



Lo que les falta aprender a las mujeres es que nadie da el poder; hay que tomarlo (Barr, Roseanne)

LA IGUALDAD EN ATOS "EMPEORA" CONTINUA

¿Igualdad en Atos? ¿Y eso qué es? ... Las escasas medidas de conciliación (a veces ni las que obliga la Ley) que se han adoptado en Atos en los últimos años son utilizadas principalmente por mujeres, contribuyendo a que la conciliación se considere como un "problema exclusivo de ellas" lo que dificulta el avance y el desarrollo profesional de las trabajadoras en Atos.

La empresa a través de su Plan de No-Igualdad se comprometió a sensibilizar y fomentar medidas de conciliación entre los hombres, hecho que nunca se ha producido. Todo lo contrario, se **persigue y castiga la maternidad, las reducciones de jornada, los permisos de paternidad, el teletrabajo, la racionalización de los horarios**, así como cualquier otro asunto que huela a cumplir con las responsabilidades familiares y personales. Parece que a la dirección de la empresa sólo le preocupa nuestra presencia permanente en la oficina. Independientemente de la eficacia y productividad de la misma, como si nuestro negocio fuera una funeraria. **¿Para cuándo objetivos en materia de Igualdad a la dirección de la empresa? Eso sí sería una acción positiva y un guiño a la Igualdad real.**

Atos llega tarde, muy tarde... aún no ha conseguido adoptar medidas de conciliación efectivas ni eficaces, cuando en otros entornos empresariales más responsables ya se habla de corresponsabilidad social, **la implicación de las personas** en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, **especialmente la de los hombres ... que sigue siendo escasa.**



Esta falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral, **favorecen la discriminación laboral y salarial de las mujeres.** La pérdida constante de talento femenino dificulta la competitividad y el progreso económico y social.

Como ya se ha dicho hasta la saciedad, no es cuestión de ayudar a las mujeres para que trabajen dentro y fuera del hogar sino de repartir tareas y responsabilidades para que mujeres y hombres disfruten y ejerzan los mismos derechos y a su vez, compartan las mismas responsabilidades. **Cuando llegue ese momento, podremos hablar de empoderamiento femenino.**

Según el Ministerio de Sanidad, S. Sociales e Igualdad los beneficios que se obtienen por la aplicación de las medidas de conciliación son muchos (Ver artículo página 3)

Sinceramente, con la que está cayendo en Atos, resulta inadmisibles que la dirección no quiera obtener estos beneficios. Hay intereses ocultos que unidos al miedo, y a la incompetencia de la directiva y mandos intermedios hacen imposible la Igualdad de oportunidades.

En la Sección Sindical de CC.OO. en Atos seguimos luchando para que los derechos y deberes en materia de Igualdad y Conciliación se cumplan, para ello, utilizaremos todos los recursos a nuestra disposición y no dudaremos en poner las demandas correspondientes ante la Inspección de Trabajo.

ATOS: LA EMPRESA QUE NO AMABA A LAS MUJERES

Todavía hoy podemos encontrar en la intranet de Atos un texto que podría perfectamente haberse sacado de los hermanos Grimm o incluso de algún cuento chino... Estas son nuestras frases preferidas:

“El plan de igualdad de Atos es fruto del esfuerzo en materia de igualdad impulsado por la dirección de RRHH y la Dirección de la Empresa”.

“El principal objetivo de este plan, es promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres”.

Incluso llegamos a leer no sin esbozar una sonrisa incrédula: **“garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de desarrollo profesional a todos los niveles y, en especial, atrayendo y reteniendo el talento femenino”.**

Detrás de estas frases tan bien redactadas, **por fin tenemos las estadísticas del diagnóstico del año 2012, que no los datos, ya que la empresa se niega rotundamente a entregárnoslos.** Este diagnóstico nos da una visión de la calidad del Plan de Igualdad que la dirección publicó a bombo y platillo en 2009. **Corroboramos todo lo que por activa y por pasiva hemos ido reivindicando con respecto a la falta de utilidad de dicho plan y que la empresa quizás por su origen francés, se pasa por el Arco del Triunfo el principio de Igualdad entre hombres y mujeres.**

Un resumen de datos que dan una muestra cristalina:

PORCENTAJE DE HOMBRE EN ATOS: 62,68%

PORCENTAJE DE MUJERES EN ATOS: 37,32%

POR DEPARTAMENTOS: la parte más relevante del estudio dice que en MERCADOS, donde los perfiles profesionales son bastante altos, apenas hay mujeres, por lo que tal como ocurría hace 4 años, **Atos sigue sin fomentar la promoción de la mujer,** apostando por los hombres para ocupar puestos de liderazgo.

