Plan de igualdad matteria_

Estamos comprometidos con la igualdad

En <u>matteria</u> estamos comprometidos con la igualdad y por ello hemos definido un plan, con la misión de garantizar la paridad en trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como en cualquier situación discriminatoria más allá del género.

Principales objetivos del plan

La visión del plan es garantizar la igualdad de trato y oportunidades, incorporando la perspectiva de género e igualdad a todos los ámbitos de actividad de la empresa en los diferentes momentos de relación con la compañía:

1. En la selección e incorporación a la empresa...

Igualdad en el proceso de selección y contratación: Asegurar que la igualdad de oportunidades se cumple de manera efectiva en la fase de selección y contratación de personal.

2. En la cultura...

Garantizar el respeto y la igualdad en la actividad profesional de la empresa, en relación tanto con el equipo interno, colaboradores, como en la colaboración con clientes.

3. En la retribución y desarrollo profesional...

Asegurando una retribución y un desarrollo profesional igualitario, que elimine sesgos de género y cualquier otra casuística discriminatoria por motivos de origen, edad u otros condicionantes.

4. En la conciliación y la co-responsabilidad...

Favorecer la conciliación entre la vida profesional y personal, como también establecer iniciativas que fomenten la co-responsabilidad en el cuidado de personas (hijos, familiares dependientes...etc).

En la selección e incorporación a la empresa...

Igualdad en el proceso de selección y contratación: Asegurar que la igualdad de oportunidades se cumple de manera efectiva en la fase de selección y contratación de personal.

- 1. Definición neutra de los puestos de trabajo y perfiles profesionales: Se definirán y describirán de forma neutra, inclusiva y objetiva los puestos de trabajo y perfiles a cubrir. Se evitarán asociar habilidades al hecho de ser mujer u hombre, identificándolas como competencias profesionales. Además, se evitará cualquier tipo de estereotipo de género en las descripciones.
- 2. **Formar equipos de selección mixtos**: Que incluyan hombres y mujeres de manera que sea más fácil incluir la perspectiva de género en el proceso.
- 3. Llevar a cabo entrevistas personales objetivas: Las entrevistas personales deben ser objetivas, evitando cualquier tipo de valoración subjetiva y estereotipos de género, para ello se utilizará un cuestionario o guía relacionada directamente con cuestiones que tengan que ver con el desempeño del puesto de trabajo. No se realizarán preguntas sobre la estructura familiar, necesidades personales, reducciones de jornadas anteriores, o planes en el ámbito personal a futuro.
- 4. Negociación en igualdad de las condiciones: Si se lleva a cabo una negociación de las condiciones de trabajo previas a la firma de contrato, es necesario que se tenga presente el principio de «a igualar valor aportado debe corresponder la misma remuneración», para poder evitar la perpetuación de la brecha salarial. Establecer una metodología de puntuación del perfil según características y capacidades en el que como empresa se pueda establecer, dentro del rango de perfil, una propuesta económica el máximo objetiva posible, vinculada a la experiencia y el potencial del perfil, sin tener en cuenta ninguna cuestión vinculada al género

En la cultura de la empresa

Garantizar el respeto y la igualdad en la actividad profesional de la empresa, en relación tanto al equipo interno como en la colaboración con clientes

- 1. Política de tolerancia cero: Proporcionar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de acoso para todos los empleados. Esta política tiene como objetivo establecer una cultura de tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otros condicionantes, como la edad o el origen.
- 2. Definición de acoso y protocolo de actuación: El acoso en el lugar de trabajo se refiere a cualquier forma de comportamiento no deseado, ofensivo o hostil que tenga como objetivo intimidar, humillar, discriminar o crear un ambiente laboral negativo para una persona. Algunos ejemplos de comportamiento considerado acoso incluyen acoso verbal, acoso sexual o acoso psicológico. En caso de que se produzca cualquier tipo de acoso, se deberá comunicar al responsable indicado en el plan de prevención de acoso para que active el protocolo de actuación.
- 3. Protocolo de actuación vinculado: La empresa proporcionará, además de la posibilidad de comunicarlo al responsable de equipos, un canal de denuncia indicado en el plan de prevención de acoso, que la persona afectada pueda informar de cualquier incidente. La empresa se compromete a no compartir, bajo ningún concepto, esta información a otros miembros del equipo que no sea necesario informar. En dicho protocolo se especifica cuál será el modelo de actuación ante un caso de acoso.
- 4. **Sensibilización sobre roles de género y estereotipos**: Realizar formación para promover la conciencia sobre los roles de género y los estereotipos en el entorno laboral. Fomentar una cultura que desafíe los estereotipos de género y promueva la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo.
- 5. Lenguaje inclusivo: Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa de la empresa, evitando estereotipos de género y utilizando un lenguaje neutral que no perpetúe roles tradicionales. Valorar la posibilidad de realizar formaciones en el ámbito del lenguaje inclusivo para facilitar su incorporación en el día a día.

