

INDICADORES CUALITATIVOS

ASPECTOS CUALITATIVOS DEL CENTRO DE MADRID

1) Acuerdos Grupo PSA Peugeot Citroën

- Acuerdo de Igualdad Hombre-Mujer; firmado el 15/09/2004.
- Acuerdo de desarrollo de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral en contra de la Violencia de Género; firmado el 11/03/2005.
- Acuerdo Regulador de las Medidas de Apoyo Laboral a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia; firmado el 19/10/2005.
- Acuerdo sobre Proceso de Mejora de las Condiciones de Trabajo en el Grupo PSA Peugeot Citroën en España; firmado el 23/02/2006.
- Acuerdo sobre Diversidad en el Grupo PSA Peugeot Citroën en España; firmado el 25/09/2006.
- Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social de PSA Peugeot Citroën; ratificado el 23/03/2006.
- Procedimiento de actuación en caso de contravención de los Derechos Humanos y del Acoso; vigente desde el 01/01/2008.

2) XXVIII Convenio Colectivo 2008-2011 de Peugeot Citroën Automóviles España SA, Centro de Madrid, firmado el 04/03/2008 (BOCM 29/09/2008).

- Incorporación de un lenguaje igualitario: introducción del género en las palabras y @
- Preámbulo "Desarrollo socialmente sostenible": vigencia de los valores contenidos en el Acuerdo Marco Mundial y en el Código Ético del Grupo PSA Peugeot Citroën
- Art. 21 "Suspensiones del contrato de trabajo": apartado 4. Maternidad/Paternidad
- Art. 39 "Permisos retribuidos": enumeración de permisos que permiten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e incorporación de las "Ausencias por lactancia"
- Art. 40 "Ley de Igualdad" y "Documento de bases para la política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres"
- Art. 46 "Ayudas para la educación infantil"
- Art. 52 "Procedimiento de adaptación persona/puesto": cambio de denominación del artículo
- Art. 55 "Percepciones de nupcialidad y natalidad"
- Art. 56 "Fondo social"
- Comisiones: creación de la Comisión Paritaria de Igualdad
- Conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral (Acta Acuerdos Finales): firma de un acuerdo con la empresa Alares, especialista en ofrecer soluciones de conciliación

3) Acuerdo Bolsa de Horas Plurianual

Acuerdo firmado el 10 de octubre de 2008: excluye, tanto en la materialización como en el consumo de horas de bolsa, las situaciones de maternidad y paternidad.

4) Nombramiento Responsable de Igualdad:

- Nombramiento del Responsable de Igualdad España del Grupo PSA, con una dirección de correo a la que poder dirigirse, además de su teléfono.
- Nombramiento de la Responsable de Igualdad del Centro de Madrid. Entre sus funciones se encuentra intervenir ante posibles denuncias de acoso sexual en el ámbito laboral.

5) Formación: Curso "Construyendo igualdad"

- Personas formadas:
 - o Durante el año 2008 asistieron 102 personas: 81 hombres y 21 mujeres.
 - o En el año 2007 ya habían sido formadas 140 personas: 123 hombres y 7 mujeres.
- Contenido:

El curso "Construyendo igualdad" tiene como objetivo la promoción de la igualdad en el ámbito empresarial y la prevención del acoso sexual laboral. La formación tiene una duración de 5 horas y se imparte durante la jornada laboral.
- Objetivos específicos:
 - o Educar para la igualdad entre géneros y la prevención del acoso sexual laboral.
 - o Reflexionar sobre las consecuencias de la discriminación y las agresiones sexistas en el ámbito personal y empresarial.
 - o Capacitar a l@s participantes, para poder identificar y prevenir manifestaciones sexistas o discriminatorias en su ámbito de actuación.
 - o Concienciar de la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la toma de decisiones.

6) Selección:

- Realización del proceso de selección con respeto del principio de la igualdad entre mujeres y hombres.
- La Dirección de Relaciones Sociales y Humanas del Centro garantiza la contratación de mujeres y hombres, en proporción a las candidaturas presentadas en cada caso.

- o Ejemplo de vacante publicada por los canales internos:

Está disponible la siguiente vacante en nuestros Centros del Grupo PSA:

ENTIDAD		
Peugeot España S.A.		
DIRECCION	CENTRO TRABAJO	GRUPO
Ventas y Red	Madrid	Etam
DENOMINACION DE LA FUNCION		
Adjunt@ Distribución		
FECHA LIMITE SOLICITUDES		
23/07/2007		
PERFIL/REQUISITOS		
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Conocimientos de Ofimática a nivel de usuari@ avanzad@, manejo de programas específicos como DIALOG ❖ Idioma Francés a nivel medio ❖ Proceso de selección basado en entrevistas y pruebas 		

Las personas interesadas deberán enviar C.V. y Hoja de Solicitud, indicando C.A., puesto de trabajo (Módulo, UEP, etc..) y turno (A, B o C) a las JEFATURAS DE PERSONAL. Para más información llamar a los teléfonos 3123 o 2578, con el prefijo 91347 si se llama desde un teléfono exterior al Centro.

