

EVIDEN



# II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ATOS IT 2023-2026

Elaborado por la Comisión  
Negociadora de Atos IT

# Índice

<b>1. DEFINIENDO EL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>3</b>
<b>2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>4</b>
<b>3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....</b>	<b>5</b>
<b>4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA Y CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD .....</b>	<b>5</b>
<b>5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....</b>	<b>15</b>
<b>6. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS .....</b>	<b>20</b>
<b>7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....</b>	<b>20</b>
Recursos económicos .....	
Programa de trabajo, seguimiento y herramientas para su evaluación .....	
<b>8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b>	<b>21</b>
<b>9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....</b>	<b>22</b>
<b>10. PLAN DE ACCIÓN.....</b>	<b>24</b>
OBJETIVO 1. Hacer visible el compromiso de la empresa con la igualdad.....	26
OBJETIVO 2. Aumentar el conocimiento de igualdad de la empresa .....	27
OBJETIVO 3. Impulsar estrategias comunes y consensuadas en la gestión de las personas desde la perspectiva de género.....	27
OBJETIVO 4. Contribuir a mejorar la igualdad de mujeres y hombres en los grupos de interés de ATOS IT. ....	25
ACCIONES:.....	
OBJETIVO 5. Garantizar un espacio libre de violencia machista en ATOS. ....	28
ACCIONES:.....	
OBJETIVO 6. Mantener una evaluación continua sobre la incorporación de la igualdad. ....	28
OBJETIVO 7. Fomentar el liderazgo de las mujeres. ....	29
OBJETIVO 8: Posibilitar que mujeres y hombres tengan la misma oportunidad de promocionar. ....	30
OBJETIVO 9: Garantizar que las medidas de conciliación responden a las necesidades de la plantilla.	30
ACCIONES .....	
OBJETIVO 10: Garantizar el principio de igualdad retributiva .....	31
ACCIONES .....	
Objetivo 11. Mejorar la salud laboral del personal desde el enfoque de género. ....	31
ACCIONES .....	
<b>11. SISTEMA DE INDICADORES .....</b>	<b>32</b>
<b>12. CALENDARIO DE ACCIONES .....</b>	<b>35</b>

# 1. DEFINIENDO EL PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad se define como herramienta estratégica destinada a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en una organización a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas. El objetivo principal es conseguir una participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

El Plan de Igualdad trata de incorporar la mirada de género en el diseño y la planificación de la estrategia de gestión de la organización y debe cumplir algunas premisas:

- Compromiso y liderazgo de la dirección, mantenido en el tiempo de manera activa.
- Participación activa de la comisión de igualdad en su elaboración y seguimiento.
- Participación activa de toda la organización.
- Comunicación interna de las acciones puestas en marcha.
- Comunicación externa a la sociedad.
- Transparencia en la implantación.
- Mejora continua.
- Respeto a la legalidad vigente.

A nivel operativo, el Plan presenta las siguientes características:

- Debe ser factible, apropiado a la naturaleza y a la escala de sus actividades y servicios y asumible por la empresa en términos de recursos económicos y humanos, para el periodo establecido.
- Debe ser compatible, es decir, unas actuaciones no imposibilitarán o reducirán el alcance de otras, sino que están coordinadas y se refuerzan las unas a las otras.
- Contempla un carácter integral, en sintonía con la estrategia global de la organización.
- Es importante que sea significativo: las medidas tienen que ajustarse a las necesidades reales de la empresa e incidir sobre los aspectos más relevantes, sin concentrarse exclusivamente en alguno de ellos, ni tampoco descuidar ninguno.
- Equidad: se trata de garantizar que ningún colectivo quede excluido y que las actuaciones se distribuyan de manera equitativa, atendiendo a las diferencias (esto puede significar actuaciones diferentes para colectivos/ situaciones diferentes).
- Rentabilidad: priorización de las actuaciones que presenten una mejor relación coste/beneficio/impacto.

A este respecto, el II Plan de Igualdad de Atos IT se ha elaborado siguiendo las directrices establecidas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de

igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

## 2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Para el correcto desarrollo del II Plan de Igualdad de Atos IT se ha generado la figura de la Comisión Negociadora, con 11 personas representantes de la empresa y 11 de la plantilla.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	REPRESENTACIÓN SOCIAL
11 (7 mujeres y 4 hombres)	11 (6 mujeres y 5 hombres)

Representación Social, 50% de peso en la comisión:

El total de personas y peso de representatividad voto en la mesa sería:

- CCOO: hasta 4 personas, con 35,51% de peso en las votaciones.
- CGT: hasta 2 personas, con 30,16 % de peso en las votaciones.
- UGT: hasta 3 personas con 24,64 % de peso en las votaciones.
- COBAS:1 persona con 9,65% de peso en las votaciones.
- CIG:1 persona con 0,04 % de peso en las votaciones.

Para cualquier votación o acuerdo la mayoría se alcanzará en función del porcentaje de representatividad de cada sindicato según lo indicado en la lista precedente, no siendo válida una mayoría de los puestos de la mesa.

Conforme al siguiente desglose:

Por parte de la Comisión sindical:

- CCOO: 2 personas
- UGT:1 persona
- CIG: 1 persona

Por parte de la Representación Legal Personas Trabajadoras:

- CCOO:2 personas
- CGT: 2 personas

- UGT:2 personas
- COBAS:1 persona

Pudiendo ser las personas designadas sustituidas y/o modificadas.

Representación Empresarial, 50% de peso en la comisión:

Al ser una comisión paritaria la empresa nombra el mismo número de personas que la parte social siendo en cualquier caso el voto único y pudiendo ser las personas designadas sustituidas y/o modificadas.

### 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan y las medidas y contenidos que incluye serán aplicados y tendrán efecto para el conjunto de la plantilla de Atos IT, en la totalidad de sus centros de trabajo, siendo de aplicación a todo el territorio nacional.

El desarrollo de las medidas se llevará a cabo de manera plurianual comenzando 1 de diciembre de 2023 y terminando el 30 noviembre de 2026, que es la vigencia del presente plan. Si se produce denuncia por alguna de las partes firmantes, el presente plan se mantendrá vigente mientras duren las negociaciones para el siguiente conforme al plazo establecido por la legislación vigente en el momento de la finalización del presente plan, teniendo en cuenta un plazo máximo de un año desde la finalización del presente plan.

### 4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA Y CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, es imperativo legal, además de necesidad operativa, desarrollar un Diagnóstico previo que señale cuál es la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Es por ello que Atos IT ha desarrollado un Diagnóstico el cual sirve como piedra angular para la elaboración y puesta en marcha del presente II Plan de Igualdad de Atos IT.

La tendencia o evolución de la empresa en el período de 2018-2022 muestra que en los últimos años ha habido un aumento considerable de plantilla, ello debido al crecimiento de la plantilla por la absorción de varias entidades.

- La tendencia o evolución de la empresa en el período de 2019-2022 muestra que los % de distribución entre mujeres y hombres se mantienen muy parecidos, entre el 27 y 28% de representación de la mujer. Considerando este histórico, en el 2022 la plantilla de Atos IT continúa teniendo una representación mayor de hombres que de mujeres, manteniéndose casi la misma distribución que en 2021.
- El centro que soporta un mayor número de personas es Madrid, donde se concentra el 58,8% de la plantilla, seguido de Sevilla con un 8,8%, Valladolid 7,4%, Barcelona 5,3%, y Tenerife 5,2%. En cuanto a la proporcionalidad de plantilla, si comparamos con la distribución de la plantilla vemos que, mientras que en otros centros como Madrid y Valladolid tiene una presencia superior de mujeres (casi 4 puntos porcentuales en Madrid y casi 16 en Valladolid), en otros centros como Sevilla, Barcelona o Tenerife su presencia se reduce entre 10 y 13 puntos porcentuales.

En resumen, de los 17 centros, hay equilibrio en 1 Valladolid, en 1 la presencia de ellas es superior (Vigo), y en 15 restantes la presencia de ellos es superior.

