

# Plan Estratégico DE&I Iberia

Diversidad, Equidad, Inclusión



**Atos**

# Introducción

Sabemos que Atos lo forman las personas, libres e iguales dentro de su diversidad.

Defender nuestra libertad como medio para alcanzar los logros y metas personales a través de la innovación sin límites, es uno de nuestros objetivos principales.

La Diversidad e Inclusión son valores claves para nuestra empresa integrados en el Programa We are Atos. Este programa ha evolucionado desde su lanzamiento en 2010, para convertirse en una parte reconocible y constante de la cultura Atos que tiene por objetivo mejorar entre todos y todas las formas de trabajar.

**We are Atos** es el programa de **Experiencia del Empleado** de Atos, clave para la transformación y mejora continua de nuestra forma de trabajar. El programa tiene un alcance más amplio y combina iniciativas sobre bienestar y vida laboral con un enfoque adicional en diversidad e inclusión y valor social. Tiene en cuenta las expectativas en constante cambio del empleado/a actual y futuro, y se alinea con las prioridades de nuestros clientes y los objetivos mutuos, mejorando la experiencia del cliente al mismo tiempo. Trata de apoyar y acompañar a sus empleados/as en su continuo desarrollo personal, además de mejorar la experiencia con nuestros potenciales clientes.



Este programa se impulsa tanto a nivel mundial como a través de las redes nacionales, y así nos permite compartir las mejores prácticas. Concretamente como gran organización operando en España, tenemos la responsabilidad y la gran oportunidad de influenciar positivamente a través de nuestros empleados/as, clientes y proveedores con los que trabajamos. Nuestra política de empresa de **no tolerancia** a cualquier tipo de discriminación, creando programas e iniciativas, nos hace conseguir la excelencia independientemente de la condición y características particulares de las personas.

## Nuestros Valores



# Diversidad e Inclusión

Nuestro plan de “Diversidad e Inclusión” se integró dentro de “We are Atos” en 2014, con el objetivo de construir una comunidad diversa, igualitaria y que represente a todas las personas trabajadoras.

## ¿Quién forma el departamento de D&I?

El propio equipo que desarrolla el programa de D&I, liderado por la Dirección de Recursos Humanos y responsable de Diversidad & Inclusión, integra, y apuesta por la diversidad, por las personas con perfiles diversos, y fomenta la colaboración entre los diferentes departamentos de Atos para alcanzar entre todos ideas de calidad.

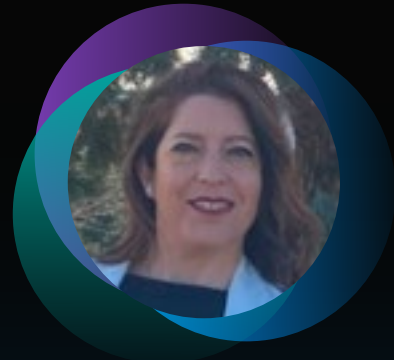
Nuestros Valores los hemos enriquecido incluyendo el compromiso en D&I, abogando por un entorno de respeto mutuo, y fomento de las diferencias, bajo un entorno seguro, diverso, equitativo y abierto basado en el bienestar. Nuestros clientes también lo necesitan y los empleados/as lo demandan, y en función de ello la empresa actúa y atrae talento como empresa inclusiva y diversa, y ética. Este talento de las nuevas generaciones junto con la experiencia de nuestros empleados, permiten ir juntos en una misma dirección, avanzando por la consecución de objetivos compartidos.



*La diversidad impulsa la innovación, creatividad y riqueza de las empresas. Es la mejor comunicación con nuestros clientes, ya que se tienen en cuenta las diferentes opiniones, ayuda al crecimiento del negocio y de los equipos y es clave para abordar los cambios a los que nos enfrentamos en el día a día.*

**Pilar Torres**

Directora General de Atos en España y Portugal



*En Atos estamos convencidos del valor que aporta la diversidad en nuestros grupos de trabajo, estamos muy orgullosos de poder formar e incluir a personas con discapacidad en nuestros equipos y que el sector tecnológico sea una oportunidad profesional. Programas como #include #denarius son un impulso clave por la inclusión real.*

*Hacemos accesible el conocimiento para ayudar a que muchas personas transformen su trayectoria profesional.*

**Susana Azores**

Directora de RRHH y Talento



*Creemos en el valor de la diversidad como motor de rendimiento y en el equilibrio de una plantilla diversa.*

*Sensibilizar sobre diversidad en las empresas ayuda eliminar estereotipos, sesgos y desigualdades.*

