

Acuerdo mundial sobre la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres dentro del Grupo Orange

*Igualdad profesional entre las
mujeres y los hombres*

*Lucha contra las discriminaciones y
las violencias*

*Equilibrio entre vida profesional y
vida personal*

17 de julio de 2019



Indice

Indice	2
Preámbulo	4
Campo de aplicación del acuerdo.....	5
Objetivos del acuerdo.....	5
Capítulo 1 - El diálogo social - la red de actores.....	6
Artículo 1 : Un diálogo social constructivo en materia de igualdad profesional mujeres-hombres ...	6
Artículo 2 : Una red de actores que contribuye a la política de igualdad profesional mujeres-hombres y a su despliegue	7
2.1 Situación actual	7
2.2 Objetivos y compromisos.....	7
2.3 Medios aplicados	7
Capítulo 2 - La igualdad profesional entre las mujeres y los hombres.....	9
Artículo 3: Balance mujeres-hombres en todos los puestos e incremento del ratio de mujeres	9
3.1 Situación actual	9
3.2 Objetivos y compromisos.....	9
3.3 Medios aplicados	9
Artículo 4 : Igualdad de oportunidades profesiones para mujeres-hombres.....	11
4.1 Situación actual.....	11
4.2 Objetivos y compromisos.....	11
4.3 Medios aplicados	11
Artículo 5 : Igualdad salarial entre las mujeres y los hombres	12
5.1 Situación actual	12
5.2 Objetivos y compromisos.....	12
5.3 Medios aplicados	13
5.3.1 Reducir las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres para alcanzar la igualdad salarial en situación comparable de ahora a 2025	13
5.3.2 Asegurar la igualdad salarial mujeres – hombres para las nuevas contrataciones.	13
5.3.3 Evitar toda consecuencia negativa, sobre la evolución de la remuneración por las ausencias relacionadas con la maternidad	13
5.3.4 Garantizar una evolución de la remuneración de los empleados a tiempo parcial comparable a la de los asalariados a tiempo completo.....	13
Capítulo 3 - El equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.....	14
Artículo 6 : Equilibrio entre vida profesional y personal	14

6.1	Situación actual	14
6.2	Objetivos y compromisos.....	14
6.3	Medios aplicados	14
6.3.1	Teletrabajo y acondicionamiento de los horarios	14
6.3.1.1	Teletrabajo	14
6.3.1.2	Flexibilidad de los horarios.....	15
6.3.2	Derecho a la desconexión.....	15
6.3.3	Conciliación entre vida profesional y vida familiar	15
6.3.3.1	Maternidad.....	15
6.3.3.2	Disposiciones para los ayudantes.....	16
Capítulo 4 - La lucha contra las discriminaciones y las violencias		17
Artículo 7: Lucha contra las discriminaciones.....		17
7.1	Situación actual	17
7.2	Objetivos y compromisos.....	17
7.3	Medios aplicados	18
Artículo 8 : Lucha contra el sexismo, el acoso y las violencias		18
8.1	Objetivos y compromisos.....	18
8.2	Medios aplicados	19
Capítulo 5 - La sensibilización y la comunicación.....		20
Artículo 9: Acciones de sensibilización y comunicación.....		20
9.1	Situación actual	20
9.2	Objetivos y compromisos.....	20
9.3	Medios aplicados	20
Capítulo 6 - La implicación de los proveedores y subcontratistas.....		22
Capítulo 7 - El despliegue y el seguimiento del acuerdo.....		23
Artículo 10 : Balance de la situación actual.....		23
Artículo 11 : Despliegue del acuerdo.....		23
Artículo 12 : Comunicación del acuerdo		23
Artículo 13 : Seguimiento del acuerdo		24
Artículo 15 : Duración del acuerdo – Revisión - Traducción.....		25

Preámbulo

Desde la firma de un primer acuerdo mundial sobre los derechos fundamentales en diciembre de 2006 y luego de la firma de un acuerdo mundial sobre salud y seguridad en noviembre de 2014, Orange¹ y UNI Global Union continúan un diálogo social constructivo e innovador. Dentro de este marco, el Grupo Orange y la Alianza Sindical Mundial UNI-Orange, que agrupa los sindicatos representados dentro del Grupo Orange y adherentes de la UNI Global Union, tomaron la decisión, el 3 de diciembre de 2018, de lanzar una negociación con la intención de concluir un acuerdo mundial sobre tres temas de importancia:

- la igualdad profesional mujeres-hombres,
- el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal,
- la lucha contra las discriminaciones y las violencias.

Orange ejerce su responsabilidad social de Grupo internacional en línea con su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, a los principios definidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como a las normas de la Organización Internacional del Trabajo en vigor en los países donde opera el Grupo.

Para Orange, la diversidad y la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres se inscriben en el centro de su proyecto estratégico y social. Esta gestión se basa en la convicción de que la diversidad y el carácter mixto constituyen un reto social fuente de eficacia. De esta forma, el Grupo ha desplegado desde hace numerosos años una política a favor de la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, que se basa en 4 pilares:

- el carácter mixto mujeres-hombres en todos los puestos, en particular los puestos técnicos,
- el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad,
- la igualdad salarial entre los hombres y las mujeres,
- el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

A nivel mundial, la igualdad profesional mujeres-hombres es una prioridad común a todas las filiales y en todos los países.

Este acuerdo, fruto de una negociación a nivel mundial, define un marco común de objetivos y compromisos modulables y adaptables en los países donde está presente el Grupo, basándose en el diálogo social local para sustentar y desarrollar la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, en todas sus dimensiones. Los empleados, la dirección, los departamentos de RRHH y las organizaciones sindicales y/o representantes del personal son partes implicadas de estos compromisos. Se trata de una política de largo plazo que requiere una atención y un esfuerzo constantes, de forma permanente, tomando en consideración los contextos locales para garantizar su eficacia.

Con este acuerdo, que marca una nueva etapa de compromiso social y societario, Orange y UNI Global Union tienen la ambición de hacer de la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres una realidad en todas las filiales del Grupo.

¹ En este acuerdo, la expresión “Orange” designa al Grupo Orange, en ocasiones también llamado “el Grupo”.