POR CATEGORÍAS: Al igual que el anterior diagnóstico, en perfiles administrativos es donde las mujeres somos punteras, **a superior responsabilidad o categoría, menos mujeres.**

POR GCM: El nivel GCM es otra prueba más de que en Atos nada ha cambiado, **a mayor GCM, hay menor número de mujeres.**

CONTRATACIÓN: En cuanto a lo que la empresa llama **“atraer el talento”**, parece que el interés de Atos sigue siendo atraer el talento masculino.

Hemos pasado 4 años tratando de demostrarle a la empresa que las acciones que se tomaban en aras de la igualdad eran escasas o nulas y además servirían de poco, lamentablemente, **las cifras nos dan la razón.**



SI CREES QUE ESTÁS SUFRIENDO VIOLENCIA DE GÉNERO:

atosorigin-mujer@comfia.ccoo.es

IGUALDAD PARA EL MINISTERIO

Según el Ministerio de Sanidad, S. Sociales e Igualdad los beneficios que se obtienen por la **aplicación de las medidas de conciliación** son muchos, entre otros, los siguientes:

- el aumento de la productividad
- la retención y captación del talento
- la reducción del absentismo laboral
- la mejora del ambiente del trabajo
- **el aumento de la implicación de la plantilla**
- la reducción de la rotación de los trabajos y los costes de reincorporación
- la obtención de bonificaciones derivadas de su aplicación
- mejora de la imagen de las empresas ante su plantilla, los proveedores, la clientela y la sociedad en general (lo que en el ámbito de la responsabilidad social corporativa puede conllevar a su denominación como "empresa familiarmente responsable"), de manera que la imagen de la empresa repercutirá positivamente en los resultados comerciales de la misma.
- **promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

13 DECISIONES PARA 13 BRECHAS DE GÉNERO

1. Para erradicar las desigualdades en el ámbito laboral, en el acceso al empleo, las condiciones laborales y la feminización del contrato a tiempo parcial.
2. Para combatir la segregación sectorial y ocupacional en el acceso al empleo.
3. Para eliminar la discriminación salarial de género.
4. Para eliminar las brechas de género en el acceso a las pensiones y a la protección social.
5. Para eliminar las desigualdades de trato en el acceso al empleo, en formación, promoción, jornada, retribución.
6. Para corregir la desigual participación de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión laboral y social.
7. Para evitar que la ausencia de servicios públicos incremente el trabajo no retribuido de las mujeres.
8. Para impedir la penalización laboral de las mujeres por motivos de "conciliación" y favorecer la incorporación de los varones a los trabajos de atención y cuidados.
9. Para corregir la invisibilidad y la exclusión de las mujeres en lenguaje, comunicación e instituciones dedicadas al reconocimiento académico y cultural.
10. Para erradicar la violencia de género en todas sus manifestaciones.
11. Para combatir la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral.
12. Para eliminar cualquier obstáculo o tutela al ejercicio del derecho de las mujeres a decidir sobre su salud sexual y reproductiva.
13. Para eliminar la discriminación que afecta a mujeres y niñas, por creencias religiosas, situación física, económica o social, conflictos bélicos.



SE PROTAGONISTA DE TUS REIVINDICACIONES

En la actual situación de desempleo somos las mujeres quienes mayoritariamente soportamos la precariedad laboral y desigualdad salarial.

La lucha contra la discriminación salarial es la lucha por un empleo de calidad; por la defensa de los servicios públicos y contra los recortes económicos sociales y de derechos, que incrementas las desigualdades y la pobreza.

Los efectos de la crisis financiera y económica están provocando en las empresas de nuestros sectores continuos procesos de reducción y reestructuración de plantillas. Debemos estar alerta y vigilar que se aplique la dimensión de igualdad de género a las decisiones y medidas adoptadas, para que no repercutan de forma desigual en hombres y mujeres...



¡Participa en nuestro compromiso! La presencia de las mujeres en los ámbitos de representación, dirección y responsabilidad es garantía de libertad, democracia y talento.

¡ACUDE A LAS CONCENTRACIONES!

Badajoz (Extremadura): concentración frente a la Subdelegación y Delegación de Gobierno.

Barcelona (Cataluña): concentración 8 de Marzo, a las 12,00 horas, en Vía Laietana, 16: salida de la sede de CCOO de Cataluña en la Vía Laietana, hasta la sede de la patronal catalana. Por la tarde, manifestación a las 18,30 horas en la Plaça de la Universitat.