- o Ejemplo de un anuncio de vacante publicada en prensa:

El Centro de Producción de Madrid de PSA PEUGEOT CITROËN situado en el distrito de Villaverde, ofrece incorporación en el área de producción a mujeres y hombres para puestos de:

LINEA DE PRODUCCION
(CHAPA, PINTURA, MONTAJE y LOGISTICA)

No necesaria experiencia profesional

Las personas interesadas pueden enviar su CV a:

PSA PEUGEOT CITROEN Centro de Madrid
Departamento de Selección, Referencia OP
Apartado de correos 140
28080 MADRID

7) Evolución profesional:

- Sustitución del anterior sistema de clasificación profesional del personal Operari@ en el XXVIII Convenio Colectivo 2008 - 2011 Centro de Madrid por un nuevo sistema de

evolución profesional basado en la adquisición y ejercicio de competencias de acuerdo a los referenciales objetivos de cada oficio. Durante el año 2008 se realizaron entrevistas personales individualizadas para evaluar el nivel de competencias real que posee cada persona, y proceder a su promoción profesional en su caso.

- El 21/07/08 se celebró una reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en la que la Dirección informó a la Representación Social de las condiciones definitivas de aplicación en el año 2008 del nuevo sistema de Clasificación Profesional del Personal Operari@.

Así, la aplicación en el año 2008 de este nuevo sistema conllevó, que 372 operari@s promocionaran un nivel profesional con efectos del 1 de marzo, debido a que su nivel de competencias efectivo era superior al nivel de clasificación profesional que tenían hasta ese momento.

Además en la citada reunión se informó que algun@s de est@s trabajador@s en el supuesto de que continuaran ejerciendo las competencias que tenían podrían promocionar adicionalmente un nivel profesional cada año, hasta adaptarse al nivel obtenido en su evaluación.

- El art. 13 "Evolución profesional" del XXVIII Convenio Colectivo 2008-2011 del Centro de Madrid, de aplicación para el personal Técnico@ y Administrativo@, determina que en tanto no se establezca en el Grupo PSA un sistema basado también en la gestión por competencias para este colectivo, queda fijado un sistema objetivo de promoción de categoría profesional, sin distinción de género.

Inicialmente está prevista la implantación del nuevo sistema de clasificación y evolución profesional para el personal Técnico@ y Administrativo@ durante la vigencia del Convenio Colectivo 2008 - 2011.

8) Promociones:

- Para el personal Operari@, la promoción de nivel está basada en el desarrollo del sistema de adquisición, ejercicio real, y mantenido de competencias.
- Para el personal Técnico@ y Administrativo@, las promociones están ligadas al desempeño del puesto, y a las vacantes existentes, sin que exista un trato diferenciador en función del género.
- La Dirección de Relaciones Sociales y Humanas vela en ambos casos por el respeto de estos principios.

9) Política salarial:

- Garantía de aplicación de las tablas salariales del Convenio Colectivo a tod@s l@s trabajador@s sin distinción del género.
- Dentro de los criterios generales establecidos para el despliegue del sistema de individualización salarial está incluida la necesidad de respeto del porcentaje de plantilla femenina en cada Dirección, Departamento o equipo, asegurando así el

número mínimo de mujeres que deben beneficiarse de incrementos salariales individuales cada año.

- La normativa interna de política salarial distribuida a las Direcciones afectadas por la misma, está basada en el criterio de salario igualitario.

10) Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral:

- Los horarios de trabajo aparecen recogidos en el Anexo del Convenio Colectivo.

El horario que desarrollan un mayor número de personas, es el establecido para aquell@s con funciones directamente relacionadas con el proceso de fabricación, esto es, horario de lunes a viernes, rotativo durante dos semanas, siendo en el turno de mañana de 6:45 a 14:35 horas y en el turno de tarde de 14:35 a 22:25 horas.

Para el personal de oficinas existen dos horarios que pueden realizarse, de lunes a viernes de 8:15 a 17:15 horas, con 1 hora para comida, y un horario especial, sin comida, que puede desempeñarse siempre que organizativamente sea posible en el Departamento, de 7:45 a 15:50 horas.

Estos horarios de trabajo permiten una correcta adaptación de la vida laboral a la familiar.

Además, en los meses de verano (desde mediados de junio hasta finales de septiembre), se realiza un impulso para que cada Dirección valore, y acoja si es posible organizativamente, un horario continuado de mañana durante dicho periodo (de 7:45 a 15:50 horas ó de 7:15 a 15:20 horas).

Asimismo, tras la oportuna valoración departamental, se conceden también turnos fijos (habitualmente en horario de mañana), para aquell@s trabajador@s que por motivos personales lo solicitan.

Del mismo modo, en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de un familiar, para l@s trabajador@s con turnos rotatorios, se favorece la concesión de un turno fijo.

- Desde el 15 de mayo de 2008 l@s trabajador@s del Centro de Madrid, sus cónyuges, padres e hij@s, pueden disfrutar gratuitamente de los servicios de la empresa Alares, señalados en el cuadro, experta en conciliación de la vida personal, familiar y laboral:
- o Cuadro resumen de los servicios de Alares y de su utilización, en el periodo comprendido entre junio y diciembre de 2008, ambos inclusive.

	Emplead@			Familiar			Total
	M	H	Total	M	H	Total	
Teleasistencia: jurídica, medicina, psicológica, social, dietética-nutric.	0	0	0	17	14	31	31
Ayuda personal a domicilio	13	0	13	27	12	39	52
Tratamientos especializados	57	70	127	25	15	40	167
Selección de profesionales Socio-sanitarios, personal doméstico o cuidado de hij@s	23	8	31	6	5	11	42
2ª opinión médica internacional	0	2	2	4	6	10	12
Total	93	80	173	79	52	131	304

