horario laboral; incluso mediante sistemas no reglados con el objetivo de cumplir el plazo anterior.*

¿Cuántos emails recordatorios envían para hacer las famosas conversaciones de desarrollo? Y ahora... ¿cuántos emails han enviado informando del plan y recordando la necesidad de formarse en igualdad? Una vez más, Atmira no ha puesto ningún interés.

5. RETRIBUCIÓN

Hablando de retribución, ¿conocéis todos y todas si vuestro salario se corresponde con el de la media por vuestra categoría? ¿conocéis cual es vuestra posición dentro del marco de carreras ideado por Atmira? ¿Las funciones que realizas están acordes con la categoría que tienes según el marco de carreras? Respondiéndote a estas preguntas, podrás saber si te encuentras en una posición discriminatoria en cuanto a tu salario se refiere, seas hombre o mujer.

En el informe de datos no financieros del que ya os hablamos se reflejan diferencias salariales reconocidas por la propia Atmira... y con lo que nosotros podemos identificar, esas diferencias son aún mayores.

6. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO y VIOLENCIA DE GÉNERO

- × *Se distribuirán “píldoras informativas de medidas de Igualdad” relativas a la difusión de la evaluación de puestos de trabajo relativos a la situación de embarazo y lactancia natural.*
- × *Se distribuirán “píldoras informativas de medidas de Igualdad” relativas a la violencia de género.*

Tal vez hoy no aplique, pero ¿sabías que si estás embarazada puedes hacer teletrabajo el 100% de tu tiempo de trabajo a partir del séptimo mes? Hay muchas ventajas que la empresa no comunica, y que los trabajadores dejan de beneficiarse por ignorarlas.

¿Y sabes qué puede hacer la empresa por ti si sufres violencia machista? Tampoco lo ha informado. Será que les importa poco o nada... deben querer que no les preguntes si tienes este problema en casa.

Como veis, un año después de haber firmado el plan de igualdad, éste sigue sin llevarse a cabo en todos sus términos. Os invitamos a que nos informéis de cualquier duda o queja que os pueda surgir sobre el tema. Desde el comité y la sección sindical de CCOO en Atmira seguimos trabajando para que la igualdad llegue a todos, y cada uno, de los trabajadores y trabajadoras.

La Igualdad es cosa de TOD@S 