

DESIGUALDAD EN ORANGE

En **CCOO** llevamos varios meses intentando acordar con la Dirección un nuevo Plan de Igualdad que se adapte a la legislación actual y, sobre todo, que constituya un instrumento verdaderamente eficaz para erradicar las discriminaciones que soportamos las trabajadoras de Orange desde hace años.

Gracias a los sucesivos convenios colectivos y demás acuerdos logrados por **CCOO**, en Orange tenemos unas condiciones laborales, económicas y sociales que, sin ser las mejores, al compararlas con otras empresas nos coloca en una posición favorable. Sin embargo, no es así para toda la plantilla: las mujeres estamos peor que nuestros compañeros y hay datos incuestionables que avalan esta afirmación.



El pasado febrero en **CCOO** comunicamos el inicio de las negociaciones con la Dirección sobre el nuevo **Plan de Igualdad de Orange**. Los planes de igualdad aparecen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y son obligatorios en todas las empresas del país que tengan al menos cincuenta personas trabajadoras.

Los planes de igualdad se definen como “*un conjunto ordenado 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 (art. 46 LOIMH)*”. En su puesta en marcha hay cinco fases:

- 1) **Constitución de la comisión negociadora.** Esto ya está hecho. Hace varios meses se **constituyó** la mesa negociadora en Orange, que cuenta con 13 representantes sociales (7 de **CCOO** y 6 del resto de sindicatos) y otros tantos por parte de la Dirección.
- 2) **Diagnóstico.** Tras varios meses, acá seguimos anclados. En esta fase se analizan los datos que la empresa debe facilitar en materias tales como los procesos de selección y contratación, la situación de los ascensos, promociones y clasificación profesional, una auditoría salarial sobre las retribuciones de los hombres y de las mujeres, la formación, la conciliación y los mecanismos existentes para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Esta etapa debería finalizar con un informe de conclusiones consensuado por las partes.
- 3) **Diseño y aprobación del Plan.** Cuando se complete la fase de diagnóstico, esto es, una vez que tengamos una imagen clara de las diferencias de trato y de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa, se definirán los objetivos a conseguir, se diseñarán las medidas correctoras y se fijarán los indicadores de seguimiento y evaluación necesarios.

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



- 4) **Seguimiento del Plan.** Aprobado en su caso el plan de igualdad, que suele tener una vigencia de varios años (cuatro años como máximo), tocará hacer un seguimiento periódico para comprobar que los objetivos se van alcanzando.
- 5) **Evaluación del Plan.** Transcurrido el plazo de vigencia del Plan de Igualdad, habrá que realizar una valoración final del grado de cumplimiento.

En Orange seguimos todavía en la fase de diagnóstico porque está costando una barbaridad conseguir que la Dirección facilite a la representación social los datos necesarios para tener un análisis completo y detallado, y todavía está costando mucho más consensuar un informe de conclusiones sobre la situación en la empresa.

No podemos trasladar datos concretos del diagnóstico –la ley impone “deber de sigilo” cuando esta información ha sido comunicada con carácter reservado–, pero nada impide decir que **en Orange hay aspectos muy preocupantes que afectan de lleno al principio de igualdad** y que la Dirección debería centrarse más en erradicar las discriminaciones que sufrimos las trabajadoras de Orange y menos en intentar justificarlas:

- a) **CONTRATACIÓN.** Las mujeres somos discriminadas incluso antes de entrar en la empresa. En Orange hay bastantes menos trabajadoras que trabajadores, en una proporción aproximada de 2 mujeres por cada 3 hombres. Lo normal sería contratar a más trabajadoras. Pues bien, esto no solo no es así, sino que las nuevas incorporaciones son mayoritariamente de hombres. Un ejemplo: de las 15 copias básicas de contratos laborales realizados en septiembre, 12 son de hombres y 3 de mujeres. **En Orange hay un problema en los procesos de selección y contratación de mujeres.**



- b) **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, ASCENSOS Y PROMOCIONES.** Las trabajadoras de Orange arrastramos una discriminación crónica en nuestra carrera profesional. Si la proporción de hombres/mujeres en la empresa es aproximadamente del 40% – 60%, lo normal sería tener estas equivalencias en todos los grupos profesionales. Pues esto tampoco es así: los cargos de mayor responsabilidad (y sueldo) están copados por hombres, mientras que las mujeres somos relegadas a las peores posiciones. Por ejemplo, aproximadamente el 80% de las personas que ocupan el cargo de Director/a son hombres y solo el 20% mujeres. Pero si nos vamos al Grupo 2 del convenio, el más bajo de todos y con peores sueldos, la proporción se invierte y ahí sí que las mujeres somos mayoría, casi un 60%. Por otra parte, a las mujeres se nos ignora en los mejores ascensos y promociones profesionales. **En Orange hay un problema con la carrera profesional de las mujeres.**
- c) **SALARIOS.** Globalmente, las trabajadoras de Orange cobramos bastante menos que los hombres. Y no solo porque nos arrinconan en los puestos peor remunerados, sino que dentro de la misma categoría profesional y desarrollando las mismas funciones que nuestros compañeros, nos pagan menos. La diferencia salarial entre hombres y mujeres en Orange está presente en todos los grupos del convenio (y fuera de convenio también) y en todas las franjas de edad. A las trabajadoras nos puede llegar a costar el equivalente a un par de nóminas al año... Un simple análisis de las bases de cotización a la Seguridad Social, que son un reflejo bastante fiel del salario de cada persona, confirma estos datos tan

