



El Kios CC.OO.

Revista de la Sección Sindical Estatal de CC.OO. en Atos Origin

Número Especial 8 de Marzo 2007

EL FUTURO ES... LA MUJER

Día Internacional de la Mujer en Atos Origin

La Celebración del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, está jalonado por la reafirmación del compromiso de Comisiones Obreras por la igualdad entre mujeres y hombres, la eliminación de todas las formas de discriminación y la erradicación de la violencia ejercida contra las mujeres.

Es el momento de recordar que las desigualdades por razón de género en el trabajo persisten: menores tasas de actividad y de ocupación, mayores tasas de desempleo, mayor temporalidad contractual, mayor contratación a tiempo parcial, discriminación salarial, menor ocupación de cargos directivos, etc.

Muchas de vosotras pensareis que en nuestra empresa, Atos Origin, las mujeres no sufren ninguna discriminación. Desde la Sección Sindical de CC.OO. pensamos que cada una de nosotras en algún momento ha sufrido discriminación, a lo mejor de una forma muy sutil. Para comenzar, el porcentaje de mujeres contratadas en Atos Origin supone únicamente un 38%; como veréis esta cifra es bastante inferior con respecto a la contratación de hombres.

¿Cuántas de nosotras hemos ocultado nuestro embarazo hasta después de que nos hayan comunicado la subida que nos corresponde? En cambio, no hay ningún problema en que un compañero comunique a su jefe el hecho de que su mujer esté embarazada, ¿creéis que ese motivo va a influir negativamente en su subida salarial?, ¿no os parece esto un motivo de discriminación?

¿Cuántas mujeres con reducción de jornada han sido enviadas al S.A.R? Claro, lo que debe suceder es que en el momento en que solicitan las reducciones de jornada también quedan incapacitadas para su trabajo, en cambio, no piensan que estas reducciones de jornada suponen una merma del salario de nuestras compañeras y que cuando las solicitan es por la necesidad de cuidar a un menor. ¿Es discriminación o no?

¿Qué os parece el hecho de que **ninguna** mujer forme parte del Comité Ejecutivo de Atos Origin? ¿De verdad creéis que no hay ninguna mujer capacitada tanto por estudios como por méritos profesionales para acceder a dicho Comité? Esto mismo lo podemos extrapolar a los responsables de las Divisiones, ¿cuántas mujeres hay? Es muy importante que las mujeres ocupemos puestos directivos en nuestra empresa, ya que de esta manera garantizamos que se puedan alcanzar planes de acción positiva pensados para eliminar las desigualdades que sufrimos las mujeres.

Mientras que estas situaciones persistan, el **8 de Marzo** debe de ser un día de conmemoración y reivindicación. Esta reivindicación únicamente desaparecerá cuando las desigualdades de género se esfumen.

Esta Sección Sindical se mantendrá constante y vigilante en esta pretensión, ya que estamos totalmente convencidos del lema de nuestra revista, "**El futuro es... la mujer**", y sobre todo porque creemos y aspiramos a la igualdad de géneros.

SEGUIMOS TRABAJANDO EN DEFENSA DE TUS INTERESES. SEGUIREMOS INFORMANDO.



Breves

El Senado aprobó ayer la ampliación del permiso por paternidad a 15 días y el descanso por maternidad en caso de nacimiento de hijos prematuros.

La ley en su totalidad está pendiente de aprobación por el Congreso de los Diputados.

ALGO DE QUE HABLAR:

Los planes de Igualdad en las Empresas

Este año, la celebración del 8 de marzo es especialmente significativa para las trabajadoras que componemos los diferentes sectores en COMFIA, porque coincide con la aprobación de la Ley de Igualdad, que obliga a negociar Planes de Igualdad para erradicar prácticas discriminatorias y que conlleva una nueva concepción de la organización del trabajo. Este hecho tiene trascendental importancia, ya que son numerosas las empresas de Banca, Ahorro, Seguros, Telemarketing, Tecnologías de la Información, ETTs, en las que vamos a tener que hablar y negociar sobre Planes de Igualdad, que van a contemplar necesariamente medidas relacionadas con:

- ✚ La selección de personal
- ✚ Medidas para favorecer la promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad donde se encuentran subrepresentadas.
- ✚ Medidas que permitan una efectiva conciliación de la vida personal y laboral.
- ✚ Protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual en las empresas.

Evidentemente, las nuevas medidas que contempla la Ley en relación a los tiempos de trabajo, flexibilidad horaria, carrera profesional, no pueden quedar al arbitrio de la negociación individual, es la negociación colectiva la que va a garantizar la aplicación efectiva de la nueva Ley. Gracias a la negociación colectiva COMFIA-CCOO ha firmado importantes acuerdos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, que han facilitado la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral, allanando de este modo el camino hacia la igualdad real.