Campo de aplicación del acuerdo

El presente acuerdo se aplica a las sociedades en las que el Grupo Orange ejerce directamente el control, es decir, las sociedades en las que el Grupo Orange detenta la mayoría del capital o dispone de la mayoría de los votos vinculados a las partes emitidas o cuando nombra más de la mitad de los miembros de los órganos de administración, de dirección o de vigilancia.

Objetivos del acuerdo

Este acuerdo tiene por finalidad contribuir a integrar la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, la lucha contra las discriminaciones y las violencias y el equilibrio entre vida profesional y vida personal en todas las actividades del Grupo basándose en:

- una gestión inclusiva de todos los actores incluyendo un diálogo social estructurado que permite realizar acuerdos locales y definir planes de acción adaptados;
- definir objetivos comunes en materia:
 - de igualdad profesional entre las mujeres y los hombres;
 - de lucha contra las discriminaciones y las violencias;
 - de equilibrio entre vida profesional y vida personal;
- la promoción de toda iniciativa que concurra a estos objetivos y adaptada al contexto y a las prácticas locales;
- la implicación de los proveedores y subcontratistas en esta gestión.

Las partes convienen que las acciones en las áreas de igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, la lucha contra las discriminaciones y las violencias y el equilibrio entre vida profesional y vida personal requieren perseverancia, coherencia y adaptación a los contextos locales.

Este acuerdo marco tiene por vocación presentarse en todas las regiones del mundo gracias a un diálogo social constructivo con las organizaciones sindicales y/o los representantes del personal.

Capítulo 1 - El diálogo social - la red de actores

Artículo 1: Un diálogo social constructivo en materia de igualdad profesional mujeres-hombres

Las partes afirman que un diálogo social constructivo y de calidad en materia de igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, de lucha contra las discriminaciones y las violencias y de equilibrio entre vida profesional y vida personal que implique a las organizaciones sindicales y/o a los representantes del personal, es uno de los elementos esenciales de la buena aplicación de la política de igualdad profesional dentro del Grupo.

Cada entidad del Grupo debe velar porque las organizaciones sindicales y/o los representantes del personal, según el contexto existente (legislación y prácticas locales vigentes), sean partes implicadas de todos los aspectos en materia de igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, de lucha contra las discriminaciones y las violencias, y de equilibrio entre vida profesional y vida personal y, en particular, en el establecimiento y el seguimiento de los planes de acción en la materia.

Dentro de este marco, las partes incitan a las direcciones de las filiales y a las organizaciones sindicales y/o a los representantes del personal a establecer Comités ad hoc. En particular, estos Comités tienen la vocación de ser la herramienta de presentación local del presente acuerdo y, en este marco, se le someterán los puntos relativos a su aplicación. Las partes recomiendan que se celebre al menos una reunión anual que permita que estas temáticas constituyan un elemento del diálogo social en las entidades.

Se deben definir la composición, las misiones y las responsabilidades de estos Comités en función de la legislación y de las prácticas en vigor. La dirección del Grupo incita a dichos comités a organizar una representación equilibrada para permitir un diálogo de calidad sobre las cuestiones de igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, de lucha contra las discriminaciones y las violencias y de equilibrio entre vida profesional y vida personal.

Cuando existen organizaciones sindicales representativas en la entidad, las mismas tienen por vocación, siempre que la legislación no lo impida, participar en los Comités para ser partícipes de en los trabajos del mismo.

El Comité contribuye a la elaboración de los planes de acciones de la entidad en materia de igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, de lucha contra las discriminaciones y las violencias y de equilibrio entre vida profesional y vida personal y prioritariamente orientará sus trabajos alrededor de las siguientes orientaciones:

- análisis compartido de la situación local;
- revisión de las acciones y objetivos de mejora;
- establecimiento y seguimiento de planes de acciones preventivos y correctivos, sobre la base del análisis de la situación;
- proposición de orientaciones en términos de comunicación y de sensibilización.

Artículo 2 : Una red de actores que contribuye a la política de igualdad profesional mujeres-hombres y a su despliegue

2.1 Situación actual

El **Departamento de Diversidad e Inclusión** del Grupo propone la política del Grupo en materia de diversidad y de inclusión, de igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, de igualdad de oportunidades y de lucha contra las discriminaciones. Como consultores especialistas en este campo, coordina el despliegue de esta política en todas las entidades del Grupo apoyándose en los dispositivos de certificación y en el diálogo de las partes implicadas:

- dentro del marco de la certificación GEEIS y GEEIS Diversity (Gender Equality & Diversity for European and Internacional Standard), las auditorías realizadas por un organismo externo independiente permiten cerciorarse de la efectividad del despliegue de la política e identificar las buenas prácticas y las áreas de mejora.
- esta gestión se completa con el diálogo de las Partes Implicadas que permite asegurar la coherencia de la política con las expectativas de las partes implicadas externas e internas alrededor de los grandes temas de la diversidad, que incluyen la igualdad profesional mujeres-hombres e identificar las orientaciones prioritarias de acción.

Dentro del grupo existe una **red interna de Interlocutores de División encargados de la Diversidad: Igualdad profesional**. Animada por la Dirección Diversidad e Inclusión del Grupo, transmite y despliega la política del Grupo.

Otros actores desempeñan una función mayor, en particular los comités de dirección y los managers, los departamentos de RRHH, los equipos encargados de la calidad de vida en el trabajo, los equipos RSC, los representantes del personal y/o las organizaciones sindicales.

2.2 Objetivos y compromisos

Orange se compromete a facilitar el establecimiento de una red de interlocutores en todas las filiales en complemento de la red de Interlocutores Diversidad/Igualdad profesional presentes bajo la coordinación de la Dirección de la Diversidad e Inclusión del Grupo.

2.3 Medios aplicados

En todas las divisiones del Grupo, las filiales de más de 400 asalariados designarán un interlocutor Diversidad / Igualdad profesional. Para las filiales de menos de 400 asalariados, las divisiones se comprometen a identificar a un interlocutor encargado de estos aspectos por zona geográfica o entidad.

Actores esenciales, estos interlocutores serán para su filial:

- Quien garantice el despliegue de la política y las acciones existentes y promover iniciativas locales;
- los interlocutores claves en esta temática, en particular con las organizaciones sindicales y/o de los representantes del personal;
- generador de propuestas ante las instancias de decisión.
- miembros de los comités ad hoc definidos en el presente acuerdo.

