

Evaluación de riesgos psicosociales en Orange

Tras una negociación compleja entre **CCOO** y la Dirección, hace dos años se puso en marcha la primera encuesta de riesgos psicosociales en Orange España.

La vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras y la prevención de los riesgos laborales a los que nos exponemos son cuestiones absolutamente prioritarias para **CCOO**. En una empresa como Orange los riesgos tradicionales relacionados con el entorno físico, las condiciones ambientales, la ergonomía, la higiene, etc., son relevantes, pero **cada vez son más importantes los riesgos derivados de anomalías en la organización del trabajo y en las relaciones humanas, esto es, los riesgos psicosociales**: carga de trabajo excesiva, autonomía escasa, ritmos inadecuados, trabajos repetitivos y monótonos, falta de apoyo, escasez de liderazgo, tensiones jerárquicas, acoso, compensaciones insuficientes, dificultades en la conciliación, etc.

La detección y posterior erradicación de estos riesgos se hace a través de un proceso complejo y complicado que se inicia con la realización de una encuesta de riesgos psicosociales.

Hace un par de años, **CCOO**, **único sindicato con presencia estatal e internacional en Orange**, instó a la Dirección de la empresa a emprender el análisis de la situación. Sabíamos entonces que teníamos por delante mucho trabajo y un largo proceso en el que debíamos cuidar todos los detalles. Con el objetivo de ser lo más eficientes posible, **delegados especializados de CCOO trabajaron desde el comienzo con el Servicio de Prevención y formaron un reducido grupo de trabajo de carácter técnico** que estableció los mecanismos y la hoja de ruta para asegurar que la encuesta de riesgos psicosociales se hiciera con las máximas garantías de éxito.

En los primeros meses se trataron dos aspectos fundamentales: la metodología a utilizar en la encuesta y el proveedor encargado de su realización. Después de valorar diferentes alternativas acordamos que el modelo de encuesta sería la del Instituto Navarro de Salud Laboral y se eligió a FREMAP como empresa proveedora. Pactamos, además, que la encuesta fuera acompañada de entrevistas personales a cargo de los técnicos de FREMAP.

Un aspecto fundamental para **CCOO** Orange ha sido la **confidencialidad** de todo el proceso, para lo cual insistimos en el agrupamiento de los trabajadores y trabajadoras de varios centros de trabajo, especialmente de los más pequeños, para salvaguardar el anonimato.

A finales del 2011 se enviaron los primeros cuestionarios y, de forma simultánea, se abrió un canal de comunicación para plantear cualquier duda o consulta sobre el proceso. Las encuestas y las entrevistas se realizaron durante todo el año 2012 en todos los centros de trabajo de Orange y de manera gradual los resultados se han ido presentado a los delegados de prevención y a los Comités de Seguridad y Salud. En los informes de resultados, FREMAP ha incluido una serie de conclusiones que son el punto de partida para la elaboración de las medidas preventivas y correctoras que deben acompañar a toda encuesta de riesgos psicosociales.

¿En qué punto estamos ahora? En breve se presentará el informe global de resultados al grupo técnico de trabajo de riesgos psicosociales y al Comité Central de Prevención de Riesgos Laborales. **También se harán públicos los resultados de la encuesta.** En paralelo, desde **CCOO** estamos trabajando con el Servicio de Prevención en la implantación de las medidas preventivas y correctoras que permitan dar respuesta a los problemas detectados.