- Posibilidad de acumulación de lactancia en días completos. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente, por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
- Gabinete Social: integrado en Relaciones Sociales del Centro, informa a través de comunicados difundidos a toda la plantilla sobre los beneficios sociales que existen en la Comunidad de Madrid y en los ayuntamientos madrileños, que pueden ayudar a conciliar la vida familiar y laboral. Además presta asesoramiento individualizado a aquell@s emplead@s que lo solicitan en la tramitación de determinadas gestiones (becas de guardería, ayudas para familias numerosas...).
- Acciones adoptadas durante el año 2008 en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, 1.647 (incluidos los permisos de convenio), destacando entre ellas:

Acumulación de lactancia	22
Reducción de jornada por lactancia	2
Reducción de jornada por guarda legal (generalmente turno fijo)	13
Excedencias por cuidado menor	2
Permiso por paternidad	51
Baja por maternidad	20

11) Prevención de Riesgos Laborales:

- Protocolo de adaptación de mujeres embarazadas, que realizan su actividad en los talleres de fabricación, a puestos de trabajo adecuados a la situación personal en cada momento.
- Identificación de puestos destinados específicamente a mujeres embarazadas o que pueden ser realizados por ellas.
- Protocolo de actuación general para la declaración de situación de riesgo de embarazo definido con Ibermutuamur para mujeres del Grupo Operari@, en función del área de trabajo específica.

12) Comunicación interna:

- Utilización y fomento de un lenguaje igualitario en todos los comunicados realizados a la plantilla, a través de los diversos canales existentes para transmitir la información:
 - o Correo electrónico interno
 - o Utilización de los tableros de anuncios
 - o Revista "Planeta Madrid" de envío al domicilio y "Planeta flash"
 - o Briefings, reuniones encadrement, y reuniones Cuadr@s
 - o Flash info
- Difusión de los Acuerdos vigentes a la plantilla en materia de igualdad.
- Utilización de un lenguaje igualitario en las comunicaciones individualizadas que se realizan.

- Dentro de la revista "Planeta Madrid" apartado específico en materia de Igualdad.
- Utilización de un lenguaje igualitario en las Actas de reuniones, y en los comunicados interdepartamentales de RSH.

13) Formación: Fomento de la participación en el programa LiderA de la Comunidad de Madrid:

- Programa de formación, orientación y asesoramiento, dirigido por la Comunidad Autónoma de Madrid, que tiene como objetivo fomentar el liderazgo de las mujeres, mejorar su proyección laboral y facilitar el acceso a cargos con responsabilidad en la empresa.
- En el año 2008 participaron 2 mujeres del Centro de Madrid. En el año 2007, participaron 7 mujeres, de diferentes áreas.
- Para fomentar la participación, se realizaron jornadas previas informativas por el Departamento de Empleo, Movilidad y Carrera de la Dirección de Relaciones Sociales y Humanas del Centro de Madrid convocando a aquellas trabajadoras del Centro que cumplieran el perfil objetivo del programa LiderA, con el fin de informarles del mismo y potenciar su participación.
- La asistencia a los seminarios y a la formación se realiza dentro de la jornada laboral.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL CENTRO DE MADRID

- ANÁLISIS DE LOS INDICADORES CUANTITATIVOS

Es necesario enmarcar los indicadores cuantitativos del Centro de Madrid en el contexto económico y sociolaboral, actual y de los últimos años, del sector del Automóvil.

Así, según datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal, desde finales de la década de los '90, hasta la actualidad, el paro de mujeres registrado en el Sector de la Industria en general, donde se incluye específicamente el Sector de la Automoción, así como las demandas de empleo pendientes, han ido disminuyendo, incorporándose de manera progresiva un mayor volumen de mujeres a nuestro Sector.

Esta situación general de mayor empleo femenino en el sector, ha tenido su reflejo en los últimos años en el Centro de Madrid, incrementándose paulatinamente la presencia de mujeres en todas las áreas y puestos, siendo especialmente significativo el aumento del número de mujeres que desarrollan un puesto de trabajo en áreas ligadas directamente a la fabricación.

En efecto, históricamente las incorporaciones a la plantilla del Centro de Madrid eran mayoritariamente de hombres, representando de hecho en determinados supuestos de profesionales de taller casi el cien por cien del total. Por este motivo, aunque se han producido grandes avances en los últimos años en la incorporación de mujeres a la plantilla, continúan existiendo vestigios de la situación histórica previa en algunos de estos supuestos, en los que la presencia de mujeres es aún significativamente minoritaria (como ejemplo, en la Dirección de UTC se puede apreciar en el año 2008 que las mujeres representaban el 2,67 % del total de plantilla de dicha Dirección, con tan sólo 1 mujer Operaria, del total de 40 operari@s de esta Dirección).

La situación de partida ha variado significativamente en los últimos años, debido no sólo a factores exógenos (cambio de mentalidad de la sociedad, necesidad de incorporación efectiva de la mujer al mercado de trabajo, incremento del porcentaje de mujeres en estudios técnicos tanto universitarios como de formación profesional...), sino especialmente a las políticas de integración e igualdad desarrolladas por el Grupo PSA Peugeot Citroën que han perseguido la integración de las mujeres en todas las áreas.

Así, los datos de plantilla del año 2008, incluidos en el apartado "Indicadores cuantitativos" de este Plan de Igualdad, reflejan la progresiva incorporación de las mujeres al Centro.

En efecto, se puede apreciar que las mujeres representaban a finales del año 2008 el 16,09 % del total de la plantilla, pero si tenemos en cuenta las personas de reciente incorporación, el porcentaje se eleva considerablemente hasta el 37,31 % del total de personas con contratos de relevo, y el 50,72 % de las personas con contratos eventuales.

