



De nuevo se acerca el 8 de Marzo, día internacional de la Mujer Trabajadora y siendo objetivos, el comportamiento de Atos, en muchos casos, no parece darnos motivos favorables para la celebración de dicho acto.

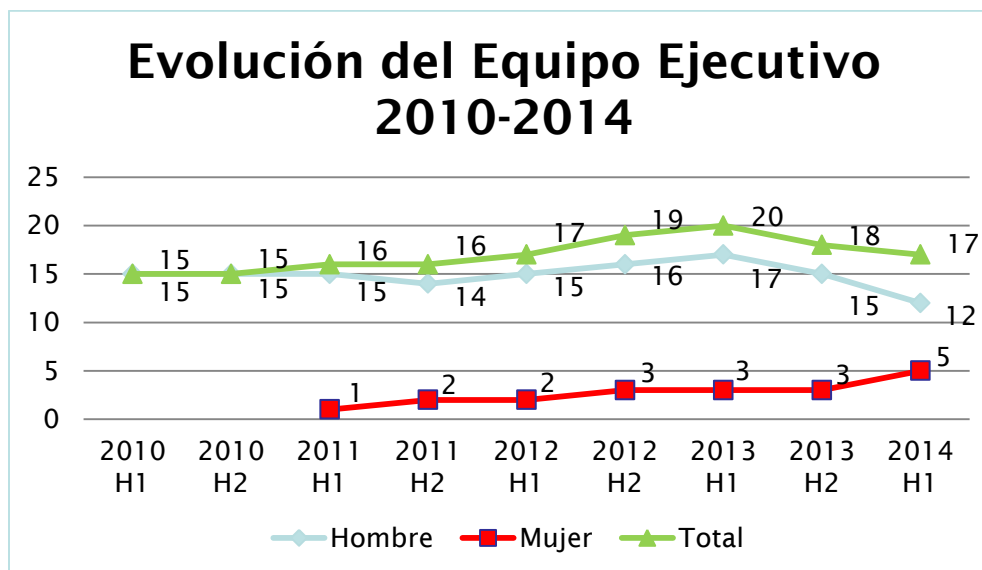
El pasado verano, la empresa se descolgó con el anuncio de un ERE con un tufo discriminatorio con el colectivo de trabajadores en reducción de jornada; según los datos aportados por la empresa en el Estudio Retributivo correspondientes a febrero de 2014, el 83% de este colectivo somos mujeres; nos cuesta creer en las campañas de propaganda sobre la conciliación de la vida personal y laboral, cuando

la realidad es bien distinta. La conciliación es el caballo de batalla de las mujeres en Atos y la empresa no sólo no la favorece, sino que la penaliza. Cuesta plantearse el dilema de tener hijos, cuando al regreso de la baja por maternidad y/o acogerse a una reducción de jornada por cuidado de un menor supone el riesgo de cercenar tu trayectoria profesional para acabar formando parte del Bench. Posteriormente, una vez en este departamento, existe la posibilidad de que la empresa intente negociar persona por persona, un despido improcedente como ocurrió recientemente –recordemos también que éste no ha sido el único intento-.

Otro momento crítico en la vida de una mujer es cuando nuestros padres envejecen y nos planteamos una reducción de jornada por cuidado de un familiar, con el mismo resultado descrito anteriormente. Pero aún se puede ir más lejos, es triste recordar el caso de una compañera con reducción de jornada por su madre, que despidieron pocos días después de que ésta falleciera. No se puede ser más cruel, de nada vale crear redes sociales con el fin de “humanizar” las relaciones laborales, cuando se actúa de esta manera.

Siguiendo con el Estudio Retributivo, insistir en lo que es una realidad para la que no se necesita documentación; en los GCM intermedios-altos disminuye el porcentaje de mujeres, así como se amplía la brecha entre sus salarios y el de los hombres de manera negativa para ellas.

En cuanto al Equipo Ejecutivo se ha producido una menor representación de mujeres, si bien en Febrero de 2014 suponía un 29% (5 mujeres en una junta directiva de 17 personas):



En la actualidad 5 mujeres forman parte del Ejecutivo de 26 personas, es decir, un 19 %.

Desde la Sección Sindical de UGT en Atos, demandamos a la empresa una política que nos permita desarrollar nuestra carrera profesional sin renunciar a la maternidad ni al cuidado de nuestros mayores. Se puede hacer si hay voluntad, como ocurre en otras empresas que no condenan la maternidad ni la reducción de jornada, sirviéndose del teletrabajo como medida de conciliación no como ahorro de costes. Con un Plan de Igualdad que no nos discrimine por razón de sexo, por maternidad, por acogerse a una reducción de jornada... Que fomente acciones positivas que corrijan las desigualdades existentes, que conciencien a toda la plantilla de la necesidad de la igualdad en todos los aspectos.

Todo lo descrito, implica un cambio tanto individual, como colectivo y requiere crear las condiciones para que se facilite esta transformación, en definitiva lo que se conoce como empoderamiento de la mujer.

Nosotras estamos dispuestas a asumir este reto, ¿lo estás tú?