Serán dirigidos por el interlocutor Diversidad/Igualdad profesional de la división. Deberán ser conocidos por los empleados de su área, formados y dispondrán del tiempo dedicado a esta misión.

Capítulo 2 - La igualdad profesional entre las mujeres y los hombres

Artículo 3: Balance mujeres-hombres en todos los puestos e incremento del ratio de mujeres

3.1 Situación actual

A finales de 2017, la tasa de feminización de los efectivos del Grupo, a nivel global, es de 35,7%, pero presenta grandes desequilibrios según las áreas o puestos profesionales:

- 53% en las Funciones de soporte;
- 44% en Servicio al Cliente;
- 40% en Contenidos y Multimedia;
- 23% en Sistema de informaciones;
- 22% en Innovación.
- 15% en Redes.

Globalmente, las mujeres están subrepresentadas en los puestos técnicos, incluso si se observa que este fenómeno es menos marcado en algunos países como Egipto, Marruecos, Túnez o Senegal o incluso en Rumania.

3.2 Objetivos y compromisos

Para desarrollar una representación más equilibrada de las mujeres y de los hombres en el Grupo, Orange tiene por objetivos:

- incrementar el porcentaje de mujeres con contratos de trabajo indefinido; en particular en los puestos técnicos
- hacer progresar la tasa de feminización de las contrataciones externas en los contratos de trabajo indefinido
- promover los puestos técnicos tanto interna como externamente

3.3 Medios aplicados

Orange se compromete a hacer progresar el carácter mixto mujeres – hombres dentro de sus equipos y en todos los puestos del Grupo. Este objetivo implica prestar una atención particular a la feminización de los puestos técnicos, en todos los países donde es insuficiente. En contrapartida, los puestos fuertemente feminizados se pondrán en valor y se harán más atractivos para los hombres.

El reclutamiento es una de las palancas del balance de género. Se les pide a las entidades cuidar que no aparezca ningún criterio discriminatorio al difundir las ofertas de empleo, tanto de forma interna como externa. Se escogerán los títulos y términos utilizados para suscitar candidaturas tanto femeninas como masculinas, cualquiera que sea el tipo de contrato. La redacción de las ofertas no debe desarrollar estereotipos sobre los puestos o sobre sus requerimientos (disponibilidad, movilidad).

Respecto a las ofertas de trabajo sobre puestos con componente técnico, la descripción de las competencias requeridas no solo se limitará a las competencias técnicas, en sentido estricto.

Las ofertas de empleo se abren indistintamente a mujeres y a hombres. Los equipos de RRHH de las entidades en los países cuidarán por el carácter mixto de las candidaturas y las short-lists que deberán comprender, a competencias iguales, al menos una candidata. Los criterios de selección son idénticos para las mujeres y los hombres y se basan en las competencias, la cualificación y la experiencia. No se debe tomar en cuenta el embarazo de una mujer para rechazar contratarla.

En los países, las entidades establecerán dispositivos de formación que favorecerán la promoción o la reconversión profesional de las mujeres a oficios técnicos, tanto de forma interna (programas avanzados de formación) como externa (formación en la empresa a través de becas y seguida de la contratación con un contrato de trabajo indefinido). Es así que se hará posible contratar mujeres gracias a un plan de desarrollo de competencia para nivelar las cualificaciones objetivo requeridas.

Las entidades cuidarán para que las formaciones se impartan durante los días y horarios de trabajo y procurará que las dificultades en el desplazamiento sean mínimas. Al respecto, se desarrollará la formación a distancia cada vez que esto sea pertinente, ya que la misma permite responder, en algunos casos, a las circunstancias personales limitantes de los empleados.

Para cada una de las divisiones, cada año será conveniente medir la cantidad y el porcentaje de mujeres en la plantilla y en las contrataciones externas.

Conscientes de que la falta de igualdad en ciertos puestos son resultado de estereotipos continuados por el sistema educativo, Orange actuará desde la base desarrollando acciones dirigidas a las instituciones de enseñanza y de formación. Se alienta a cada entidad del Grupo a establecer asociaciones con las instituciones de enseñanza y de formación para abrir más a las chicas el acceso a los oficios digitales que les garanticen una mejor empleabilidad.

Paralelamente, Orange alienta el desarrollo de iniciativas societales con las chicas para incitarlas a orientarse a estudios o formaciones que conduzcan a posiciones de ingeniera o técnicas. Las iniciativas que ya existen en cierto número de nuestros países, por ejemplo, se deben generalizar el día de bienvenida de chicas en la empresa por empleadas ingenieras o técnicas durante una jornada dentro del marco de los "Shadowing days" o "Girl 's Day" o el acompañamiento de las chicas dentro del marco de programas de mentoring como Capital Filles. Para las más jóvenes, se favorecerán acciones de iniciación a la programación, del tipo "SuperCodeurs" cuidando por una representación equilibrada de chicas y chicos en los talleres.

De igual forma, se alientan acciones que apunten a hacer las mujeres más autónomas gracias a una formación digital, por ejemplo, las de la Fundación Orange dentro del marco de los centros digitales para mujeres cuyos talleres son una clave para la independencia económica de las mujeres en numerosos países.

Para luchar contra los estereotipos y la autocensura, las entidades propondrán acciones de comunicación destinadas a poner en valor, tanto de forma interna como externa, a las mujeres técnicas o ingenieras de Orange, por ejemplo, a través de testimonios.

Artículo 4 : Igualdad de oportunidades profesiones para mujeres-hombres

4.1 situación actual

A finales de 2017, las mujeres representaban el 35,7% de los efectivos del Grupo. La tasa de feminización era de 33,3% para el Comité ejecutivo del Grupo, de 31% para los mangares y de 28,5% para la red de líderes y ejecutivos. Existen disparidades según los países y el objetivo de 35% de mujeres en las instancias dirigentes, fijado por el Grupo, aún no es una realidad en la mayoría de las filiales.

4.2 Objetivos y compromisos

El Grupo tiene la voluntad de ofrecer a todas y a todas las mismas posibilidades de carrera profesional: mujeres y hombres deben poder acceder a todos los puestos, cualquiera que sea el nivel de responsabilidad. En particular, el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad constituye uno de los 4 pilares de la política de igualdad profesional mujeres-hombres de Orange.