Teniendo en cuenta la situación inicial, el Grupo PSA, y el Centro de Madrid han fijado como una de las prioridades de la política de Recursos Humanos, la integración y la consolidación

de las mujeres en la plantilla, que supondrá a medio plazo que la plantilla estará compuesta por mujeres al menos en proporción equivalente al porcentaje de las candidaturas de mujeres recibidas sobre el total.

La consolidación de las mujeres en la plantilla se realiza, tras un periodo de contratación eventual, a través de contratos más estables: contratos de relevo e indefinidos. Por este motivo, es significativo observar como el pasado año 2008, el 33,33 % de contratos CDD-relevo transformados en Contratos indefinidos con cláusula de relevo correspondieran a mujeres, porcentaje muy superior al que representaban las mujeres sobre el total de personas con contratos indefinidos (9,57 %).

Del mismo modo, podemos observar el incremento de incorporación de mujeres, y por tanto el cambio de tendencia de la composición de la plantilla, en los datos de plantilla subdivididos por edades y por antigüedades.

Así, la mayoría de los hombres de la plantilla, en la actualidad poseen edades superiores a los 51 años, y antigüedades superiores a los 31 años, y por el contrario, las mujeres tienen en su mayoría menos de 35 años, y una antigüedad inferior a los 5 años.

Por lo tanto, es posible identificar dos grupos de trabajador@s en el Centro de Madrid:

- Un sector de la plantilla compuesto fundamentalmente por hombres, mayores de 51 años, y con una trayectoria laboral prolongada en el Centro de Madrid, y con contratos indefinidos mayoritariamente.
- Otro sector de la plantilla, compuesto por mujeres y hombres casi en igual proporción, con menos de 5 años de antigüedad, que están comenzando su trayectoria laboral, y que por tanto en su mayoría poseen contratos de menor duración (CDDs y/o relevo).

El impulso en la incorporación de mujeres llevadas a cabo por el Centro de Madrid, y el cambio de tendencia anterior, se aprecia significativamente en los datos de empleo, que recogen las incorporaciones, y las bajas producidas durante en el año 2008.

En concreto durante el año 2008, del total de 569 personas que causaron baja definitiva en el Centro de Madrid el 61,51 % fueron hombres, y además del total de 569 personas, 109 tenían más de 51 años, y además tenía contratos indefinidos.

En consecuencia, si continúa la tendencia actual, donde se producen más bajas de hombres que de mujeres, muchas de ellas motivadas por alcanzar la edad de jubilación, y la incorporación de mujeres continúa incrementándose, se producirá un ajuste natural de la situación previa.

De la misma manera, el régimen salarial de la plantilla, analizado desde la perspectiva del género, reproduce la composición actual de la plantilla, no apreciándose la existencia de

trato diferenciador alguno más allá de lo que pueda suponer salarialmente que los hombres tengan una antigüedad media más alta que las mujeres:

- Promedios salariales: en los indicadores cuantitativos incluidos se puede apreciar que existe un tratamiento igualitario, sin discriminación por razón de género, tanto en el análisis del personal Operario, como en el del personal Etam. Por tanto, los promedios de salario son equiparables en las distintas categorías y niveles profesionales (salvo situaciones puntuales).
- Incrementos salariales: uno de los principios de la política salarial del Grupo PSA, es la necesidad de respeto del porcentaje de plantilla femenina en cada Dirección, Departamento o equipo, asegurando así el número mínimo de mujeres que deben beneficiarse de incrementos salariales individuales cada año. De hecho, durante el año 2008, esta proporción no sólo se respetó sino que proporcionalmente hubo más mujeres que hombres que se beneficiaron de incrementos individuales, concretamente el 65,88 % de las mujeres con categoría Etam percibieron aumentos individuales, frente al 55,32 % de los hombres.
- Promociones: Con la firma del CC en el año 2008 se estableció un nuevo sistema de clasificación profesional para el personal Operari@. Este nuevo sistema de clasificación profesional se basa en la adquisición progresiva y en el desempeño efectivo de competencias, según el referencial de cada oficio, y permite a l@s operari@s una mayor y más objetiva evolución profesional.

En el año 2008 se realizaron entrevistas individualizadas en las que se validó el nivel competencial real de cada Operari@, permitiendo que muchos de ell@s fueran promocionad@s.

Esta primera fase de aplicación del nuevo sistema, en la que se reduce el tiempo de ejercicio de competencias requerido para evolucionar profesionalmente (2 años), y se produce la equiparación al nivel de competencias real que posee cada trabajador/a, conllevó el pasado año un incremento significativo de las promociones.

Desde una perspectiva de género podemos observar, que el 25,83 % de las personas promocionadas fueron mujeres, porcentaje muy superior al que representan las mujeres en la plantilla, lo que contribuirá a que las mujeres desarrollen su carrera profesional en todas las áreas.

Además de los datos anteriormente expuestos, para valorar las condiciones de incorporación efectiva de las mujeres a la plantilla, es necesario tener en cuenta los datos de absentismo desde la perspectiva de género, debido a que los índices de absentismo reflejan, entre otros aspectos, la adaptación de la persona al puesto de trabajo que realiza, así como la posibilidad real de conciliar su vida personal y laboral.

Como se puede apreciar en los datos cuantitativos incluidos en el presente Plan de Igualdad, el porcentaje de absentismo acumulado en el año 2008 de mujeres, representado sobre el

total de mujeres del Centro, alcanzó el 6,94 %, incluyendo en dicho porcentaje el periodo de maternidad/paternidad, que representa el 2,40 % del total. Asimismo, el índice de absentismo de los hombres fue del 5,95 %, y en su caso el porcentaje por maternidad/paternidad supuso el 0,08%.

