

# CCOO, POR LA IGUALDAD SALARIAL EN ORANGE



El 22 de febrero de cada año tiene lugar el Día Europeo de la Igualdad Salarial, una fecha en la que, desde **CCOO** junto a otras organizaciones y colectivos, las trabajadoras reivindicamos sueldos equiparables a los de nuestros compañeros. Por desgracia, este día tampoco es para la celebración, porque en España, y también en Orange, la discriminación salarial que arrastramos las mujeres es grave y persistente.

Las trabajadoras cobramos menos que los trabajadores. Esta afirmación tan sencilla, pero a la vez tan terrible, no es una opinión, sino un hecho **acreditado** y **contrastado**. Quien niega esta discriminación, miente a sabiendas.

Opiniones y no hechos son las verdades desde ciertas instancias y partidos políticos que desearían llevarnos a las mujeres de regreso a las cavernas y que, o bien niegan la mayor y faltando a la verdad dicen que las trabajadoras cobramos lo mismo que nuestros compañeros, o bien inventan excusas inverosímiles para justificar que cobremos menos. Lamentablemente estos mensajes negacionistas y falaces van calando y hacen todavía más difícil erradicar la brecha salarial.

Son multitud los organismos internacionales (ONU, Unión Europea, OCDE, OIT, UNI...) y nacionales (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Igualdad, Hacienda, SEPE, Seguridad Social, Instituto de Estadística) que han constatado y certifican la discriminación salarial que sufrimos las mujeres; lo mismo hacen entidades públicas y privadas de todo tipo como universidades, asociaciones, consultoras, etc., pero, principalmente, la brecha salarial de género queda demostrada cuando miles de empresas a lo largo y ancho del país, al confeccionar sus planes de igualdad y realizar una auditoría o registro salarial de sus plantillas, reconocen (muy a su pesar, muy a regañadientes) que pagan menos a sus trabajadoras que a sus trabajadores.



✉ [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com)

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

[www.ccoo-orange.es](http://www.ccoo-orange.es)

Las mujeres sufrimos la **desigualdad** laboral, primero, en el acceso al puesto de trabajo, con peores contratos, jornada, ocupaciones y sectores subrepresentados y otros claramente feminizados; segundo, en la promoción y trayectoria profesional (“techos de cristal, suelos pegajosos”) influidas por la menor duración de nuestra vida laboral sometida a mayores interrupciones y un menor *presentismo* al ocuparnos mayoritariamente de los cuidados familiares; y finalmente, soportando los casos de discriminación salarial directa en los puestos de trabajo.

**Orange no es una excepción** y, aunque las cifras son algo mejores respecto a la media del país, donde los datos son escandalosos (una diferenciación salarial superior al 20%), desde luego no es para tirar cohetes. Con el último diagnóstico sobre los sueldos en la empresa –realizado por una consultora contratada y pagada por la Dirección– se puede afirmar lo siguiente:

- En los grupos profesionales del convenio (grupos 0, 1 y 2), las mujeres de Orange tenemos un sueldo inferior al de los hombres.
- En el personal de fuera de convenio (dirección, *managers*), las mujeres de Orange tienen un sueldo inferior al de los hombres.
- En los distintos niveles de contribución (una clasificación y agrupación de la plantilla efectuados para el Plan de Igualdad), las mujeres de Orange tenemos un sueldo inferior al de los hombres.
- Por franjas de edad, seamos jóvenes o mayores, las mujeres de Orange tenemos un sueldo inferior al de los hombres.

Y así con todo. En determinados grupos profesionales la diferenciación salarial entre las mujeres y los hombres en Orange se dispara y acarrea pérdidas de salario muy relevantes. Es decir, haciendo el mismo trabajo, con las mismas funciones, con la misma categoría, con la misma cualificación, con la misma responsabilidad... las mujeres dejamos de percibir miles de euros al año.

El pasado 20 de diciembre **firmamos** en **CCOO** el **III Plan de Igualdad en Orange OSP** con la finalidad de avanzar en la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres dentro de la empresa. Junto a la mencionada discriminación salarial que sufrimos las mujeres, hay otras cuestiones relevantes que el diagnóstico previo al Plan ha puesto de manifiesto: **contratación** (hay menos trabajadoras que trabajadores y, pese a todo, se siguen contratando más hombres que mujeres), **clasificación profesional** (las mujeres ocupamos los puestos más bajos del convenio y en el grupo de dirección y *managers* somos muy minoritarias) y **promoción** (llegado el momento del ascenso, si es que lo alcanzamos, somos apartadas de los mejores puestos).

En el Plan de Igualdad hemos conseguido introducir muchas medidas para intentar corregir estos y otros problemas detectados, pero en el día de hoy queremos destacar dos que tocan de lleno aspectos salariales:



- **AYUDA A COMIDA para personas con jornada reducida.** Casi todas las personas que en Orange reducimos la jornada para cuidar de los hijos/as o de los mayores, somos mujeres. Tras muchos años, la Dirección por fin aceptó una reivindicación histórica de **CCOO**, y las jornadas reducidas también tenemos ya esa ayuda económica, como el resto de la plantilla.
- **BOLSA DE IGUALDAD.** Durante estos días, a instancias de **CCOO**, se está comunicando de manera individual esta cuestión a las trabajadoras que tienen una desviación significativa y a la baja de salario respecto a sus compañeros. Ya hemos **informado** en varias ocasiones de la Bolsa de Igualdad, así que no vamos a extendernos. Solo queremos destacar que su cualidad más valiosa no radica tanto en el monto económico total (haría falta mucho más dinero para erradicar por completo el problema), sino en que hemos abierto el camino y **por primera vez logramos un presupuesto específico y concreto para intentar reducir la diferenciación salarial entre mujeres y hombres de la empresa.**

Por último, queremos destacar que el Plan de Igualdad de **OSP** prevé una **Comisión de Seguimiento**, un grupo permanente de trabajo formado por representantes de la Dirección y de los sindicatos. De los siete representantes sociales, cuatro son de **CCOO**: [Aleth Pérez](#), [Ana María Fernández](#), [Fernando Escartín](#) y [Pablo Garzo](#). Como en cualquier pacto, la firma es importante, pero en el caso de un plan de igualdad, la existencia de un órgano de control y vigilancia de los acuerdos y medidas en él contempladas, es fundamental, ya que estamos ante un instrumento vivo que requiere de atención, participación, seguimiento y adaptación constantes. En **OSFI** puedes contactar con [Javier Villa](#); y en **Simyo**, con [Sara González](#).

**Queremos ayudarte.** Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados/as y personas de referencia de **CCOO** en cualquier centro de trabajo de Orange, ya sean de **OSP**, **OSFI** o **Simyo**, en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien envía un correo a [comitempresa.es@orange.com](mailto:comitempresa.es@orange.com).