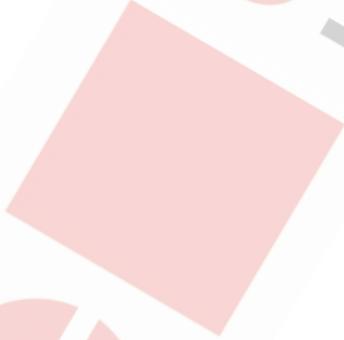




# Orange Espagne S.A.U

## III PLAN DE IGUALDAD



**SERVICIOS**  
UNIÓN SINDICAL OBRERA

# **PLAN DE IGUALDAD**

**Orange Espagne S.A.U.  
2022 – 2026**

**Madrid, diciembre de 2022**

## I.- Contexto, marco legal y compromiso con la igualdad.

### 1.- Introducción.

El presente Plan de Igualdad, se enmarca en el compromiso y apuesta de Orange Espagne S.A.U., compañía de telecomunicaciones (en adelante, “OSP”, la “Empresa”, o la “Compañía”), por el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

En consonancia con ello, las partes firmantes de este Acuerdo han negociado y consensuado el presente Plan de Igualdad en el seno de la Comisión Negociadora constituida al efecto conforme a lo establecido en: (i) la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en lo sucesivo “LOIMH”), (ii) el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (“RD 901/2020”), (iii) el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (“RD 902/2020”), y (iv) demás normativa concordante.

Se trata por tanto de un nuevo Plan que nace del consenso y adaptación a la nueva normativa reguladora de los planes de igualdad.

Así, como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la LOIMH y los artículos 5 y 7 del RD 901/2020, se ha realizado y negociado el correspondiente diagnóstico de situación; el cual, ha permitido conocer la realidad y situación de la Compañía en materia de igualdad de trato y oportunidades, extraer conclusiones, identificar objetivos y concretar las medidas necesarias para alcanzarlos.

En definitiva, siendo intención firme de las partes la efectiva implantación de las medidas plasmadas en el presente Plan de Igualdad las partes suscriben y firman el presente Acuerdo.

### 2.- Marco normativo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido tanto en la normativa nacional, como en la europea e internacional, constituyendo un objetivo primordial para todo legislador desde hace muchos años.

#### Ámbito internacional

En primer lugar, en materia de igualdad retributiva, debe resaltarse la **Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948**, al proclamar en su artículo 23 el derecho a igual salario por trabajo de igual valor.

Asimismo, y muy cercana en el tiempo a la Declaración anterior, se encuentra el **Convenio nº 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración de 1951**, cuyo artículo 2 consagra el deber de garantizar la aplicación del principio de igual remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor, adoptando para ello medidas que permitan promover la evaluación objetiva del empleo.

Posteriormente, el **Convenio nº 111 de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación)** obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Del mismo modo, el artículo 7 del **Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966** proclama el derecho a que todas las personas trabajadoras de los Estados Parte perciban un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, debiéndose asegurar en particular que las condiciones de trabajo de las mujeres no sean inferiores a las de los hombres, con mismo salario por trabajo de igual valor.

Finalmente, podría destacarse la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979**, la cual aduce en su artículo 3 al deber de adoptar cuantas medidas resulten necesarias para garantizar a las mujeres el ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones que el hombre.

### Ámbito europeo

A nivel europeo existe un auténtico acuerdo comunitario sobre igualdad entre mujeres y hombres. Como recuerda el Consejo de la Unión Europea en sus **Conclusiones de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género**, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión, erigiéndose como un objetivo general de la misma.

En este sentido, ya el artículo 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** estableció que la igualdad entre hombres y mujeres debía ser garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

Así, dentro del marco normativo europeo que en materia de igualdad podría enunciarse, sería preciso destacar la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; norma que consagra en su capítulo I el derecho a la igualdad en materia de retribución. En concreto, su artículo 4 contempla no solo el principio de igual salario por trabajo de igual valor, sino también la ausencia de discriminación en los sistemas de clasificación profesional (exigiendo que los mismos se basen en criterios objetivos libres de toda discriminación por razón de sexo).

Asimismo, la Unión Europea ha marcado la directriz a seguir en materia de conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las personas trabajadoras con hijos/as, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, como se plasma en el **Acuerdo Marco sobre el permiso parental, de 18 de junio de 2009 o en la propia Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores**.

Finalmente, el Consejo de Europa aprobó la **Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023**, la cual tiene como principal propósito lograr la realización efectiva de la igualdad de género en los Estados miembros, centrando su atención en distintos puntos estratégicos.

### Ámbito nacional

El **artículo 14 de la Constitución Española de 1978** consagra el derecho a la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por su parte, el **artículo 9.2 del texto constitucional** señala que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Así, en cumplimiento de esa obligación constitucional y desarrollo de la normativa comunitaria, fue aprobada la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (“LOIMH”)**, siendo su objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres 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 política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Posteriormente, fue aprobado el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (“LOIMH”)**, el cual introdujo novedades importantes en aras de conseguir la igualdad entre sexos. Así, por ejemplo, resultó modificado el artículo 45 de la LOIMH, extendiéndose la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad a las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

En última instancia, la normativa más reciente en materia de igualdad fue aprobada en el año 2020 mediante dos Reales Decretos. Por un lado, el **RD 901/2020**, teniendo por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad. Y por otro, el **RD 902/2020**, cuyo objeto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Recientemente, se ha publicado la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** cuya finalidad es prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación en todos los ámbitos de la sociedad, principalmente en el ámbito laboral.

### **3.- Compromiso de OSP con la igualdad.**

Avanzar y consolidar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ha sido y es para OSP una prioridad dentro de la Compañía, persiguiendo en todo momento la consecución de un entorno laboral alejado de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta que pudiera producirse por razón de sexo.

Este compromiso con la igualdad es transversal en la Compañía, abarcando todo tipo de proceso o actividad que tenga lugar en la misma, incluyéndose aspectos como la selección, la formación, la promoción profesional, la retribución, la salud laboral o la conciliación de la vida laboral y familiar.

Además, y dentro de la búsqueda de la igualdad, la Empresa predica como valor esencial la tolerancia cero frente a cualquier tipo de conducta que constituya o pudiera constituir algún tipo de acoso sexual o por razón de sexo, comprometiéndose a prevenir, detectar y sancionar toda conducta susceptible de acoso o que pueda atentar contra la libertad sexual de las personas.

No obstante lo anterior, el compromiso con la igualdad no debe ser perseguido solamente por la Dirección de la Compañía, sino que resulta necesaria la implicación de todas y cada una de las personas que prestan servicios en la Empresa, convirtiéndose el presente Plan de Igualdad en el instrumento necesario para la consecución de ese fin.

En definitiva, OSP declara su firme compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, persiguiendo garantizar que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, todas las personas trabajadoras puedan desempeñar su profesión sin que el sexo represente un obstáculo, ni un criterio de diferenciación a efectos de condiciones retributivas, promoción y formación



profesional. Así, como muestra de su compromiso por la igualdad, OSP ha acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, en el seno de la Comisión Negociadora, un Plan de Igualdad que se adecúa a las exigencias en la materia.

Para la elaboración del mismo se ha realizado un exhaustivo análisis y diagnóstico de situación que ha permitido definir una serie de objetivos y medidas de actuación recogidas en el presente Plan de Igualdad, definiendo igualmente acciones para el seguimiento de las mismas, a fin de instituirse como una herramienta efectiva y con vocación de permanencia, que vele por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En definitiva, OSP tiene un claro y ambicioso compromiso con todos los temas relacionados con el actual entorno social, apostando por la igualdad y conciliación tal y como se plasmó en el Acuerdo Mundial del Grupo sobre la igualdad profesional entre hombres y mujeres, suscrito por OSP y los sindicatos en 2019, con el compromiso de alcanzar los objetivos del 2025. Prueba de ello es que la Compañía cuenta 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.