**Tamara Ayala**

Responsable de Diversidad e Inclusión

# ¿Qué se ha conseguido hasta el momento?

## Premios/reconocimientos



Garantía **Madrid Excelente** otorgada por La Fundación Madrid por la Excelencia de la Comunidad de Madrid Desde 2014



Chárter Europeo de la diversidad otorgado por la fundación Diversidad Desde 2014



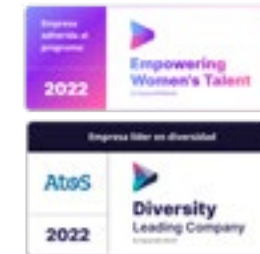
Premio de **Mi Empresa es Saludable** en la Categoría Responsabilidad Social y corporativa, en 2021



Premio **Include**, un reconocimiento por una labor sobresaliente en el programa de inclusión real de personas con discapacidad en el área de Ciberseguridad. En la Categoría #include, en 2021



Sello **Great Place To Work** en Portugal. 2022-2023



**Diversity Leading** y **Empowering Women's Talent** por Equipos & Talento, en 2022



# El plan estratégico de “Diversidad e Inclusión”

El Plan estratégico de Diversidad e Inclusión abarca las siguientes áreas de trabajo:



Igualdad de género



Discapacidad/Accesibilidad



Diversidad generacional



Diversidad cultural

Nuestra ambición es crear un ambiente en el que las diferencias sean valoradas y aprovechadas para conseguir que Atos sea un gran lugar para trabajar lleno de oportunidades.



Igualdad de género

El primer paso fue la constitución de nuestro Comité de Igualdad de Género en el 2008. Desde este momento no hemos parado de realizar acciones para garantizar la inclusividad, la neutralidad de género y el trato igualitario entre todas las personas que trabajamos en la compañía.

Atos desde 2018 tiene nuevos **Planes de Igualdad** adaptados a la era actual, diseñados, acordados y firmados en las comisiones de igualdad, formadas tanto por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras como por la Representación de la Empresa. Se renuevan cada cuatro años según las necesidades actuales y conforme dicta la legislación. Dichos Planes contienen un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras la realización de un diagnóstico de situación, con el objetivo de disponer una herramienta de trabajo para conseguir la igualdad real de Mujeres y Hombres y facilitar un proceso útil y de aprendizaje durante su implementación.

Plan de igualdad de Atos Spain, S.A (2018-2021)

Plan de igualdad de Atos IT Solutions and Services Iberia, S.L (2019-2022)

Plan de igualdad de Atos Worldgrid (2019-2022)

Plan de igualdad de Atos Consulting Canarias (2020 - 2024)

Plan de igualdad de Atos GDC (2020 - 2024)



## Estos planes cuentan con un conjunto de medidas basadas en 4 ejes estratégicos

### 1. Cultura, comunicación y sensibilización

Sensibilizar a todas las personas y organizaciones con las que Atos se relaciona (empleados/as, clientes, proveedores, etc.) en los valores de la igualdad para que formen parte de manera natural de nuestra cultura y saber hacer, resaltando el valor añadido que aporta a nuestra empresa y a la sociedad en general.

Impulsando iniciativas a corto plazo, en menor escala y de manera frecuente con el objetivo de que la empresa siga avanzando y actualizando su sensibilización y conocimientos al respecto.

Ejemplos de estas iniciativas son la celebración de días especiales (día de la mujer y la niña en la ciencia, día de la Mujer, día del Orgullo LGTBI+, día para la eliminación de violencia contra la mujer, día de las personas con discapacidad, día de la Igualdad Salarial, día de los Derechos Humanos ...). Por otro lado, debido a la poca representatividad de la mujer en nuestro sector, ponemos mucho foco en despertar **vocación** a las niñas con el objetivo de potenciar el aumento de la participación de mujeres y niñas en carreras profesionales tecnológicas apostando por su desarrollo profesional: con iniciativas como **"mujeres que nos inspiran"**, esta iniciativa da visibilidad de nuestras TOP Woman Managers a los empleados/as y esto apoya nuestro crecimiento y, externamente en **"Women in Atos, Women in Cyb/her"** Foro virtual para estudiantes interesados/as en ciberseguridad despierta la vocación de estudiantes que quieran saber más sobre posibles carreras en el ámbito de la ciberseguridad o **"Atos4You"** compartiendo externamente nuestro compromiso y avance.

Atos unida a la **Alianza STEAM por el talento femenino. Niñas en pie de ciencia**, una iniciativa del Ministerio de Educación y Formación Profesional que nace con el objetivo de fomentar las vocaciones STEAM en niñas y jóvenes y reducir la brecha de género.