Burgos (Castilla León): 8 de Marzo, concentración, a las 20,00 horas, en el Museo de la Evolución, Paseo Atapuerca.

Cáceres: concentración frente a la Subdelegación y Delegación de Gobierno.

León (Castilla León): 8 de Marzo, Manifestación, a las 20,00 horas, en la Plaza de Guzmán.

Madrid: 8 de Marzo, a las 20,00 horas, en la Plaza Jacinto Benavente.

Málaga (Andalucía): 8 de Marzo, a las 19,30 horas, en la Plaza de la Constitución.

Mérida (Badajoz): 8 de Marzo, a las 19,00 horas, en la Plaza de España.

Palencia (Castilla León): 8 de Marzo, concentración a las 20 horas, en la Plaza Mayor.

Salamanca (Castilla León): 8 de Marzo, concentración, a las 20 horas, en la Plaza Mayor.

Santander (Cantabria): 8 de Marzo, a las 19,30 horas. Plaza Numancia-Plaza del Ayuntamiento. Convoca: Comisión del 8 de Marzo.

Soria (Castilla León): 8 de Marzo, concentración, a las 18,30 horas, en la Plaza Mayor.

Valladolid (Castilla León): 8 de Marzo, Manifestación a las 20 horas, en la Plaza de Fuente Dorada.

Zaragoza (Aragón): 8 de Marzo de 2013, a las 19.30 horas, Manifestación en la Plaza San Miguel de Zaragoza.



LA IGUALDAD NO SE VENDE, SE DEFIENDE

Manifestación "8 DE MARZO", este año hay que añadir a las reivindicaciones la denuncia de los recortes y pérdidas de derechos, que ponen más en peligro el estado de bienestar y los avances que hemos conquistado las mujeres en este país, siempre con lucha y esfuerzo.

Por el derecho a pensar, actuar, decidir. Únete, sal a la calle. Lo que no defiendas hoy desaparecerá mañana.

Recorrido: PLAZA BENAVENTE - SOL - ALCALÁ - CIBELES, A LAS 20 H.

MANIFIESTO 8 DE MARZO 2013, DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES

Hoy 8 de Marzo de 2013, salimos gritando, seguimos luchando contra el expolio de nuestros cuerpos, de nuestras vidas.

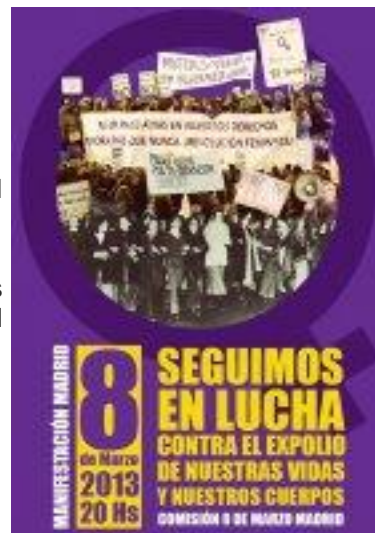
Mujeres diversas y comprometidas ocupamos juntas nuevamente las calles este día tan importante, el día internacional de las mujeres para continuar el proceso de la lucha y reivindicaciones feministas por nuestros derechos.

Ver completo aquí: <http://www.feministas.org/spip.php?article622>

Si quieres más información, sigue estos links a nuestra revista Trabajadora y a la Gaceta Sindical:

<HTTP://WWW.CCOO.ES/COMUNES/RECURSOS/1/1601272-TRABAJADORA, 8 DE MARZO DE 2013.PDF>

<HTTP://WWW.CCOO.ES/CSCCOO/MENU.DO?AREAS:MUJERES:ACTUALIDAD:484259>



Puedes localizarnos en:

MADRID

Albarracín 25, B206. ☎ 91.2148688

¡Nuevo teléfono!: 672.49.51.25

es-ccoo.madrid@atos.net

BARCELONA

Diagonal 200, 1ª planta. ☎ 93.2423791

es-ccoo.catalunya@atos.net

ASTURIAS

Marqués de Santa Cruz 7, 1º B. ☎ 984.106807

secundino.velasco@atos.net

y también puedes visitar nuestra web

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



¡AVISO IMPORTANTE!

Si eres **afiliado o afiliada de CCOO**, contactanos para asegurar que estás incluido en nuestras listas de distribución y puedas, así, continuar recibiendo la **información exclusiva** y preferente para la afiliación.

Atos

Sección Sindical Estatal CCOO en **Atos**

C/ Albarracín 25, 2ª – Despacho B206 28037 Madrid

Tfno: 912 148 688 FAX: 912 148 688

Email: es-ccoo@atos.net

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

comfia **CCOO**