## **II.- Contenido del Plan de Igualdad.**

### **1.- Partes que conciertan el Plan de Igualdad.**

El presente Plan de Igualdad es el fruto del Acuerdo alcanzado por unanimidad el pasado día 20 de diciembre de 2022 en el seno de la Comisión Negociadora (“CN”) constituida al efecto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIMH y el artículo 5 del RD 901/2020, la CN que ha negociado y aprobado el Plan de Igualdad y su diagnóstico previo ha sido constituida de forma paritaria, por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, distinguiendo entre los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras -representados por las Secciones Sindicales a nivel Empresa- y los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras -representados por las organizaciones sindicales más representativas y representativas del sector y con legitimación para formar parte del Convenio Colectivo de aplicación que contestaron a la convocatoria enviada por la Empresa.

Así, la CN del Plan de Igualdad ha sido conformada en los términos legalmente exigidos y por los siguientes miembros:

En representación de la Empresa, han intervenido responsables de las áreas de Recursos Humanos, Compensación y Beneficios, Relaciones Laborales y Formación, representadas por las siguientes personas:

1. D. Ignacio Urrutia Samper
2. Dña. Isabel Robledo Ceinos
3. Dña. Patricia Bergquist
4. D. Juan Saul Marín Moreno
5. Dña. Belén Gomez Mayordomo
6. Dña. Carolina Calderón García

7. Dña. Arancha Cubas Cuéllar
8. D. Eduardo Villanova Blázquez
9. Dña. Prado Rico Almodóvar
10. Dña. Verónica Doblado Gómez (en sustitución de Dña. Judit Cubo Useros, tal como consta en el acta de 25 de mayo de 2022)
11. D. Pablo García de Juanas (en sustitución de Dña. Carmen Cuadros Prieto, tal como consta en el acta de 25 de mayo de 2022)
12. Dña. Mónica García Ingelmo
13. Dña. Sonia Jiménez Vindel

En representación de los centros de trabajo con representación legal de las personas trabajadoras han intervenido las Secciones Sindicales de CCOO, UGT y USO constituidas a nivel Empresa, representadas por las siguientes personas:

- Dña. Aleth Pérez Mendoza, en representación de la Sección Sindical de CCOO
- Dña. María Eugenia de Lama Herbón, en representación de la Sección Sindical de CCOO
- D. Antonio Muñoz de la Nava (en sustitución de Dña. Lucía Sierra Ruiz, en representación de la Sección Sindical de CCOO)
- D. Pablo Garzo González, en representación de la Sección Sindical de CCOO
- D. Ernesto Serrano Brazales (en sustitución de Dña. Susana Ruiz Olmedo, en representación de la Sección Sindical de CCOO)
- D. Fernando Escartín Pérez-Peñamaría, en representación de la Sección Sindical de CCOO
- Dña. M.<sup>a</sup> Pilar Alcoba Pérez, en representación de la Sección Sindical de UGT
- D. Francisco Pérez Romero, en representación de la Sección Sindical de UGT
- Dña. Nerea Lombardo Fernández, en representación de la Sección Sindical de UGT
- D. José María Alcalá Esteban, en representación de la Sección Sindical de UGT
- Dña. Eloísa González Arcos, en representación de la Sección Sindical de USO

En representación de los centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras han intervenido la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de CCOO y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, representadas por las siguientes personas:

- Dña. Ana M.<sup>a</sup> Fernández Servan, en representación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía del Sindicato CCOO ("FSC-CCOO")



Dña M<sup>a</sup> Estrella Paz González, en representación del Sector Estatal de Comunicaciones y Cultura de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo del Sindicato UGT ("FeSMC-UGT")

La CN, con carácter previo al inicio de la negociación, recibió formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a tenor de lo previsto en el artículo 5.4 del RD 901/2020.

Asimismo, las Partes, empresarial y social, han contado durante todo el proceso de negociación con el apoyo y asesoramiento externo de personas expertas en igualdad.

## **2.- Ámbito personal, territorial y temporal.**

### **Ámbito personal.**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de OSP.

### **Ámbito territorial.**

El presente Plan de Igualdad será de ámbito estatal y regirá en todos los centros de trabajo de OSP que se encuentren ubicados en territorio español.

### **Ámbito temporal.**

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá una vigencia de cuatro años desde el 20 de diciembre de 2022.

No obstante, lo anterior, la plena eficacia y validez del mismo dependerá de la efectiva inscripción en el registro oficial correspondiente.

## **3.- Informe de diagnóstico de situación en OSP.**

Las medidas que se contienen en el presente Plan de Igualdad, dirigidas a evitar o, en su defecto, minimizar los obstáculos que impidan o dificultan la igualdad entre mujeres y hombres, son fruto de un diagnóstico de situación previo, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y ss. de la LOIMH, el RD 901/2020, el RD 902/2020, y demás normas concordantes.

El diagnóstico de situación ha sido elaborado con el apoyo de una consultora externa experta en la materia, en coordinación con los departamentos de Recursos Humanos, Compensación y Beneficios, Formación y Relaciones Laborales de la Compañía.

Para la elaboración del informe de diagnóstico, cuyo resultado se refleja en el presente Plan, se ha procedido a un proceso de extracción y análisis de datos e información de carácter cualitativa y cuantitativa relativos al año natural 2021 agrupada por diversas áreas, a tenor de lo previsto en la normativa legalmente aplicable, así como, conforme a lo acordado en el Reglamento de Funcionamiento de la CN del presente Plan.

En concreto, las materias analizadas han sido las siguientes:

- i. Descripción de la Empresa y distribución de la plantilla.
- ii. Proceso de selección y contratación.
- iii. Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina.

- iv. Formación.
- v. Desarrollo y Promoción profesional.
- vi. Condiciones de trabajo.
- vii. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- viii. Retribución y auditoría salarial
- ix. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- x. Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Las principales conclusiones y resultados del referido diagnóstico, aprobado y consensuado en el seno de la CN, son las siguientes:

### **3.1.- Descripción de OSP y distribución de la plantilla.**

- OSP es una empresa perteneciente al sector de telecomunicaciones que presta, entre otros, servicio de telefonía fijo y móvil, servicio de acceso a internet y actividades relacionadas con el comercio electrónico.
- En cuanto a la plantilla, la Empresa cuenta con un total de 2.816 personas trabajadoras, repartidas entre 19 provincias con diferentes centros de trabajo. Del total de la plantilla, el 41,30% de las personas trabajadoras son mujeres (1.163) y el 58,70% son hombres (1.653).
- En cuanto a la distribución de la plantilla por sexo y edad, no se observan diferencias, en la medida en que hay la misma proporción de mujeres que de hombres en todos los rangos de edad.
- OSP cuenta con Representación Legal de las Personas Trabajadoras (“RLPT”), compuesta por un total de 59 personas de las cuales el 42,37% son mujeres y el 57,63% son hombres, estando por tanto dentro de los parámetros que se consideran igualitarios.
- El promedio de edad de la plantilla es de 45,67 años siendo la misma en mujeres y hombres. El promedio de antigüedad es de 14,3 años.
- La Empresa se organiza en un total de 13 áreas organizativas. Las áreas organizativas con mayor presencia masculina son: (i) B2B; (ii) IT; (iii) Red y Coordinación Tecnológica; (iv) Estrategia y Negocio Mayorista; y (v) Televisión.

### **3.2.- Proceso de selección y contratación.**

- Actualmente, la Empresa cuenta con un Procedimiento de Selección que consta de 8 fases. El proceso de selección en OSP consta de herramientas que permiten combatir los sesgos de género (tales como, pruebas complementarias de cualificación técnica/conocimiento distintas a las entrevistas de selección, pruebas de competencias, etc.).
- El proceso de selección, decisión y contratación se lidera desde el área de Talento/Selección y participan distintos perfiles (El Recruiter, el Hiring Manager y, en ocasiones, la persona responsable del área correspondiente). Asimismo, en el año 2020, se impartió en el área “Personas” una formación en Igualdad y Sesgos Inconscientes.
- Durante 2021, de las personas contratadas, un 54,41% fueron hombres y un 45,59% mujeres.