En Atos creemos en el talento sin etiquetas, por eso nos sumamos a la **Red ECDI de INTRAMA**, la mayor red de empresas comprometidas con la diversidad, la inclusión y la igualdad, para compartir las mejores prácticas y aprender de las compañías líderes en este ámbito.

### 2. Formación, promoción y liderazgo de las mujeres

Reforzar los **procesos de gestión relacionados con la selección, promoción y liderazgo de los/las empleados/as de Atos sin importar su género, edad, raza, cultura, etc.** Fomentar los mecanismos que garanticen que el proceso de incorporación a la vida laboral y promoción sean objetivos e igualitarios. Y potenciar el aumento de la participación de mujeres y niñas en carreras profesionales tecnológicas apostando por su desarrollo profesional hasta alcanzar una justa representación en todas las áreas de la empresa.



Para ello, Atos dispone de un **Plan de formación** perfectamente estructurado, con una visión a largo plazo y, sobre todo, de desarrollo y aprendizaje continuo. Este plan es completamente accesible para todo el mundo, de manera global y de manera online para que nuestras personas puedan acceder libremente. Atos además es signataria del **acuerdo MSSSI "Más mujeres, mejores empresas"**. El cual es un compromiso firmado con el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades, de incrementar la presencia de mujeres, en un plazo de 4 años, en los niveles en los que no existía una participación equilibrada, ya sean estos, puestos predirectivos, directivos, comités...



Este compromiso tiene que ir acompañado de iniciativas que lo hagan posible. Por ello, desde Atos colaboramos con el **"Proyecto Promociona"**, iniciativa creada por la CEOE y el Instituto de la Mujer, cuyo objetivo es impulsar que más mujeres alcancen puestos de alta dirección en las empresas a través de la formación académica, procesos de mentorización cruzada individual, actividades de networking. Varias de nuestras mujeres han pasado además por el **programa de Desarrollo de Mujeres Directivas "Talentia 360"**, puesto en marcha por EOI Escuela de Organización Industrial en colaboración con el Instituto de la de las Mujeres cuyo objetivo es impulsar la promoción profesional de las mujeres, fomentar su liderazgo y la visibilización del talento femenino.

La participación con mentees y mentores de Atos en el programa **CROSS MENTORING - EMPOWERING WOMEN'S TALENT** con EQUIPOS & TALENTO para seguir desarrollando el talento y liderazgo femenino a través del intercambio de conocimientos para mejorar capacidades, habilidades y competencias.

Atos participa en el **programa de mentoring para el desarrollo del talento STEM femenino**, de AMETIC y la Real Academia de Ingeniería, que pretende reducir la brecha de género existente en las carreras técnicas y fomentar las vocaciones en estudios relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

### 3. Conciliación y corresponsabilidad

La conciliación de la vida laboral y personal es un objetivo en Atos. Queremos que todas las personas tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente al mismo tiempo que disfruten de sus objetivos personales. Para ello, Atos tiene una serie de medidas adicionales a las legalmente reguladas:

- Posibilidad de horario flexible
- Posibilidad de disfrute de días festivos adicionales en Navidad
- Equiparación con los matrimonios, en todos los aspectos y a todos los efectos, las parejas de hecho legalmente constituidas
- Permisos sin sueldo para el cuidado de familiares
- Posibilidad de solicitar trabajo a distancia y jornada continuada
- Sistema retribución flexible que incorpora productos como seguros médicos, guardería, comida, transporte
- Plaza aparcamiento para personas con movilidad reducida y mujeres en avanzada gestación
- Uso de herramientas de colaboración social.

### 4. Salud laboral y prevención del acoso

Este bloque de acciones nace con el objetivo de que ATOS sea una organización libre de acoso laboral y violencia. Para ello, se cuenta con el trabajo del grupo de Mediación de Acoso (formado por representantes de los/las trabajadores/as y de la empresa), del área de Prevención de Riesgos Laborales y el compromiso de la Dirección.

Tenemos a disposición de todas las personas un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral en la empresa, en el que el compromiso es tanto prevenir, identificar, denunciar, resolver y erradicar los posibles casos de acoso que se puedan dar.

Además, de disponer de una guía de actuación accesible a todas las personas con el objeto de resolver preguntas tales como ¿A quién se lo digo?, ¿Quién actuará?, ¿Se sabrá algo?, etc...





