

CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

El Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer se conmemora anualmente el 25 de noviembre para denunciar la violencia que se ejerce sobre las mujeres y reclamar políticas que consigan su erradicación.

Desgraciadamente hoy en día la violencia machista sigue siendo una lacra social que no cesa. En **CCOO** nos comprometemos a actuar sindicalmente en los centros de trabajo y sumar nuestro esfuerzo al de organismos, instituciones públicas y los movimientos feministas.

En España asistimos a una rearticulación del machismo más rancio por el avance de las fuerzas reaccionarias de extrema derecha, que están imponiendo en las instituciones donde cogobiernan su negacionismo de la violencia contra las mujeres, restringiendo cuando no eliminando directamente las políticas, servicios y recursos dirigidos a la prevención y a la atención integral hacia las víctimas.

Las denuncias por violencia de género no hacen sino aumentar cada año en España y los datos producen escalofríos:

- Desde el año 2003 hasta ahora, un total de 1.234 mujeres han sido asesinadas.
- En lo que llevamos de año, la cifra de mujeres asesinadas, 51, ya supera el número de asesinatos de 2022.
- Según la Macroencuesta de violencia contra la mujer de 2019, casi una de cada dos mujeres (el 44%) hemos sufrido algún acto de violencia sexual a lo largo de nuestra vida y, sin embargo, tenemos que denunciar que, en la mayoría de las provincias, aún no se han puesto en marcha los centros de atención 24 horas previstos en la Ley de Libertad Sexual.
- Determinadas expresiones de la violencia de género, como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, siguen sin ser contabilizadas de forma específica. El único dato que ofrece la Macroencuesta de 2019 es que en el ámbito laboral más de 1,4 millones de mujeres afirman haber sufrido acoso sexual en su lugar de trabajo y que el 98% de los agresores eran hombres.

Desde **CCOO**, en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, asumimos en primera persona la responsabilidad



sindical de actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como contra el ciberacoso laboral, y con ello contribuir a la prevención, a la asistencia a las víctimas y a la erradicación de la violencia de género en los centros de trabajo.

El trabajo es la vía necesaria para construirse una vida y conseguir la autonomía personal. Muchas mujeres son expulsadas de su empleo cuando se topan de frente con el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y es importante romper este círculo. No son las víctimas quienes han de abandonar su puesto de trabajo, son los acosadores quienes deben ser expulsados. Las empresas deben asumir su responsabilidad a la hora de conseguir entornos laborales saludables donde la violencia machista no tenga cabida.

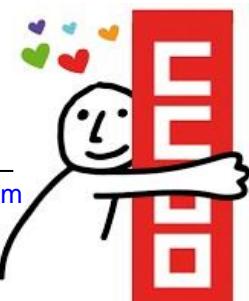
El acoso sexual y por razón de sexo es un delito ocultado. Su invisibilidad parte de que todavía se considera una “mancha”, tanto para la que lo padece como para la empresa donde se perpetra. Por un lado, la tradicional naturalización de ciertos comportamientos masculinos, tolerados en una sociedad presidida por la cultura patriarcal, lo minimiza, situando el foco en la víctima en lugar de hacerlo en la persona que acosa y delinque. Por otro lado, las empresas en muchos casos lo consideran un asunto externo, lo ignoran o lo ocultan, cuando son ellas, precisamente, las que “deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”, según establece el [artículo 48](#) de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Frente a este ocultamiento y para erradicar la violencia hacia las mujeres debemos dar visibilidad. La situación es grave y exige el compromiso colectivo de toda la sociedad: no es un “problema de mujeres”. Actuar contra la violencia machista debe ser responsabilidad de mujeres y de hombres, en realidad, de cualquier ser humano decente. En **CCOO** reiteramos nuestro compromiso de actuar con total firmeza frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Estaremos vigilantes para prevenir, formar, concienciar y tratar laboralmente el acoso sexual y el ciberacoso, a fin de garantizar espacios laborales seguros. Entre todas y todos hemos de lograr que nadie vaya a trabajar con miedo.

El 25 de noviembre las mujeres y hombres de CCOO nos sumamos a los actos y manifestaciones convocados por los movimientos feministas en toda España.

¡No al acoso sexual! ¡No más violencias machistas!
Exigimos trabajos libres de acoso sexual

Queremos ayudarte. Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados, delegadas 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 electrónico a comitempresa.es@orange.com.



LOTERÍA NAVIDAD 45521

Recuerda que, si el número 45521 resulta agraciado con alguno de los premios importantes en el sorteo extraordinario de navidad de este año, en **CCOO** Orange tenemos tres décimos que jugamos con toda la plantilla de **OSP**, **OSFI** y **Simyo** de cualquier centro de trabajo de España.

No hay que hacer nada, solo esperar al 22 de diciembre con mucha ilusión y confiar en que “toque” alguno de los premios principales: el Gordo, segundo, tercer o cuarto premio, según informábamos en nuestro [comunicado](#) de la semana pasada.



REGISTRO SALARIAL DE OSP y OSFI

En **CCOO** tenemos el registro salarial de Orange **OSP** y también el de **OSFI**.

En el registro salarial se incluyen los valores medios y medianas del conjunto de las retribuciones salariales en la empresa: sueldo fijo, variable, pluses, complementos, beneficios sociales, gratificaciones, premios, percepciones extrasalariales, etc. Los datos están diferenciados entre hombres y mujeres y también según el grupo profesional de pertenencia (Grupos 0, 1 y 2), incluido el personal de fuera de convenio (*managers* y directores/as).

Si bien la finalidad principal del registro es dar transparencia a la política retributiva de la compañía y conseguir erradicar las desigualdades salariales que históricamente arrastramos las mujeres en el mercado laboral (también en Orange), hay una utilidad adicional: cualquiera en la empresa puede conocer si su sueldo y demás percepciones salariales están en la media de su grupo profesional.

La ley establece que tenemos derecho a conocer el registro salarial a través de nuestros representantes y sindicatos. Habla con tu delegado o delegada de **CCOO**, o envía un correo a comitempresa.es@orange.com y responderemos lo antes posible. Muchísimas personas interesadas en conocer esta información ya han contactado con nosotr@s.