- Sin perjuicio de lo anterior, el volumen de mujeres contratadas en el área B2B se ha incrementado respecto de ejercicios anteriores. Asimismo, se ha dado mayor contratación de mujeres que de hombres entre la población más joven.
- Sería preciso proceder a revisar y, en su caso, modificar las denominaciones de algunas posiciones a fin de que las mismas respeten el lenguaje inclusivo.

### **3.3.- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.**

- OSP tiene un Convenio Colectivo con cinco grupos profesionales (0, 1, 2, 3, 4), de los que están excluidas las personas trabajadoras que desempeñan el cargo de directores/as, managers, gerentes, secretarías/os de presidencia, del consejero/a delegado/a y de miembros del comité de dirección y conductor/a de dirección.
- Los puestos de mayor responsabilidad son ocupados mayoritariamente por hombres (66,93%) que por mujeres (33,07%). Hace cuatro años los puestos de responsabilidad estaban ocupados en un 70,37 % hombres y un 29,63% mujeres.
- En el análisis por unidades o áreas organizativas, existe presencia equilibrada en 4 de ellas: (i) B2C ORANGE Y COORDINACIÓN B2C; (ii) FINANZAS Y CONTROL DE GESTIÓN; (iii) SERVICIO AL CLIENTE y (iv) B2C JAZZTEL Y LOW COST. En otras cuatro habría representación desequilibrada a favor de las mujeres (i) PERSONAS, (ii) SECRETARÍA GENERAL, (iii) REGULACIÓN, ASUNTOS PUB. Y SOSTENIBILIDAD; y (iv) CONSEJERO DELEGADO. Por tanto, existe infrarrepresentación femenina en las áreas de (i) B2B; (ii) IT; (iii) Red y Coordinación Tecnológica; (iv) Estrategia y Negocio Mayorista; y (v) Televisión.

### **3.4.- Formación.**

- OSP cuenta con un plan de formación cuyo objetivo responde no solo a la adquisición de las capacidades necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, sino también a las habilidades requeridas para el desarrollo profesional.
- El proceso de formación cuenta con diversos canales de información para que llegue a todas y cada una de las personas trabajadoras de la Compañía.
- En varias de las acciones formativas de OSP no hay límites en el número de asistentes.
- El programa formativo se basa en el sistema de acceso libre; esto es, se ofrece a la totalidad de la plantilla. Adicionalmente, se ofrece una formación específica y exclusiva en función del puesto desempeñado y de las necesidades detectadas.
- Igualmente, OSP ofrece formación en materia de igualdad, impartiendo una formación específica obligatoria para aquellas personas responsables de equipos o personas (E-learning *Diversity Together*).
- Asimismo, ofrece un Taller sobre marca personal y creencias limitantes dirigido especialmente a todas las mujeres de la Compañía a fin de fomentar su desarrollo profesional en el que, en el año 2021 participaron 271 mujeres.
- Todas las formaciones programadas presenciales se imparten dentro del horario laboral, y preferiblemente durante las mañanas a fin de favorecer la asistencia de aquellas personas trabajadoras que tienen reducción de jornada.

- En OSP la formación de carácter técnico es recibida por más hombres que mujeres, en proporción con el promedio de distribución por sexos existente en la plantilla.

### **3.5.- Promoción y desarrollo profesional.**

- La Compañía cuenta con programas de desarrollo tales como el *Grow Program*, formación dirigida a altos potenciales y cuyo objetivo es preparar a las personas para que asuman responsabilidades mayores. Cuenta con un itinerario específico para mujeres que potencia el liderazgo femenino habiendo participado, en el año 2021, 21 mujeres y 10 hombres.
- Adicionalmente a lo anterior, la Empresa cuenta igualmente con un programa de *mentoring* grupal PWN (Profesional Women Network) vinculado al liderazgo femenino.
- Las promociones en OSP se producen por cambios organizativos o por cobertura de vacante interna. Las vacantes se publican internamente, se prioriza su cobertura interna con el perfil requerido y pueden aplicar todas aquellas personas trabajadoras que llevan más de un año en una misma posición.
- En el proceso de cobertura de vacantes intervienen el/la responsable directo del equipo al que pertenece la vacante junto con los miembros del equipo de Talento y Desarrollo por lo que, en la decisión última, intervienen distintas personas, roles y perfiles que contribuyen a la identificación de la persona candidata idónea.
- Las personas que intervienen en los diferentes procesos que pueden conllevar una promoción, en la medida que pertenecen a varias áreas y diferentes perfiles, no todas tienen formación en igualdad o sesgos inconscientes de género.
- La distribución de las promociones de 2021 es la siguiente: de las personas que han promocionado, el 54,07% (73) son hombres y el 45,93% (62) son mujeres. Los hombres promocionan en los niveles superiores y las mujeres en los niveles inferiores (3, 4 y 5). Solo en el nivel 3 se produce una promoción de mujeres superior a la de los hombres (20 mujeres y 12 hombres). Sin embargo, comparativamente con el peso de cada sexo en la organización (41,30% mujeres y 58,70% hombres) se observa que existe un peso superior de las mujeres del grupo 3.
- Toda promoción conllevaría la actualización salarial correspondiente, salvo que la persona trabajadora tuviera ya el nivel salarial de la banda a la que acceden.
- La mayoría de las personas que han promocionado en OSP contaba con jornada laboral completa, aunque también ha habido promociones para las personas con reducción de jornada, colectivo integrado en su mayoría por mujeres (85,05% mujeres y 14,95% hombres).

### **3.6.- Condiciones de trabajo.**

- La Empresa aplica las condiciones de trabajo reguladas en Convenio Colectivo, normativa de teletrabajo, protocolos internos de prevención y plan de igualdad en vigor.
- Toda la plantilla de OSP tiene contrato indefinido.

- En cuanto a los tipos de jornada, la amplia mayoría de las personas trabajadoras de la Compañía desarrollan una jornada a tiempo completo, en concreto el 92,37%. En un 7,60% de los casos existen jornadas reducidas por guarda legal de las cuales un 85,05% pertenecen a mujeres y un 14,95% a hombres.
- La plantilla dispone de horario flexible de entrada (entre las 7h30 y 10h) y tiempo de comida (entre 30 y 90 minutos), siendo el horario de salida a partir de las 17h, en función del horario de entrada y tiempo de comida.
- La Empresa cuenta con herramientas de flexibilidad que permiten tanto la conciliación de la vida personal, profesional y familiar, como la posibilidad de acceder a diferente tipo de jornada y teletrabajo, salvo aquellos casos en que el puesto de trabajo no lo permite.
- Se reconoce el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras.

### **3.7.- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:**

- OSP cuenta con un catálogo de medidas contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación que suponen una mejora considerable respecto del ET.

De la información cuantitativa se extrae que 1066 personas se acogieron a algún tipo de permiso de las cuales 585 fueron hombres (54,88%) y 481 mujeres (45,12%) siendo las personas con reducción de jornada un colectivo integrado en su mayoría por mujeres 85,05% mujeres y 14,95% hombres.

### **3.8.- Retribuciones y auditoría salarial:**

- El Convenio Colectivo establece una retribución salarial bruta fija mínima para cada grupo profesional, así como las revisiones salariales aplicables a los periodos correspondientes.
- En el caso del personal Fuera de Convenio, los conceptos retributivos se basan en acuerdos individuales atendiendo a criterios definidos tales como bandas salariales de mercado, y/o equidad interna, entre otros.
- Las retribuciones mínimas del personal se establecen en el Convenio Colectivo vigente. No obstante, las cuantías que superan los mínimos se establecen en función de diversos motivos, por lo que se debe apostar por la formación en igualdad y sesgos inconscientes de género para todas las personas que intervienen en la decisión de políticas retributivas, tratando de ese modo de que las mismas se establezcan sin discriminación por razón de sexo.
- Del análisis retributivo efectuado, se aprecian algunas diferencias retributivas en los distintos niveles sin que en ningún caso se alcance el 25%.
- El bono individual de desempeño se ha percibido en menor proporción en los niveles 2, 3 y 7. El 28,10% de las personas que disfrutaban de una reducción de jornada por guarda legal han recibido bono individual de desempeño.