6. Prevención de riesgos con perspectiva de género: Tener en cuenta la perspectiva de género en la prevención de riesgos en ámbitos como el embarazo, proporcionando asesoramiento sobre postura, pausas regulas y prácticas seguras, como también un acceso y entorno de trabajo seguro, con adaptaciones razonables si es necesario durante este periodo.

En la retribución y el desarrollo profesional

Asegurar una retribución y un desarrollo profesional igualitario, que elimine sesgos de género y cualquier otra casuística discriminatoria por motivos de origen, edad u otros condicionantes

- Monitorización de la retribución y desarrollo profesional: realizar un seguimiento anual de los datos relacionados con la retribución y el desarrollo profesional para identificar posibles disparidades o sesgos.
 Analizar si hay brecha salarial y en el caso de haberla establecer un plan de acción para garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
- 2. **Igualdad en programas de desarrollo y mentoría**: Esta iniciativa debe asegurar que todos los empleados tienen las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo, y que se les brinda la orientación necesaria para avanzar en su carrera.
- 3. Políticas de compensación transparentes: que se basen en criterios objetivos como la experiencia, habilidades y logros laborales. Evitar la negociación salarial individualizada por perfil, ya que puede acabar perpetuando disparidades salariales.
- 4. **Promoción de la participación y representación femenina**: promover una mayor participación y representación de las mujeres en todos los niveles de la empresa, incluyendo puestos directivos y de toma de decisiones.

En la conciliación y la co-responsabilidad...

Favorecer la conciliación entre la vida profesional y personal, como también establecer iniciativas que fomenten la co-responsabilidad en el cuidado de personas (hijos, personas dependientes...).

- 1. Favorecer la ampliación de las condiciones de teletrabajo para madres y padres. Especialmente con hijos menores de 12 años, ya que puede facilitar una mejor conciliación y la realización de horarios más flexibles para compaginar paternidad y maternidad con trabajo, como también una crianza más equitativa e igualitaria. La ampliación de condiciones de teletrabajo puede contemplar una bolsa de horas adicional al mes o la incorporación de un día más de teletrabajo a la semana
- 2. Flexibilidad en horario de trabajo: con la utilización de horarios flexibles de entrada y salida, como también la posibilidad de reducir su jornada intensiva o parcial por responsabilidades familiares o personales. En el caso de realizar horas extras fuera del horario laboral por una necesidad puntual, tener la oportunidad de poder utilizarlas en el momento que se necesiten, recuperando tiempo libre adicional para conciliar de manera más exitosa.
- 3. Predisposición a la adaptación de la jornada: Ante cualquier situación personal del trabajador relacionada con la salud física y/o mental como también el cuidado familiar, tener la posibilidad de reducir jornada o modificarla a intensiva según se necesite, previo acuerdo con la empresa durante el periodo indicado.
- 4. Iniciativas que fomentan el equilibro entre la vida personal y profesional
 - 1. Horario intensivo los viernes (De 8-9.30 a 2 a 15:30)
 - 2. Jornada intensiva durante el mes de agosto
 - 3. Viernes fiesta una vez al mes en aquellos meses en los que no haya ningún día festivo
 - 4. Envío de emails y comunicaciones en horario de 9 a 19 de lunes a viernes para fomentar una desconexión saludable