



# Plan de Igualdad

# Índice de contenidos



1. Nuestro compromiso
2. Contexto
3. Definiciones
4. Objetivos del Plan de Igualdad
5. Ámbitos de actuación
6. Responsabilidades en Igualdad

# 1. Nuestro compromiso

# 1. Nuestro compromiso

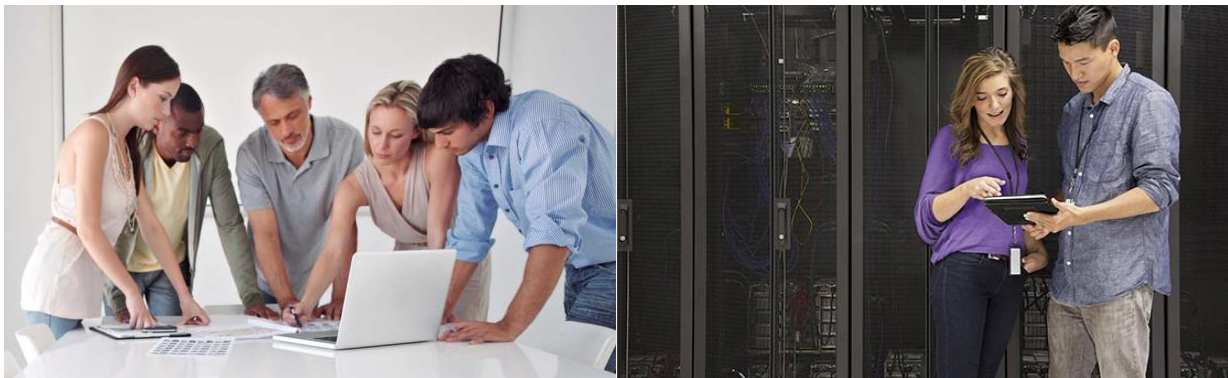


- El proyecto de **Orange** es un proyecto humano en el que el compromiso con los profesionales gira en torno a la igualdad, la diversidad, la conciliación de la vida laboral y personal y el fomento de su desarrollo profesional. Apostamos por ser una compañía en la que la diversidad está en el centro de nuestro negocio.
- Este claro compromiso se traduce en proporcionar a las personas un entorno de trabajo saludable y seguro, favorecer el desarrollo de sus conocimientos, habilidades profesionales y responsabilidades individuales, basadas en el respeto mutuo, en el reconocimiento del mérito individual y en el compromiso con el desarrollo profesional de las personas teniendo como principio inspirador el fomentar una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres, así como reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Aseguramos así una gestión sin prejuicios asociados a la nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación e identidad sexual (colectivo LGTBI), estado civil, edad, capacidades físicas o responsabilidades familiares.
- Nuestro enfoque global de diversidad que consiste en valorar los talentos y promover la inclusión de todos los profesionales, cualesquiera que sean sus singularidades, pone foco en los problemas específicos de la igualdad profesional de las mujeres / hombres.
- **Orange** pretende ir más allá del mero cumplimiento con la legislación vigente en temas de igualdad y conciliación y apuesta firmemente por acometer y acabar de desarrollar un diseño e implantación de un conjunto de medidas enfocadas a garantizar la incorporación de mujeres en puestos técnicos y puestos de responsabilidad; garantizar en un futuro que cuenta con los líderes y las líderes necesarias para acometer nuestro proyecto brillantemente; anticiparse a la realidad social futura de oferta y cualificación de la fuerza de trabajo atrayendo talento; aumentar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor que tienen a los roles que ocupen en la organización; asegurar la retención de las mujeres durante más tiempo y en todos los entornos y niveles de decisión.

# 1. Nuestro compromiso (cont.)



- En definitiva, **Orange** tiene un claro y ambicioso compromiso con todos los temas relacionados con el actual entorno social, apostando por la igualdad y conciliación de todos y cada uno de sus miembros posicionándose claramente en aspectos tan delicados como la violencia de género, manifestando su absoluto rechazo y el compromiso de dotar de todos los medios posibles para hacer frente a posibles situaciones de este tipo, basándose en la aplicación de los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.
- Contamos con el “Distintivo de Igualdad en la Empresa” en Orange Espagne SAU, una marca de excelencia que reconoce a las empresas que destacan en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Además, nuestro compromiso con la conciliación de la vida profesional y personal queda avalado con el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (efr). Entre los objetivos marcados en este ámbito se encuentran el fortalecimiento de la diversidad en los trabajos técnicos, el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, conseguir un equilibrio entre la vida personal y profesional o ayudar a los empleados a desarrollar su vertiente más solidaria.