### **3.9.- Prevención e intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo:**

- OSP cuenta con un protocolo formal de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso laboral o moral, que fue objeto de negociación. Este protocolo está disponible para toda la plantilla a través del portal de las personas trabajadoras.
- Existe un servicio telefónico de ayuda psicológica de 24h a disposición de todas las personas trabajadoras dentro del Fresh Program, en la intranet corporativa.
- Se pone de manifiesto por la parte social durante la fase de diagnóstico la necesidad de ampliación, adaptación y negociación de un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo independiente del protocolo de acoso moral.

### **3.10.- Sensibilización y comunicación:**

- Actualmente, y derivado de la aplicabilidad de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad vigente actualmente, OSP emplea, de forma mayoritaria, un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones, garantizando la no utilización de términos o imágenes sexistas. No obstante, se indica como área de mejora seguir potenciando la utilización de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones, anuncios, webs, documentos, etc.
- La intranet de OSP tiene contenido específico de diversidad e inclusión detallando las acciones que se llevan a cabo. Asimismo, en dicha página existe una sección en la que aparecen temas de Igualdad y diversidad.
- Actualmente, la Compañía ha obtenido certificados o reconocimientos en materia de igualdad como el *distintivo Gender Equality & Diversity for European & International Standard*, Charter de Diversidad, Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE) y Distintivo de Empresa Familiarmente Responsable (EFR).

### **3.11.- Medidas en materia de violencia de género:**

- El Convenio Colectivo tiene un artículo específico sobre medidas y derechos laborales para las víctimas de violencia de género (Art. 49).
- Se realizan acciones de sensibilización y concienciación de la plantilla, coincidiendo con el día de la violencia de género.

## **4.- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020.**

### **4.1.- Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo.**

La valoración de los puestos de trabajo de OSP se ha realizado sobre la base de la metodología de valoración de puestos de Peoplematters, consultora experta y con la que la Compañía ha contado para tal fin.

La metodología de valoración utilizada por Peoplematters permite determinar el peso relativo de los puestos de la organización a partir de un sistema de puntuación y factores predefinidos cumpliendo con todos los requisitos exigidos por el RD 902/2020.



#### **4.2.-Resultado de la auditoria salarial.**

De la auditoría salarial llevada a cabo en OSP se advierten diferencias salariales entre mujeres y hombres que no exceden del 25%. La Empresa ha ofrecido a la RLPT las causas que, en su opinión, podrían motivar dicha desigualdad salarial.

#### **4.3.- Vigencia de la auditoria salarial.**

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad. Durante este periodo de vigencia se realizará periódicamente un seguimiento anual de los principales indicadores de brecha salarial.

#### **4.4.- Establecimiento de un plan de actuación.**

En el análisis en materia retributiva se observa que ninguna de las retribuciones totales se encuentra por encima del 25% de brecha, ni en el análisis por Clasificación Profesional, ni en el análisis por agrupaciones de puestos de igual valor. Pese a ello, se encuentran diferencias en el salario base de las agrupaciones por puestos de igual valor que podrían mitigarse con la aplicación de medidas en el presente Plan.

### **5.- Definición de objetivos del Plan de Igualdad**

El objetivo de este Plan de Igualdad es el de avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todas las personas trabajadoras de OSP, así como favorecer una cultura de inclusión y respeto por el equilibrio de la vida personal, familiar y profesional.

#### **5.1.- Objetivos generales.**

a.- Avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en aquellos niveles donde exista desequilibrio.

b.- Consolidar y avanzar en la igualdad y la perspectiva de género en la gestión de la Empresa con carácter transversal en todos sus ámbitos y áreas de actuación, promoviendo una cultura empresarial que vele por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

c.- Avanzar en mitigar las posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres en OSP.

d.- Avanzar en el fomento de la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e.- Avanzar en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la Compañía a través de un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.

f.- Garantizar un seguimiento adecuado de la Igualdad y de la medición de la gestión/efectividad de las medidas adoptadas.

## 5.2.- Objetivos específicos.

ÁREA	OBJETIVOS
Proceso de selección y contratación	Avanzar en el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en la selección de personal.
Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina	Promover el acceso de la mujer a puestos infrarrepresentados, 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 infrarrepresentados.
Formación	Potenciar, mediante acciones formativas, 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 y la inclusión (género, equipos intergeneracionales...).
Desarrollo y promoción profesional	Favorecer el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando el crecimiento profesional de las personas trabajadoras con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas las mujeres y continuar velando por que el sistema de desarrollo y promoción profesional atienda a criterios objetivos ajenos al sexo o al uso de las medidas de conciliación.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Sensibilizar y fomentar el conocimiento de las herramientas que faciliten el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y su compatibilidad con el crecimiento profesional para todas las personas trabajadoras.
Retribución y auditoría salarial	Avanzar en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la Compañía a través de un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.
Prevención e intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo	Fomentar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y garantizar la existencia de canales de comunicación accesibles para su denuncia, que garanticen la confidencialidad y protección de las víctimas, así como herramientas adecuadas para la resolución de incidencias y reclamaciones.
Comunicación y sensibilización	Avanzar en la sensibilización de todas las personas trabajadoras en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la utilización de un lenguaje inclusivo, tanto en sus comunicaciones y relaciones internas como en sus publicaciones y relaciones externas, fomentando un clima de inclusión, respeto y equilibrio personal y profesional.

ÁREA	OBJETIVOS
Violencia de género	Sensibilizar sobre la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social.
Salud laboral con perspectiva de género	Consolidar y avanzar en garantizar una protección adecuada de la salud de toda la plantilla en materia preventiva con perspectiva de género.

#### **6.- Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y recursos necesarios para su implementación.**

Una vez identificados los objetivos generales y específicos, a continuación, se recogen las medidas que integran el presente Plan de Igualdad, así como el plazo de ejecución, recursos necesarios para su implementación, priorización e indicadores que permitirán determinar la evolución de cada medida.

##### **Ámbitos objeto de actuación:**

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional, promoción e infrarrepresentación femenina
3. Formación y desarrollo
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
5. Retribución
6. Prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo
7. Comunicación y sensibilización
8. Violencia de género y violencia sexual
9. Salud laboral con perspectiva de género

A continuación, se relaciona el conjunto de medidas que han sido negociadas y acordadas en el seno de la CN del Plan de Igualdad tras el análisis de las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación.

Al objeto de facilitar la distinción de cada una de las medidas, se ha optado por relacionarlas por áreas y objetivos concretos, incorporando los indicadores necesarios para su control, así como los recursos responsables de su ejecución y el plazo establecido para el cumplimiento de cada una de ellas, todo ello, en cumplimiento de lo previsto en los apartados f), g) y h) del artículo 8.2 del RD 901/2020.



### 6.1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Avanzar en el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en la selección de personal.			
MEDIDA	INDICADOR	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
En igualdad de condiciones, mérito y capacidad, la Empresa fomentará y seleccionará, cuando sea posible, la incorporación de las mujeres en los puestos en que se encuentren infrarrepresentadas.	Nº de vacantes. Nº de candidaturas finalistas desagregadas por sexo. Nº de candidaturas finalmente seleccionadas desagregadas por sexo.	Departamento de Selección	Durante toda la vigencia del Plan.
Mantener el proceso de selección mediante criterios objetivos, basado en mérito e idoneidad, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades	Nº de vacantes. Nº de candidaturas finalistas desagregadas por sexo. Nº de candidaturas finalmente seleccionadas desagregadas por sexo.	Departamento de Selección	Durante toda la vigencia del Plan.
Elaborar un manual de buenas prácticas, para asegurar la incorporación de preguntas no discriminatorias, así como incluir el proceso de <i>feedback</i> a las personas candidatas no seleccionadas.	El manual	Departamento de Selección	1 año desde la entrada en vigor del Plan.
Colaborar en programas de captación de talento joven femenino.	Evidencias de las colaboraciones realizadas (acuerdos suscritos con universidades, formaciones específicas, nº de plazas ofertadas y el nº de contrataciones).	Departamento de Selección	Durante toda la vigencia del Plan.