En efecto, estos porcentajes reflejan que no existe diferenciación significativa en los índices de absentismo de ambos géneros, únicamente en la actualidad se puede apreciar el impacto natural que produce la suspensión del contrato durante la baja por maternidad. No obstante, cuando la suspensión por paternidad se eleve de manera efectiva a 4 semanas (el 01.01.2011), el índice por esta causa en el caso de los hombres se incrementará significativamente, y la diferencia podría ser menor.

De los datos de absentismo se puede apreciar también, que la incorporación de mujeres se ha producido de forma adecuada y adaptada a los puestos de trabajo de taller sin que existan dificultades añadidas por su género, puestos que tal y como hemos indicado históricamente han estado ocupados fundamentalmente por hombres.

Por último, es posible apreciar que los datos que reflejan las **responsabilidades familiares** de l@s trabajador@s del Centro, reflejan los datos de plantilla anteriormente analizados.

Así, se puede apreciar que el 16,09 % de mujeres tienen hij@s, y mayoritariamente tienen 1 ó 2 hij@s, no habiendo ninguna mujer con más de 3 hij@s; y por el contrario el 83,91 % de hombres tienen hij@s, y mayoritariamente tienen 2 ó 3 hij@s.

Además, la nueva Ayuda para la Educación Infantil, recogida en el art. 46 del XXVIII Convenio Colectivo 2008-2011 del Centro de Madrid, que tiene como finalidad compensar a l@s trabajador@s que tengan hij@s en edades comprendidas entre 0 y 3 años, porcentualmente ha favorecido en mayor medida a las trabajadoras. En concreto en el año 2008, el 30,32 % (57) del total de 188 personas que percibieron esta ayuda fueron mujeres, porcentaje muy superior al que representan las mujeres en el conjunto de la plantilla (16,09 %).

En conclusión de los datos cuantitativos extraídos y analizados, podemos situar en la actualidad al Centro de Madrid en el siguiente contexto, y prever que en los próximos años, si continúa la tendencia actual de incorporaciones, el porcentaje que representan las mujeres sobre el total de la plantilla irá aumentando paulatinamente por los siguientes motivos:

- Existe una aplicación real del fomento de la incorporación de las mujeres al Centro, en todas las áreas y puestos, con un incremento de los porcentajes de mujeres de plantilla del Centro en aquellos contratos que reflejan el ingreso reciente (contratos de relevo y contratos eventuales con proyección estable).
- El Centro de Madrid está teniendo muy en cuenta la condición de género a la hora de realizar promociones, conversiones en contratos indefinidos de los contratos temporales, e incrementos salariales, impartiendo además cursos de formación a las trabajadoras, con el objeto de mejorar su nivel de profesionalidad,

y en consecuencia su capacidad de acceso a otras áreas o departamentos, así como a puestos de Responsabilidad dentro de la Organización.

- Se está produciendo la adaptación plena de las mujeres a los puestos de trabajo en todas las áreas y/o departamentos.

Por último, la composición de la Representación Legal de l@s Trabajador@s del Centro refleja también la tendencia de incorporación progresiva de las mujeres, ya que la mayoría de las Secciones Sindicales del Centro, han ido avanzando en su política igualitaria, incluyendo mujeres tanto en las listas electorales al Comité de Empresa, tras el último proceso electoral sindical, como Delegadas Sindicales.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DEL CENTRO DE MADRID

- ANÁLISIS DE LOS INDICADORES CUALITATIVOS

La eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades forman parte de los catorce compromisos que el Grupo PSA Peugeot Citroën ha adquirido en el ámbito del Acuerdo Marco Mundial de Responsabilidad Social, ratificado en España por todas las Organizaciones Sindicales con presencia en las diferentes entidades españolas el 23 de marzo de 2006. Este Acuerdo expresa el propósito de aplicar y promover, más allá de las reglas legales, las mejores prácticas en la materia.

En efecto, además del mandato legal recogido en la LO 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, la igualdad efectiva de oportunidades es un compromiso ético asumido por el conjunto de sociedades del Grupo PSA con las Organizaciones Sindicales, y sus respectivas plantillas, con carácter previo a la entrada en vigor de dicha Ley Orgánica, concretamente desde el año 2004.

Este compromiso ha tenido su reflejo y continuación con la firma de diversos acuerdos (acuerdo para la mejora de las condiciones de las mujeres en periodo de lactancia, acuerdo de Protección Integral contra la violencia de género...), que constituyen una parte fundamental de este Plan de Igualdad, y que responden a los requerimientos legales en vigor.

Los Acuerdos alcanzados en el seno del Grupo, son aplicados y desarrollados por el Centro de Madrid, realizándose un seguimiento periódico de los mismos tanto en el Observatorio Social del Grupo en España, como en las reuniones anuales celebradas entre representantes de todas las Secciones Sindicales del Centro, y la Dirección.

La última de estas reuniones se celebró el pasado 13 de abril de 2009, y en ella la Dirección informó del grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos para el año 2008 por el Centro de Madrid, y las acciones prioritarias para el año 2009.

Como una de las tres prioridades para el presente año se incluyó la realización de un Plan de Igualdad, que haría un balance sobre la situación real del Centro, incluyendo entre otros aspectos los compromisos anteriormente adquiridos, y en el que se fijarían retos para perpetuar la igualdad efectiva en todos los ámbitos de gestión del Centro.

Así, este Plan de Igualdad da respuesta además de a la legislación en vigor, LO 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, a este compromiso, y constituye un paso importante hacia la integración transversal de las políticas de igualdad del Centro de Madrid en todas las Direcciones, áreas y departamentos.