Plan de Igualdad



## 2. Contexto del Plan de Igualdad

## 2. Contexto del Plan de Igualdad



- La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres entró en vigor el 22 de marzo de 2007.
  - La ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.
- Las empresas con más de 250 empleados quedan obligadas por dicha ley a disponer de planes de igualdad orientados a garantizar el principio que se defiende.
- **Orange Espagne**, en cumplimiento del mandato legal, realiza en el año 2009 un diagnóstico de la situación de la igualdad en la Compañía, atendiendo al cumplimiento de:
  - El principio de no discriminación, comprobando la inexistencia de discriminación directa ni indirecta, y que la toma de decisiones no se veía afectada por el género.
  - El principio de igualdad de oportunidades, análisis de la existencia de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.

Para ello, se realizó un análisis:

- Cuantitativo: todos los datos, desagregados por género, relativos a los distintos colectivos y de los distintos procesos de gestión de personas.
  - Cualitativo: todos los procesos del área de Recursos Humanos desde la perspectiva de que garantizaran la igualdad de trato y oportunidades atendiendo al género.
- Con los resultados de este análisis se identificaron las áreas que requerían alguna actuación y que fueron la base de la elaboración del Plan de Igualdad de **Orange Espagne**, que es firmado con la Representación Legal de los Trabajadores en el año 2010.
  - Pasados 7 años desde la puesta en vigor del Plan de igualdad, **Orange Espagne** realiza un nuevo análisis de la situación de igualdad en la Compañía para determinar su evolución y, en base a los resultados, tomar si es necesario medidas correctoras y/o poner en marcha nuevas políticas, cuyos **resultados son la base de este nuevo Plan de Igualdad**.

# 3. Definiciones previas



### 3. Definiciones previas

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre los y las profesionales de **Orange Espagne**, resulta necesario definir los siguientes términos:

- **Plan de igualdad:** 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.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.
- **Acoso por razón de sexo:** todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

### 3. Definiciones previas (cont.)

- **Medidas de acción positiva:** medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Indemnidad frente a represalias:** se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.
- **Tutela judicial efectiva:** cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el Art. 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

## 4. Objetivos del Plan de Igualdad

# 4. Objetivos del Plan de Igualdad



El Plan de Igualdad de **Orange** persigue garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre los y las profesionales y la no discriminación por razón de sexo u cualquier otra causa será un principio rector de todas las actuaciones empresariales de forma transversal y presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de Recursos Humanos de la empresa.

Sus **principales objetivos** son los siguientes:

- Contar con una plantilla diversa y un entorno de trabajo en el que se fomente el talento y la participación de todos desde las distintas singularidades.
- Reconocer y valorar la diversidad en **Orange**, transformando la misma en una ventaja competitiva de negocio.
- Impulsar programas y medidas que aseguren la inclusión y el aprovechamiento de las capacidades de cada uno de los profesionales, fomentando el intercambio de conocimientos entre los mismos, generando valor añadido.
- Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.
- Garantizar un seguimiento adecuado de la situación de la Diversidad y de la Igualdad en **Orange** y de la medición de la gestión/efectividad de las medidas adoptadas.
- Promover la sensibilización de toda la plantilla en torno a la Diversidad, Igualdad, Conciliación y un entorno de trabajo inclusivo, en el que se respete la aportación de valor de las personas, independientemente de su procedencia y colectivo (edad, LGTBI, religión...).
- Garantizar que los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno en la Organización y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento, a través de las funciones del Responsable de Igualdad y la Comisión de Igualdad.

*...conseguir un talento diverso.*



Plan de Igualdad



## 5. Ámbitos de actuación

# 5.1 Sensibilización y comunicación



## Objetivo

- Asegurar el compromiso diario de **Orange** en la aplicación del Principio de igualdad de trato y no discriminación, apostando por la diversidad entre sus profesionales y fomentando un clima de inclusión, respeto y equilibrio personal y profesional.

## Medidas

- Incluir en el portal del empleado, "Vive Orange," nuestra compañía, Orange España, Igualdad, Diversidad y Conciliación" la expresión del compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades y no discriminación expresados en este documento.
- Mantener colaboraciones de sensibilización con la diversidad e inclusión con distintas entidades y asociaciones, difundiendo las campañas y mensajes (p.e. la campaña "No le pongas etiquetas, #PonleTalento").
- Publicar el Plan de Igualdad en el portal del empleado.
- Realizar una primera campaña de información y divulgación del Plan de Igualdad.
- Motivar a los empleados para participar con la Comisión Paritaria de Igualdad y Conciliación.
- Incluir en las encuestas de clima aspectos relacionados con la Diversidad, Igualdad y Conciliación.