Orange reafirma el objetivo de alcanzar una tasa de feminización global de 35% como mínimo en las instancias dirigentes en 2025 y se compromete a:

- hacer progresar el carácter mixto en sus equipos, a todos los niveles y, en particular, en los puestos de responsabilidad;
- reforzar el acompañamiento de las mujeres que desean evolucionar a todos los niveles y/o acceder a puestos de responsabilidad.

4.3 Medios aplicados

Orange velará porque la evolución profesional, en particular, el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad se haga sobre criterios no discriminatorios, idénticos para las mujeres y los hombres. Los criterios de identificación de potenciales y de evaluación profesional se basan exclusivamente en las competencias, la experiencia, las cualificaciones el desempeño y las cualidades profesionales.

Orange alentará la definición de objetivos específicos de feminización de los puestos de dirección o de mayor responsabilidad, tanto si se trata de gestores de equipo o de gestores de proyecto.

Orange garantiza un acceso igual de las mujeres y los hombres a la formación para permitirles desarrollar sus competencias de forma equivalente. Las necesidades de formación de las mujeres serán objeto de una atención particular al regresar de una licencia de maternidad.

Orange instaurará dispositivos internos de acompañamiento para las colaboradoras que deseen evolucionar a todos los niveles de la empresa o acceder a puestos de responsabilidad incluyendo las empleadas a tiempo parcial. Ya existen varios programas de desarrollo o de mentoring en las divisiones y se favorecerá el hecho de compartir las buenas prácticas.

También Orange apoyará y facilitará la creación de redes internas, femeninas o mixtas, en los países, por ejemplo, sobre el modelo de las redes DoubleYou de Orange Business Services que están establecidas en varios países. Estas redes, abiertas a todos los empleados, podrán proponer talleres de desarrollo, conferencias, debates y otros foros de discusión con la dirección, mujeres y hombres.

Será conveniente medir, como mínimo una vez al año, en cada filial, el porcentaje de mujeres en los comités de dirección y en los diferentes niveles de dirección. En 2022 se realizará un balance de la etapa con el fin de estudiar el estado de avance en esta temática, en todos los puntos geográficos donde está presente el Grupo.

Por otra parte, en los planes de acción locales definidos anualmente en las entidades del Grupo se debe integrar la cuestión de la igualdad en la evolución profesional y en particular la posibilidad para las mujeres de acceder a todos los puestos (experto, gestor de proyecto o de equipo, puestos de responsabilidad...).

Artículo 5 : Igualdad salarial entre las mujeres y los hombres

5.1 situación actual

La situación varía según los países y las entidades. En la mayoría de los países, la diferencia salarial media entre las mujeres y los hombres en gran parte está relacionada con una diferencia de nivel de responsabilidad. Es menor a situación comparable.

5.2 Objetivos y compromisos

La igualdad salarial es un elemento determinante de la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres. Es uno de los 4 pilares de la política igualdad profesional mujeres-hombres de Orange.

El Grupo se inscribe en el respeto de las prescripciones del convenio n°100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de remuneración mujeres-hombres para un trabajo igual.

La remuneración se basa en criterios no discriminatorios: está relacionada con el nivel de formación, de competencias y de experiencia adquirida, así como con el tipo de responsabilidad ejercida, en ningún caso tiene en cuenta el género de la persona.

Orange afirma su voluntad de igualdad salarial real entre mujeres y hombres con puesto equivalente y apunta a los siguientes objetivos:

- Reducir las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres para alcanzar la igualdad salarial en situación comparable a más tardar en 2025;
- Garantizar la igualdad salarial mujeres-hombres para nuevas contrataciones;
- Evitar toda consecuencia negativa de las ausencias relacionadas con la maternidad sobre la evolución de la remuneración;
- Garantizar una evolución de la remuneración de los empleados a tiempo parcial comparable a la de los empleados a tiempo completo

La igualdad salarial concierne todos los elementos de la retribución.

5.3 Medios aplicados

5.3.1 *Reducir las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres para alcanzar la igualdad salarial en situación comparable de ahora a 2025*

El Grupo ha elaborado un marco estadístico común que permite medir las diferencias salariales de forma homogénea en todos los países. Este método se debe desplegar en las filiales de más de 400 asalariados para identificar anualmente las diferencias de salario entre las mujeres y los hombres en situación comparable, analizarlas y permitir construir un plan de acción local para solucionarlas. Este plan de acción deberá examinar la oportunidad de reservar un presupuesto dedicado a corregir las diferencias salariales observadas, sin impactar los otros presupuestos salariales.

En las filiales de menos de 400 asalariados, siendo un número significativo se deberá realizar anualmente un diagnóstico de las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres y, si es necesario, dar lugar a un plan de acción.

5.3.2 *Asegurar la igualdad salarial mujeres – hombres para las nuevas contrataciones.*

En la contratación, Orange garantiza un mismo nivel de salario entre las mujeres y los hombres a oficio, nivel de responsabilidad, formación, experiencia y cualificaciones equivalentes.

5.3.3 *Evitar toda consecuencia negativa, sobre la evolución de la remuneración por las ausencias relacionadas con la maternidad*

Los equipos de Recursos Humanos velarán porque los permisos de maternidad o de adopción no tengan impactos negativos sobre los aumentos salariales individuales, la determinación de la parte variable de la remuneración y, más generalmente, sobre todos los elementos de la retribución. En el respeto de la legislación propia a cada país, esta disposición también se aplica a las licencias acordadas al padre o a otro pariente con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño/a, cuando estas licencias son remuneradas por la empresa.

5.3.4 *Garantizar una evolución de la remuneración de los empleados a tiempo parcial comparable a la de los asalariados a tiempo completo*

En las entidades donde existe la posibilidad de trabajar a tiempo parcial, Orange garantiza una evolución de la remuneración de los empleados a tiempo parcial comparable a la de los empleados a tiempo completo. Las partes recuerdan que los objetivos individuales deben ser proporcionales al porcentaje de trabajo efectivo de los empleados en cuestión. Además, Orange permitirá prioritariamente el retorno a tiempo completo de los empleados a tiempo parcial que hagan la solicitud, se deberá motivar cada rechazo.

Capítulo 3 - El equilibrio entre la vida profesional y la vida personal

Artículo 6 : Equilibrio entre vida profesional y personal

6.1 Situación actual

El equilibrio entre la vida profesional y la vida personal es un componente clave de la igualdad profesional mujeres-hombres. Es también una fuerte demanda de todos los asalariados, en particular expresada en la encuesta de satisfacción del empleado.