- En 2022 el rango de edad que predomina está comprendido entre los 45 y los 49 años. La edad media para mujeres se sitúa en 43 años y para los hombres en 41 años. Respecto a los tramos de edad destaca el dato alejado de la proporcionalidad sobre la plantilla más joven, mujeres menores de 24 años (17%) y de mayor edad donde las mujeres tienen una presencia del 10% aunque en el tramo de 50-64 años el % de presencia de mujeres se incrementa en un 30%.
- Atendiendo a quienes tienen una antigüedad menor a 5 años, en 2022 aún se aprecia que la proporción de ellas es menor que la de ellos, casi todo los % por debajo del 27%. Las mujeres tienen una presencia mayoritaria en el tramo 11-30 años, con un 37% en el tramo de 11-20 años. Sin embargo, en el tramo de 21-30 años las mujeres tienen un 44% y los hombres un 55%, por lo que en este tramo es donde mayor proporcionalidad de mujeres y hombres hay.

En el otro extremo se encuentran las personas con una antigüedad mayor a 30 años, y comparando con los datos de 2018, se intuye que tanto mujeres como hombres siguen teniendo trayectoria en la empresa.

- Casi el 50% de la plantilla presenta estudios universitarios. En este sentido la proporción de ellas es superior, esto es, hay más mujeres que hombres con estudios universitarios, un 33% de mujeres frente a 66% de hombres. Aunque hay que considerar que la información resultante demuestra que hay una cuarta parte de la plantilla de la que no se dispone la información. No obstante, aunque tanto ellos como ellas se concentran en Estudios Universitarios, ellas lo hacen en mayor medida, y ellos se reparten entre estos estudios y los de Formación Profesional de Grado Superior.
- La información mostrada refleja que si bien es cierto que la proporción de hombres y mujeres de otros países (personas migradas) se ha mantenido, y en el caso de los hombres ha aumentado ligeramente, pero en el caso de la mujer se ha triplicado. Esto es, que la distancia se hace mayor (hay más mujeres).

#### Proceso de selección y contratación.

- El equipo encargado del proceso de selección está formado en materia de igualdad en la especialidad de empresa, orientación laboral desde la perspectiva de género y sensibilización en materia de violencia contra las mujeres.
- Cuando se origina la oferta de empleo, se realizan las publicaciones pertinentes en los distintos canales a través de la herramienta TEXTIO, cuyo propósito es asegurar que las ofertas de empleo sean inclusivas. En este caso se analiza no solo el lenguaje inclusivo, sino también los contenidos de la oferta.
- En general las incorporaciones de mujeres aun reflejan la dificultad de encontrar perfiles femeninos en el Mercado, y aunque reflejan ligeros incrementos aun no alcanzan la proporcionalidad de la empresa en su conjunto (28/72).
- Pero haciendo una comparativa con el diagnóstico anterior, vemos que las incorporaciones de las mujeres en los dos últimos años se han incrementado en varios puntos porcentuales, partiendo de un 19% (27 mujeres sobre un total de 140 contrataciones) a un 23% (125 de un total de 542 contrataciones).
- Uno de los canales para el acceso a la organización es a través de la participación en los programas de becas que tiene Atos IT en colaboración con centros de formación y/o universidades. Y el número de mujeres que se han incorporado a la entidad mediante un convenio con un centro formativo es inferior al de los hombres, aunque ha aumentado ligeramente en el último año comparando con datos del diagnóstico anterior, un 20% (11 mujeres sobre 55 en 2017) a un 22% (36 mujeres sobre 161 en 2022).

- En cuanto a la proporcionalidad de mujeres que abandona la organización está por debajo de la proporcionalidad general, esto es que ellas abandonan menos la empresa que ellos.
- A continuación, se exponen los motivos de abandono tanto por parte de ellas como de ellos. Si comparamos contra el 2021, se observa que en 2022 el despido ha aumentado en hombres y disminuido en mujeres y tanto las bajas por causas voluntarias como las jubilaciones se han incrementado en ambos casos. En referencia a las excedencias voluntarias se observa que en las mujeres se han mantenido exactamente igual mientras que en los hombres ha aumentado de manera significativa.

### Clasificación profesional.

- Teniendo en cuenta la distribución actual, los Service Line se agrupan en 3 grandes áreas: Industria, Áreas Transversales y Prácticas. En éstas, se aprecia en primer lugar que el área de Prácticas es la que mayor número de personas soporta, concentrándose aquí casi el 88% de la plantilla.

En cuanto a la proporcionalidad según sexo, destaca Áreas Transversales donde existe una sobrerrepresentación de mujeres e Industria y Prácticas donde la presencia de hombres es ligeramente superior a la tendencia general. No obstante, es el área de Prácticas en Digital donde más se acerca a la proporcionalidad marcada en Atos IT, con un 30% de mujeres y un 70% de hombres.

- Tomando de referencia la representatividad de mujeres y hombres en cada una: Área Industria (19%/81%), Áreas Transversales (39%/61%) y Área Prácticas (26%/74%). En la distribución por áreas se aprecia que únicamente en el grupo de Áreas transversales la proporción de mujeres está por encima de su presencia en plantilla en 11 puntos porcentuales, mientras que en Industria y Prácticas las mujeres están 9 y 2 puntos porcentuales por debajo de su presencia en plantilla.

- Según la clasificación de los diferentes convenios se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Del Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

En este convenio se representa sobre el total de mujeres de la compañía un total de 45,7% y en el caso de los hombres un 47,23%.

En cuanto a la proporcionalidad de mujeres y hombres, mientras que el Área 2 y 3 existe una mayoría de proporción de hombres, en el Área 1 hay una mayor representación de mujeres en cada categoría.

En el Área 1 hombres y mujeres están repartidos de forma proporcional destacando en el caso de las mujeres la asignación en la categoría 1A1, 1B1, 1C1, 1C3 y los hombres destaca la categoría 1A1.

En el Área 2 las mujeres están mayoritariamente asignadas a las categorías 2D2 y 2E1. Los hombres se distribuyen por todas las categorías de forma proporcional expuestas, pero con importante representación las 2D1 y 2E1.

En el Área 3 tanto mujeres como hombres están principalmente en las categorías 3B1 y 3B2, sobre todo, y su presencia en el resto es dispar, destacando el área 3 A1, 3C2, 3D3, 3E1 3E3 por la disparidad entre hombres y mujeres.

- Del Convenio Colectivo de la empresa Atos IT Solutions and Services Iberia, Sociedad Limitada:

En este convenio se representa sobre el total de mujeres de la compañía un total de 34,36% y en el caso de los hombres un 37,92%.

Existe una tendencia en todos los grupos profesionales a una mayor representación de hombres sobre las mujeres.

En comparativa con los datos del 2017 existe un leve incremento en todos los grupos profesionales de la representación de mujeres sobre los hombres.

A destacar tanto en mujeres como en hombres una mayor asignación al grupo profesional de especialista sobre el resto de los grupos profesionales.

- Del Convenio colectivo de Bull (España), SA:

En este convenio se representa sobre el total de mujeres de la compañía un total de 8,93% y en el caso de los hombres un 10,15%.

Existe una tendencia en todos los grupos profesionales a una mayor representación de hombres sobre las mujeres a excepción del grupo 2 que existe una mayor asignación de mujeres equiparando la proporcionalidad entre mujeres y hombres.

En comparativa con los datos del 2017 existe un leve incremento en los grupos profesionales 1,2 y 3 de la representación de mujeres sobre los hombres, mientras que en el grupo 4 que existe un leve descenso de la representación de mujeres sobre los hombres.

- Del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos (Madrid):

En este convenio se representa sobre el total de mujeres de la compañía un total de 10,30% y en el caso de los hombres un 4,28%.

La mayoría del colectivo se sitúan en el nivel 1 y nivel 2 no existiendo grandes diferencias en la proporción entre mujeres y hombres.

- Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos (Barcelona):

La mayoría del colectivo está asignado en el Grupo 1 y Grupo 2, existiendo en la primera una equivalencia entre el número de personas entre hombres y mujeres, y una mayor diferencia entre mujeres y hombres en el grupo.

- Convenio Colectivo de Seguros Privados:

En este convenio están asignadas únicamente dos personas ambos de género masculino.

#### Promoción profesional. Formación.

→ En cuanto al número total de personas formadas durante el 2022 han sido de 2271 personas, un 28% de mujeres y un 72% de hombres.

→ En 2022, de un total de 23.717 registros formativos scheduled y unscheduled, 7.042 han sido realizadas por mujeres frente a 16.675 realizadas por hombres.

Las mujeres realizan un 25% (4.360,71 sobre los 17.602,69) de la formación Unscheduled (ligeramente por debajo de su distribución de plantilla) y el 38% (15262,47 sobre 39.518,9) de la formación Scheduled, (por encima de la distribución de plantilla).

