

8 DE MARZO 2019

Día internacional de la mujer trabajadora, también en Orange



En **CCOO Orange** secundamos los paros generales de 2 horas del próximo viernes 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora.

Desde nuestro sindicato nos ponemos al servicio de la lucha contra la desigualdad, la discriminación salarial, la precariedad en el empleo y la violencia hacia las mujeres, reivindicando otro modelo laboral, social y económico que respete la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Junto a otros sindicatos, asociaciones y multitud de organizaciones sociales, en **CCOO Orange** pararemos el próximo viernes 8 de marzo durante **dos horas** con el objetivo de visibilizar la lucha contra la desigualdad en nuestro país y también en la propia empresa.

Orange no es un modelo en cuanto a la igualdad entre trabajadoras y trabajadores: nuestro salario es menor que el de nuestros compañeros, nuestros puestos son los más bajos en la estructura jerárquica de la empresa y la igualdad de oportunidades y de trato está lejos de alcanzarse.

Ya adelantábamos la semana pasada que la Dirección había aceptado una de las reivindicaciones que hacíamos desde **CCOO** en la mesa de negociación del convenio colectivo respecto a la revisión salarial y la erradicación de la brecha salarial de género; en concreto parte de la propuesta que habíamos presentado era esta:

- Creación de una bolsa económica específica de carácter anual encaminada a reducir las diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras con las mismas funciones y/o puesto de trabajo, para poner fin a la brecha de género existente en Orange.

La Dirección de la empresa contestaba y publicaba el 22 de febrero en la Intranet lo siguiente, con ocasión del Día de la Igualdad Salarial:



22 de febrero: Día de la Igualdad Salarial

22/02/2019

En Orange, seguimos trabajando en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de medidas o planes de igualdad.

Hoy, Día de la Igualdad Salarial, como parte de la red de empresas con el distintivo "Igualdad en la Empresa" del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, hemos colaborado en un informe común con una iniciativa (página 99), compartida con los representantes de los trabajadores de la comisión de igualdad, para abordar la inequidad salarial.

Consulta todas las iniciativas de las empresas de la Red DIE

empleado o empleada. El nivel de contribución se evalúa teniendo en cuenta un conjunto de variables (formación, experiencia, impacto en negocio, criticidad del puesto, etc.) que tienen en cuenta tanto el puesto de trabajo como la aportación individual de la persona. Una vez clasificados los empleados en grupos comparables (disciplina y nivel de contribución), se identificarán los empleados que cobran sensiblemente menos que los otras empleadas y empleados del mismo grupo.

En la revisión salarial anual, se establecerá una bolsa monetaria específicamente dirigida a mejorar la equidad. Las y los managers dispondrán de información sobre los casos de las personas empleadas con salarios bajos sobre los que es aplicable la política, y su distribución entre mujeres y hombres, para poder utilizar la bolsa con criterios de equidad y justicia."

La iniciativa decía lo siguiente:

"Orange aplicará en 2019 una política de revisión salarial para abordar los casos de inequidad salarial. El proceso está dirigido a todas las personas empleadas con salarios por debajo de su referencia y, como resultado, beneficiará proporcionalmente a más mujeres que hombres.

Se establecerán referencias salariales internas para cada disciplina (equivalente a un área de conocimiento, como por ejemplo estrategia, gestión de personas, ingeniería de red) y nivel de contribución del

Todavía hay cuestiones en este apartado pendientes de definir y creemos que podemos avanzar más. Aclaremos también un aspecto importante: **cuando afirmamos que las trabajadoras de Orange cobramos menos, lo hacemos con los datos de la empresa que el Plan de Igualdad obliga a facilitar.** La discriminación es notoria al comparar puestos equivalentes, es decir, a igual puesto de trabajo, haciendo exactamente lo mismo, con la misma categoría y las mismas funciones, nuestro salario es más bajo.

Si nos referimos al salario medio de mujeres y hombres en Orange, la diferencia se dispara, ya que nuestras posiciones y puestos en la empresa son globalmente las de inferior categoría y responsabilidad. No hay más que fijarse en el cuadro de mandos de Orange: la inmensa mayoría de directivos, directores, *managers*, etc. son varones. Las mujeres somos soportes, auxiliares, administrativas... y ocupamos con mayor frecuencia los grupos más bajos del convenio, los peor remunerados.

Por otra parte, las tareas relacionadas con la atención y el cuidado de familiares parecen ser cosa de las mujeres casi en exclusiva. En Orange, para cumplir con una obligación moral y social que debería ser de todas y todos, esto es, atender a nuestras hijas e hijos pequeños y a nuestros familiares mayores, las mujeres somos con diferencia las destinadas a hacerlo. La gran mayoría de las reducciones de jornada por guarda legal son solicitadas por las trabajadoras, con la consiguiente penalización que esto acarrea para nuestros sueldos, carreras profesionales y futuras prestaciones sociales. Y cuando racionalizamos esta decisión en base a criterios económicos el resultado todavía es peor: sensatamente somos nosotras las que reducimos nuestra

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926 – 675 756 879

www.ccoo-orange.es



jornada y nuestro sueldo porque ganamos menos que nuestra pareja... y entonces agrandamos más la brecha salarial, perdiendo oportunidades de desarrollo y promoción laboral, en una espiral descendente sin fin.

Fuera de la empresa, las cosas no son mejores: el paro femenino es mucho más alto que el masculino. Las mujeres tenemos más dificultades para encontrar trabajo y, cuando lo hacemos, son empleos de baja cualificación, mal remunerados, precarios, inestables y parciales... Malos trabajos, intermitentes, a tiempo parcial y con sueldos inferiores en promedio, que te penalizan hasta el final: entramos y salimos del mercado laboral con mayor frecuencia y nuestras cotizaciones son bajas y acordes a los sueldos bajos que ganamos, lo que acarrearán jubilaciones tardías con pensiones miserables.

La guinda la pone el rearme misógino, machista y reaccionario de una ultraderecha fascista que cuestiona los derechos de las mujeres, las políticas de lucha contra la violencia de género y los avances en igualdad, con grave riesgo de involución.



Este 8 de marzo todas y todos tenemos más razones que nunca para manifestarnos y combatir por nuestros derechos y libertades:

- **Contra la desigualdad y la discriminación laboral, social y económica.** Queremos la dignificación laboral de tareas y sectores; igualdad de reconocimiento y paridad en la representación y políticas de corresponsabilidad y conciliación.
- **Contra la precariedad.** Queremos políticas de empleo con perspectiva de género (acceso, paro, contratación, promoción); acabar con la segregación ocupacional y laboral; igualdad retributiva y sistemas de protección social igualitarios.
- **Contra la violencia hacia las mujeres.** Es imperativo acabar con todas las manifestaciones de la violencia contra las mujeres, que suponen el mayor ataque a los derechos humanos y la expresión más brutal de las situaciones de discriminación.

En **CCOO** apoyamos y secundaremos los paros del 8 de marzo. Sabemos que **la igualdad en lo económico y en lo laboral son puertas de entrada a la autonomía y a la libertad, por eso en CCOO hicimos, hacemos y haremos de la igualdad un camino sin retorno.**

