

REDACTADO SOBRE POLITICAS DE IGUALDAD

La retribución y el acceso a los puestos en igualdad de condiciones son dos de los pilares fundamentales de la política de igualdad profesional mujeres-hombres de Orange.

La remuneración debe basarse en criterios no discriminatorios y no puede estar relacionada con el género sino, en todo caso, con el nivel de formación, de competencias y de experiencia adquirida, así como con el tipo de responsabilidad ejercida.

Por otra parte, mujeres y hombres deben poder acceder a todos los puestos, cualquiera que sea el nivel de responsabilidad.

Orange afirma su voluntad de implementar esta política de igualdad profesional entre mujeres y hombres con puestos equivalentes y apunta a los siguientes objetivos:

- Reducir las diferencias salariales que pudieran existir entre mujeres y hombres, pese a desarrollar idénticas funciones, para alcanzar la igualdad salarial en situación comparable en un futuro próximo.
- Asegurar la igualdad salarial mujeres – hombres para las nuevas contrataciones.
- Ofrecer a todas y a todos las mismas posibilidades de evolución profesional.

La igualdad salarial concierne a todos los elementos de la retribución.

Orange se compromete a hacer progresar el carácter mixto de sus equipos, a todos los niveles, y, en particular en los puestos de responsabilidad, así como en los puestos técnicos donde también debe avanzar en la tasa de feminización.

Como parte del Plan de acción diseñado para alcanzar estos objetivos, de identificar diferencias de salario entre las mujeres y los hombres en situación comparable, anualmente Orange, a través de la comisión de igualdad, deberá examinar la oportunidad de reservar un presupuesto dedicado a corregir las diferencias salariales observadas.

En esta materia, también **se aplicará el “Acuerdo mundial sobre la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres dentro del Grupo Orange” de 17 de julio de 2019, en todos aquellos aspectos que mejoren y/o complementen lo estipulado en el presente convenio.**