Además de lo anterior, en el marco de la Negociación Colectiva realizada el pasado año 2008, que conllevó la firma del XXVIII Convenio Colectivo 2008 - 2011 del Centro de Madrid, el 4 de marzo de 2008, se establecieron diferentes medidas y compromisos para lograr la integración efectiva de las mujeres en el Centro de Madrid, destacando entre ellas:

- Inclusión de un lenguaje igualitario en el texto del Convenio, mediante la incorporación del género en las palabras y @, que hace visible el objetivo del Centro de Madrid de la consecución de la igualdad efectiva.
- Creación de un nuevo artículo 40 "Ley de Igualdad", que recoge expresamente en el texto del convenio la firma del "Documento de Bases sobre la Política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres" ratificado por las partes firmantes del Convenio el día 04/03/08, en el Acta de Acuerdos Finales del Convenio Colectivo.

Por otra parte, el pasado año 2008 el Grupo PSA en España creó junto con la Representación Legal de l@s Trabajador@s un Procedimiento de actuación en caso de contravención de los Derechos Humanos y del Acoso, que conllevó además el nombramiento de un Responsable de Igualdad España, que tiene como labor fundamental la salvaguarda de las políticas de igualdad en el Grupo, y la intervención en supuestos de actuación en casos de contravención de los Derechos Humanos y del Acoso.

Además, con el objeto de posibilitar un ejercicio efectivo y real del favorecimiento de la igualdad en las distintas entidades, y de protección de l@s trabajador@s ante estas situaciones, ha sido nombrad@ un/a Responsable de Igualdad en cada entidad.

De ambos nombramientos, de su función, y de la forma de contactar con ell@s, ha sido informada toda la plantilla del Centro de Madrid, a través de los canales habituales de comunicación interna (flash info, revista Planeta Madrid, entrega de un documento informativo, y de una carta individual).

En efecto, dentro de la política de igualdad del Grupo y del Centro, se ha considerado esencial la comunicación de todos los acuerdos adoptados en materia de igualdad a toda la plantilla, para informar, concienciar y educar en la necesidad de la incorporación de la perspectiva del género en su ámbito de actuación diaria.

Con este mismo objetivo de concienciar y educar en igualdad se imparte en colaboración con la Comunidad de Madrid, desde el año 2007, el curso "Construyendo igualdad", que en una primera etapa en dicho año estuvo dirigido principalmente a responsables de equipos de trabajo, siendo formadas un total de 140 personas, y que en el año 2008 se extendió al conjunto de la plantilla, siendo formadas 102 personas más.

Una vez adoptados los acuerdos necesarios, que sirven de base para el logro y la concienciación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se hace imprescindible que todas las áreas y departamentos la integren, y que la Dirección de Relaciones Sociales y Humanas vele por su cumplimiento.

La publicidad de las vacantes que deben cubrirse incluye un lenguaje integrador (a/o, os/as ó @), o expresamente menciona que se ofrece la incorporación tanto a mujeres como a hombres, con el objeto de favorecer la incorporación de mujeres, y de hacer visible que ambos géneros son aptos para cubrir nuestras vacantes en iguales condiciones.

Una vez que las mujeres se incorporan al Centro, tras el proceso de selección basado en competencias objetivas, la contratación y la posterior evolución profesional se realizan también en términos igualitarios, y las mujeres acceden en igualdad de condiciones a los puestos de trabajo, y pueden alcanzar puestos de mayor responsabilidad o promocionar dentro de su categoría o nivel profesional del mismo modo que los hombres.

Por este motivo, tanto el nuevo sistema de clasificación profesional del colectivo Operari@, de aplicación en el Centro desde la firma del Convenio Colectivo 2008-2011, como el sistema de evolución profesional de Ténic@s y Administrativ@s, están basados de hecho en la gestión de competencias y en el desarrollo profesional, y se apoyan en criterios objetivos para la promoción de las personas.

Esta política de integración de mujeres, a través de la selección externa, así como de la promoción, ha tenido resultados positivos en la incorporación de mujeres en todos los Departamentos, y puestos, y en particular destaca la incorporación de profesionales de taller, que históricamente tal y como se ha expuesto con anterioridad, han estado ocupados en su mayoría por hombres. De hecho, en el año 2008, 6 de los 72 RUs del Centro de Madrid eran mujeres (8,33%), y se irán incorporando previsiblemente cada año más mujeres a esta función.

En el Centro de Madrid también son tenidas en cuenta para las condiciones de trabajo, las características personales ligadas específicamente al género (embarazo y lactancia natural), que no conllevan en ningún caso un trato discriminatorio, sino únicamente diferenciador y protector de algunas de estas situaciones. De hecho las mujeres están especialmente protegidas, tanto desde la perspectiva de Prevención de Riesgos Laborales, como desde la posibilidad efectiva del disfrute de los permisos que estas situaciones llevan unidas, considerándose situaciones normales dentro del desarrollo personal. A modo de ejemplo, 22 personas en el año 2008, casi en su totalidad mujeres, hubo 1 hombre, acumularon en jornadas completas su reducción de jornada por lactancia.

De la misma manera, la política salarial del Centro está basada en dos aspectos, el primero es la aplicación a tod@s l@s trabajador@s de las tablas salariales del Convenio que garantiza un tratamiento salarial igualitario.

Y el segundo es la asignación de incrementos salariales individuales. Para estos, existen mecanismos que garantizan el cumplimiento de las políticas de igualdad, entre los que destaca que se han establecido unos porcentajes mínimos de mujeres que deben beneficiarse de estos incrementos cada año, para evitar que puedan surgir disfunciones del sistema. De hecho, en el año 2008, tal y como hemos indicado con anterioridad, porcentualmente hubo más mujeres que hombres que recibieron incrementos individuales, en proporción a lo que representan el conjunto de mujeres sobre el total de la plantilla.