6.2 Objetivos y compromisos

Convencido de que el equilibrio entre vida profesional y vida personal es un factor de mejor calidad de vida en el trabajo, el Grupo tiene la voluntad de favorecer este equilibrio en todos sus países.

Orange se compromete a facilitar la conciliación entre vida profesional y vida personal o familiar, en particular alrededor de los siguientes aspectos:

- teletrabajo, flexibilidad de los horarios;
- derecho a la desconexión;
- conciliación entre vida profesional y vida familiar.

6.3 Medios aplicados

6.3.1 *Teletrabajo y acondicionamiento de los horarios*

Dentro del marco del acuerdo mundial sobre salud y seguridad firmado en 2014, Orange se comprometió a "disponer de medidas preventivas para mejorar la calidad en el trabajo", en particular, "medidas de conciliación entre vida profesional y vida personal: teletrabajo, flexibilidad de los horarios de trabajo en ciertos casos...". Además, el Grupo, en su Promesa de empleador digital y humano, se comprometió a proponer a sus colaboradores "soluciones de trabajo que respeten el equilibrio entre vida profesional y vida personal".

6.3.1.1 Teletrabajo

En la continuidad del acuerdo de salud y seguridad, Orange reafirma que el teletrabajo es un modo de organización del trabajo que, siempre que el puesto ejercido sea compatible, constituye una palanca que favorece la conciliación de la vida profesional y personal. Consecuentemente, Orange desea que se lancen iniciativas de teletrabajo o, cuando ya existan, como es el caso en un gran número de países, se desarrollen sobre la base de la participación voluntaria y garantizando su reversibilidad a petición del empleado, en función del contexto local (legislación, organización, modo de vida, cultura, ubicación

del sitio, clima...) y del puesto ejercido. Para hacerlo, Orange alienta a la realización de pilotos y la negociación de acuerdos sobre el teletrabajo en las filiales.

6.3.1.2 flexibilidad de los horarios

Dentro del marco del acuerdo mundial sobre los derechos fundamentales firmado en 2006, el Grupo se comprometió, "en función de las necesidades de la empresa y en el respeto de los acuerdos locales y de las legislaciones nacionales, a flexibilizar el tiempo de trabajo de sus empleados teniendo en cuenta las limitantes operacionales y las aspiraciones de los empleados, tanto como sea posible". En la continuidad de este acuerdo y del acuerdo sobre salud y seguridad, la flexibilidad de los horarios constituye una palanca para el equilibrio de la vida personal, y profesional, que contribuye al desarrollo personal de los empleados y mejora su desempeño. En particular, los horarios flexibles, que ya existen en varios países, permiten a los empleados, de forma voluntaria, acondicionar las horas de inicio y de fin de la jornada laboral y adaptar así sus horarios de trabajo a sus necesidades, en función de ciertas dificultades vinculadas, por ejemplo, con la familia, la salud o los transportes.

Paralelamente, Orange se compromete a que estos modos de organización del trabajo no influyan desfavorablemente sobre la evolución de la carrera, incluso para los directivos.

6.3.2 *Derecho a la desconexión*

Las partes convienen que la utilización de las herramientas digitales y su gestión dentro del marco de la organización del trabajo pueden conducir a riesgo de ser contactado demasiado frecuentemente.

La dirección respetará los horarios de reunión o los momentos en que se envían comunicaciones solicitando respuesta a los empleados asegurando que ocurren dentro del horario del trabajador.

No se debe contactar a los empleados a través de la mensajería electrónica ni otras herramientas de comunicación profesionales durante los periodos de descanso diario o semanal ni durante las vacaciones. Se recuerda que no hay obligación de responder durante estos periodos y que los empleados no serán objeto de sanción.

En un afán de ejemplaridad, la dirección se asegurará del respeto de este derecho.

6.3.3 *Conciliación entre vida profesional y vida familiar*

6.3.3.1 Maternidad

Cuando las actividades ejercidas, las condiciones de trabajo o las modalidades de transporte de una empleada embarazada pueden generar un importante cansancio suplementario, por recomendación del médico, se estudiarán todas las soluciones de acondicionamiento del trabajo (flexibilización de horarios, teletrabajo, cambio temporal de funciones/o posibilidad de acercamiento a su domicilio) en la misma área del puesto. Respecto a las ausencias debidas a la licencia de maternidad, de adopción u otra licencia vinculada con la maternidad el Grupo se cerciorará de que se realice sistemáticamente una entrevista entre la empleada y su manager si es posible antes de su partida y, en todos los casos, en el momento de su regreso. Estas entrevistas tendrán por vocación preparar los procedimientos durante el permiso, así como las condiciones de regreso, en particular las formaciones u otras acciones

a establecer para facilitar este regreso. Los equipos de Recursos Humanos se cerciorarán de que efectivamente se realizan estas entrevistas.

Deben ser posibles flexibilización del tiempo de trabajo para las empleadas cuando están embarazadas, después del parto o durante la lactancia.

De forma más general, el Grupo recomienda establecer a nivel local todo dispositivo que pueda permitir –en particular a las mujeres al término de una licencia de maternidad– reanudar su actividad profesional en la empresa después de una ausencia relacionada con la maternidad, en una actividad al menos equivalente.

Respecto a los permisos de los que se benefician, en numerosos países donde está presente el Grupo, los empleados que reciben un niño/a en su hogar (licencia de paternidad, de nacimiento, de adopción o de acogida del niño/a), Orange facilitará que los empleados padres tomen este permiso y la utilización de la totalidad de los días previstos, en un plazo de los 6 meses que siguen al nacimiento o a la adopción del niño/a.

Orange alienta a las filiales del Grupo a desarrollar estos dispositivos de derecho a licencias específicas relacionadas con la maternidad y establecerlas, cuando aún no existen, dentro del marco del diálogo social local.

6.3.3.2 Disposiciones para los ayudantes

Para acompañar mejor a los empleados que se ocupan de los miembros de su familia, una flexibilización de los horarios será objeto de una discusión a nivel local para los empleados cuyos hijos/as, conyugues o parientes estén enfermos, discapacitados o sean víctimas de un accidente grave. A nivel local se discutirán la definición y el modo de aplicación de este acondicionamiento. Dentro de este marco, Orange también facilitará que se tomen los permisos.

