



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey - Tlf: 91 581 75 78

www.cgtrtve.org [f Cgt Rtve](https://www.facebook.com/CgtRtve) [@cgtrtve](https://twitter.com/cgtrtve) - tve@cgt.es

27 de febrero 2018 Nº 351

HUELGA GENERAL 8M: Motivos en RTVE

Es una realidad objetiva que la brecha salarial ha bajado de un 6.7% que había en 2017 a un 5.5% en 2018. Todavía queda mucho por hacer, y este descenso solo evidencia la importancia de la lucha y la movilización del año pasado, que ha servido para que en parte la empresa se ponga las pilas.

Desgranando los datos que proporciona la empresa, vemos que la diferencia salarial reposa en el cobro de complementos. Ellos cobran más complementos y más altos. En general **en complementos las mujeres cobramos un 19% menos.**

En los puestos de dirección, subdirección, mandos intermedios también ha habido una ligera subida de mujeres, pero en casos como RNE que era fácil mejorar, se ha pasado de 0 mujeres directoras a tener 2 mujeres en esos puestos. Los datos siguen estando desequilibrados.

Y RNE nuevamente vuelve a ser foco de atención, donde en los puestos de subdirección hay una **descompensación de un 75% entre hombres y mujeres, que ya se daba en 2017.**

De las 8 subdirecciones que hay, 7 son ocupadas por hombres y 1 por una mujer. De los 17 niveles directivos en total que hay en RNE, 14 son ocupados por hombres y 3 por mujeres. ¿En serio, no hay mujeres preparadas para esos puestos? Para acabar, otro dato significativo: en el conjunto de la plantilla, el 59% son hombres y el 41% mujeres. Por franjas salariales, ellos deberían ser más lógicamente en todas... Pues no. Hay una excepción: **la banda de quienes cobran menos de 20.000 euros anuales, donde aquí hay muchas más mujeres que hombres.**



PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL

No se puede ignorar que en nuestra empresa **hay problemas con el acoso sexual**, tenemos un protocolo contra este tipo de acoso, pero no está funcionando bien, y en esto a la empresa le queda muchísimo por hacer, ya que no siempre actúa con rapidez y eficacia,

Falta pedagogía, falta información, y falta concienciar a los mandos intermedios y jefes de estas cuestiones, y las relacionadas con la violencia de género, para que sepan cómo actuar, incluso como atajarlas. Todos/as somos parte de la solución, si miramos para otro lado, somos cómplices del abuso.

Es deber de todos y todas comprometernos para tener una sociedad más justa.

CONCILIACIÓN, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

En 2018 se han contabilizado 55 maternidades y 60 paternidades. Pues bien, no todas las maternidades se han cubierto, ya que se han hecho solo 38 contratos, más sangrante y llamativo es que en las **paternidades solo se han cubierto 5 contratos.** ¿Esta es la manera en la que la empresa fomenta la corresponsabilidad?

¿TE FALTAN MOTIVOS?

**LA HUELGA ES UN GRITO CONTRA LA DESIGUALDAD.
LA DESIGUALDAD ES LA EXPLOTACIÓN DE LAS MUJERES.**