Por lo que respecta a los horarios de trabajo, tal y como aparece en los datos cualitativos presentados, existen diferentes horarios, siendo el más habitual para toda la plantilla ligada directamente a la producción, tanto hombres como mujeres, el horario en dos turnos rotatorios cada dos semanas, de mañana y de tarde, que permiten conciliar adecuadamente la vida personal a la laboral.

Del mismo modo, otra de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que se llevan a cabo, tanto para hombres como para mujeres que solicitan reducción de jornada por cuidado de un hij@ menor de 8 años, es la concesión de un turno fijo (mañana, tarde o noche), unido a la reducción de jornada, siempre que organizativamente resulta posible.

Además, desde la firma del XXVIII Convenio Colectivo 2008-2011 tod@s l@s trabajador@s del Centro, sus padres, cónyuges e hij@s menores de 23 años disponen gratuitamente de los servicios de la empresa Alares, especialista en conciliación de la vida familiar y laboral, que ofrece un conjunto de alternativas y servicios que favorecen esta conciliación (ayuda a domicilio, tratamientos especializados...) y por este motivo un gran número de trabajador@s de manera confidencial han hecho uso de los servicios.

En concordancia con todo lo anterior, el Departamento de comunicación interna, hace visible la política de igualdad efectiva, en todos los comunicados, escritos, revistas, flash info, etc..., que se distribuyen a tod@s l@s trabajador@s del Centro de Madrid, incluyendo en todos ellos un lenguaje igualitario, imágenes que incluyen a ambos sexos, y difundiendo a toda la plantilla los Acuerdos alcanzados en materia de igualdad, conciliación... Así, a modo de ejemplo, y como ya hemos indicado, el pasado año 2008 se informó a toda la plantilla del Protocolo de Actuación en caso de contravención de los Derechos Humanos y del Acoso, y se difundió un documento gráfico de manera individualizada.

Dentro de las medidas para la consecución de la igualdad efectiva, se han fomentado por el Centro de Madrid la participación de mujeres en el programa LiderA de la Comunidad de Madrid, dirigido al desarrollo profesional y personal, y en el que se imparten seminarios en el horario laboral. Concretamente, 7 mujeres participaron en este programa en el año 2007, y 2 en el año 2008.

Por último, es de destacar la creación de la Comisión de Igualdad en el XXVIII Convenio Colectivo 2008-2011, comisión paritaria encargada de analizar y conocer el Plan de Igualdad del Centro de Madrid cada año.

En conclusión, se puede indicar que la política social del Grupo PSA y del Centro de Madrid hacia la integración efectiva de las mujeres está teniendo resultados positivos, tanto desde un punto de vista cuantitativo, a través de la incorporación progresiva de mujeres, como cualitativos, con la incorporación y promoción (salarial y profesional) de mujeres en iguales condiciones, constituyendo la situación actual un avance muy significativo respecto a la situación histórica precedente.

Así, el presente Plan de Igualdad constituye un nuevo avance hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y representa un mecanismo de garantía para su consecución.

ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

2008 - 2011

CENTRO DE MADRID

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 2008-2011

Acción nº 1:

Denominación:

Realización del Plan de igualdad 2008-2011

Objetivos de la Acción:

- Establecimiento de los indicadores que reflejen la situación del Centro de Madrid (aspectos cuantitativos y cualitativos), que servirán de base para analizar la evolución en los años posteriores.
- Diagnóstico de situación.
- Validación interna del Plan de Acciones del Plan de Igualdad y mecanismos de seguimiento.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Octubre de 2008 / Fin 2009

Mecanismos de seguimiento:

Seguimiento de los indicadores cuantitativos y cualitativos presentados por RSH en las reuniones anuales de la Comisión de Igualdad.

Ámbito personal:

Toda la plantilla.

Dpto. Responsable:

- Presentación de los datos y del Plan de Igualdad a la Comisión de Igualdad: RSH
- Evaluación de los datos y fijación de objetivos anuales: Comisión de Igualdad

Estado de la acción:

En proceso

Observaciones:

Acción nº 2:

Denominación:

Constitución de la Comisión de Igualdad

Objetivos de la Acción:

- Reunión constitutiva de la Comisión paritaria de Igualdad.
- Publicidad del Plan de Igualdad a la Plantilla una vez validado por dicha Comisión.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Reunión diciembre de 2009 / Indefinida: reuniones anuales de la Comisión.

Mecanismos de seguimiento:

- Publicidad de la constitución de la Comisión de Igualdad a toda la plantilla del Centro.
- Reuniones anuales

Ámbito personal:

Sindicatos firmantes del CC 2008-2011 y RSH

Dpto. Responsable:

Relaciones Sociales / RSH

Estado de la acción:

Reunión constitutiva realizada el – de diciembre de 2009.

Observaciones:

Acción nº 3:

Denominación:

Desarrollo en el Centro de Madrid de los Acuerdos Grupo en materia de igualdad.

Objetivos de la Acción:

Aplicación y seguimiento de los Acuerdos en vigor en materia de igualdad y de integración laboral de las mujeres en el Centro de Madrid.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Inmediata / Durante toda la vigencia de los Acuerdos.

Mecanismos de seguimiento:

- Presentación anual de la evolución de los indicadores del Plan de Igualdad en la Comisión de Igualdad.
- Indicadores establecidos en el Acuerdo Marco Mundial de Responsabilidad Social, así como en los Acuerdos del Grupo en España. Presentación del resultado de los indicadores en la Reunión anual con la Representación Sindical dentro del AMM.