**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Avanzar en el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en la selección de personal.

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes de género a todas las personas que intervienen en los procesos de selección.	Información sobre las formaciones impartidas. Datos desagregados por sexo sobre el número de personas formadas y número de personas pendientes de formar.	Departamento de Formación	Dos formaciones durante toda la vigencia del Plan.
En todas las ofertas de empleo se utilizará un lenguaje inclusivo.	Muestreo de las ofertas publicadas durante el año.	Departamento de Selección	Durante toda la vigencia del Plan.
Informar a las nuevas incorporaciones dentro del proceso de <i>onboarding</i> del contenido del Plan de igualdad y del espacio habilitado en la intranet al efecto.	Pantallazo de VO (bienvenido/a Orange) Número de personas desagregado por sexo que han recibido la información.	Departamento de Selección y HRBP	Durante toda la vigencia del Plan.



## 6.2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>			
<p>Promover el acceso de la mujer a puestos infrarrepresentados, 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 infrarrepresentados.</p> <p>Favorecer el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando el crecimiento profesional de las personas trabajadoras con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas las mujeres y continuar velando por que el sistema de desarrollo y promoción profesional atienda a criterios objetivos ajenos al sexo o al uso de las medidas de conciliación.</p>			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
Disponer de información estadística desagregada por sexo, de las diferentes promociones.	Nº de promociones realizadas, diferenciando puestos de responsabilidad, desagregado por sexo.	Departamento de Organización y Compensación	Anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Impulsar el desarrollo y la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad a igualdad de méritos y competencias mediante el desarrollo de programas específicos.	Acciones y programas acometidos	Departamento de Talento	Durante toda la vigencia del Plan.
Fomentar acciones que tengan como objetivo la toma de conciencia y empoderamiento femenino (coaching, grupos de trabajo para fortalecer el empoderamiento femenino).	Acciones y programas acometidos	Departamento de Talento	Durante toda la vigencia del Plan.



**OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Promover el acceso de la mujer a puestos infrarrepresentados, 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 infrarrepresentados.

Favorecer el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando el crecimiento profesional de las personas trabajadoras con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas las mujeres y continuar velando por que el sistema de desarrollo y promoción profesional atienda a criterios objetivos ajenos al sexo o al uso de las medidas de conciliación.

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
En igualdad de condiciones, méritos, capacidad e idoneidad la Empresa fomentará e incorporará, siempre que sea posible, la incorporación de las mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.	Nº de vacantes Nº de candidaturas desagregadas por sexo. Nº de candidaturas finalmente seleccionadas desagregadas por sexo.	Departamento de Organización y Compensación	Durante toda la vigencia del Plan.
En igualdad de condiciones, mérito, capacidad e idoneidad la Empresa priorizará y fomentará la cobertura de vacantes mediante promoción interna siempre que sea posible.	Nº de vacantes cubiertas internamente y Nº de vacantes cubiertas externamente, sexo de la persona seleccionada en cada caso.	Departamento de Organización y Compensación	Durante toda la vigencia del Plan.
Informar a la persona candidata contactada y no seleccionada para un puesto, sobre los motivos de rechazo para promocionar.	Nº de personas contactadas desagregadas por sexo.	Departamento de Selección.	Durante toda la vigencia del Plan.



### 6.3.- FORMACIÓN Y DESARROLLO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Potenciar, mediante acciones formativas, 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 y la inclusión (género, equipos intergeneracionales...). Favorecer el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando el crecimiento profesional de las personas trabajadoras con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas las mujeres y continuar velando por que el sistema de desarrollo y promoción profesional atienda a criterios objetivos ajenos al sexo o al uso de las medidas de conciliación.			
MEDIDA	INDICADOR	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
Promover que los programas formativos tengan en consideración la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Informe nº de personas trabajadoras formadas y desagregado por sexo.	Departamento de Formación.	Durante toda la vigencia del Plan.
Mantener y fomentar la formación en igualdad para toda la plantilla y en específico, para las personas que ocupan puestos de responsabilidad, incidiendo en estos últimos en la no aplicación de sesgos inconscientes en la toma de decisiones; así como, priorizando dicha formación a la RLPT integrante de la Comisión de Igualdad y Comisión de Prevención y Salud.	Evidencia de la formación ofrecida con los datos desagregados por sexo sobre el número de personas formadas y número de personas pendientes de formar.	Departamento de Formación.	Durante toda la vigencia del Plan.



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>			
<p>Potenciar, mediante acciones formativas, 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 y la inclusión (género, equipos intergeneracionales...).</p> <p>Favorecer el desarrollo y promoción profesional en términos de igualdad de trato y oportunidades, impulsando el crecimiento profesional de las personas trabajadoras con potencial, con el fin de facilitar la incorporación de talento femenino en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas las mujeres y continuar velando por que el sistema de desarrollo y promoción profesional atienda a criterios objetivos ajenos al sexo o al uso de las medidas de conciliación.</p>			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
Implantar un cuadro de mando que permita hacer un seguimiento de la formación impartida y recibida desde la perspectiva de género (participación por tipo de curso por sexo, formación presencial/ <i>online</i> y el número de horas totales).	Evidencia del cuadro de mando.	Departamento de Formación.	Durante toda la vigencia del Plan.
Incluir en la formación de Igualdad el módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Acciones y programas acometidos Nº de personas que realizan la formación, desagregado por sexo.	Departamento de Formación.	Durante toda la vigencia del Plan.
Ofrecer cursos de reciclaje para personas con más de 6 meses fuera del puesto de trabajo por motivos familiares, excedencias y bajas de IT, siempre que haya habido una modificación sustancial en las herramientas, metodología, procedimientos y cultura utilizados en el departamento.	Nº de personas que reciben cursos de reciclaje desagregado por sexo.	Departamento de Formación.	Durante toda la vigencia del Plan.



#### 6.4.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Sensibilizar y fomentar el conocimiento de las herramientas que faciliten el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y su compatibilidad con el crecimiento profesional para todas las personas trabajadoras.			
MEDIDA	INDICADOR	PERSONA RESPONSABLE	PLAZO
Seguimiento del Plan de trabajo flexible.	Nº de personas desagregadas por sexo acogidas a algunos de los modelos de trabajo flexible.	Departamento de Relaciones Laborales	Durante toda la vigencia del Plan.
Ofrecer información sobre las distintas medidas de conciliación que están a disposición de las personas trabajadoras y compartirlo a través de los canales internos para facilitar el ejercicio de medidas de conciliación, haciéndolas accesibles a toda la plantilla.	Evidencias de su publicación: y actualización de la información 2 veces al año con motivo de las fechas señaladas para la igualdad.	Departamento de Relaciones Laborales	1 año desde la firma del Plan
Informar sobre las medidas de conciliación a las nuevas incorporaciones en el proceso <i>onboarding</i> .	Pantallazo de VO (bienvenido/a a Orange).	Departamento de Selección y HRBP	Durante toda la vigencia del Plan.
Se respetará la desconexión digital salvo causa de fuerza mayor, circunstancias excepcionales o un posible perjuicio empresarial que precise de respuesta inmediata.	Campaña desconexión digital. Informe de los casos excepcionales ocurridos.	Departamento de Relaciones Laborales	Durante toda la vigencia del Plan.