De los datos mostrados, se aprecia que ellas se forman generalmente menos que ellos, apreciándose una mayor distancia entre mujeres y hombres respecto a las Unscheduled Hours, sin embargo, el 25 % de mujeres sobre el 28 % realizan una acción formativa que está muy alineado con su distribución de plantilla.

→ En conclusión, se aprecia respecto a 2017, que el número de horas de formación ha aumentado considerablemente, siendo los motivos los siguientes:

- Trabajar de la mano del negocio, haciendo sesiones informativas para dar a conocer el portfolio formativo disponible, focalizadas en la parte que les pueda interesar. Sesiones informativas dirigidas a colectivos concretos.
- Sesiones monográficas para aprovechar al máximo Speexx, nuestra plataforma para aprender idiomas.
- Sesiones periódicas específicas para el colectivo del Centro de Capacitación.

- Incluir en Learning itinerarios formativos diseñados por el área de Transformación Digital, colaborando con ellos de forma continua.
  - Registro de horas de formación que se completan en otras plataformas externas a Atos, siempre que tengamos las evidencias necesarias para hacerlo.
- Cobrando especial relevancia la formación específica en Diversidad, Equidad e Inclusión. En el último año del total de registros formativos (23717), 455 corresponden a temas de Diversidad, de ellas un 35,74% son realizadas por mujeres y un 64,26% por hombres.
- Analizando la información de todos los movimientos de Internal First recogidos para 2022 en Atos IT, hemos observado que de acuerdo a las peticiones de necesidades informadas, de 980 peticiones en Atos IT, 781 han sido cubiertas por hombres y 199 por mujeres, por tanto los porcentajes giran en torno a un 20% de mujeres, y un 80 % de hombres.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- La jornada habitual es la completa tanto en ellas como en ellos, aunque la proporción de mujeres en esta situación es ligeramente inferior (99,14%) a la de los hombres (99,67%).
- Si se atiende al tipo de contrato, Atos IT apuesta por el contrato indefinido en la gran mayoría de las contrataciones. En este sentido no hay casi contratos temporales más allá de las jubilaciones a tiempo parcial, alguno por obra o en prácticas.
- Como punto de partida, se muestra la situación general en la entidad. Teniendo en cuenta el informe de importes equiparados promedio se aprecia que la ganancia media total de los hombres es superior en un 5,42%. Cuando se toma de referencia el salario base en este mismo informe, en cambio, la brecha es superior a favor de las mujeres en un 4,64%.
- Si tenemos en cuenta el informe de importes equiparados mediana se aprecia en las percepciones totales una mediana a favor de los hombres por 1,92%, sin embargo, en el salario base la cantidad es a favor de las mujeres en un 0,12%.
- A continuación, se exponen los datos teniendo en cuenta el informe sobre el registro retributivo correspondiente el periodo del año 2022, que se ha realizado sobre la base del sistema de clasificación de la empresa, atendiendo a los distintos convenios colectivos de aplicación para la plantilla de Atos IT que se han mencionado en el punto del presente informe denominado "sistemas de clasificación".
- Atos IT dispone de su propio servicio de prevención y en los últimos años han ido incorporando paulatinamente la perspectiva de género en sus líneas de trabajo.

- Identificación de riesgos y peligros del puesto de trabajo en función de las características físicas y fisiológicas de las personas (atendiendo también a la diversidad/discapacidades).
- Hacer un estudio exhaustivo en los riesgos de los puestos de trabajo y adaptarlos a cada persona (estos riesgos pueden ser psicosociales, físicos, biológicos...).

#### Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Atos IT está muy concienciada en esta materia. De hecho, se está comenzando a reflexionar sobre esta estrategia a nivel interno, aunque no se dispone de un procedimiento interno propio para abordar las medidas de conciliación existentes y su impacto.
- En 2022 en cuanto a las guardas legales, la incidencia en mujeres (76,81% de los casos) es superior que en el caso de los hombres y en todos los motivos de guarda legal, siendo el más frecuente "Guarda legal por menor" con un 90% de todos los casos. Estos datos se mantienen en la línea de los analizados en 2018, manteniéndose tanto la incidencia superior en mujeres como el motivo de guarda legal por menor el más frecuente.
- En cuanto a la percepción de los distintos permisos retribuidos, se comenta que por norma general no hay denegaciones, ya que producen concesiones si legalmente corresponden.
- Analizando la información sobre teletrabajo, se aprecia que las mujeres están por encima de su proporción en plantilla 33% frente al 66% de los hombres. Situación similar al 2018.
- La evolución de solicitudes de excedencia por cuidado de hijos e hijas en Atos IT experimenta un periodo de inflexión a partir de 2020. Si en los años de 2018 a 2020 la mayor parte de las excedencias son solicitadas por mujeres, siendo un 100% en 2020, en 2021 y 2022 parece que hay un cambio de tendencia ya que los porcentajes de excedencias en hombres es superior al de mujeres, siendo dicho porcentaje un 67% en 2022
- Por otra parte, en cuanto a las solicitudes de jornadas continuadas, en 2022 un total de 12 personas se han acogido a esta medida. Entre éstas, 9 fueron mujeres y 3 hombres. Si analizamos la evolución desde el año 2018, en datos globales, más del 70% de los acogimientos de jornadas continuadas lo hacen las mujeres. Solo en 2018 es mayor el número de hombres que están en jornada continuada, siendo una diferencia muy pequeña respecto al número de mujeres.

- En cuanto a la proporcionalidad según sexo, destaca Áreas Transversales donde existe una sobrerrepresentación de mujeres e Industria y Prácticas donde la presencia de hombres es ligeramente superior a la tendencia general. No obstante, es el área de Prácticas en Digital donde más se acerca a la proporcionalidad marcada en Atos IT, con un 30% de mujeres y un 70% de hombres.
- No obstante señalar que este aspecto ha sido una constante en la obtención de los diferentes datos y conclusiones del diagnóstico y como tal se ha tratado de forma transversal.
- Analizando la segregación vertical observamos que la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad se ve a partir de la información del Comité Ejecutivo de Atos Iberia la evolución hacia un mayor equilibrio ha sido positiva en los últimos años, llegando a triplicar el porcentaje de presencia de mujeres en 2022 respecto a 2017.
- En los grupos/niveles del Área 3: A1, Gerencia, Grupo 4 y 5, Mando Intermedio o Nivel 1 existe un nivel inferior de mujeres respecto a hombres teniendo en cuenta la representación de hombre y mujeres a nivel de compañía. Sin embargo, en las Area 3: B1 y B2 existe un nivel superior de mujeres respecto a hombres teniendo en cuenta la representación de hombre y mujeres a nivel de compañía.
- En la asignación a los grupos/niveles del Área 1A1, 2B1 existe una proporción entre hombres y mujeres. Mientras que en el Área 1B1 existe únicamente representatividad de mujeres, mientras que en el Área 2: A1 solamente existe representación de hombres.
- En Áreas Transversales hay una representación mayor de la mujer por encima de la proporción de plantilla de hombres y mujeres (35%), y concretamente con % equilibrados en la parte de HQ (empleados y empleadas globales), con mayor representación de mujeres en Support en Shared Functions y un % de mujeres más bajo en operaciones de industria, aunque por encima de la proporción de plantilla.
- En cuanto a los niveles de responsabilidad, tomando de referencia las categorías profesionales según los diferentes convenios, Grupo A y B, Gerencia, Mando intermedio, Grupo 4 y 5 y Nivel 1 son los que señalan los puestos de mayor mando en Atos IT. Si analizamos la proporcionalidad entre hombres y mujeres en estas categorías observamos que la proporción de mujeres está ligeramente por encima de la media de hombres respecto a los niveles de la compañía (29,3% mujeres /70.6% hombres).
- En cuanto a la representación sindical se muestra que la probabilidad de que un hombre salga elegido en las elecciones es superior que, en el caso de las mujeres. Si analizamos Madrid-Albarracín por ser el centro donde más volumen hay, 75 candidaturas corresponden a hombres frente a 34 que corresponden a mujeres en el 2022, lo que

representa un 31% de mujeres frente al 69% de hombres. Sin embargo, en lo que respecta al resultado electoral los % se equilibran un poco, en Madrid-Albarracín en 2022 un 43% de mujeres frente al 57% de hombres.