## Discapacidad/Accesibilidad

Este es uno de nuestros pilares más activos centrado en varias iniciativas clave:


- Atos cuenta con un **certificado de excepcionalidad** y medidas alternativas recogidas en contrato civil firmado Fundaciones y organizaciones que ostenta la titularidad de Centro Especial de Empleo.
- Colaboramos con el **Servicio público de empleo en Madrid (SEPE)** que nos ayudan a profundizar en la búsqueda de perfiles diversos. También con **Inserta Empleo de la Fundación ONCE** especializada en la búsqueda de candidatos con discapacidad.
- Atos colabora con el Programa **RADIA**, impulsado por Fundación ONCE, Fundación CEOE y la Conferencia de Consejos Sociales de las universidades españolas y cuyo objetivo es favorecer la inserción de mujeres con discapacidad en entornos de trabajo digital.
- Colaboramos con la Fundación Goodjob y a través del **programa include**. Este programa, con la colaboración del Instituto Nacional de Ciberseguridad de España (INCIBE), RootedCon y la revista SIC, tiene el objetivo de formar en seguridad informática a personas con discapacidad, desarrollando las competencias necesarias en el sector de ciberseguridad.
- Desde el 2020 contamos ya con personas que están colaborando en los equipos de Atos y han pasado a formar parte de la plantilla a partir de mayo 2021. Y para celebrar estas incorporaciones, organizamos nuestros: Actos de reconocimiento a través de la iniciativa llamada **BRAVO**, donde felicitamos y reconocemos el gran esfuerzo y lo comunicamos a toda nuestra plantilla a través del boletín semanal de Comunicación Interna "MyNews".

- La diversidad de población en general y de las organizaciones tiene que venir acompañada de medidas que garanticen la inclusión con el fin de aprovechar al máximo el valor que cada persona pueda aportar. La **accesibilidad** es positiva para todos/as e imprescindible para quienes tienen alguna discapacidad. Consciente de ello, Atos desarrolla diferentes iniciativas para garantizar la inclusión. En nuestra compañía celebramos anualmente el **Día Mundial de Concienciación de Accesibilidad (GAAD)**, una iniciativa cuyo objetivo es elevar el perfil de la accesibilidad digital y de las personas con diferentes capacidades.
- Además, Atos está creando una red global, para que todos los países compartan su visión sobre la discapacidad y así juntos alcanzar una política común. Para ello, se desarrollan 3 estrategias globales:
  - Crear un entorno de trabajo, con herramientas y procesos accesibles ante todas las necesidades ya que, debido a la transformación digital de las empresas, es necesario que ajustemos nuestro lugar de trabajo para convertirlo en un espacio inclusivo.
  - Ofrecer formación a todos los trabajadores de Atos en materia de diversidad y accesibilidad para crear una cultura inclusiva y accesible.
  - Desarrollar una política global en materia de reclutamiento y retención del talento para contar con los mejores profesionales, independientemente de las discapacidades de las personas.

Buscamos que el entorno de trabajo se ajuste a las necesidades de los trabajadores y que estas, no supongan un problema en el ámbito laboral.

Adapt  
Network 

Inspire  
Network 

Millennials  
Network 

Return to Work  
Network 

Armed Forces  
Network 

Aeon  
Network 

Together  
Network 

10+  
Network 





## Diversidad generacional

Por primera vez, en el entorno empresarial convivimos hasta 4 generaciones diferentes: Baby Boomers, Generación X, Millennials y Generación Z. Todas estas generaciones aportan diversidad y valor a nuestra empresa y a nuestros proyectos y por ello, buscamos el equilibrio y la coordinación entre ellas adaptando nuestros programas y políticas.

### ¿Cómo logremos nuestro objetivo?

Atos apuesta por el talento joven como fuente de innovación y conocimiento, incorporándolo al mercado laboral y ofreciéndole vías de formación y crecimiento. Para ello contamos con becas para incorporar a estudiantes que se encuentren en periodo educativo acompañándolos en su proceso formativo en la empresa para desarrollar sus competencias en el mundo laboral.

Programas de oportunidades internas conocido como "Internal First" cuya misión principal es apostar por el talento interno, y conseguir que un 80% de las posiciones seniors sean cubiertas por personas de Atos.





## Diversidad cultural

No es el género, la orientación sexual, la raza ni las creencias de la persona las que afectan al rendimiento de un empleado o empleada si no todos los prejuicios socioculturales que existen en la sociedad hacia dichas características. Por ello, en Atos luchamos por fomentar la inclusión de todos los colectivos en el contexto empresarial.