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Sensibilizar y fomentar el conocimiento de las herramientas que faciliten el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y su compatibilidad con el crecimiento profesional para todas las personas trabajadoras.			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
En aquellos casos en los que el puesto permita el teletrabajo, se permitirá el teletrabajo voluntario a las mujeres embarazadas a partir de la semana 30 de gestación siempre que las circunstancias organizativas y productivas lo permitan.	Nº de solicitudes aceptadas y nº de solicitudes rechazadas con los motivos que justifican dicho rechazo.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.	Durante toda la vigencia del Plan.
Se analizarán las peticiones de cambio de turno y/o movilidad geográfica que estén fundamentadas en motivos familiares excepcionales, siempre que el cambio o traslado solicitado sea de carácter temporal y resulte organizativamente posible.	Nº de solicitudes aceptadas y Nº de solicitudes rechazadas, así como los motivos que justifican dicho rechazo.	Departamento de Relaciones Laborales	Durante toda la vigencia del Plan.
Las personas trabajadoras podrán hacer uso de hasta 12 días de teletrabajo ocasional al año. Este derecho tiene como finalidad poder atender los imprevistos que deba afrontar la persona trabajadora y deberán ser acordados con el/la mánager correspondiente.	Nº de días de teletrabajo utilizados desagregado por sexo.	Departamento de Relaciones Laborales	Durante toda la vigencia del Plan desde el 1 de enero de 2023.
Las personas trabajadoras por lactancia de un menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este derecho podrá ser sustituido a voluntad de las personas trabajadoras por una reducción de su jornada en una hora y realizarla de forma continua siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Se podrá	Nº de personas desagregada por sexo que hacen uso del periodo de lactancia acumulado.	Departamento HR Operations y de Relaciones Laborales	Durante toda la vigencia del plan.  La mejora de los 16 días se aplicará a las solicitudes de acumulación de lactancia que se



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Sensibilizar y fomentar el conocimiento de las herramientas que faciliten el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y su compatibilidad con el crecimiento profesional para todas las personas trabajadoras.			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
acumular en jornadas completas durante 16 días laborables. En caso de elegir la opción de acumulación se deberá comunicar, siempre que sea posible, con una antelación de 15 días naturales a la fecha del disfrute.			reciban a partir del 1 de enero de 2023.

#### 6.5.- RETRIBUCIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Avanzar en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la Compañía a través de un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
Seguimiento anual en materia retributiva, identificando posibles discriminaciones y, estableciendo, en su caso, medidas para eliminarlas.	Información del registro retributivo y de las acciones que en su caso se realicen.	Departamento de Organización y Compensación.	Anualmente durante toda la vigencia del Plan



Medida extraordinaria. Como manifestación de su compromiso por la equidad salarial, y como impulso para la concienciación que en materia de igualdad debe regir en la Compañía, OSP abonará una compensación económica al colectivo identificado durante la negociación y en los términos consensuados con la Parte Social. Dicho abono se realizará por una sola vez durante el primer año de vigencia del Plan.	Reporte de la medida efectuada	Departamento de Organización y Compensación.	En el primer año de vigencia del Plan
Las personas trabajadoras con reducción de jornada cualquiera que sea su horario para la conciliación de la vida personal y familiar tendrán derecho a la ayuda comida en los mismos términos que las personas trabajadoras a tiempo completo conforme a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación (excluyéndose por tanto los viernes, el mes de agosto, y resto de días en que esté establecida la jornada intensiva en la Compañía).	Desglose de personas con reducción de jornada y con ayuda comida desagregado por sexo.	Departamento de HR Operations	Durante toda la vigencia del Plan.

#### 6.6.- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Fomentar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y garantizar la existencia de canales de comunicación accesibles para su denuncia, que garanticen la confidencialidad y protección de las víctimas, así como herramientas adecuadas para la resolución de incidencias y reclamaciones.			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
Revisión y en su caso actualización del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo conforme a la normativa en vigor.	Protocolo de acoso	Departamento de Relaciones Laborales	1 año desde la fecha de firma del Plan



Formación y sensibilización a toda la plantilla en materia de prevención de violencia sexual, y especialmente contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Acciones impartidas Número de personas formadas desagregado por sexo	Departamento de Formación	2 veces durante toda la vigencia del Plan
Realizar cursos y jornadas de sensibilización respecto al Protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso y respecto al Plan de Igualdad de OSP.	Acciones impartidas Número de personas formadas desagregado por sexo	Departamento de Formación y Departamento de Diversidad	2 veces durante toda la vigencia del Plan
Difundir por los canales habituales de comunicación interna de la Empresa (correo electrónico y colocar en Vive Orange), el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Campaña informativa.	Departamento de Relaciones Laborales y Departamento de Diversidad	Primer año desde la actualización del protocolo contra el acoso
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado.	Departamento de Relaciones Laborales	Durante toda la vigencia del Plan



## 6.7.- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Avanzar en la sensibilización de todas las personas trabajadoras en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la utilización de un lenguaje inclusivo, tanto en sus comunicaciones y relaciones internas como en sus publicaciones y relaciones externas, fomentando un clima de inclusión, respeto y equilibrio personal y profesional.			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
Mantener colaboraciones de sensibilización con la igualdad, diversidad e inclusión con distintas entidades y asociaciones, difundiendo las campañas y mensajes.	Evidencia de la acción de colaboración y comunicados de la Compañía.	Departamento de Diversidad	Durante toda la vigencia del Plan.
Comunicar y compartir el III Plan de Igualdad con toda la plantilla a través de canales internos (Vive Orange).	Evidencia de la publicación en la intranet.	Departamento de Relaciones Laborales	Dos meses desde la fecha de firma del Plan.
Dar visibilidad y establecer acciones de comunicación y sensibilización en la celebración de los días internacionales con temas de igualdad y diversidad.	Evidencias de las comunicaciones y acciones de sensibilización efectuadas.	Departamento de Diversidad	Durante toda la vigencia del Plan.
Reforzar el uso del lenguaje inclusivo y con perspectiva de género en las comunicaciones a las personas trabajadoras.	Muestreo de comunicaciones efectuadas a la plantilla.	Departamento de Comunicación	Durante toda la vigencia del Plan.
Incorporar cuestiones en materia de igualdad en las encuestas de barómetro.	Nº de preguntas sobre igualdad.	Departamento de Diversidad	Durante toda la vigencia del Plan.



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Avanzar en la sensibilización de todas las personas trabajadoras en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la utilización de un lenguaje inclusivo, tanto en sus comunicaciones y relaciones internas como en sus publicaciones y relaciones externas, fomentando un clima de inclusión, respeto y equilibrio personal y profesional.			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
Creación de un buzón específico en el que las personas trabajadoras podrán plantear posibles denuncias relativas a discriminación por razón de sexo.	Informar a la Comisión de seguimiento del nº de denuncias relacionadas con igualdad.	Departamento de Diversidad	1 año desde la firma del Plan.

#### 6.8.- VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Sensibilizar sobre la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social.			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
Continuar garantizando el cumplimiento de las medidas en materia de violencia de género que aparece regulada en el Convenio Colectivo de aplicación y normativa de aplicación. Ampliación a 600€, actualizable según IPC, de la ayuda por traslado.	Nº de casos comunicados y medidas adoptadas	Departamento de Relaciones Laborales	Durante toda la vigencia del Plan.



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Sensibilizar sobre la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social.			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de violencias sexuales, que resultan de aplicación en la Empresa, así como de los canales de comunicación con la Compañía.	Información difundida por los diversos canales de la Empresa	Departamento de Relaciones Laborales y Departamento de Diversidad	Anualmente desde la fecha de firma del Plan.
Llevar a cabo acciones de sensibilización el Día Internacional contra la Violencia de Género.	Acreditación de las acciones llevadas a cabo	Laborales y Departamento de Diversidad	Anualmente desde la firma del Plan.
Licencia retribuida por el tiempo imprescindible y siempre que no pueda realizarse fuera de la jornada laboral para los trámites necesarios derivados de la condición de víctima de violencia de género, como acudir a los juzgados, comisaría, o servicios asistenciales. Todo ello, previo aviso, justificación y acreditación de la condición de víctima por los servicios sociales, servicios de salud o sentencia u orden de alejamiento.	Nº de solicitudes aceptadas y nº de solicitudes rechazadas con los motivos.	Departamento de Relaciones Laborales	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan.