#### Retribuciones.

- La retribución económica es sin duda uno de los indicadores que más complicación suele presentar para su análisis. La brecha salarial de género es un indicador más de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en la sociedad en general.
- La brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, afectan principalmente a las mujeres y que se relacionan con:
- Una valoración social y económica MENOR del trabajo realizado por las mujeres.
- Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo (segregación laboral): las mujeres se incorporan más tarde a determinados sectores y niveles, tienen menor presencia de puestos de responsabilidad, tienen condiciones laborales diferentes en base a sus necesidades de conciliación, etc.
- El hecho de que cuando las mujeres se incorporan al empleo remunerado no se reparten de forma equitativa las responsabilidades familiares entre ellas y ellos, manteniéndose su asignación a las mujeres.
- Aspectos de tipo cultural, puesto que la cultura empresarial vigente en la actualidad todavía se fundamenta en la dedicación total, en el presentismo, en la prioridad del puesto de trabajo ante cualquier otra faceta de la vida, lo cual está ligado directamente con la promoción y desarrollo profesional.

#### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Actualmente existe un protocolo para abordar las discriminaciones por acoso sexual y/o por razón de sexo, pero este protocolo también aborda las motivadas por acoso laboral.
- En Atos IT recientemente también se ha elaborado un Protocolo de Apoyo a las víctimas de violencia de género.

## 5.RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La retribución económica es sin duda uno de los indicadores que más complicación suele presentar para su análisis. La *brecha salarial de género* es un indicador más de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en la sociedad en general.

La brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, afectan principalmente a las mujeres y que se relacionan con:

- ✓ Una valoración social y económica MENOR del trabajo realizado por las mujeres.
- ✓ Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo (segregación laboral): las mujeres se incorporan más tarde a determinados sectores y niveles, tienen menor presencia de puestos de responsabilidad, tienen condiciones laborales diferentes en base a sus necesidades de conciliación, etc.
- ✓ El hecho de que cuando las mujeres se incorporan al empleo remunerado no se reparten de forma equitativa las responsabilidades familiares entre ellas y ellos, manteniéndose su asignación a las mujeres.
- ✓ Aspectos de tipo cultural, puesto que la cultura empresarial vigente en la actualidad todavía se fundamenta en la dedicación total, en el presentismo, en la prioridad del puesto de trabajo ante cualquier otra faceta de la vida, lo cual está ligado directamente con la promoción y desarrollo profesional.

El cálculo de la brecha salarial de género se define como "la diferencia de las ganancias medias de hombres y mujeres expresadas en porcentaje de la ganancia media de los hombres" y para ello tendremos en cuenta la ganancia media anual.

En cuanto a la brecha salarial:

- Como punto de partida, se muestra la situación general en la entidad. Teniendo en cuenta el informe de importes equiparados promedio se aprecia que la ganancia media total de los hombres es superior en un 5,42%. Cuando se toma de referencia el salario base en este mismo informe, en cambio, la brecha es superior a favor de las mujeres en un 4,64%.

- Si tenemos en cuenta el informe de importes equiparados mediana se aprecia en las percepciones totales una mediana a favor de los hombres por 1,92%, sin embargo, en el salario base la cantidad es a favor de las mujeres en un 0,12%.
- A continuación, se exponen los datos teniendo en cuenta el informe sobre el registro retributivo correspondiente el periodo del año 2022, que se ha realizado sobre la base del sistema de clasificación de la empresa, atendiendo a los distintos convenios colectivos de aplicación para la plantilla de Atos IT que se han mencionado en el punto del presente informe denominado "sistemas de clasificación".

¿Cómo se interpreta la brecha salarial?

La fórmula para la medición de la brecha salarial utilizada es la siguiente. Se toman de referencia el salario medio anual bruto, así como el salario base anual medio.

$$\frac{\text{Retribución Anual Media Hombres} - \text{Retribución Anual Media Mujeres}}{\text{Retribución Anual Medio Hombres}} \times 100 = \text{Diferencia salarial}$$

Cuando la diferencia es superior a 0 se interpreta como una brecha favorable a los hombres y cuando es inferior a 0, a favor de las mujeres.

Para el análisis de las diferencias retributivas según categorías se tienen en cuenta que al menos debe de haber una persona de cada sexo en cada parámetro. Además, y teniendo en cuenta la normativa<sup>1</sup> se considera una brecha a analizar y tomar medidas, cuando la misma es superior al 25%, cualquier desequilibrio que se observe en este análisis es susceptible de revisión e intervención.

Por tanto, teniendo en cuenta que la brecha en el sector industrial a nivel del Estado es del 21%, se puede decir que en Atos la brecha salarial es inferior a la media estatal.

Si tenemos en cuenta el informe de importes equiparados mediana se aprecia en las percepciones totales una mediana a favor de los hombres por 1,92%, sin embargo, en el salario base la cantidad es a favor de las mujeres en un 0,12%.

<sup>1</sup>Artículo 2.7. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Tabla 43: Brecha Salarial TOTAL 2022 Atos IT (importes equiparados promedio e importes equiparados mediana)

2021	Promedio retribucion es totales	Promedio salario base	Brecha salario total	Brecha salario base	Mediana retribucion es totales	Median a salario base	Brecha salario total	Brecha salario base
HOMBRES	37.586€	15.476 €	5,42%	-4,64%	33.194€	14.571€	1,92%	-0,12%
MUJERES	35.550€	16.194€			32.558€	14.589€		

Fuente: Atos IT

A continuación, se exponen los datos teniendo en cuenta el informe sobre el registro retributivo correspondiente el periodo del año 2022, que se ha realizado sobre la base del sistema de clasificación de la empresa, atendiendo a los distintos convenios colectivos de aplicación para la plantilla de Atos IT que se han mencionado en el punto del presente informe denominado "sistemas de clasificación".

Para profundizar en el análisis de las brechas, se tomará de referencia la información contemplada en el informe anteriormente mencionado y analizando los distintos grupos y niveles, la información resultante a destacar es la siguiente:

En el área 2C1, en el informe de promedio anual efectivo se observa una brecha de un 35,37% a favor de los hombres. Si atendemos al informe de promedios equiparados esta brecha se reduce al 26,08%.

En el área 2D2, en el informe de promedio anual efectivo se observa una brecha 73,58% a favor de las mujeres, sin embargo, en el informe de promedio anual equiparados la diferencia se reduce a 1,65% a favor de las mujeres.

En el área 3E1, en el informe de mediana anual con los importes efectivos existe una brecha del 51,19%, sin embargo, en el informe de mediana con los importes equiparados esta diferencia se reduce hasta el 9,93%.

En el resto de las categorías no se perciben diferencias significativas.

#### PLAN DE ACTUACIÓN PARA ACTUAR SOBRE LA BRECHA SALARIAL

El Plan de Actuación se contemplará en el documento de II Plan de Igualdad, y las líneas de actuación detectadas irían encaminadas a:

1. Continuar con la vigilancia y actuación sobre las retribuciones.

2. Analizar los motivos que existen en la percepción de determinados complementos por parte de ellos y no tanto por parte de ellas.
3. Asimismo, sería interesante abordar la percepción de retribuciones en especie por parte de ellos como es el caso del Vehículo.

Las medidas a desarrollar vienen contempladas en el Objetivo 10 del II Plan de Igualdad.

## 6. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

El objetivo prioritario del II Plan de Igualdad de ATOS IT es el de avanzar por garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la plantilla de la empresa. Este objetivo general se articula en base a los siguientes objetivos específicos:

- Mostrar el compromiso con la igualdad de ATOS IT compartiendo con los grupos de interés y el entorno, su gestión desde valores de igualdad.
- Garantizar los recursos necesarios para la igualdad.
- Asegurar el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas en la organización.
- Garantizar que la gestión del personal tenga incorporada el enfoque de género y promueva el equilibrio de mujeres y hombres en la organización.
- Facilitar la mejora en la gestión de los tiempos de trabajo, descanso y corresponsabilidad familiar.
- Garantizar el Principio de Igualdad Retributiva.
- Abordar la salud laboral, la prevención de riesgos laborales y la violencia contra las mujeres desde el enfoque de género.

## 7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Los aspectos que se presentan a continuación son imprescindibles para que el II Plan de Igualdad de ATOS IT pueda ejecutarse dentro de un marco de flexibilidad y adaptación a las diferentes situaciones que la propia organización experimente a lo largo de los próximos años.