La carrera profesional: Una carrera desigual

“Imaginemos una carrera en la que a algunos corredores se les ha asignado una pesada carga porque pertenecen a un determinado grupo. A causa de este handicap, la mayoría de los corredores con carga quedarán rezagados en relación con la mayoría de los corredores sin carga, aunque algunos corredores con carga adelantarán a algunos corredores sin carga.

Ahora supongamos que alguien agita una varita mágica y que las cargas desaparecen de las espaldas de todos los corredores.

Si los dos grupos de corredores son iguales en capacidad, la principal diferencia entre los grupos con carga y sin carga deja de aumentar, pero aquellos que sufrían por la discriminación previa, nunca se equiparán. Es más, si se pudiera pasar el relevo a sus hijos no habría igualación de la carrera ni siquiera a través de generaciones.

La carrera sólo podrá volverse limpia, si cada uno fuera obligado a parar y a comenzar de nuevo en la misma línea de salida, si todos los que no llevaban carga fueran obligados a cargar peso, hasta que las diferencias en el promedio de ejecución de grupos desaparecieran, o si quienes habían sufrido desventajas en el pasado recibieran privilegios especiales hasta que se equiparasen.” (Lester Thurow)

Esta fábula escenifica perfectamente la realidad en el mundo laboral y como sólo con medidas de acción positiva pueden ser corregida la desventaja que sufren las mujeres para poder alcanzar las mismas metas que los hombres.

Eliminar la persistencia de estereotipos que perjudican a las trabajadoras, las redes informales de influencias en las empresas, el nombramiento discrecional de los cargos son elementos importantes que explican la ausencia de mujeres en los puestos de decisión y de responsabilidad en las empresas.

La exigencia de la disponibilidad por encima de la eficacia o la profesionalidad, perjudica a todas las personas trabajadoras pero especialmente a las que cargan con las responsabilidades familiares, es decir a las mujeres.

Es imprescindible avanzar en la erradicación de la discriminación que las mujeres tenemos en nuestra carrera profesional y tenemos que hablar, hablar y negociar planes de Igualdad que contemplen acciones positivas para paliar las situaciones de discriminación en los puestos de trabajo posibilitando el acceso a los puestos de poder que se nos ha negado durante siglos.

Una sociedad democrática no puede permitirse que más de la mitad de la población afronte su perspectiva profesional en condiciones más difíciles que la otra mitad. No es sólo un problema de justicia, es una necesidad si nuestras empresas desean mantener una posición competitiva.

COMFIA-CC.OO. reitera su compromiso en las políticas de igualdad, que siguen siendo imprescindibles contra las discriminaciones por razón de género. CC. OO. denuncia la persistencia de los conflictos bélicos en distintas partes del mundo que producen la vulneración de los derechos humanos con terribles consecuencias para las mujeres en particular, así como la violencia de género que se ejerce, cada vez más, mediante el tráfico de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.



Historia del 8 de Marzo

El 25 de marzo de 1911, 146 trabajadores, casi todas mujeres jóvenes, murieron en un incendio en una fábrica de Nueva York. Sus deplorables condiciones laborales y las deficientes medidas de seguridad habían sido insistentemente denunciadas.

La iniciativa de proclamar un Día Internacional corresponde al feminismo de base socialista y comunista. Clara Zetkin presentó una propuesta en 1910, inspirándose en el Woman's Day que las norteamericanas celebraban como jornada de reivindicación del derecho al voto. La elección de la fecha se oficializa en la antigua URSS en homenaje al amotinamiento de las mujeres el 8 de Marzo de 1917, anticipo de la revolución de Octubre. Se extenderá por todo el mundo, expresando la lucha de las mujeres proletarias unidas contra la doble discriminación que sufren, como trabajadoras y como mujeres.

Las mujeres, motor contra la pobreza

La igualdad de la mujer repercute de manera directa en la mejora de las condiciones de vida de la población infantil. En el informe anual *Estado mundial de la infancia*, Unicef apuesta abiertamente por fomentar políticas que den mayor grado de autonomía a las mujeres, sobre todo en los países en desarrollo. El informe argumenta con numerosos ejemplos los beneficios de las políticas de igualdad.

Cuando las mujeres pueden intervenir en la toma de decisiones, la salud y la nutrición de los más pequeños se benefician de ello: en Camerún, las mujeres suelen gastar un 74% de sus ingresos en alimentos, frente al 22% que gastan los hombres en la comida de sus hijos. Se calcula que en el Sudeste Asiático, si las mujeres tuvieran la misma influencia que los hombres en la vida cotidiana, la desnutrición de los niños menores de 3 años se reduciría en 13 puntos, salvando de este mal a 13,4 millones de pequeños.

Por ello, resulta preocupante que en un tercio de los países en desarrollo estudiados al menos la mitad de los hombres toman en solitario las decisiones del ámbito doméstico, desde cuánto dinero se destina a los principales gastos del hogar a las que tienen que ver con la salud femenina y de la familia en general.

Las representantes de Unicef recordaron también que las mujeres siguen teniendo las tasas de alfabetización más bajas y que la desigualdad también se expresa en las horas que dedican a trabajar y los salarios que reciben.