Capítulo 4 - La lucha contra las discriminaciones y las violencias

Artículo 7: Lucha contra las discriminaciones

7.1 Situación actual

Las partes se ponen de acuerdo sobre la definición de la discriminación como una desigualdad de trato que se basa en un criterio ilegítimo y carente de justificación objetiva. Las partes observan que los criterios de discriminación son variables según los países o las regiones del mundo. Dentro del marco de este acuerdo, los criterios tomados en cuenta son los reconocidos a nivel internacional, a saber: la edad, el sexo, el origen, la pertenencia o no a una etnia, una nación o una raza, el embarazo, el estado de salud, la discapacidad, las características genéticas, la orientación sexual, las opiniones políticas, las actividades sindicales, las opiniones filosóficas, las creencias o la pertenencia o no a una religión determinada.

7.2 Objetivos y compromisos

Orange está comprometido en la lucha contra todas las formas de discriminación que constituye una de las orientaciones fundamentales de su política de Diversidad, con la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, la inclusión de personas en situación de discapacidad y la igualdad de oportunidades.

El Grupo reafirma el principio, enunciado en el acuerdo mundial sobre los derechos fundamentales firmado en 2006, *"de no realizar ninguna discriminación en las relaciones de trabajo y, en particular, de contratar a hombres y mujeres en función de sus competencias propias y de tratar a cada cual, con dignidad, de forma no discriminatoria"*. Además, como se indica en su código ético, el Grupo *"no tolera ninguna forma de discriminación, en particular en la contratación o en el desarrollo de la vida profesional"*.

Dentro del marco de la contratación, Orange reafirma la necesidad de un tratamiento equitativo de las candidaturas a partir de las competencias y de la experiencia requeridas para el puesto. De igual forma, Orange se compromete a que el acceso a la formación, el desarrollo de carrera profesional y la organización del trabajo dependan de criterios objetivos. Las características de los colaboradores no tienen que influir en una carrera en Orange. Solo cuentan las competencias, el potencial y la motivación.

En lo relacionado con la inclusión de las personas con discapacidad, Orange es firmante de la Carta Mundial de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo y, a este título, se compromete a instaurar políticas y prácticas que protegen a las personas en situación de discapacidad contra todas las formas de discriminación.

7.3 Medios aplicados

Las entidades del Grupo y, en particular los equipos de Recursos Humanos y los interlocutores de Diversidad, velarán por el principio de no discriminación en todas las etapas de la carrera profesional de los empleados: contratación, acceso a la formación, evolución profesional, organización del trabajo, remuneración...

Como lo prevé el código ético, se cerciorarán de *"la existencia de dispositivos que permitan que un colaborador señale infracciones o fraudes de los que tuviera conocimiento y el tratamiento apropiado y diligente de este señalamiento en el recordatorio del respeto de la aplicación de las leyes"*.

En caso de discriminación, los empleados podrán recurrir a los responsables jerárquicos, a los equipos de Recursos Humanos o a los representantes del personal.

Por otra parte, se recuerda que los empleados culpables de actos de discriminación o de insultos de carácter discriminatorio ocurridos dentro la empresa, después de una investigación, deben ser objeto de sanciones proporcionales a la gravedad de los hechos.

Las entidades velarán por instaurar políticas y prácticas que protejan a las personas en situación de discapacidad contra todas las formas de discriminación, como lo prevé el Charter Empresa y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo. Para promover la igualdad de oportunidades, Orange alienta el desarrollo, en asociación con la Fundación Orange, las fundaciones o asociaciones locales, de acciones de acompañamiento de jóvenes o personas en situación de discapacidad, gracias al compromiso de empleados voluntarios.

Para evitar al máximo la aparición de discriminaciones, se realizará la formación de la dirección y del área de RRHH en cuestiones de discriminación dentro del marco de sus programas. Por otra parte, se deberán establecer acciones de sensibilización de los empleados contra los estereotipos y prejuicios en la toma de decisión: las mismas se podrán apoyar en particular en el "serious game" "Vivir la diversidad" que propondrá el Grupo.

Artículo 8: Lucha contra el sexismo, el acoso y las violencias

8.1 Objetivos y compromisos

El Grupo se compromete en combatir el sexismo, el acoso en todas sus formas, tanto si es físico, sexual y/o psicológico, la violencia en el trabajo o a diario y las conductas inapropiadas de cualquier índole que sean.

Todo comportamiento que afecte la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo o que cree un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo que perjudique el respeto debido a cada cual es contrario a los valores fundamentales de Orange.

Orange se inscribe dentro del marco del convenio internacional referente a la eliminación de la violencia y del acoso en el mundo laboral, adaptado por la Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo del 21 de junio de 2019 y en espera de ratificación por parte de los Estados miembros.

8.2 Medios aplicados

Orange está comprometido en la prevención, la detección y el tratamiento de todas las situaciones de acoso y de violencia, en coherencia con su política salud-seguridad: por lo tanto, en el Grupo no se tolerará ninguna práctica de acoso ni de violencia ni ninguna actuación sexista, de cualquier forma, que fuese. Estas prácticas y conductas no están toleradas y pueden estar sujetas a sanciones, en particular las previstas por los reglamentos internos a nivel local.

En cada filial, el Grupo se compromete a desarrollar y a poner en práctica un programa de prevención y de acción para evitar estas prácticas y actuaciones y tratar rápidamente todas las situaciones señaladas.

Cada filial tomará las medidas necesarias para evitar estas situaciones y solucionarlas, prestando una atención particular a las prácticas y violencias relacionadas con el género. Cuidará por sensibilizar y formar a los empleados y a la dirección sobre los riesgos y sobre las acciones de prevención y de lucha contra estas prácticas y conductas

La presunta víctima o uno de los testigos podrán señalar la situación de acoso o de violencia en el trabajo al departamento de RRHH, a la dirección, al médico del trabajo o a un representante del personal, en persona o por escrito (correo o mail).

El área de RRHH y la dirección tienen la responsabilidad de no dejar sin seguimiento ningún señalamiento concreto y garantizar que se lleve a cabo una acción, en un plazo máximo de 2 meses, para encontrar una solución apropiada a la situación y ponerle término. También es de su responsabilidad hacer que cese toda forma de actuación sexista, que de ninguna forma puede ser tolerada. Además, se deberá ofrecer un acompañamiento a la víctima.