De ahí que, tras la realización del Diagnóstico y el Plan, se recomiende el mantenimiento de una serie de estructuras y recursos que aseguren la ejecución e implementación de las acciones propuestas.

### Recursos económicos

Para la ejecución de este Plan será necesario destinar recursos económicos que se podrán tener presentes en los presupuestos anuales de la organización o que se podrán solicitar a otras entidades u otras fuentes de financiación.

### Programa de trabajo, seguimiento y herramientas para su evaluación

Con respecto al seguimiento del Plan, está prevista la utilización de herramientas específicas para la implementación de Planes para la Igualdad. Igualmente, se adaptarán las que ya existen como propias de gestión de la empresa al enfoque de género. Se desarrollarán:

- Planes anuales de gestión del Plan para la Igualdad en el primer trimestre del año, en los que se establecerá:
  - Una planificación con objetivos y acciones para dicho año.
  - Mecanismos de seguimiento.
  - Indicadores de evaluación.
  - Presupuesto.
- Se realizará un informe anual que muestre el grado de cumplimiento del Plan y su impacto.

## 8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

### Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Una de las estructuras que hay que mantener es el equipo de impulso que ha firmado el presente plan. Esta estructura tendrá un carácter permanente, pero con posible rotación de las personas que la componen entre la empresa y las secciones sindicales firmantes. Este equipo de impulso tiene como objetivo la puesta en marcha, coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan para la Igualdad.

Se trabajará con planes operativos anuales incorporados en los Planes de gestión de la empresa y sus objetivos y resultados también se incluirán en los diferentes planes, informes y memorias que realice. Estas estructuras se reunirán periódicamente para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

Dicha Comisión tendrá las atribuciones y funciones de seguimiento y evaluación del presente plan en base a la normativa de aplicación vigente teniendo reuniones ordinarias trimestrales, pudiendo ser por formato virtual, actualmente herramienta teams o similar, salvo acuerdo de las partes o

necesidad en las que se convocarán reuniones extraordinarias en base a la disponibilidad de las mismas.

Conforme a lo indicado al inicio, la comisión estará compuesta por el equipo que ha firmado el presente plan siendo un total de 16 personas en forma paritaria. Con un peso del 50% cada parte, Siendo 8 personas la parte Social y 8 personas la parte Empresarial, esta última con voto único.

## 9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

La Comisión será la encargada de llevar a cabo las evaluaciones anuales, en las que se observarán el grado de cumplimiento del Plan y la adecuación de las medidas propuestas a la realidad de la empresa. En función a dicha evaluación, será la Comisión la encargada de proponer y desarrollar modificaciones dentro del Plan de Igualdad, con el objetivo de adecuar dichas acciones y así poder continuar trabajando a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en ATOS IT.

Si por alguna razón la situación de la empresa cambiara drásticamente a lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora podrá modificar de manera parcial o total el contenido del presente Plan de Igualdad, de nuevo, con el objetivo de adecuarlo y así poder continuar trabajando a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en ATOS IT.

Con ello, la Comisión tendrá que tener presentes las nuevas normativas en relación a Planes de Igualdad que puedan ir publicándose, para así poder adecuar el Plan a la legalidad vigente en cada momento. Por tanto, el procedimiento (mediación) para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir serán las que nos marque la legislación vigente del momento.

Por último, será también la Comisión la encargada de llevar a cabo una evaluación final del Plan, que pueda facilitar el desarrollo de un nuevo diagnóstico, con el objetivo de elaborar un nuevo Plan de Igualdad de ATOS IT, a partir del periodo de vigencia del presente Plan.

## 10. PLAN DE ACCIÓN

Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de ATOS IT se estructura en 4 programas, 11 objetivos y 36 acciones.

A continuación, se presenta el II Plan de Igualdad de ATOS IT para los años 2023 al año 2026 alineado con la Agenda 2030 de la de Naciones Unidas. Estos objetivos constan como 17 retos cuyo fin es erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas del mundo sin distinción gocen de paz y prosperidad.

Este plan está alineado en concreto con los siguientes objetivos: 3 - Salud y Bienestar; 5 - Igualdad de Género; 8- Trabajo decente y Crecimiento Económico; 10 - Reducción de las desigualdades; 17 – Alianzas.

### OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



PROGRAMA	LINEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES
LA CULTURA EN LÍNEA CON LA IGUALDAD	<p>Objetivo 1. Hacer visible el compromiso de la empresa con la igualdad.</p> <p>Objetivo 2. Aumentar el conocimiento de igualdad de la empresa.</p> <p>Objetivo 3. Impulsar estrategias comunes y consensuadas en la gestión de las personas desde la perspectiva de género.</p> <p>Objetivo 4. Contribuir a mejorar la igualdad de mujeres y hombres en los grupos de interés de ATOS IT.</p> <p>Objetivo 5. Garantizar un espacio libre de violencia machista en ATOS IT.</p>	16
MEJORA DE LA INFORMACIÓN	<p>Objetivo 6. Mantener una evaluación continua sobre la incorporación de la igualdad.</p>	5
DESARROLLO PROFESIONAL Y RETENCIÓN DE TALENTO	<p>Objetivo 7. Fomentar el liderazgo de las mujeres.</p> <p>Objetivo 8. Posibilitar que mujeres y hombres tengan la misma oportunidad de promocionar.</p>	5
GESTIÓN DEL EQUIPO ATOS	<p>Objetivo 9. Garantizar que las medidas de conciliación responden a las necesidades de la plantilla.</p> <p>Objetivo 10. Garantizar el principio de igualdad retributiva.</p> <p>Objetivo 11. Mejorar la salud laboral del personal desde el enfoque de género.</p>	10
Total		36



OBJETIVO 1. Hacer visible el compromiso de la empresa con la igualdad.

#### ACCIONES

1. Diseño e implementación de un Plan de Comunicación sobre la Igualdad (comunicar a toda la plantilla la implantación del Plan de Igualdad, avances y toda información necesaria para las personas trabajadoras, así como fomentar el uso responsable de las medidas de conciliación etc...)
2. Desarrollar un documento de Política de Igualdad de la empresa en el que se muestren el compromiso y las acciones llevadas a cabo a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
3. Colaborar en campañas de sensibilización a favor de la igualdad e "Implementación de un calendario que incluya todas las fechas o días destacables". (8 de marzo, 25 de noviembre, 11 de febrero día Internacional de la Mujer y la niña en la ciencia...)
4. Extender el compromiso con la igualdad a empresas proveedoras y a colaboraciones externas.
5. Promover una jornada de puertas abiertas dirigida al personal y sus familias que fomente y visibilice la igualdad "Family Day"
6. Solicitar el distintivo "Igualdad en la Empresa" otorgado por el Ministerio de Igualdad.

OBJETIVO 2. Aumentar el conocimiento de igualdad de la empresa

#### ACCIONES

7. Crear un programa de formación en materia de Igualdad para todas las personas trabajadoras y específico para quienes gestionen equipos. Así mismo, se trabajará para incluir en este programa formaciones que puedan estar proporcionadas por organismos oficiales como el ministerio de igualdad o la ONU, o los organismos correspondientes en cada momento y siendo revisada periódicamente.

OBJETIVO 3. Impulsar estrategias comunes y consensuadas en la gestión de las personas desde la perspectiva de género.

ACCIONES:

8. Realizar un seguimiento continuo del impacto de género en los diferentes procesos de gestión de personas implantados.

OBJETIVO 4. Contribuir a mejorar la Igualdad de mujeres y hombres en los grupos de interés de ATOS IT.

ACCIONES:

9. Estudiar con el área competente la forma de recoger la información contabilizando las candidaturas recibidas por género y determinando cuáles son las que finalmente han sido contratadas.
10. Revisar y adecuar los convenios de prácticas, becas, etc. a fin de garantizar la Igualdad de oportunidades y de resultados de mujeres y hombres.
11. Trabajar de manera conjunta con centros educativos para que aumente el número de mujeres en prácticas / becas en la empresa e identificar nuevos caminos. para poder colaborar en colegios con el fin de despertar vocación previa a la universidad, así como realizar otras colaboraciones para ayudar a mujeres víctimas de violencia de género.

OBJETIVO 5. Garantizar un espacio libre de violencia machista en ATOS.