### 6.9.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b> Consolidar y avanzar en garantizar una protección adecuada de la salud de toda la plantilla en materia preventiva con perspectiva de género.			
<b>MEDIDA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>PERSONA RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
Revisión periódica del listado de actividades y puestos de trabajo que conlleven riesgos para mujeres embarazadas o en situación de parto reciente por parte de Servicio de Prevención.	Informe relativo a la revisión del listado de puestos.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	Anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Incorporar la perspectiva de género en los informes de evaluación de riesgos de puestos y del informe de siniestralidad.	Informe de siniestralidad Informe evaluación.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	Durante toda la vigencia del Plan.
De acuerdo a la Estrategia Nacional de Salud Mental 2022 - 2024, desarrollar iniciativas en el ámbito psicosocial con perspectiva de género, para integrar el principio de igualdad, relacionadas con los problemas de salud física, mental y los aspectos de vulnerabilidad.	Nº de iniciativas llevadas a cabo.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	1 año tras la firma del Plan.
Hacer un protocolo de lactancia durante la vigencia del Plan (Sala de lactancia, frigoríficos...etc).	Nº de salas y ubicación dónde sea posible incorporarlas. Información a CS sobre las salas habilitadas a tal efecto.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	6 meses tras la firma del Plan.

A efectos de computar los plazos de implantación de las medidas, el mes de agosto se entenderá inhábil.



### 7.- Calendario de actuaciones.

Como consecuencia de los plazos de ejecución reflejados en el apartado anterior, a continuación, se refleja el calendario de actuaciones que servirá de guía para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.

MEDIDAS	2023				2024				2025				2026		
	1 T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
En igualdad de condiciones, mérito y capacidad, la Empresa fomentará y seleccionará, cuando sea posible, la incorporación de las mujeres en los puestos en que se encuentren infrarrepresentadas.															
Mantener el proceso de selección mediante criterios objetivos, basado en mérito e idoneidad, evitando discriminación.															
Elaborar un manual de buenas prácticas, para asegurar la incorporación de preguntas no discriminatorias, así como incluir el proceso de <i>feedback</i> a las personas candidatas no seleccionadas.															
Colaborar en programas de captación de talento joven femenino.															
Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes de género a todas las personas que intervienen en los procesos de selección.															
En todas las ofertas de empleo se utilizará un lenguaje inclusivo.															
Informar a las nuevas incorporaciones dentro del proceso de <i>onboarding</i> del contenido del Plan de igualdad y del espacio habilitado en la intranet al efecto															
Disponer de información estadística desagregada por sexo, de las diferentes promociones.															
Impulsar el desarrollo y la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad a igualdad de méritos y competencias mediante el desarrollo de programas específicos.															



MEDIDAS	2023				2024				2025				2026		
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Fomentar acciones que tengan como objetivo la toma de conciencia y empoderamiento femenino (coaching, grupos de trabajo para fortalecer el empoderamiento femenino).															
En igualdad de condiciones, méritos, capacidad e idoneidad la Empresa fomentará e incorporará, siempre que sea posible, la incorporación de las mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.															
En igualdad de condiciones, mérito, capacidad e idoneidad la Empresa priorizará y fomentará la cobertura de vacantes mediante promoción interna siempre que sea posible.															
Informar a la persona candidata contactada y no seleccionada para un puesto, sobre los motivos de rechazo para promocionar.															
Promover que los programas formativos tengan en consideración la conciliación de la vida personal y laboral.															
Mantener y fomentar la formación en igualdad para toda la plantilla y en específico, para las personas que ocupan puestos de responsabilidad, incidiendo en estos últimos en la no aplicación de sesgos inconscientes en la toma de decisiones; así como, priorizando dicha formación a la RLPT integrante de la Comisión de Igualdad y Comisión de Prevención y Salud.															
Implantar un cuadro de mando que permita hacer un seguimiento de la formación impartida y recibida desde la perspectiva de género (participación por tipo de curso por sexo, formación presencial/ <i>online</i> y el número de horas totales).															



MEDIDAS	2023				2024				2025				2026		
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Incluir en la formación de Igualdad el módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.															
Ofrecer cursos de reciclaje para personas con más de 6 meses fuera del puesto de trabajo por motivos familiares, excedencias y bajas de IT, siempre que haya habido una modificación sustancial en las herramientas, metodología, procedimientos y cultura utilizados en el departamento.															
Seguimiento del Plan de trabajo flexible.															
Ofrecer información sobre las distintas medidas de conciliación que están a disposición de las personas trabajadoras y compartirlo a través de los canales internos para facilitar el ejercicio de medidas de conciliación, haciéndolas accesibles a Informar sobre las medidas de conciliación a las nuevas incorporaciones en el proceso <i>onboarding</i> . toda la plantilla.															
Informar sobre las medidas de conciliación a las nuevas incorporaciones en el proceso <i>onboarding</i> .															
Se respetará la desconexión digital salvo causa de fuerza mayor, circunstancias excepcionales o un posible perjuicio empresarial que precise de respuesta inmediata.															
En aquellos casos en los que el puesto permita el teletrabajo, se permitirá el teletrabajo voluntario a las mujeres embarazadas a partir de la semana 30 de gestación siempre que las circunstancias organizativas y productivas lo permitan.															



MEDIDAS	2023				2024				2025				2026		
	1 T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Se analizarán las peticiones de cambio de turno y/o movilidad geográfica que estén fundamentadas en motivos familiares excepcionales, siempre que el cambio o traslado solicitado sea de carácter temporal y resulte organizativamente posible.															
Las personas trabajadoras podrán hacer uso de hasta 12 días de teletrabajo ocasional al año. Este derecho tiene como finalidad poder atender los imprevistos que deba afrontar la persona trabajadora y deberán ser acordados con el mánager correspondiente.															
Las personas trabajadoras por lactancia de un menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este derecho podrá ser sustituido a voluntad de las personas trabajadoras por una reducción de su jornada en una hora y realizarla de forma continua siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Se podrá acumular en jornadas completas durante 16 días laborables. En caso de elegir la opción de acumulación se deberá comunicar, siempre que sea posible, con una antelación de 15 días naturales a la fecha del disfrute.															
Seguimiento anual en materia retributiva, identificando posibles discriminaciones y, estableciendo, en su caso, medidas para eliminarlas.															



MEDIDAS	2023				2024				2025				2026		
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Medida extraordinaria: Como manifestación de su compromiso por la equidad salarial, y como impulso para la concienciación que en materia de igualdad debe regir en la Compañía, OSP abonará una compensación económica al colectivo identificado durante la negociación y en los términos consensuados con la Parte Social. Dicho abono se realizará por una sola vez durante el primer año de vigencia del Plan.															
Las personas trabajadoras con reducción de jornada, cualquiera que sea el horario para la conciliación de la vida personal y familiar, tendrán derecho a la ayuda comida en los mismos términos que las personas trabajadoras a tiempo completo conforme a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación (excluyéndose por tanto los viernes, el mes de agosto, y resto de días en que esté establecida la jornada intensiva en la Compañía).															
Revisión y en su caso actualización del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo conforme a la normativa en vigor.															
Formación y sensibilización a toda la plantilla en materia de prevención de violencia sexual, y especialmente contra el acoso sexual y por razón de sexo.															
Realizar cursos y jornadas de sensibilización respecto al Protocolo de prevención y actuación por cualquier situación de acoso y respecto al Plan de Igualdad de OSP.															
Difundir por los canales habituales de comunicación interna de la Empresa (correo electrónico y colocar en Vive Orange), el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.															



MEDIDAS	2023				2024				2025				2026		
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.															
Mantener colaboraciones de sensibilización con la diversidad e inclusión con distintas entidades y asociaciones, difundiendo las campañas y mensajes.															
Comunicar y compartir el III Plan de Igualdad con toda la plantilla a través de canales internos (Vive Orange).															
Dar visibilidad y establecer acciones de comunicación y sensibilización en la celebración de los días internacionales con temas de igualdad y diversidad.															
Reforzar el uso del lenguaje inclusivo y con perspectiva de género en las comunicaciones a las personas trabajadoras.															
Incorporar cuestiones en materia de igualdad en las encuestas de barómetro.															
Continuar garantizando el cumplimiento de las medidas en materia de violencia de género que aparece regulada en el Convenio Colectivo de aplicación y normativa de aplicación. Ampliación a 600€, actualizable según IPC, de la ayuda por traslado. Creación de un buzón específico en el que las personas trabajadoras podrán plantear posibles denuncias relativas a discriminación por razón de sexo.															
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género que resultan de aplicación en la Empresa, así como de los canales de comunicación con la Compañía.															

