



PRIMER PLAN DE IGUALDAD

de Grupo Atisa 2021 - 2024



JUNTOS, CON IGUALDAD,
AVANZAMOS MEJOR

Apostamos *por la* Igualdad

En GRUPO ATISA fomentamos un entorno de trabajo en el que **se promueva la igualdad y el respeto a la diversidad** entre todas aquellas personas que forman parte de nuestra compañía, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres significa en la práctica **una mejor gestión de la empresa, que permite aprovechar el potencial de la plantilla** al centrarse en las aptitudes y actitudes de las personas e identificar necesidades y superar dificultades.

Conseguir la igualdad real supone no solo evitar discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también **conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres** en el acceso a la empresa, contratación y condiciones de trabajo, promoción, formación, retribución, salud laboral y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Fruto de este compromiso, nace el **Primer Plan de Igualdad de Grupo Atisa 2021-2024** que se aplicará a **todas las personas por cuenta ajena** que presten servicios para las compañías **GRUPO ATISA BPO, S.A.** y **ATISA SYSTEMS AND SERVICE, S.L.**



Contaremos con nuestra **Agente de Igualdad, Begoña Sanz**, encargada de **coordinar el Plan de Igualdad** dentro de la empresa, **crear programas y proyectos** relacionados, **promover campañas a favor de la igualdad y mediar en aquellos casos en los que haya una discriminación por cuestiones de género.**

¿Cuáles son los objetivos generales?

- Garantizar la **igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres** en las áreas de acceso al empleo, promoción, formación, retribución, comunicación y demás condiciones laborales en general.
- Integrar la **perspectiva de género como uno de los principios de la cultura empresarial**, siendo de aplicación a todas las áreas, decisiones y políticas internas de la compañía.
- Facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Garantizar la **igualdad de retribución por trabajos de igual valor**.

¿Cuáles son los objetivos específicos?



Selección y contratación

- Garantizar la igualdad de oportunidades **revisando los procesos de selección**.
- Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, **pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación**.
- Fomentar el **equilibrio entre hombres y mujeres**, independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.



Formación

- **Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general**, especialmente a las personas que gestionan equipos, a las que forman parte del Equipo de Igualdad, y otras posiciones clave.
- Velar por los criterios de **acceso a la formación y el horario de impartición**, que deben favorecer la igualdad de oportunidades de ambos sexos.



Promoción

- Velar por el cumplimiento de los **principios de igualdad de género en todas las fases del proceso de selección interno de la compañía.**
- **Informar, formar y motivar** a las personas de ambos géneros a participar **en los procesos de selección interna.**



Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- Facilitar el **acceso de la plantilla a las medidas de conciliación**, recogidos en el manual de acogida.
- **Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad**, a través de comunicaciones y formaciones.



Comunicación

- **Revisar, corregir y vigilar el lenguaje** y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar cualquier tipo de estereotipo en materia de género.
- **Establecer canales de información permanente** sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.



Retribución

- Vigilar que la aplicación de la política retributiva **garantice la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.**



Salud laboral

- **Introducir la dimensión de género** en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de ambos sexos.
- **Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo** con un objetivo preventivo.

¿Cuáles son las acciones positivas acordadas?

Para alcanzar nuestros objetivos generales y específicos, se ha acordado trabajar en un total de **52 acciones positivas**. A continuación, os contamos las 10 acciones positivas que se llevarán a cabo con carácter inmediato:

Nº	Ámbito	Acción
1	Medidas generales	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación en la materia, que coordine el Plan de Igualdad, participe en su implementación, y unifique los criterios de igualdad a todos los efectos y contenidos acordados en el Plan.
4	Medidas generales	Velar por que los indicadores del Plan de Igualdad existan durante la vigencia del mismo.
8	Contratación	En los procesos de selección, en igualdad de condiciones, al menos uno de los candidatos que pase a la fase de entrevista con el responsable de área destino, deberá pertenecer al colectivo menos representado en dicha área o categoría, siempre que los CV lo permitan.
9	Contratación	Revisión del lenguaje en ofertas de empleo y revisión de las prácticas de comunicación existentes en materia de selección de personal: utilización de denominaciones no sexistas en ofertas de empleo y eliminación en caso de detección de cualquier término, expresión o imagen que contenga connotaciones que puedan inducir a la autoexclusión por razón de sexo a potenciales personas candidatas.
10	Contratación	Incluir presencia tanto masculina como femenina, en los programas de prácticas con universidades.
26	Conciliación y corresponsabilidad	Difusión de acuerdos con guarderías cercanas al centro de trabajo para la obtención de precios competitivos para la plantilla.
36	Comunicación	Revisión y actualización de todos los documentos de acogida e información para la plantilla.
37	Comunicación	Publicación y difusión de las políticas y protocolos acordados en el Plan de Igualdad según se vayan realizando.
38	Comunicación	Establecimiento de un canal de comunicación directo con la Comisión de Igualdad.
45	Salud Laboral y PRL	Servicio de fruta gratuita para la plantilla.

Podéis consultar el detalle de todas las acciones acordadas, en el documento completo del Plan del Igualdad disponible en el Portal del Empleado.



Para llevar nuestro compromiso adelante y avanzar en materia de igualdad, **es necesaria vuestra participación y colaboración. La igualdad es un trabajo de todas las personas que formamos parte de Grupo Atisa.** Por ello, ponemos a vuestra disposición un doble canal de comunicación para que trasladéis cualquier inquietud o necesidad que queráis aportar:

Agente de Igualdad: Begoña Sanz
Correo electrónico: igualdad@atisa.es

**“La igualdad es el alma de la libertad;
de hecho, no hay libertad sin ella”**

Frances Wright