ACCIONES:

12. Actualizar dentro del ámbito de la Comisión de seguimiento y evaluación el protocolo de acoso actual, con el objetivo de incorporar un punto específico en la prevención y erradicación del acoso sexual y/o por razón de sexo en Atos IT que suponga una mejora en la actuación y que esté alineado con el cumplimiento de la normativa vigente.

13. Formar al equipo encargado de gestionar el Protocolo de Acoso tanto en su versión actual, como futuras actualizaciones, y formar a la plantilla sobre los distintos tipos de acoso existentes.
14. Informar a la plantilla sobre el Protocolo que existe y en su caso detallando las personas referentes para ello.
15. Elaborar una memoria anual sobre el seguimiento del Protocolo.
16. Promover una cultura de Compañía que favorezca la protección del puesto de trabajo de las víctimas de violencia de género mediante la revisión del protocolo específico, con el objetivo de obtener mejoras en las condiciones legalmente establecidas y poder hacer actuaciones personalizadas.



OBJETIVO 6. Mantener una evaluación continua sobre la incorporación de la igualdad.

#### ACCIONES

17. Incorporar la recogida de datos desagregados por sexo en ATOS IT de una manera sistemática en todos los procesos y analizarlas respuestas según esta segregación.
18. Revisar el uso del lenguaje e imágenes utilizadas en la documentación interna y corregir cuando sea necesario (por ejemplo: denominación de puestos, firmas, ofertas de trabajo etc.).
19. Mejorar las herramientas de recogida de información en cuanto a la gestión de personas: segregación vertical y horizontal, formación interna, medidas de conciliación, titulación, promoción, programa de prácticas, etc.

20. Compartir con la plantilla los resultados de los procesos (encuestas, evaluaciones, etc.) en los que participan teniendo en cuenta el enfoque integrado de género (esto es analizando los resultados desagregando según sexo y aplicando la teoría del sistema sexo/género a los resultados).
21. Diseñar una batería de indicadores de género a recoger anualmente sobre la actuación interna de ATOS IT. Por ejemplo: ratio de feminización de puestos de responsabilidad, ratio de promoción, etc.



OBJETIVO 7. Fomentar el liderazgo de las mujeres.

ACCIONES:

22. Llevar a cabo acciones de sensibilización para el empoderamiento de las mujeres que promueva su motivación para participar en los grupos de trabajo interno, comités, etc.
23. Facilitar a través de programas, mentoring, etc. el desarrollo de habilidades directivas y el empoderamiento de mujeres (identificadas con potencial) con el fin de que provoque su participación en procesos de promoción.

OBJETIVO 8: Posibilitar que mujeres y hombres tengan la misma oportunidad de promocionar.

ACCIONES:

24. Revisar el sistema de valoración por competencias desde la perspectiva de género e incluir mejoras (por ejemplo, que no se penalice a aquellas personas en situación de reducción de jornada).

25. Analizar si las medidas de conciliación afectan al desarrollo de la carrera profesional de las mujeres de ATOS IT.
26. Establecer de forma sistemática en la promoción, que a igual puntuación se priorizará al género menos representado.

 <p>3 SALUD Y BIENESTAR 5 IGUALDAD DE GÉNERO 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	PROGRAMA 4
GESTIÓN DEL EQUIPO ATOS	

OBJETIVO 9: Garantizar que las medidas de conciliación responden a las necesidades de la plantilla.

#### ACCIONES

27. Realizar y analizar anualmente el uso de medidas de conciliación desagregadas según sexo.
28. Recoger la valoración de la plantilla en cuanto a medidas de conciliación para poder barajar posibles mejoras.
29. Elaborar un catálogo de medidas de conciliación para informar y difundir a toda la plantilla.

OBJETIVO 10: Garantizar el principio de igualdad retributiva

#### ACCIONES

30. Trabajar en mejorar la valoración de puestos y la auditoría retributiva de acuerdo con la legislación vigente, para que ayude a identificar desviaciones, y poder actuar en el caso de que la brecha salarial esté por encima del 20% (actualmente es 25%).
31. Analizar los motivos que existen en la percepción de determinados complementos por parte de ellos y no tanto por parte de ellas.
32. Analizar la percepción de retribuciones en especie y su impacto de género.
33. Incorporar medidas correctoras, si fueran necesarias, en los casos que se detecten desviaciones superiores a las establecidas en la norma y que no estuvieran justificadas.

Objetivo 11. Mejorar la salud laboral del personal desde el enfoque de género.

#### ACCIONES

34. Identificación de riesgos y peligros del puesto de trabajo en función de las características físicas y fisiológicas de las personas (atendiendo también a la diversidad/discapacidades) y desde el enfoque de género.
35. Garantizar los derechos de las personas LGTBI, asegurando que son tratadas de forma justa e imparcial en el entorno laboral.
36. Hacer un estudio exhaustivo en los riesgos de los puestos de trabajo y adaptarlos a cada persona (estos riesgos pueden ser psicosociales, físicos, biológicos...).

## 11. SISTEMA DE INDICADORES

Tras el consenso de los objetivos y las actuaciones entre quienes componen la Comisión Negociadora se elabora un listado de indicadores de proceso, de resultado y de impacto que permitirán llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del plan. Aquí se apuntan algunos indicadores genéricos que servirán para ir midiendo anualmente la implementación.

ACCIONES	INDICADORES GENERALES DE PROCESO Y RESULTADO
1. Diseño e implementación de un Plan de Comunicación sobre la Igualdad (comunicar a toda la plantilla la implantación del Plan de Igualdad, avances y toda información necesaria para las personas trabajadoras, así como fomentar el uso corresponsable de las medidas de conciliación etc...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Plan de Igualdad comunicado (si/no).</li> <li>● N° de personas a las que se le hace llegar el plan según sexo y centro de trabajo.</li> </ul>
2. Desarrollar un documento de Política de Igualdad de la empresa en el que se muestren el compromiso y las acciones llevadas a cabo a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Número de comunicados enviados a la plantilla sobre el avance del Plan</li> </ul>
3. Colaborar en campañas de sensibilización a favor de la igualdad (8 de marzo, 25 de noviembre, 11 de febrero día Internacional de la Mujer y la niña en la ciencia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Campañas anuales realizadas.</li> <li>● Listado de entidades con las que se colabora.</li> </ul>
4. Extender el compromiso con la igualdad a empresas proveedoras y a colaboraciones externas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diseño de criterios de igualdad para empresas proveedoras y colaboradoras.</li> <li>● N° de empresas proveedoras y colaboraciones que cumplen criterios de igualdad.</li> </ul>

<p>5. Promover una jornada de puertas abiertas dirigida al personal y sus familias que fomente y visibilice la Igualdad "Family Day"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada realizada (si/no)</li> <li>• N° de personas participantes según sexo</li> </ul>
<p>6. Solicitar el distintivo "Igualdad en la Empresa" otorgado por el Ministerio de Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del expediente</li> </ul>
<p>7. Crear un programa de formación en materia de Igualdad para todas las personas trabajadoras y específico para quienes gestionen equipos. Así mismo, se trabajará para incluir en este programa formaciones que puedan estar proporcionadas por organismos oficiales como el ministerio de igualdad o la ONU, o los organismos correspondientes en cada momento y siendo revisada periódicamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de formación creado (si/no)</li> <li>• Participantes según sexo y programa.</li> </ul>
<p>8. Realizar un seguimiento continuo del impacto de género en los diferentes procesos de gestión de personas implantados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio anual realizado según proceso implantado (si/no)</li> <li>• Proporcionalidad anual de la plantilla.</li> </ul>
<p>9. Estudiar con el área competente la forma de recoger la información contabilizando las candidaturas recibidas por género y determinando cuáles son las que finalmente han sido contratadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionalidad de nuevas contrataciones según sexo.</li> <li>• Proporcionalidad anual de la plantilla.</li> </ul>
<p>10. Revisar y adecuar la publicación de ofertas de prácticas, becas, etc, a fin de garantizar la Igualdad de oportunidades y de resultados de mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión anual de las publicaciones de oferta de prácticas, becas, etc. si/no).</li> </ul>