✉ comitempresa.es@orange.com

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

www.ccoo-orange.es



lamentables. Por otra parte, aclaramos que la diferencia entre los salarios de las mujeres y los hombres de Orange no depende de la duración de la jornada: en los cálculos que hemos hecho, el sueldo de las personas con jornada reducida por guarda legal, un colectivo donde la inmensa mayoría somos mujeres, se ha incrementado como si fuera a tiempo completo (si no hiciéramos esto, la diferencia salarial sería todavía mayor). Además, este grupo, muy feminizado, sufre otras discriminaciones añadidas, como sucedió con el bono dedocrático, recibido por el 40% de la plantilla, pero solo por el 24% del colectivo de jornada reducida (16 puntos por debajo de la media, una discriminación escandalosa) o cuando no perciben la ayuda a comida. **En Orange hay un problema de discriminación salarial hacia las mujeres.**

En **CCOO** tenemos preparada una batería de medidas correctoras para solucionar las deficiencias detectadas en Orange. Una buena parte se centra en los puntos anteriores: contratación, clasificación profesional, ascensos y promociones y política retributiva no discriminatoria, pero hay más. A continuación, presentamos algunas de nuestras propuestas:

- Revisar la política interna en los procesos de selección a través de la comisión de seguimiento y **potenciar la contratación de mujeres en Orange**, así como la puesta en marcha de un programa de acceso al empleo para familiares de trabajadoras/es. Acciones formativas en materia de igualdad para las personas encargadas de los procesos de selección.
- Desarrollar programas concretos de promoción y carrera profesional para las mujeres, a fin de **erradicar la subrepresentación femenina en los puestos de más responsabilidad** en la empresa. Equiparación salarial en las promociones. En las vacantes internas, favorecer la presencia de candidatas.
- **Eliminar de manera urgente la diferenciación salarial en Orange, asignando presupuestos específicos y suficientes a este objetivo.** Acciones formativas en materia de igualdad para las personas que participen en el diseño, implantación y desarrollo de las políticas retributivas en Orange.
- **Ayuda a comida para todo el colectivo con reducción de jornada por guarda legal.**
- Para el ejercicio corresponsable de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar solicitaremos mejoras en la **jornada intensiva**, ampliando la misma, y en los horarios para poder **adelantar la hora de salida** a las 16:30h., más **teletrabajo**, mejorar el permiso para el acompañamiento de hijos/as y familiares al médico, flexibilidad horaria en la adaptación de los hijos/as al inicio del colegio, reducciones de jornada por guarda legal hasta los 14 años, excedencias voluntarias de hasta un año con reserva del puesto de trabajo, flexibilizar el plus de movilidad sostenible para las personas con jornada reducida por guarda legal, mejoras en la acumulación de las horas de lactancia, etc.
- Adscripción de la empresa al Programa Libre de Violencia de Género del Ministerio de Igualdad y aumentar las ayudas económicas previstas en el anterior Plan.
- En el apartado de salud laboral con perspectiva de género, proponemos colaborar en proyectos dentro del ámbito de la salud mental y la incorporación progresiva al trabajo tras los permisos por nacimiento.

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 – 675 756 879

www.ccoo-orange.es



UNI Global Alliance

La semana pasada se celebraron en Marruecos unas jornadas de trabajo dentro del marco de la UNI Global Alliance, a las que asistió la Dirección Internacional de Orange y también **CCOO**.

CCOO y varios sindicatos de Orange de Europa y África pertenecientes a la UNI, participamos en un encuentro celebrado en Casablanca con la Dirección Internacional del Grupo Orange, presidida por Gervais Pellissier. Se abordaron varios asuntos, tales como el seguimiento del Acuerdo mundial sobre igualdad profesional entre mujeres y hombres, el Acuerdo de seguridad y salud en el Grupo Orange, la implantación del teletrabajo en los distintos países, el deber de diligencia en la compañía, la situación en Burkina Faso y Senegal, etc.



También se trató un punto relativo a la distribución de la riqueza en Orange. Dentro de este apartado, desde **CCOO** sacamos a colación la problemática de los altísimos niveles de **inflación**, que está golpeando a todos los países donde Orange tiene centros de trabajo, entre ellos, España. Señalamos que la inflación en nuestro país ha superado la barrera del 10% y que la Dirección, ante estas circunstancias tan extraordinarias, debería comprometerse también a realizar acciones extraordinarias encaminadas a mantener el poder adquisitivo de todas las trabajadoras y trabajadores del Grupo y aliviar mediante cualquier fórmula (revisión excepcional de sueldos, compensaciones puntuales ligadas a la inflación, etc.) los estragos que está provocando la escalada de precios a nivel mundial. Recordamos, además, que la inflación afecta a todos los bolsillos, sobre todo a quienes tienen los salarios más bajos, y que la Dirección no debería demorarse en adoptar medidas urgentes.



CCOO SIGUE CRECIENDO EN ORANGE

En las elecciones sindicales que ayer se celebraron en la tienda propia de Orange de Valencia y con una estupenda participación, nuestro compañero **Fran Rodríguez Avilés**, de la candidatura de **CCOO**, ha obtenido el 100% de la representación legal que se elegía en estas votaciones.

Damos la enhorabuena a Fran y agradecemos a todas las trabajadoras y trabajadores de la TTPP Orange de Valencia su confianza y apoyo a nuestra organización, desde donde reiteramos nuestro compromiso absoluto para seguir defendido el empleo y los derechos laborales de cualquier trabajador/a en todas las filiales del Grupo Orange en España.

De nuevo, **CCOO** reafirma y aumenta su posición mayoritaria en Orange, pues es la única organización sindical con representación legal en **OSP**, **OSFI**, **Simyo**, **Jazzplat**, **Tiendas Propias**, **OEST**, **OBS** y **Totem**.