Movilidad interna

La movilidad interna es un instrumento fundamental para el desarrollo laboral, que potencia nuestras capacidades y nos sitúa ante nuevos retos profesionales. Por eso es importante participar de manera activa en los procesos de búsqueda de candidatas y candidatos para la cobertura de las vacantes publicadas en la intranet. El procedimiento es **confidencial**, siendo el candidato finalista quien, concluida la selección, comunica a su jefe actual la decisión de moverse internamente. En 2012 cerca de la mitad de las vacantes se cubrieron por vía interna. En la página web de la empresa puedes ver las vacantes disponibles e inscribirte en ellas, además de consultar la persona de RRHH (*Business Partner*) que corresponde a tu área y que te guiará en este proceso:

<https://viveorange.orange.es/tu-carrera-orange/movilidad/interna/>



Madrid, marzo de 2013

8 de marzo: Día Internacional de la Mujer

Desde **CCOO**, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, reiteramos nuestra defensa de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Este 8 de marzo de 2013 se celebrará una vez más en el marco de la mayor crisis económica y financiera desde hace décadas, caracterizada por una destrucción de empleo sin precedentes en España. **La crisis se está cebando especialmente con las mujeres, que nos vemos afectadas directamente por la pérdida y precarización de nuestros puestos de trabajo, e indirectamente a través de los recortes presupuestarios en los servicios públicos.**



Para las mujeres el drama del desempleo es un viejo conocido que ya tenía carácter estructural con anterioridad a la crisis. El paro femenino siempre ha sido mayor y, por tanto, las mujeres partimos de una situación de menor acceso a las prestaciones por desempleo. Además, en términos generales, nuestras trayectorias profesionales son más discontinuas que las de nuestros compañeros por la necesidad de atender a familiares dependientes, lo que sumado a empleos a tiempo parcial, trabajos temporales, precarios y mal remunerados, acarrear prestaciones contributivas más reducidas y, a la larga, una pensión de jubilación insuficiente que nos expone a la pobreza y a la exclusión social.

Los recortes a nuestro precario modelo de bienestar conducen a que los servicios y atenciones que el Estado debiera proporcionar sean remitidos por la vía de los hechos al entorno familiar, con unas destinatarias consignadas de antemano: las mujeres. Nuestro Estado, sin financiación, sin prestaciones y sin servicios suficientes para la atención y cuidados, requiere injustamente que alguien, **nosotras**, asumamos el protagonismo en el desempeño de trabajos no retribuidos.

La destrucción de servicios y empleos públicos implica una doble penalización para las mujeres: **además de perder un trabajo remunerado, somos nosotras quienes vamos a realizar los servicios que deja de prestar el Estado, y sin cobrar por ello.** La sanidad, la educación, los servicios sociales, han de ser garantizados por el Estado para que la ciudadanía, hombres y mujeres, no renunciemos al derecho al empleo, a la participación pública, económica y cultural.

La salida de la crisis no debe encontrar apoyos en el trabajo informal sin derechos, ni en el subempleo, ni en la segregación ocupacional y sectorial para pagar menos por trabajos de igual valor, ni en el contrato a tiempo parcial con menores salarios y prestaciones, ni en el empleo del hogar y de cuidados sin equidad en derechos y obligaciones.

La dimensión de la igualdad de género ha de ser integrada de forma explícita y global en las decisiones que se adopten para salir de la crisis: igualdad de oportunidades de acceso al empleo de calidad, derecho a percibir un salario igual por trabajos de igual valor y derecho a estar libre de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Las mujeres no hemos de estar predestinadas a sectores y ocupaciones con salarios bajos; tampoco hemos de ser mayoritariamente empleadas a tiempo parcial o desempleadas con paro parcial.

En **CCOO** estamos fuertemente comprometidos para lograr la aplicación de la dimensión de igualdad de género a las decisiones y medidas para salir de la crisis. Reclamamos que todas y todos continuemos con nuestra movilización y solidaridad, hasta lograr la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la vida. Tenemos herramientas y capacidades para dar respuestas a estos retos en igualdad. Para reparar los estragos realizados a nuestro estado de bienestar. Para generar un nuevo ordenamiento de derechos laborales, sociales y de ciudadanía donde la igualdad entre mujeres y hombres sea la base sobre la que se asienten.

Un cordial saludo,
**Sección sindical estatal/intercentros
de CCOO de Orange España**