<p>11. Trabajar de manera conjunta con centros educativos para que aumente el número de mujeres en prácticas / becas en la empresa e identificar nuevos caminos para poder colaborar en colegios con el fin de despertar vocación previa a la universidad, así como realizar otras colaboraciones para ayudar a mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionalidad de nuevas colaboraciones según sexo.</li> </ul>
<p>12. Actualizar dentro del ámbito de la Comisión de seguimiento y evaluación el protocolo de acoso actual, con el objetivo de incorporar un punto específico en la prevención y erradicación del acoso sexual y/o por razón de sexo en Atos IT que suponga una mejora en la actuación y que esté alineado con el cumplimiento de la normativa vigente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del Protocolo (si/no).</li> </ul>
<p>13. Formar al equipo encargado de gestionar el Protocolo de Acoso tanto en su versión actual, como futuras actualizaciones, y formar a la plantilla sobre los distintos tipos de acoso existentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de formación creado (si/no)</li> <li>• N° de personas a las que se le hace llegar el plan según sexo y centro de trabajo.</li> </ul>
<p>14. Informar a la plantilla sobre el Protocolo que existe y en su caso detallando las personas referentes para ello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesiones informativas anuales realizadas.</li> <li>• N° de personas a las que se le hace llegar el plan según sexo y centro de trabajo.</li> </ul>
<p>15. Elaborar una memoria anual sobre el seguimiento del Protocolo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memoria realizada anual (si/no)</li> </ul>

<p>16. Promover una cultura de Compañía que favorezca la protección del puesto de trabajo de las víctimas de violencia de género mediante la revisión del protocolo específico, con el objetivo de obtener mejoras en las condiciones legalmente establecidas y poder hacer actuaciones personalizadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° Comunicaciones en la materia</li> <li>• Revisión del Protocolo de Apoyo a las víctimas de violencia de género</li> </ul>
<p>17. Incorporar la recogida de datos desagregados por sexo en ATOS IT de una manera sistemática en todos los procesos y analizarlas respuestas según esta segregación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de procesos donde se pueden recoger los datos desagregados según sexo.</li> <li>• Verificación de que se recogen los datos según sexo (si/no).</li> <li>• Análisis de la información según sexo (si/no)</li> </ul>
<p>18. Revisar el uso del lenguaje inclusivo e imágenes utilizadas en la documentación interna y corregir cuando sea necesario (por ejemplo: denominación de puestos, firmas, ofertas de trabajo etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión realizada (si/no).</li> <li>• Listado (relación) de documentos mejorados</li> </ul>
<p>19. Mejorar las herramientas de recogida de información en cuanto a la gestión de personas: segregación vertical y horizontal, formación interna, medidas de conciliación, titulación, promoción, programa de prácticas, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas mejoradas según tipo de proceso (si/no).</li> </ul>
<p>20. Compartir con la plantilla los resultados de los procesos (encuestas, evaluaciones, etc.) en los que participan teniendo en cuenta el enfoque integrado de género (esto es analizando los</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos de participación elaborados en ATOS IT</li> <li>• N° de personas a las que se le hace llegar la información según sexo.</li> </ul>

<p>resultados desagregando según sexo y aplicando la teoría del sistema sexo/género a los resultados).</p>	
<p>21. Diseñar una batería de indicadores de género a recoger anualmente sobre la actuación interna de ATOS IT. Por ejemplo: ratio de feminización de puestos de responsabilidad, ratio de promoción, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Batería de indicadores diseñado desde la perspectiva de género.</li> <li>● N° de personas participantes en el diseño de indicadores.</li> </ul>
<p>22. Llevar a cabo acciones de sensibilización para el empoderamiento de las mujeres que promueva su motivación para participar en los grupos de trabajo interno, comités, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● N° acciones realizadas</li> <li>● N° de mujeres participantes</li> </ul>
<p>23. Facilitar a través de programas, mentoring, etc. el desarrollo de habilidades directivas y el empoderamiento de mujeres (identificadas con potencial) con el fin de que provoque su participación en procesos de promoción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Programa implantado.</li> <li>● N° de mujeres participantes en el programa Mentoring.</li> </ul>
<p>24. Revisar el sistema de promoción para evitar sesgos de género (por ejemplo, que no se penalice a aquellas personas en situación de reducción de jornada).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Revisión del sistema de promoción desde la perspectiva de género.</li> <li>● Análisis del impacto tras la revisión.</li> <li>● Proporcionalidad de mujeres que promocionan anualmente.</li> </ul>
<p>25. Analizar si las medidas de conciliación afectan al desarrollo de la carrera profesional de las mujeres de ATOS IT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Garantía aplicada en los procesos de promoción (si/no)</li> <li>● Revisión del sistema de promoción desde la perspectiva de género.</li> </ul>

<p>26. Establecer de forma sistemática en la promoción, que a igual puntuación se priorizará al género menos representado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medida de acción positiva implantada (si/no)</li> <li>• Proporcionalidad de promociones según sexo.</li> <li>• Proporcionalidad anual de la plantilla.</li> </ul>
<p>27. Realizar y analizar anualmente el uso de medidas de conciliación desagregadas según sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de medidas de conciliación en ATOS IT.</li> <li>• Proporcionalidad de mujeres y hombres que se acogen a las medidas</li> </ul>
<p>28. Recoger la valoración de la plantilla en cuanto a medidas de conciliación para poder barajar posibles mejoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta realizada a la plantilla.10</li> <li>• Análisis de datos según sexo,</li> </ul>
<p>29. Elaborar un catálogo de medidas de conciliación para informar y difundir a toda la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación catálogo (si/no)</li> </ul>
<p>30. Trabajar en mejorar la valoración de puestos y la auditoría retributiva para que ayude a identificar desviaciones, y poder actuar en el caso de que la brecha salarial esté por encima del 20% (actualmente es 25%).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro retributivo anual realizado.</li> <li>• Informes de actuación para aquellas brechas que superan el 20%.</li> </ul>
<p>31. Analizar los motivos que existen en la percepción de determinados complementos por parte de ellos y no tanto por parte de ellas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro retributivo anual realizado.</li> <li>• Informes de actuación para aquellas brechas que superan el 20%.</li> </ul>
<p>32. Analizar la percepción de retribuciones en especie y su impacto de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de la percepción de retribuciones en especie en ATOS IT</li> </ul>
<p>33. Incorporar medidas correctoras, si fueran necesarias, en los casos que se detecten desviaciones superiores a las establecidas en la norma y que no estuvieran justificadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe análisis registro retributivo anual</li> </ul>

<p>34. Identificación de riesgos y peligros del puesto de trabajo en función de las características físicas y fisiológicas de las personas (atendiendo también a la diversidad/discapacidades) y desde el enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgos y peligros del puesto de trabajo en función de las características físicas y fisiológicas de las personas (atendiendo también a la diversidad/discapacidades) y desde el enfoque de género realizado (si/no)</li> </ul>
<p>35. Garantizar los derechos de las personas LGTBI, asegurando que son tratadas de forma justa e imparcial en el entorno laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización de los protocolos vigentes en aras a su adaptación a la nueva normativa (si/no)</li> </ul>
<p>36. Hacer un estudio exhaustivo en los riesgos de los puestos de trabajo y adaptarlos a cada persona (estos riesgos pueden ser psicosociales, físicos, biológicos...).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio realizado y listado de adaptaciones realizadas según sexo.</li> </ul>

## 12. CALENDARIO DE ACCIONES

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

El calendario de acciones determinará qué medidas se van a poner en marcha según los años de vigencia del plan, qué recursos serán necesarios y quienes van a ser responsables de su ejecución. Esto concretará un Plan Operativo Anual el cual tiene una vigencia de 3 años; desde 2023 hasta 2026, con el compromiso de tratar de implementar cada año entre 10-12 acciones por año.