Si dentro del marco de la búsqueda de soluciones, la DRH decide realizar una mediación o una investigación detallada, Orange alienta a que de ello se ocupen personas totalmente externas a la situación, tanto si estas personas son internas a Orange o externas, para garantizar la objetividad y la neutralidad en el tratamiento de la situación y evitar todo conflicto de intereses.

En lo que se refiere a la violencia doméstica Orange se compromete a proponer a los empleados, mujeres y hombres, que son víctimas y que lo han solicitado, dispositivos de soporte adaptados a la situación como, por ejemplo, y según el contexto local: acondicionamientos de horarios, cambio de lugar de trabajo, ayuda al realojamiento de urgencia, ayuda económica de urgencia... Como complemento, los empleados podrán ser orientados a organismos externos como asociaciones especializadas con las que se trabaje.

El Grupo desea desarrollar acciones de formación y de sensibilización de los empleados y de la dirección sobre estos temas, así como las políticas y procedimientos relacionados.

Capítulo 5 - La sensibilización y la comunicación

Artículo 9: Acciones de sensibilización y comunicación.

9.1 situación actual

El Grupo comunica regularmente a sus empleados para sensibilizarlos en las temáticas de igualdad profesional mujeres-hombres y de la lucha contra las discriminaciones, ya sea en la intranet, las comunidades de Diversidad de la red social de la empresa Piazza o a través de campañas de comunicación o eventos organizados en todo el mundo, por ejemplo, con motivo de la Jornada Internacional de los derechos de las mujeres.

Además, también juegan un importante papel en este dominio las redes internas de carácter mixto que existen en varios países (red umbrella Wenity, redes DoubleYou de Orange Business Services...) proponiendo conferencias, talleres de desarrollo personal y otros encuentros con la dirección.

9.2 Objetivos y compromisos

Orange se compromete a:

- reforzar a todos los niveles las acciones de comunicación y de sensibilización sobre las temáticas del acuerdo y, en particular, a los comités de dirección de las filiales;
- realizar una acción específica de sensibilización en el área de RRHH y la dirección para favorecer una mejor apropiación de las temáticas del acuerdo y sea todo más cercano en este terreno;
- transmitir una imagen positiva cuya finalidad es luchar contra los estereotipos de género en todos sus materiales y herramientas de comunicación interna y externa;
- desarrollar los dispositivos o iniciativas que alientan a los hombres a implicarse a favor de la igualdad profesional mujeres-hombres o del equilibrio vida profesional-vida personal.

9.3 Medios aplicados

El Grupo pondrá a la disposición de las entidades varias herramientas de sensibilización en francés y en inglés:

- El juego de diversidad "serious game" para tomar consciencia de los estereotipos y luchar contra las discriminaciones;
- una "Visa igualdad profesional", herramienta digital de sensibilización a la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, ya disponible en francés en la plataforma de formación Orange Elearning y que comprende 3 aspectos: retos, estereotipos y sexismo;
- un e-learning sobre el acoso en el trabajo destinado a la dirección y a los responsables de Recursos Humanos, ya disponible en francés en Orange Learning, y que permitirá prevenir y administrar las situaciones de acoso en el trabajo.

Las filiales tomarán las disposiciones necesarias para que todos puedan conocer los compromisos del Grupo y las acciones aplicadas en las áreas cubiertas por el acuerdo:

- la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres: balance mujeres-hombres en los puestos, igualdad en la evolución profesional, igualdad salarial;
- el equilibrio entre vida profesional y vida personal;
- la lucha contra las discriminaciones y las violencias.

Para más eficacia, velarán por aplicar las acciones y herramientas locales de sensibilización en el idioma del país.

Se organizará una comunicación regular sobre estas temáticas en las filiales, por ejemplo: comunicación en eventos con motivo de la Jornada internacional de los derechos de las mujeres, animaciones propuestas, en particular, dentro del marco de las redes internas de diversidad, comunicación editorial en los sitios Intranet, publicaciones en las comunidades de la red social de la empresa Piazza.

Capítulo 6 - La implicación de los proveedores y subcontratistas

El Grupo Orange aplica una política de compras responsables cuyo objetivo es inscribir los principios de responsabilidad social en las relaciones con sus proveedores y subcontratistas reforzando el control de los riesgos sociales, societales y medioambientales. Por una parte, el plan de acción RSC del Grupo apunta a favorecer la apropiación de los compromisos de RSC por las diferentes partes participantes de compras y su aplicación en sus negocios y, por otra parte, a garantizar la conformidad del Grupo a la ley sobre el deber de vigilancia.

Esta política de compras responsables se basa en la inserción de la cláusula Responsabilidad Social corporativa en los contratos concluidos con sus proveedores y subcontratistas, así como en la integración del "Código de conducta Proveedor" elaborado por Orange en el anexo de estos contratos.

Este Código de conducta describe los compromisos éticos, sociales y medioambientales que el Grupo espera de parte de sus proveedores. En particular obliga expresamente al proveedor a prohibir y a luchar contra la discriminación negativa basada en los siguientes criterios: la pertenencia a una etnia o a una pretendida raza, el sexo, la orientación sexual, el idioma, la discapacidad, la religión, las opiniones políticas y otras, el origen nacional o social, la fortuna, el nacimiento y otra situación.

Este Código también lo obliga a promover la diversidad y la igualdad de tratamiento en materia de empleo y de trabajo. En caso de incumplimiento observado y al que no se le ha dado solución, se podrá aplicar una sanción que puede llegar hasta la cancelación del contrato.

La evaluación de los proveedores se realiza sobre una base documental, a través de un cuestionario establecido por Orange o por una sociedad especializada en las compras responsables.

Orange despliega un programa coordinado de auditorías en los sitios en el dominio de la RSC que permiten evaluar el estado de conformidad de los proveedores a los estándares sociales y medioambientales y establecer los planes de acción correctivos, cuando esto es necesario.