# 5.1 Sensibilización y comunicación (cont.)



## Indicadores de gestión y seguimiento

- Número de acciones de sensibilización en materia de igualdad y su participación.
- Grado de respeto y sensibilización medido a través de la percepción de la plantilla.
- Número de denuncias por incumplimiento de la Ley de Igualdad.



Plan de Igualdad



## 5.2 Acceso al empleo

### Objetivo

- Reforzar la objetividad y transparencia de los procesos de reclutamiento y selección y asegurar la igualdad de trato y oportunidades en este ámbito, incorporando mejoras en los procedimientos y realizando las necesarias revisiones y análisis periódicos.

### Medidas

- En el apartado de publicación de ofertas y en los portales de empleo contratados, utilizar un lenguaje inclusivo tanto en la denominación de los puestos como en las características de los perfiles demandados.
- Mantener y renovar la formación en igualdad a las personas encargadas de la selección de personal.
- Planificar con fuentes de reclutamiento (foros, asociaciones, universidades, grupos de opinión) para que se favorezca una búsqueda activa selectiva de mujeres en función de necesidades por edad, formación, experiencia, perfil ... (estadísticas de candidatos por género), informando a la Comisión de Igualdad sobre dichas fuentes.
- Colaborar con el Programa de Colaboración público privada dirigido a mujeres con estudios STEM del Instituto de la Mujer participando activamente en la oferta de prácticas en Orange.
- Poner foco en el reclutamiento y selección de mujeres con estudios STEM, con el fin de lograr una mayor incorporación femenina en puestos técnicos y tecnológicos.



## 5.2 Acceso al empleo (cont.)



### Indicadores de gestión y seguimiento

- Número de candidatos y candidatas por puesto.
- Número de entrevistas realizadas para cada puesto de trabajo.

## 5.3 Formación

### Objetivo

- Potenciar, a través de la formación, tanto presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa y promover, a través de formación específica, la diversidad en general y la inclusión (género, equipos intergeneracionales...).

### Medidas

- Fomentar la participación de las mujeres en los cursos de formación impartidos por la empresa, tanto en lo referente a los presenciales como a los cursos impartidos en formato *on-line*, adecuando las sesiones formativas al horario en reducción de jornada.
- Mantener la formación en Igualdad para toda la plantilla.
- Desarrollar formación en diversidad trabajando asimismo otros aspectos además de género, fomentando una cultura inclusiva.
- Desarrollar acciones formativas que faciliten el trabajo y entendimiento en grupos de trabajo con integrantes de distintas generaciones.
- Ofrecer una oferta formativa flexible y extensa a la que se pueda acceder en igualdad de oportunidades y que se adapte a las necesidades, incorporando nuevos cursos en los catálogos formativos.

## 5.3 Formación



### Indicadores de gestión y seguimiento

- Horas de formación impartidas por tipo de formación (acciones para el desarrollo profesional/acciones de perfeccionamiento en el puesto de trabajo) desagregadas por género.
- Número de horas de formación impartidas dentro y fuera de las jornadas laborales reducidas.
- Número de horas de formación impartidas dentro y fuera del horario laboral.

## 5.4 Desarrollo profesional y promoción

### Objetivo

- Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a proporcionar el necesario desarrollo profesional, así como garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.

### Medidas

- En los programas internacionales del **Grupo Orange** (Etalent, Orange Up International, Orange Project Manager), compromiso de potenciar la participación de mujeres.
- Impulsar proyectos y acciones de desarrollo para focalizar colectivos de mujeres con potencial.
- Incluir en los programas de formación y desarrollo del colectivo de Management y Manager Orange la participación de mujeres de alto potencial.
- Desarrollar e implantar para este mismo colectivo, acciones de asesoramiento de desarrollo que faciliten la promoción a puestos de responsabilidad, así como programas específicos de mentoring o coaching.
- En supuestos de igualdad de condiciones en las promociones, se tendrá en cuenta el sexo menos representado.

### Indicadores de gestión y seguimiento

- Número de mujeres en programas especiales de formación o desarrollo y específicamente del pool de potencial.
- Número de promociones realizadas por unidad organizativa y puesto, diferenciando puestos de responsabilidad, desagregados por sexo.

