



La primera obligación de la igualdad es la equidad (Víctor Hugo)

### 8 de Marzo de 2008: Aires de igualdad en la empresa

A un año de la entrada en vigor de la **Ley de Igualdad** el balance en negociación colectiva ha sido óptimo. La mayor parte de los convenios colectivos sectoriales negociados y firmados a lo largo del 2007 (banca, ahorro, rurales, telemarketing, mediación, ETTs,...) han incorporado el mandato de negociar **Planes de Igualdad** en las empresas afectas a los mismos, que va a suponer una mejora en las condiciones laborales de las trabajadoras.

Para la Sección Sindical de CCOO en Atos Origin, es un objetivo prioritario sacar adelante un Plan de Igualdad interno que facilite la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de nuestra empresa.

Para ello, llevamos varios meses trabajando en analizar la situación de la empresa en los últimos años en cuanto a Igualdad, análisis que queremos que nos capacite para crear unos pilares sólidos de camino a la igualdad real.

Si quieres leer íntegramente el comunicado de Comfia sobre el 8 de Marzo:

<http://www.comfia.net/html/10266.html>



### Agenda cultural

Aunque el 8 de marzo continúe siendo una jornada reivindicativa por la igualdad real, podemos comenzar a celebrarla como un día festivo. Quienes residáis en Madrid, podéis asistir a los actos del festival "Ellas Crean", promovido por el Instituto de la Mujer. La programación completa de actos la podéis consultar en la web:

<http://www.mtas.es/mujer/index.html>



El link a la programación del Festival "Ellas Crean" tiene el siguiente icono. Disfrutadlo.

## Las mujeres queremos progresar

Cuando parece que la Igualdad de Género está en un proceso real de gestación, donde las leyes van inclinando la balanza, equiparando los derechos entre hombres y mujeres, encaminándose incluso hacia una Conciliación de lo Laboral y lo Personal, falta aún camino que recorrer: el que nos lleva a un cambio de cultura donde “el sexo débil” deje de serlo y de padecer la violencia en todos los ámbitos de la vida.

**La Discriminación en el entorno laboral**, donde los datos en muchas de las empresas, a estas alturas del siglo XXI, siguen mostrando una gran diferencia hacia lo masculino en contratación, formación etc.

**El Acoso Sexual en el trabajo** sigue siendo un dato oculto negado reiteradamente por la patronal, donde en la gran mayoría de las ocasiones no se aplican planes para prevenir situaciones tan desagradables para quienes lo padecen, y cualquier **comentario sexista** “llevado a mal” sigue viéndose como una “exageración” de la trabajadora.

Cuando la **Violencia Machista** sigue en aumento y en un mismo día 4 mujeres han perdido su vida a manos de quienes se permiten el lujo de “**presumir**” de amarlas, ¿qué se hace para evitarlo?

Queda en evidencia que hay mucho camino por recorrer, mucha educación que cambiar, mucho por lo que luchar.

Sin lugar a dudas, nuestro especial 8 de Marzo está dedicado a todas aquellas personas que se han sentido “víctimas” por razones de sexo en algún momento de su vida pero que, en contra de lo habitual, luchan a su manera para evitarlo. Las mujeres queremos progresar.

## Y... ¿Cómo andamos de cifras?

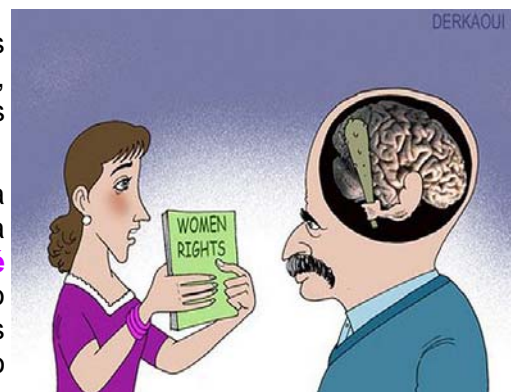
Tras la entrada en vigor el 22 de Marzo del pasado año de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, las cifras que el departamento de RRHH de Atos Origin nos ha ido facilitando no son más que el reflejo de la sociedad en que vivimos y una imagen del largo camino que queda por recorrer para llegar a la Igualdad plena y efectiva entre hombres y mujeres.

Es un hecho que **nuestra empresa** no marca ninguna diferencia con respecto al resto a la hora de inclinarse por confiar en el género masculino para ampliar la plantilla, contratando a un 65% de varones, así como que **la mayoría de los contratos no renovados fueran de mujeres** y sin embargo, el 75% de los hombres con contrato eventual, sí consiguieran renovar el suyo. Un claro reflejo de la inseguridad en el entorno laboral de las mujeres nos muestra que de 128 bajas voluntarias, tan sólo el 31% hayan sido femeninas con respecto al 69% de hombres que decidieron buscar un nuevo empleo fuera de esta compañía.

