

PLAN DE IGUALDAD

En **CCOO** hemos firmado con la Dirección el nuevo Plan de Igualdad en Orange

Un plan de igualdad es un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En empresas como Orange, con plantillas de más de 250 personas, tener un plan de igualdad es obligatorio por ley.

En **CCOO** hemos estado durante bastantes meses negociando con la Dirección la implantación de un nuevo plan, pues el anterior, firmado en 2010, había quedado obsoleto. Ciertamente durante estos años se han producido avances, pero todavía estamos lejos de alcanzar la igualdad en Orange. Por ejemplo, para el mismo puesto, el sueldo de las trabajadoras en Orange sigue siendo inferior al de sus compañeros. Y la diferencia es todavía mayor si comparamos el salario medio del conjunto de empleadas con el de empleados: los puestos mejor remunerados en Orange por tener una mayor responsabilidad y/o especialización, son ocupados mayoritariamente por hombres.



Ya [informábamos](#) hace unas semanas sobre las principales peticiones que habíamos presentado a la Dirección. Algunas propuestas de **CCOO**, relacionadas con la **conciliación** y el cuidado de **familiares mayores**, sí se han aceptado, pero otras muchas, no.

Como novedades destacan:

1. Medidas para el cuidado de familiares dependientes, donde se mejora lo previsto en la ley y en nuestro convenio. Estas medidas son cada vez más demandadas por la plantilla de Orange, que ve como sus hijos van creciendo y ahora la necesidad de ayuda y cuidados es para sus mayores. En **CCOO** hemos insistido desde el principio en esto.

- **Permiso retribuido para acompañar a familiares** de hasta segundo grado a consultas de especialidades médicas, operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso, por el tiempo estrictamente necesario, sin que, como hasta ahora, sea necesario que el familiar tenga una discapacidad física o psíquica.
- **Reducciones de jornada de hasta el 75% y teletrabajo de hasta 12 horas semanales** para el cuidado directo de ambos progenitores, cuando por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



2. Medidas para la protección de **víctimas de violencia de género**. La reserva del puesto de trabajo contemplada en la ley en los traslados de víctimas de violencia de género a localidades distintas se amplía de 6 a 8 meses. Además se prevé una ayuda económica de 500 euros, actualizable según IPC, para el primer traslado.
3. Reforzar la práctica de reuniones antes de las 16:00 horas, para ser respetuoso con las necesidades de conciliación de la plantilla.

Nos hubiera gustado un plan más ambicioso (revisiones para acabar con la brecha salarial, promociones y ascensos, más horas/días de teletrabajo, mejores permisos...), pero creemos que el conjunto es suficiente para su firma. En cualquier caso, en **CCOO** seguiremos insistiendo hasta conseguir la igualdad real entre trabajadoras y trabajadores en Orange, más mejoras y mayores avances.

Puedes consultar el nuevo Plan de Igualdad de Orange [aquí](#). A continuación, hacemos un breve resumen del plan y de las principales medidas acordadas.

RETRIBUCIÓN. Con el objetivo de conseguir un sistema de retribución que garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres y la no discriminación por razón de sexo, tanto en la retribución fija como en la variable, se dispondrán de indicadores específicos sobre brecha salarial por género y grupo de convenio, consecución individual de objetivos y revisión salarial.

PROMOCIÓN PROFESIONAL. Decíamos que en Orange las trabajadoras tienen dificultades para promocionar a los puestos más altos y de mejor remuneración. Una de las medidas más interesantes para erradicar estas barreras es que en las promociones se tendrá en cuenta el sexo menos representado. También se impulsarán proyectos y acciones para focalizar a colectivos de mujeres trabajadoras con potencial.

ACCESO AL EMPLEO. En Orange hay un porcentaje significativamente menor de trabajadoras que trabajadores. Para corregir esto, se impulsará la formación en igualdad de las personas encargadas de la selección de personal y las contrataciones de mujeres en las áreas técnicas, así como la búsqueda activa de candidatas.

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN. Se procederá a publicar el Plan de Igualdad en la Intranet, con campañas de información y divulgación de las medidas del Plan. Se incluirán en las encuestas de clima aspectos de diversidad, igualdad y conciliación. También se incidirá en la no utilización de textos sexistas

FORMACIÓN. Se fomentará la participación de la mujeres en los cursos de formación de la empresa tanto de forma presencial como *on-line*, respetando los horarios de reducción de jornada. Se mantendrá la formación de igualdad para toda la plantilla.

Para cualquier duda, comentario, sugerencia, habla con el delegado/a de **CCOO** de Orange, OSFI y Simyo de tu centro de trabajo en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Salamanca, Alicante, Málaga, Canarias... O bien envía un correo a comitempresa.es@orange.com.