# 5.5 Retribución



## Objetivo

- Mantener un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.

## Medidas

- Realizar periódicamente análisis salariales sobre las retribuciones medias desde la perspectiva de género.
- Elaborar semestralmente análisis de las consecuciones individuales de los objetivos desde la perspectiva de género.

## Indicadores de gestión y seguimiento

- Indicador diversidad salarial con carácter anual.
- Indicador de promedio de consecución individual de objetivos por grupos de convenio con carácter semestral.
- Brecha retributiva por grupo de convenio con carácter anual:
  - salario fijo
  - retribución total (fijo +variable),
- Revisión salarial , promedio incremento total por género y por grupo de convenio con carácter anual.

# 5.6 Conciliación de la vida personal y laboral



## Objetivo

- Potenciar y extender herramientas y medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y familiar y el desempeño de las responsabilidades y crecimiento profesional dentro de la Compañía, asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y que su uso no tiene consecuencias negativas en el desarrollo profesional de las personas y sensibilizando en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano.

## Medidas (1/3)

- Desarrollo de un programa de trabajo flexible que facilite la conciliación de la vida profesional y personal, permitiendo adaptar el horario laboral a las necesidades de los profesionales y elegir el lugar de trabajo
- Se amplían las franjas de flexibilización de los horarios a las siguientes:
  - Horario de entrada: de 7:30 a 10:00 h.
  - Horario comida: entre las 14:00 y las 16:00 horas (duración de 30 a 90 minutos)
  - Horario de salida: a partir de las 17:00h. en jornada a tiempo completo, en función de la hora de entrada y del tiempo de comida. Los viernes se podrá salir a partir de las 14:30h, cumplida la jornada de 7 horas.
- El trabajo en remoto se podrá realizar en alguna de las siguientes modalidades:
  - Teletrabajo planificado: en función de las necesidades del área y del equipo de trabajo se determinarán los días de trabajo fuera del centro de trabajo.
  - Teletrabajo ocasional: motivado por una necesidad puntual de la persona, previa notificación y gestión interna, salvadas las necesidades de negocio

# 5.6 Conciliación de la vida personal y laboral



## Medidas (2/3)

- Medidas enfocadas a la ayuda para el cuidado de mayores dependientes:
  - Consulta de especialidades médicas, operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso por el tiempo estrictamente necesario para que el empleado/a acompañe a familiares de hasta segundo grado, en aquellos supuestos en que el horario de consulta del especialista coincida necesariamente con el del trabajador/a, siempre que aporte justificante médico.
  - Posibilidad de reducir la jornada con la subsiguiente reducción proporcional de salario, en el supuesto de tener a cargo y cuidado directo de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retribuida. En el supuesto de que se trate de ambos progenitores, se establece la posibilidad de reducción de jornada de hasta un 75% y/o posibilidad de disfrutar de hasta 12 horas a la semana en teletrabajo, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad valore la posibilidad de su ampliación en situaciones excepcionales, teniendo en cuenta las circunstancias especiales de cada supuesto y con respeto, en todo caso, del deber de sigilo y del principio de confidencialidad.
- Permiso de paternidad:
  - Orange permite ampliar el periodo de disfrute del permiso de paternidad en una semana más al legalmente establecido, que actualmente está en 5 semanas. Esta semana adicional se considera permiso no retribuido y durante el disfrute de este permiso no se percibirá salario fijo, complementos de puesto, ni plus transporte, prorrateándose estos conceptos de forma proporcional en la nómina del mes en que se haya disfrutado el permiso; igualmente estos días de permiso no retribuido minorarán la parte proporcional de la paga extra así como de la retribución variable por objetivos. A efectos de cotización a la SS, se considerará como un permiso no retribuido, cotizando por la base mínima del grupo de cotización y únicamente por la cuota empresarial, durante estos días se mantendrá el disfrute de los beneficios sociales y no se hará entrega de pago de comida.
- Fomentar la corresponsabilidad familiar a través de campañas formativas e informativas.
- Fomentar el uso de medidas de conciliación a los hombres (campaña divulgativa).
- Elaboración de un *corner* o folleto informativo (o figura similar) de todas las medidas que existan en la empresa para conciliar.