### ¿Cómo lograremos nuestro objetivo?

Uno de nuestros objetivos es garantizar que nuestras políticas promuevan la inclusividad por ello estamos en permanente revisión de nuestras políticas o protocolos adaptándolos o diseñando otros nuevos propios de la era actual; ejemplo de ello es el "Protocolo para la inclusión y no discriminación por identidad de género" cuyo objetivo es asistir al personal de Atos para apoyar a empleados/as transexuales tanto si han cambiado su identidad de género antes de unirse a Atos, como si están en el proceso de transición de género o desean iniciarlo siendo ya parte de nuestra Compañía.

Desde 2016, contamos con una Red global conocida como "Atos Pride", constituida por un amplio colectivo en crecimiento, independientemente de su orientación sexual, con el objetivo de unirse y apoyar al colectivo LGTBI+. No solo luchamos por evitar la discriminación sino también por fomentar la igualdad.



Somos una compañía comprometida en generar un cambio social que contribuya en el cumplimiento de la Agenda 2030 y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para crear una sociedad más justa e inclusiva, para no dejar a nadie atrás. Por ello, nos hemos adherido a DIVEM, un proyecto que busca fomentar la diversidad cultural en las empresas, promoviendo su sostenibilidad. A través de este proyecto se busca sensibilizar, potenciar la gestión del talento y la diversidad como aspectos innovadores que le aportan un valor añadido a la empresa. Es un proyecto desarrollado por Accem, una organización sin ánimo de lucro y con la financiación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el Fondo Social Europeo.







Colaboramos con **Cogam (colectivo LGTBI+ de Madrid)**, con el fin de mejorar la situación de las personas LGTBI+ y a favor de los Derechos Humanos en general.

En 2019 firmamos las **Normas de Conducta para las Empresas de las Naciones Unidas**, alineándonos con el enfoque en la inclusividad para todas las personas, y firmamos la carta de **L'Autre Cercle**, prometiendo apoyo al colectivo LGTBI, y trabajando con ellos para asegurar que sus voces sean escuchadas al establecer o revisar políticas y contratar y promover a nuestros empleados/as en todo el mundo.

Además, con el objetivo de reconocer a todos los trabajadores independientemente de su procedencia y su cultura, en los últimos años hemos lanzado varias iniciativas destacables. **En 2020 surgió Talking In Circles**, un foro para mantenernos conectados durante la pandemia y profundizar sobre las discriminaciones que sufren determinados colectivos en nuestra sociedad.

**En 2021 se formó The Culture Club**, donde debatimos sobre normas, estilos de comunicación, necesidades asociadas a la cultura de las personas con el objetivo de mejorar la forma de interactuar entre nosotros; y **D&I Learning Series, Equity Matters** centrado en la interseccionalidad, las microagresiones y el reconocimiento de todas las culturas.

## Enlaces de interés:

[atos.net/es/spain/we-are-atos](https://atos.net/es/spain/we-are-atos)

[atos.net/es/spain/we-are-atos/  
diversidad-e-inclusion](https://atos.net/es/spain/we-are-atos/diversidad-e-inclusion)

[atos.net/en-gb/united-kingdom/  
we-are-atos/atospride-uk](https://atos.net/en-gb/united-kingdom/we-are-atos/atospride-uk)

[HR Library Home Page - HR Library New  
\(enlace interno\)](#)

# Acercas de Atos

Atos es un líder internacional en transformación digital con 112.000 empleados y unos ingresos anuales de c. 11.000 millones de euros. El Grupo es el líder europeo en computación en la nube, ciberseguridad y supercomputación, proporcionando soluciones integradas a todos los sectores, en 71 países. Como pionera en servicios y productos de descarbonización, Atos se compromete a ofrecer a sus clientes soluciones digitales seguras y descarbonizadas. Atos es una SE (empresa europea) que cotiza en Euronext París.

El [propósito de Atos](#) es contribuir a diseñar el futuro del espacio de las tecnologías de la información. Su experiencia y servicios respaldan el desarrollo del conocimiento, la educación y la investigación con un enfoque multicultural contribuyendo a la excelencia científica y tecnológica. Por todo el mundo, el Grupo permite a sus clientes, empleados y miembros de sociedades en general, vivir, trabajar y desarrollarse de manera sostenible en un espacio de información seguro y protegido.

Descubre más sobre nosotros

[atos.net](https://atos.net)

[atos.net/career](https://atos.net/career)

Comencemos una discusión juntos



Atos es una marca registrada de Atos SE, Septiembre de 2022. © Derechos de autor 2021, Atos SE. Esta información confidencial es propiedad del Grupo Atos y sólo puede ser vista por el destinatario designado. Este documento no puede ser reproducido, copiado, circulado y/o distribuido o citado, ya sea en su totalidad o en parte, sin el consentimiento previo por escrito de Atos.