Evidentemente, en asuntos de igualdad prima la tradición por encima de todo, cuando en pleno siglo XXI la **excedencia para el cuidado de un hijo ha recaído en el 88% de las trabajadoras** de Atos Origin así como **para el cuidado de un mayor**, donde **el 83 % de éstas asumieron su papel de “cuidadora” por excelencia**.

Sin lugar a dudas, Atos Origin, debe estudiar sus políticas de contratación, formación y/o promoción interna, donde las cifras se repiten con un 37% de mujeres promocionadas con un cambio de categoría.

**No vale sólo con apuntarse al plan “CONCILIA”** para aparentar buena imagen sin antes replantearse la forma de hacer las cosas. Es muy posible que si **en el Comité Ejecutivo la cifra de mujeres** llegara a la paridad, otro gallo nos cantarían, por el momento nos debemos conformar con la representación de “0” mujeres en dicho comité, una cifra a todas luces desoladora.



## Por una igualdad real entre mujeres y hombres

La Plataforma por Permisos de Nacimiento y Adopción Iguales e Intransferibles surge del intenso debate realizado, durante Febrero de 2008, entre las entidades que han participado en la *Plataforma Cívica por el Permiso de Paternidad Intransferible*. Esta Plataforma ha agrupado a más de 70 organizaciones ciudadanas de distintos ámbitos: sindicatos, partidos, feministas, hombres por la igualdad, juveniles, de investigación universitaria, padres y madres de alumnos/as, gays y lesbianas, etc; la Plataforma ha valorado positivamente el avance que la Ley de Igualdad representa al reconocer por primera vez en España un permiso de paternidad intransferible de dos semanas y que marca el final de una fase en el avance hacia la igualdad y el inicio de una nueva etapa con objetivos más encauzados a alcanzar **la igualdad efectiva y dirigir los esfuerzos hacia la corresponsabilidad social de hombres y mujeres**. Por este motivo, la Plataforma cambia su nombre por el de *Plataforma por Permisos de Nacimiento y Adopción Iguales e Intransferibles* y decide **exigir una reforma legislativa que:**

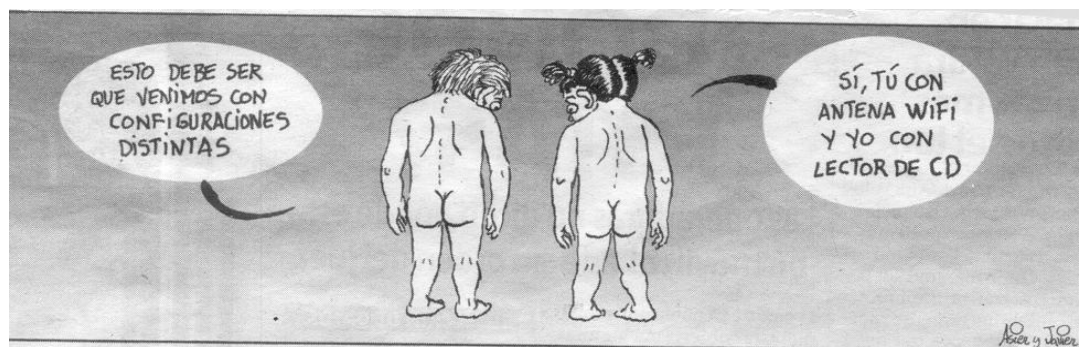
- Establezca que los **permisos por nacimiento y/o adopción** deben concederse a cada progenitor de tal manera que sean *intransferibles, de igual duración y con la misma parte obligatoria*.
- Especifique las **medidas transitorias necesarias** para aumentar progresivamente el permiso o del 'otro progenitor' hasta llegar en un plazo razonable a la igualdad, empezando por *establecer de inmediato las 6 semanas obligatorias para los padres* (es la parte obligatoria que ya tienen las madres)

**La igualdad e individualización de derechos y obligaciones sociales es:**

- Fundamental para promover la corresponsabilidad total en el cuidado
- Necesaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Posible políticamente y rentable económicamente

Más información:

<http://www.nodo50.org/plataformapaternidad/>  
[plataformapaternidad@nodo50.org](mailto:plataformapaternidad@nodo50.org)



**Puedes localizarnos en:**

**MADRID**

Albarracín 25, C-203. ☎ 91.2148688

[es-ccoo.madrid@atosorigin.com](mailto:es-ccoo.madrid@atosorigin.com)

**BARCELONA**

Contacta con nosotros en ☎ 93.5061402

[es-ccoo.catalunya@atosorigin.com](mailto:es-ccoo.catalunya@atosorigin.com)

**ZARAGOZA**

Pº de la Constitución 4, 2ª planta

[joseluis.latas@atosorigin.com](mailto:joseluis.latas@atosorigin.com)

y también puedes visitar nuestra web

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



Sección Sindical Estatal 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@atosorigin.com](mailto:ES-ccoo@atosorigin.com)