## 5.6 Conciliación de la vida personal y laboral



### Medidas (3/3)

- Mantener la posibilidad de solicitar las medidas del “Orange apuesta por ti” bajo los mismos requisitos y en las mismas condiciones que el programa actual y en cualquier caso siempre sujeta la aprobación de la Dirección en función de las circunstancias y necesidades del servicio, siendo los potenciales solicitantes de estas medidas aquellos colectivos que no tengan reconocido legal o convencionalmente un permiso, excedencia o derecho similar por razones de guarda legal.

Las medidas son las siguientes:

- Vacaciones adicionales no retribuidas
  - Permisos no retribuidos
  - Reducciones de jornada.l.
- Difundir la posibilidad legal de disfrutar el periodo de baja por maternidad a tiempo parcial y así poder alargar los días naturales de disfrute por esta situación.
  - Aplicación de la sentencia del Supremo para los permisos de nacimiento, matrimonio y fallecimiento de familiares en los casos en que coincidan con descanso semanal del trabajador/a o con días festivos en tanto no haya otra doctrina o normativa que establezca criterios distintos
  - Reforzar la práctica de reuniones preparadas y eficientes que permitan una mejor gestión cualitativa y cuantitativa del tiempo de las personas, así como garantizar un equilibrio de la vida personal y profesional, con un límite para la fijación de reuniones de hasta las 16:00 horas.



# 5.6 Conciliación de la vida personal y laboral



## Medidas (3/4)

- Guías de apoyo a los profesionales para que puedan gestionar de una forma más eficiente su tiempo y trabajo: Guías de trabajo eficiente y de gestión de e-mails.

## Indicadores de gestión y seguimiento

- Número de personas con reducción de jornada por guarda legal, desagregado por sexo.
- Número de personas con excedencia por razones familiares, desagregada por sexo.
- Numero de personas con excedencia forzosa, desagregada por sexo.
- Grado de utilización de medidas indicativas de una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito privado: disfrute de permisos, excedencias por guarda legal, maternidad, paternidad, reducciones por guarda legal.
- Número de horas de formación de personas con reducción de jornada por guarda legal, por tipo de formación y desagregado por sexo.
- Numero de personas en teletrabajo por unidad organizativa, y por tipo de modalidad, desagregado por sexo.

# 5.7 Prevención de riesgos laborales



## Objetivo

- Adoptar la perspectiva de género y edad en las políticas de prevención de riesgos laborales, poniendo los medios necesarios para prevenir riesgos en el trabajo en general y de la mujer embarazada en particular.

## Medidas (1/2)

- Asegurar actualización periódica del listado de actividades y puestos de trabajo evaluados que conlleven riesgos para mujeres embarazadas o en situación de parto reciente por parte del Servicio de Prevención.
- Realizar un registro y análisis de cada uno de los casos individuales de mujeres que precisan de adaptación de sus condiciones de trabajo (lugar, tareas, tiempo de trabajo, etc.), sin perjuicio de que no todos los casos requerirán cambio de puesto y las medidas se tomarán en función del análisis del caso concreto ya que no siempre una adaptación conllevará un cambio de puesto.
- Realizar medidas de acción en la difusión de los procedimientos de prevención que afecten a posibles riesgos en el trabajo en situaciones de maternidad y lactancia.

# 5.7 Prevención de riesgos laborales



## Medidas (2/2)

- Desarrollar programas de bienestar para mejorar los hábitos de vida y practicar métodos saludables, con tres ámbitos de actuación:
  - Ageing: para conocer técnicas que ayuden en el cuidado de la salud a cualquier edad.
  - Mind: para ofrecer técnicas y metodologías para tener una buen salud psicosocial.
  - Heart: para divulgar hábitos de salud cardiovascular.

## Indicadores de gestión y seguimiento

- N° de puestos sin riesgos para embarazadas/n° de puesto de trabajo evaluados.
- N° de situaciones de riesgo para la mujer embarazada o de parto reciente comunicadas.
- N° de acciones correctoras implementadas.

# 5.8 Violencia de género



## Objetivo

- Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y prevenir la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

## Medidas (1/2)

- Adherirse a la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, mediante la firma del correspondiente acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Asuntos sociales e Igualdad, evidenciando firmemente el compromiso de Orange en la materia.
- Mantener colaboraciones de sensibilización con la diversidad e inclusión con distintas entidades y asociaciones, difundiendo las campañas y mensajes.
- Iniciativas de la empresa: desde el área de RED han puesto en marcha un nuevo requisito técnico:
  - En el ámbito de la lucha contra la Violencia de Género, en el año 2017 se creó una comisión compuesta por varios fabricantes de telefonía móvil que trabajó con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en una iniciativa que sirviera para eliminar el registro o histórico de llamadas al 016, ya que, aunque no se trata de una funcionalidad reglada por ley, implica un grave riesgo para las víctimas.
  - A efectos de operador, desde el área de RED de Orange, adhesión a esta iniciativa incluyendo un nuevo requisito técnico obligatorio que vela por el cumplimiento de esta funcionalidad en todos los nuevos Smartphones Android, y que también aplicará a las actualizaciones de Sistema Operativo Android de los teléfonos comerciales.