Si se promueve la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer, tal como fija el tercer objetivo de desarrollo del milenio, "se impulsará todos los demás objetivos, desde reducir la pobreza y el hambre hasta salvar las vidas infantiles, desde mejorar la salud de las madres hasta asegurar la educación universal, combatir el VIH/ sida, el paludismo y otras enfermedades, y asegurar la sostenibilidad del medio ambiente", concluye el estudio. "Las mujeres actúan desde una perspectiva diferente, aportan experiencias culturales y patrones sociales distintos", aseguró Consuelo Crespo, presidenta del comité español de Unicef.

En el caso de España, el organismo de las Naciones Unidas alabó la paridad en el Gobierno, aunque recordó que este reparto entre hombres y mujeres no es homogéneo. "Sólo el 12,56% de los alcaldes españoles son mujeres", recordó la representante de Unicef. En todo caso, se mostraron a favor de las cuotas. También expresaron "preocupación" por las manifestaciones de casos de violencia doméstica, al tiempo que afirmaron que siguen persistiendo "estereotipos machistas muy arraigados en la familia y en la cultura española".

Teniendo en cuenta la vinculación entre la situación de la mujer y el bienestar de los que la rodean, el organismo de la ONU apuesta por una serie de intervenciones en las que destacan las que tienen que ver con la educación (horarios flexibles, permitir la asistencia al colegio de adolescentes casadas y con hijos, instalar en los centros letrinas adecuadas para niñas...) o la armonización de la legislación, para que las normativas nacionales se adapten a normas internacionales de derechos humanos y garanticen el acceso femenino a la propiedad o a un similar al de los hombres.

[Informe Unicef sobre el estado de la infancia en el mundo y el papel de la mujer](#)



Igualdad en la UE

El PLAN de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) de la Unión Europea es la continuación de la estrategia marco puesta en marcha en 2001 y establece seis áreas prioritarias de actuación.

En primer lugar, conseguir la misma independencia económica para mujeres y hombres. En segundo lugar, conciliar la vida privada y la actividad profesional. En tercer lugar, equilibrar la representación en la toma de decisiones. En cuarto lugar, erradicar todas las formas de violencia de género y la trata de seres humanos. En quinto lugar, eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación, la cultura, los medios de comunicación y el mercado laboral. Y, por último, promover la igualdad en la política exterior y de desarrollo.

El Consenso Europeo sobre el Desarrollo (2006) ratifica que la igualdad de género es un principio fundamental de la política de desarrollo. La nueva estrategia de la Unión Europea para África también incluye este aspecto.

Como acciones clave, el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres propone revisar la legislación, iniciar campañas de sensibilización, mejorar las estadísticas y elaborar más investigaciones.

EVENTOS SEÑALADOS

- En este 8 de Marzo, se celebrará un evento de especial interés, la 51 Sesión de la Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica de la Mujer que se centrará en el tema de "La eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia contra las niñas".
- La Confederación Sindical Internacional ha elegido este 8 de Marzo para presionar en la ratificación del Convenio 183 de la OIT hasta ahora ratificado sólo por 13 países (España también está pendiente de ratificación), para reivindicar la protección de la maternidad en la legislación laboral y para conseguir una mejor protección en la negociación colectiva.
- El año 2007 ha sido designado por el Consejo y el Parlamento Europeo, como "año europeo de la igualdad de oportunidades para todos", con el objetivo de concienciar y sensibilizar a la sociedad en materia de no discriminación y de igualdad de oportunidades para lograr una sociedad más justa y cohesionada, deberá ser un impulso para avanzar en el carácter integral y transversal de la igualdad de oportunidades con el desarrollo de acciones en todos los ámbitos públicos y políticos estratégicos, que coordinadamente deberán poner en marcha los distintos gobiernos.



Lucha,
compañera
pelea...
exige...
no te canses,
continúa,
no te desanimes,
no decaigas...
y si desfalleces...
aquí tienes nuestra mano,
mano de compromiso,
fraternal,
sincera...
para juntos cambiar
esta sociedad machista
e injusta.

En nombre de las compañeras
y compañeros de esta
Sección Sindical...

¡¡¡Feliz 8 de Marzo!!!



Puedes localizarnos en:

MADRID

Albarracín 25, despacho C-203.

☎ 91.2148688

es-ccoo.madrid@atosorigin.com

BARCELONA

Sardenya 521-523 Baixos.

☎ 93.2423879

es-ccoo.catalunya@atosorigin.com

y también puedes visitar nuestra web

<http://www.comfia.net/atosorigin>



Sección Sindical Estatal de CC.OO. en Atos Origin SAE

C/ Albarracín, 25, 2ª Planta - Local C203 28037 Madrid

Tfno: 912 148 688 FAX: 912 148 688

Email: ES-ccoo.madrid@atosorigin.com

Web: <http://www.comfia.net/atosorigin>

