

22 DE FEBRERO

DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

En **CCOO** recordamos que, aunque la discriminación salarial que sufrimos históricamente las mujeres ha disminuido durante los últimos años, en España seguimos cobrando de media 4.341 euros menos que los hombres.

Las mujeres en España tendríamos que ganar un 18,6% más para igualar nuestro salario medio al de los hombres. En Orange los datos no son tan malos, pero distan mucho de ser aceptables.

La existencia de la brecha salarial es incuestionable y va pareja a una brecha laboral donde las trabajadoras somos contratadas para los puestos menos cualificados y a tiempo parcial, a la vez que interrumpimos con mayor frecuencia nuestra carrera profesional para cuidar de los familiares dependientes, hijas/os y mayores. La brecha salarial no solo nos empobrece con unos salarios más bajos, sino que al jubilarnos nos castiga también con pensiones más bajas.

Orange no es una excepción: las mujeres cobramos menos que nuestros compañeros en todos y cada uno de los grupos profesionales y ocupamos las posiciones más bajas y peor remuneradas en la empresa.

Orange no es una excepción: las mujeres cobramos menos que nuestros compañeros en todos y cada uno de los grupos profesionales y ocupamos las posiciones más bajas y peor remuneradas en la empresa.

En **CCOO** hemos impulsado políticas clave tales como la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), avances en materia de conciliación y la recuperación de derechos perdidos tras las sucesivas reformas laborales. Las propuestas defendidas por el sindicato en las mesas de diálogo social y en las empresas ha hecho posible que la brecha salarial de género se haya reducido año tras año hasta situarse en el 18,6%, que sigue siendo una barbaridad, pero es una cifra menos mala que tiempo atrás. Queda mucho por hacer y debemos seguir presentando propuestas que erradiquen de una vez por todas la desigualdad entre trabajadoras y trabajadores.

#CorresponsablesParaGanarMás



Desde hace años, en **CCOO** venimos advirtiendo que si se quiere ir a la raíz del problema habrá que actuar sobre las causas estructurales que son el origen principal de la brecha salarial: la división sexual del trabajo, que adscribe casi en solitario la responsabilidad de los cuidados en las mujeres. Ante esto apostamos por la redistribución de las tareas de cuidados, es decir, por la **corresponsabilidad** entre mujeres y hombres.



- El cuidado de niños/as, personas discapacitadas y familiares dependientes es la primera causa de “inactividad” de las mujeres, lo que supone un 20,1% de las mujeres inactivas. Solo el 4,9% de los hombres aduce estas razones como causa de inactividad laboral.
- Las mujeres somos el 75% de la población asalariada a jornada parcial, donde, además, predomina la involuntariedad. La mitad de las que trabajan a jornada parcial lo hacen ante la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa, y entre los motivos para trabajar a jornada parcial predominan el cuidado de personas u otras obligaciones familiares. Únicamente el 10% de la parcialidad en el empleo de las mujeres se debe a no querer un empleo de jornada completa.
- Las mujeres soportamos una mayor tasa de temporalidad (19,6%) que los hombres (15,1%).
- Las mujeres tenemos una menor inserción laboral y de menor duración que los hombres. Nuestra tasa de actividad laboral, permanencia y antigüedad es menor.
- Las mujeres seguimos teniendo dificultades para promocionar a puestos de responsabilidad, lo que limita nuestras posibilidades de mejora salarial. Estas dificultades que limitan las carreras profesionales de las mujeres se las conoce como *techo de cristal*.
- Según la **Encuesta de Estructura Salarial**, el 25% de las mujeres tuvieron un salario anual menor o igual que el SMI, frente al 10,7% de los hombres.

En Orange tenemos un escenario algo mejor, pero queda todavía mucho por avanzar desde que firmamos en diciembre de 2022 el **III Plan de Igualdad** en la empresa. Hubo entonces dos hitos destacables que tocaban de lleno a los salarios: la extensión de la ayuda a comida para todas las personas trabajadoras de la empresa, incluidas aquellas con reducción de jornada (casi todas mujeres) y la **bolsa de igualdad**, que en **CCOO** hemos pedido ampliar también para este ejercicio.

La situación debe mejorar en Orange porque:

- a) En todos y cada uno de los grupos profesionales del convenio (0, 1 y 2), las trabajadoras tenemos un salario inferior al de nuestros compañeros. Con el personal de fuera de convenio ocurre igual.
- b) Agrupando por edad, más de lo mismo: nos fijemos en personas jóvenes o mayores, las mujeres cobramos menos que nuestros compañeros en todas las franjas de edad.
- c) Las mejores posiciones en la empresa, las que tienen asociadas una mayor responsabilidad y sueldo, están copadas por hombres. Las mujeres solo somos más en el grupo 2, el más bajo del convenio y que peores sueldos tiene. Y, sin embargo, las trabajadoras del grupo 2 tienen un salario menor que el de los trabajadores del grupo 2... Seamos más o seamos menos, siempre el sueldo medio de las mujeres es inferior.

Desde **CCOO** reivindicamos la igualdad salarial entre mujeres y hombres, así como un reparto equitativo del trabajo asalariado y del doméstico y de cuidados. Hay que promover los principios de igualdad de género, otorgar valor a la tarea de los cuidados y erradicar del imaginario colectivo la idea de que las mujeres tenemos más capacidad para cuidar que los hombres.

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.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926

www.ccoo-orange.es