# 5.8 Violencia de género



## Medidas (2/2)

- Proteger y apoyar a las personas declaradas víctimas de violencia de género mediante las siguientes medidas:
  - Toda trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, facilitando el acceso al turno u horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación dentro del esquema de la empresa.
  - La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 8 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.
  - Ayuda económica de 500€, actualizable según IPC, para el primer traslado de la trabajadora víctima de violencia de género.
  - Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogables hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario y permitirá a la trabajadora víctima de violencia solicitar prestación o subsidio por desempleo.

## Indicadores de gestión y seguimiento

- Informar a la Comisión de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.
- Número de adhesiones o colaboraciones acordadas, con carácter semestral.

# 5.9 Cuadro de mando de igualdad



## Objetivo

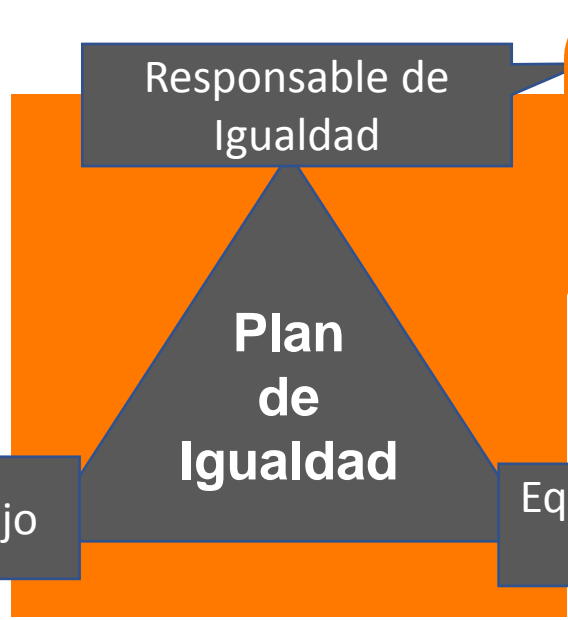
- Integrar en la gestión de Recursos Humanos la perspectiva de género y asegurar que se dispone de la información estadística necesaria, desagregada por sexos, para una correcta gestión y seguimiento de la Igualdad y de la evolución e impacto de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

## Medidas

- Normalización de un informe de gestión, de periodicidad semestral, que recoja los siguientes indicadores desagregados por sexo:
  - Distribución de la plantilla por Empresa/unidad organizativa/nivel de puesto
  - Distribución de la plantilla por edad
  - Distribución de la plantilla por antigüedad
  - Distribución por tipo de contrato: indefinido, obra, eventual ...
  - Distribución por tipo de jornada: tiempo completo/tiempo parcial
  - Desvinculaciones: por tipo de baja
  - Número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad
  - Número de incorporaciones por nivel de puesto
  - Número de incidencias/quejas realizadas a través del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y en aquellos supuestos en los cuales se tomen medidas especiales se informará, anónimamente a la Comisión de Igualdad de las medidas adoptadas.
- Adicionalmente se incluirán los indicadores específicos de medición de la evolución e impacto de las medidas recogidas en este Plan, que vienen detallados en cada uno de los ámbitos objeto de actuación.

# 6. Responsabilidades en Igualdad

# 6. Responsabilidades en Igualdad



• Nombrado por **Orange**, es el responsable último del Plan de Igualdad. Asegura la organización y coordinación de la puesta en marcha del Plan.

• Esta responsabilidad será ejercida por el Director General de Personas, Comunicación y RR.II.

**Funciones:** organización y coordinación del Plan

• Responsable de poner en práctica el Plan de Igualdad

• Comisión paritaria de Igualdad y Conciliación

**Funciones:** diseño, aplicación y seguimiento del plan y su evaluación

• Responsable de poner en práctica el Plan de Igualdad

• Comisión paritaria de Igualdad y Conciliación

**Funciones:** asegurar la continuidad de los resultados y la inclusión de las medidas adoptadas en las políticas generales de la empresa