Capítulo 7 - El despliegue y el seguimiento del acuerdo

Artículo 10: balance de la situación actual

En un plazo de un año, Orange se compromete a establecer un balance de las prácticas en términos de igualdad profesional mujeres-hombres, de lucha contra las discriminaciones y las violencias y de equilibrio entre vida profesional y vida personal, en los países en los que opera el Grupo, priorizando las filiales de más de 400 asalariados y que no han sido objeto de una auditoría dentro del marco de la certificación GEEIS (Gender Equality European & International Standard). Estas revisiones se presentarán a los Comités ad hoc locales y se presentará una síntesis durante la reunión anual de seguimiento del presente acuerdo. En función de los resultados, las filiales definirán los objetivos y los medios locales adaptados. Estas revisiones tienen por vocación realizarse en todas las filiales, según las modalidades adaptadas a su situación.

Artículo 11: Despliegue del acuerdo

Como se indica en el Capítulo 1 del acuerdo, cada filial del Grupo debe velar porque las organizaciones sindicales y/o los representantes del personal, según el contexto existente (legislación y prácticas locales vigentes), sean partes implicadas de todos los aspectos en materia de igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, de lucha contra las discriminaciones y las violencias y de equilibrio entre vida profesional y vida personal y, en particular, en el establecimiento y el seguimiento de planes de acción en la materia. Dentro de este marco, las partes incitan a las direcciones de las filiales y a las organizaciones sindicales y/o a los representantes del personal a establecer Comités ad hoc.

Artículo 12: Comunicación del acuerdo

Las partes comunicarán el presente acuerdo a todas sus respectivas organizaciones y estructuras.

La apropiación de los principios de este acuerdo descansa en su difusión y una promoción eficaz a nivel local. Así, el presente acuerdo se traducirá como mínimo del francés al inglés, al español y al polaco.

El Grupo organizará una comunicación con todos los empleados en particular por medio de una publicación en la Intranet, y una información específica destinada a las redes de Recursos Humanos y a la dirección para que den a conocer y apoyen la aplicación de este acuerdo con sus equipos.

Dentro del marco del despliegue del acuerdo, el Grupo y las organizaciones sindicales firmantes se reunirán lo antes posible después de la firma del acuerdo para elaborar un plan de comunicación y de despliegue.

UNI Global Union publicará el acuerdo en su web y lo comunicará a sus afiliados.

Artículo 13: Seguimiento del acuerdo

Orange y UNI garantizan el seguimiento de este acuerdo anualmente dentro del marco de las reuniones habitualmente programadas entre la dirección y la Alianza Sindical mundial UNI-Orange. También es dentro de este marco donde se tratarán las posibles diferencias de interpretación de las disposiciones del acuerdo.

El seguimiento del acuerdo se basará en la síntesis de las revisiones mencionadas anteriormente y en indicadores anuales transmitidos por las filiales de más de 400 empleados, cuando el acuerdo ha sido desplegado, y en función de las informaciones disponibles:

- empleados en contrato de trabajo indefinido: cantidad de mujeres/ hombres y porcentaje de feminización (Grupo);
- managers cantidad de mujeres / hombres y tasa de feminización (Grupo o filial);
- Miembros de los Comex: cantidad de mujeres / hombres y tasa de feminización (filial);
- Representación en los puestos: cantidad de mujeres/ hombres y tasa de feminización (Grupo);
- Contrataciones externas en contrato de trabajo indefinido: cantidad de mujeres/ hombres y tasa de feminización (Grupo);
- Contrataciones externas en contrato de trabajo indefinido - divididos por división: cantidad de mujeres/ hombres y tasa de feminización (filial);
- Igualdad salarial: diferencias salariales mujeres-hombres por estructura de más de 400 empleados en cada país (Grupo);
- Igualdad salarial: Porcentaje medio de aumento salarial acordado a las mujeres / a los hombres (filial); porcentaje medio de aumento salarial acordado a los empleados a tiempo parcial / empleados a tiempo completo (filial);
- Formación: número de mujeres / hombres que han seguido una formación y tasa de feminización (filial);
- Formación: número de horas de formación seguida por las mujeres / hombres y tasa de feminización (filial);
- Teletrabajo: cantidad de mujeres-hombres en teletrabajo regular / ocasional (filial);
- Horarios flexibles: cantidad de mujeres / hombres que benefician de horarios flexibles (filial);
- Tiempo parcial (si existe): cantidad de mujeres/ hombres y tasa de feminización (filial);
- Licencia de maternidad o de adopción: cantidad de personas que han tomado esta licencia en el año (filial);
- Acoso – Violencias: podrán ser objeto de indicadores para un seguimiento del acuerdo.

Esta lista de indicadores se adaptará para las filiales de menos de 400 asalariados, en función de las informaciones disponibles localmente.

Más allá de los indicadores evaluados, el seguimiento del acuerdo permitirá poner de manifiesto las buenas prácticas a compartir.

Artículo 14: Duración del acuerdo – Revisión - Traducción

El presente acuerdo entra en vigor el día de su firma por una duración indefinida.

Cada una de estas partes podrá solicitar una revisión de toda o parte de las disposiciones del presente acuerdo. La solicitud de revisión se dará a conocer al otro firmante por cualquier medio escrito y ser acompañada de un proyecto sobre el o los artículos concernidos. Las negociaciones comenzarán lo más rápidamente posible y, en cualquier caso, dentro de los tres (3) meses de la recepción de la solicitud de revisión.

El presente acuerdo está redactado y firmado en idioma francés. Para las necesidades de comunicación, se traducirá como mínimo en inglés, en español y polaco. Sin embargo, solo la versión francesa dará fe en caso de dificultad de interpretación.

El presente acuerdo se depositará en dos ejemplares en la DIRECCTE de Ile de France - Unidad territorial de Hauts de Paris, de los cuales uno en versión papel, firmado por las partes, y uno en versión soporte electrónico. También se depositará un ejemplar del acuerdo en el secretariado de la secretaría de la Magistratura del trabajo de París. Además, se establece un ejemplar para cada signatario.

Hecho en París, el 17 de julio de 2019

Por Orange Valérie LE BOULANGER Directora Ejecutiva de Recursos Humanos	Por UNI GLOBAL UNION Alke BOESSIGER Secretaria General adjunta	Por la Alianza Sindical ORANGE William-Ange COKER Presidente
Christine ALBANEL Directora Ejecutiva RSE, Diversidad, Socios y Solidaridad		

Y las Organizaciones sindicales francesas afiliadas a la UNI, representadas respectivamente por:

Por la CFDT F3C	Por la CGT-FAPT	Por FO-COM