ACCIONES PROGRAMA 1	PERIODO	RESPONSABLES
1. Diseño e implementación de un Plan de Comunicación sobre la Igualdad.	2023 - 2026	COMISION SEGUIMIENTO Y EVALUACION COMUNICACIÓN
2. Desarrollar un documento de Política de Igualdad de la empresa en el que se muestren el compromiso y las acciones llevadas a cabo a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.	2023 - 2026	COMISION SEGUIMIENTO Y EVALUACION COMUNICACIÓN
3. Colaborar en campañas de sensibilización a favor de la igualdad e Implementación de un calendario que incluya todas las fechas o días destacables (8 de marzo, 25 de noviembre, 11 de febrero día Internacional de la Mujer y la niña en la ciencia)	2023 - 2026	COMUNICACIÓN COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4. Extender el compromiso con la igualdad a empresas proveedoras y a colaboraciones externas.	2023 - 2026	COMPRAS
5. Promover una jornada de puertas abiertas dirigida al personal y su familia, que fomente y visibilice la Igualdad "Family Day".	2023 - 2026	RRHH y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION
6. Solicitar el distintivo "Igualdad en la Empresa" otorgado por el Ministerio de Igualdad.	2023- 2026	RRHH

<p>7. Crear un programa de formación en materia de Igualdad para todas las personas trabajadoras y específico para quienes gestionen equipos. Así mismo, se trabajará para incluir en este programa formaciones que puedan estar proporcionadas por organismos oficiales como el ministerio de igualdad o la ONU, o los organismos correspondientes en cada momento y siendo revisada periódicamente.</p>	<p>2023 - 2026</p>	<p>RRHH, COMISIÓN DE FORMACIÓN Y SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>
<p>8. Realizar un seguimiento continuo del impacto de género en los diferentes procesos de gestión de personas implantados.</p>	<p>2023 - 2026</p>	<p>RRHH Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION</p>
<p>9. Estudiar con el área competente la forma de recoger la información contabilizando las candidaturas recibidas por género y determinando cuáles son las que finalmente han sido contratadas.</p>	<p>2023 - 2026</p>	<p>RRHH</p>
<p>10. Revisar y adecuar los convenios de prácticas, becas, etc. a fin de garantizar la Igualdad de oportunidades y de resultados de mujeres y hombres.</p>	<p>2023 - 2026</p>	<p>RRHH</p>
<p>11. Trabajar de manera conjunta con centros educativos para que aumente el número de mujeres en prácticas / becas en la empresa e identificar nuevos caminos para poder colaborar en colegios con el fin de despertar vocación previa a la universidad, así como realizar otras colaboraciones para ayudar a mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>2023 - 2026</p>	<p>RRHH y RSC</p>

12. Actualizar dentro del ámbito de la Comisión de seguimiento y evaluación el protocolo de acoso actual, con el objetivo de incorporar un punto específico en la prevención y erradicación del acoso sexual y/o por razón de sexo en Atos IT que suponga una mejora en la actuación y que esté alineado con el cumplimiento de la normativa vigente.	2023 - 2026	RRHH Y GRUPO MEDIACION ATOS IT
13. Formar al equipo encargado de gestionar el Protocolo de Acoso tanto en su versión actual, como futuras actualizaciones, y formar a la plantilla sobre los distintos tipos de acoso existentes	2023 - 2026	RRHH
14. Informar a la plantilla sobre el Protocolo que existe y en su caso detallando las personas referentes para ello.	2023 - 2026	RRHH Y GRUPO DE MEDIACIÓN ATOS IT
15. Elaborar una memoria anual sobre el seguimiento del Protocolo.	2023 - 2026	GRUPO DE MEDIACIÓN

ACCIONES PROGRAMA 2	PERIODO	RESPONSABLES
16. Promover una cultura de Compañía que favorezca la protección del puesto de trabajo de las víctimas de violencia de género mediante la revisión del protocolo específico, con el objetivo de obtener mejoras en las condiciones legalmente establecidas y poder hacer actuaciones personalizadas.	2023-2026	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

17. Incorporar la recogida de datos desagregados por sexo en ATOS IT de una manera sistemática en todos los procesos y analizarlas respuestas según esta segregación.	2023 - 2026	RRHH
18. Revisar el uso del lenguaje e imágenes utilizadas en la documentación interna y corregir cuando sea necesario (por ejemplo: denominación de puestos, firmas, ofertas de trabajo etc.).	2023 - 2026	COMUNICACIÓN, COMISION SEGUIMIENTO Y EVALUACION
19. Mejorar las herramientas de recogida de información en cuanto a la gestión de personas: segregación vertical y horizontal, formación interna, medidas de conciliación, titulación, promoción, programa de prácticas, etc.	2023 - 2026	UNIDADES DE SOPORTE
20. Compartir con la plantilla los resultados de los procesos (encuestas, evaluaciones, etc.) en los que participan teniendo en cuenta el enfoque integrado de género (esto es analizando los resultados desagregando según sexo y aplicando la teoría del sistema sexo/género a los resultados).	2023 - 2026	COMUNICACIÓN
21. Diseñar una batería de indicadores de género a recoger anualmente sobre la actuación interna de ATOS IT. Por ejemplo: ratio de feminización de puestos de responsabilidad, ratio de promoción, etc.	2023 - 2026	DIRECCION. RRHH

ACCIONES PROGRAMA 3	PERIODO	RESPONSABLES
22. Llevar a cabo acciones de sensibilización para el empoderamiento de las mujeres que promueva su motivación para participar en los grupos de trabajo interno, comités, etc.	2023 - 2026	RRHH, COMUNICACIÓN Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION
23. Facilitar a través de programas, mentoring, etc. el desarrollo de habilidades directivas y el empoderamiento de mujeres (identificadas con potencial) con el fin de que provoque su participación en procesos de promoción.	2023 - 2026	DIRECCION. RRHH
24. Revisar el sistema de valoración por competencias desde la perspectiva de género e incluir mejoras (por ejemplo, que no se penalice a aquellas personas en situación de reducción de jornada.	2023 - 2026	DIRECCIÓN (Comité de gestión) + RRHH COMITÉ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
25. Analizar si las medidas de conciliación afectan al desarrollo de la carrera profesional de las mujeres de ATOS IT.	2023 - 2026	RRHH
26. Establecer de forma sistemática en la promoción, que a igual puntuación se priorizará al género menos representado.	2023 - 2026	RRHH

ACCIONES PROGRAMA 4	PERIODO	RESPONSABLES
27. Realizar y analizar anualmente el uso de medidas de conciliación desagregadas según sexo.	2023 - 2026	RRHH
28. Recoger la valoración de la plantilla en cuanto a medidas de conciliación para poder barajar posibles mejoras.	2023 - 2026	RRHH
29. Elaborar un catálogo de medidas de conciliación para informar y difundir a toda la plantilla.	2023 - 2026	RRHH
30. Trabajar en mejorar la valoración de puestos y la auditoría retributiva para que ayude a identificar desviaciones, y poder actuar en el caso de que la brecha salarial esté por encima del 20% (actualmente es 25%)	2023 - 2026	DIRECCIÓN
31. Analizar los motivos que existen en la percepción de determinados complementos por parte de ellos y no tanto por parte de ellas.	2023 - 2026	DIRECCIÓN
32. Analizar la percepción de retribuciones en especie y su impacto de género.	2023 - 2026	DIRECCIÓN
33. Incorporar medidas correctoras, si fueran necesarias, en los casos que se detecten desviaciones superiores a las establecidas en la norma y que no estuvieran justificadas.	2023 - 2026	DIRECCIÓN
34. Identificación de riesgos y peligros del puesto de trabajo en función de las características físicas y fisiológicas de las personas (atendiendo también a la diversidad/discapacidades) y desde el enfoque de género.	2023 - 2026	PRL

35. Garantizar los derechos de las personas LGTBI, asegurando que son tratadas de forma justa e imparcial en el entorno laboral	2023 - 2026	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION
36. Hacer un estudio exhaustivo en los riesgos de los puestos de trabajo y adaptarlos a cada persona (estos riesgos pueden ser psicosociales, físicos, biológicos...).	2023 - 2026	PRL

En Madrid, a 12 de diciembre firman el II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES  
EN ATOS IT 2023-2026:

**Representante Legal de las Personas Trabajadoras:**

REPRESENTANTE	FIRMA
Nuria Pérez García (CCOO)	
Mar Moreno Cañizares (CCOO)	
Domingo Espejo (CCOO)	
Fernando Cuesta (CCOO)	
Marta Fuentes Masip (CGT)	
Jose Ignacio Martínez (CGT)	
Paloma Peñalver (UGT)	
Francisco Soler (UGT)	
Sonia Penedo (UGT)	
María José Fernandez (COBAS)	
Renato Nuñez (CIG)	

**Representante de empresa**

REPRESENTANTE	FIRMA
Iván Montero	
Tamara Ayala	
Susana Azores	
María Carracedo	
Isabel Gutierrez	
Francisco Moreno	
Mª Begoña Ibarra	
Raquel García Calleja	
Sergio López Utrilla	
Jose Camacho	
Azucena del Castillo	