MEDIDAS	2023				2024				2025				2026		
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
Llevar a cabo acciones de sensibilización el Día Internacional contra la Violencia de Género.															
Licencia retribuida por el tiempo imprescindible y siempre que no pueda realizarse fuera de la jornada laboral para los trámites necesarios derivados de la condición de víctima de violencia de género, como acudir a los juzgados, comisaría, o servicios asistenciales. Todo ello, previo aviso, justificación y acreditación de la condición de víctima por los servicios sociales, servicios de salud o sentencia u orden de alojamiento.															
Revisión periódica del listado de actividades y puestos de trabajo que conlleven riesgos para mujeres embarazadas o en situación de parto reciente por parte de Servicio de Prevención.															
Incorporar la perspectiva de género en los informes de evaluación de riesgos de puestos y del informe de siniestralidad.															
De acuerdo a la Estrategia Nacional de Salud Mental 2022 - 2024, desarrollar iniciativas en el ámbito psicosocial con perspectiva de género, para integrar el principio de igualdad, relacionadas con los problemas de salud física, mental y los aspectos de vulnerabilidad.															
Hacer un protocolo de lactancia durante la vigencia del Plan (Sala de lactancia, frigoríficos...etc).															

### 8.- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Una vez se hayan puesto en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en la calendarización/plazos anteriormente mencionada, se realizará el oportuno control y verificación del desarrollo e implantación de las medidas, a tenor de lo previsto en artículo 8.2 i) del RD 901/2020.

En caso de detectarse eventuales desajustes se adoptarán las medidas que resulten pertinentes para velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad.

El seguimiento de las medidas conllevará por parte del órgano de vigilancia y seguimiento la supervisión de la implantación de cada medida de forma individualizada, la revisión de los

indicadores definidos y/o, en su caso, la cumplimentación de las fichas de seguimiento de medidas u otros informes/mecanismos que resulten más adecuados, en donde se consignará toda la información sobre la implantación de cada una, siendo cumplimentada por la Empresa, conforme a los recursos personales indicados en las medidas del presente Plan.

### **9.- Órgano de vigilancia y seguimiento.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.2 j) del RD 901/2020, se prevé la creación de una Comisión de Seguimiento de Igualdad cuya constitución y competencias se recogen en el Anexo I del presente Plan de Igualdad.

### **10.- Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad.**

De acuerdo con previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9.2 del RD 901/2020 y, sin perjuicio de las revisiones periódicas que en su caso se realicen, el presente Plan de Igualdad deberá revisarse:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

### **11.- Sistema de resolución de conflictos**

Las partes acuerdan su adhesión al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (VI ASAC), sujetándose a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

## **Anexo I.- Composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento.**

El Sistema de Seguimiento y Evaluación instaurado permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa, así como sobre su resultado. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del Plan de OSP. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del RD 901/2020, en relación con el artículo 46.2 de la LOIMH.

### **i.- Composición.**

Con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Plan de Igualdad, y de conformidad con lo previsto en el artículo 9 apartado 5º del RD 901/2020, se ha constituido una **Comisión de Seguimiento** para la vigilancia y seguimiento del presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento como órgano paritario, estará constituida, por 7 representantes de la Empresa y 7 representantes por la Parte Social, con el porcentaje de representatividad que cada uno de ellos ostentaba en el acta de constitución de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad. La Comisión de Seguimiento se considerará paritaria con una representación 50% Empresa y 50% parte social, independientemente del número de asistentes a cada reunión.

En representación de la Empresa:

1. D/ Dña. M<sup>a</sup> del Prado Rico Almodóvar
2. D/ Dña. M<sup>a</sup> Aranzazu Cubas Cuellar
3. D/ Dña. Isabel Robledo Ceinos
4. D/ Dña. Patricia Bergquist Recio
5. D/ Dña. Ignacio Urrutia Samper
6. D/ Dña. Juan Saul Marín Moreno
7. D/ Dña. M<sup>a</sup> Teresa Martín Gómez

En representación de las personas trabajadoras:

1. D/ Dña. Aleth Pérez Mendoza
2. D/ Dña. Pablo Garzo González
3. D/ Dña. Fernando Escartín Pérez-Peñamaría
4. D/ Dña. Ana María Fernández Serván
5. D/ Dña. Francisco Pérez Romero
6. D/ Dña. Nerea Lombardo Fernández
7. D/ Dña. Eloisa González Arcos

Ambas Partes podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado de asesores y asesoras, quienes podrán intervenir con voz, pero sin voto.

Sin perjuicio de lo previsto anteriormente, las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por quienes ostenten legitimación para ello.

## **ii.- Funcionamiento.**

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año y de forma extraordinaria, en los términos y condiciones descritos en el apartado v (“Reuniones”). Sin perjuicio de ello, la evaluación periódica de las medidas se realizará con carácter semestral revisándose los datos cuantitativos anuales en el primer trimestre de cada año.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte integrante.

## **iii.- Competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento.**

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas, así como realizar el seguimiento de cada una de las medidas e indicadores de seguimiento.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Verificar la ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, y si éstas se ajustan a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta para las diferentes medidas/objetivos.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realización de las medidas y realizar los ajustes pertinentes.
- Proceder a la evaluación y/o adecuación del Plan en caso de que resultase necesario ante las necesidades organizativas que se produjeran durante su vigencia.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento
- Elaborar un informe final de evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad

## **iv.- Herramientas.**

El seguimiento quedará documentado a través de los informes, escritos, fichas, actas o cualquier otro medio que en cada caso se consideren adecuados.

## **v.- Reuniones.**

1.- Durante la vigencia del Plan la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año para realizar seguimiento de las medidas, objetivos e indicadores implantados:

a.- La primera reunión tendrá lugar en el primer semestre del año. En dicha reunión será en la que la Empresa facilite la información que proceda conforme al calendario de actuaciones y plazos de ejecución previstos en el presente Plan.



b.- La segunda reunión tendrá lugar en el segundo semestre del año. Dicha reunión será a los exclusivos efectos de efectuar un seguimiento de las actuaciones, sin que en ningún caso la Empresa deba ofrecer o facilitar información cuantitativa o cualitativa

2.- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria a los componentes con un preaviso mínimo de 7 días naturales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión.

3.- Las reuniones serán en formato híbrido (presencial-telemático), enviando en este caso la Empresa los enlaces de acceso a la misma a todas las personas que componen la comisión.

4.- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de siete días naturales, la Comisión de Seguimiento podrá reunirse a petición de la mayoría de sus componentes, siempre que concurra causa que lo justifique.

5.- La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.

6.- Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta será elaborada por la parte empresarial y enviado a la parte social en un plazo máximo de 15 días naturales tras la reunión, para su revisión y aportaciones. Por su parte, la RLPT remitirá sus observaciones a la Empresa en un plazo máximo de 15 días naturales desde la recepción de la misma.

#### **vi.- Adopción de acuerdos.**

Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán, en general, por consenso. Si fuera necesario realizar una votación, se entenderá acordada la propuesta cuando obtenga el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las Partes.

#### **vii.- Confidencialidad y deber de sigilo.**

Quienes componen la Comisión de Seguimiento de Igualdad, así como sus asesores y asesoras están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto de los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes, sin que pueda ser empleados para usos distintos al previsto en el presente Anexo.

# III PLAN DE IGUALDAD ORANGE ESPAGNE S.A.U



orange™



 [igualdad@servicios.uso.es](mailto:igualdad@servicios.uso.es)

 [www.fs\\_uso.es](http://www.fs_uso.es)

 Federación de Servicios USO

 @USO\_Servicios



# SERVICIOS

UNIÓN SINDICAL OBRERA