Ámbito personal:

Toda la plantilla.

Dpto. Responsable:

Todas las Direcciones del Centro y en especial RSH.

Estado de la acción:

En proceso.

Observaciones:

Acción nº 4:

Denominación:

Guía de buenas prácticas sobre Diversidad.

Objetivos de la Acción:

Consolidar e informar sobre las bases en materia de Diversidad que deben respetarse en todas las entidades del Grupo, y principalmente por l@s Responsabl@s de equipos de personas, y concienciar del respeto y la necesaria integración de todas las personas con independencia de su raza, origen, religión, condición sexual...

Fecha inicio / Fecha finalización:

Fin 2009 / Indefinida

Mecanismos de seguimiento:

Distribución a toda la plantilla de la Guía de buenas prácticas sobre Diversidad.

Ámbito personal:

Toda la plantilla

Dpto. Responsable:

RHIB / RSH

Estado de la acción:

Guía en proceso de elaboración y difusión.

Observaciones:

La elaboración y difusión de esta Guía es una de las tres acciones prioritarias establecidas para el año 2009 para el Centro de Madrid en el Acuerdo Marco Mundial.

Acción nº 5:

Denominación:

Conciliación de la vida laboral y familiar.

Objetivos de la Acción:

En la medida en que organizativamente resulte posible en cada momento, concesión de reducción de jornada en turno fijo por guarda legal de un hij@ menor de 8 años, a hombres y mujeres.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Inmediata / Indefinida

Mecanismos de seguimiento:

Incluir en 2010 un indicador con el número de turnos fijos y reducciones de jornada por guarda legal concedidas, que se analizarán en las reuniones anuales de la Comisión de Igualdad.

Ámbito personal:

Trabajador@s con hij@s menores de 8 años.

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

En proceso

Observaciones:

Adaptación a las posibles modificaciones legislativas en la materia.

Acción nº 6:

Denominación:

Desarrollo profesional.

Objetivos de la Acción:

Dentro de la estrategia integral del Grupo PSA basada en la adquisición y ejercicio efectivo de competencias, y el desarrollo de la carrera profesional de todas las personas que componen la empresa, el objetivo de la acción es fomentar el desarrollo profesional de las mujeres mediante dos acciones concretas:

- Impulso de la participación de mujeres en programas de educación en formación profesional, cursos de especialización técnicos... tanto en las escuelas de formación interna, como en Centros educativos externos.
- Fomento de la inscripción de mujeres del Centro que cumplan el perfil objetivo establecido en el programa LiderA de la Comunidad de Madrid, dirigido a potenciar la capacidad de liderazgo de las mujeres dentro de la empresa para fomentar la asunción de cargos con Responsabilidad.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Inmediata / Indefinida

Mecanismos de seguimiento:

- Presentación del número de mujeres que hayan obtenido formación profesional cada año, y/o que hayan participado en cursos de formación técnica.
- Comunicación a las mujeres del Centro que cumplan el perfil objetivo de la posibilidad de inscribirse en el programa LiderA.

Ámbito personal:

Mujeres que cumplan el perfil objetivo dentro del perfil profesional específico.

Dpto. Responsable:

RSH (Dpto. de Gestión)

Estado de la acción:

En proceso

Observaciones:

Adaptación a las posibles modificaciones en materia de formación profesional, técnica... así como al programa LiderA.

Acción nº 7:

Denominación:

Fomento del empleo estable femenino.

Objetivos de la Acción:

Con el objeto de tratamiento igualitario de tod@s l@s trabajador@s, conversión de contratos CDD en contratos CDD-relevo, y de contratos CDD-relevo en CDI-relevos, en una proporción de mujeres superior al porcentaje que representan sobre el total de la plantilla.

Fecha inicio / Fecha finalización:

2009 / 2011

Mecanismos de seguimiento:

A través de los datos cuantitativos la Comisión de Igualdad podrá observar y analizar el porcentaje de mujeres en plantilla subdivididas por tipología de contrato, así como anualmente el porcentaje de mujeres cuyo contrato CDD ha sido transformado en CDD-relevo, y éstas a su vez en CDI-relevo.

Ámbito personal:

Mujeres con contratos CDD y CDD-relevo

Dpto. Responsable:

RSH (Dpto. de Gestión)

Estado de la acción:

En proceso

Observaciones:

Las conversiones CDD-relevo a CDI-relevo se realizan al amparo de lo dispuesto en el Acta de Acuerdos Finales del Convenio Colectivo 2008-2011.

Acción nº 8:

Denominación:

Selección: Fomento de la contratación de mujeres.

Objetivos de la Acción:

Búsqueda y utilización de fuentes de reclutamiento que permitan fomentar el acceso de mujeres, y posteriormente realización de pruebas de selección objetivas basadas en competencias personales.

Fecha inicio / Fecha finalización:

En proceso / indefinida

Mecanismos de seguimiento:

A través de los datos cuantitativos la Comisión de Igualdad podrá observar y analizar el porcentaje de mujeres que han presentado el CV, las mujeres que han realizado el proceso de selección, y el porcentaje de éstas que han superado las pruebas y han sido contratadas.

Ámbito personal:

Mujeres en búsqueda de empleo.

Dpto. Responsable:

RSH (Dpto. de Gestión)

Estado de la acción:

En proceso

Observaciones:

Acción nº 9:

Denominación:

Formación en igualdad.

Objetivos de la Acción:

- Extensión de la promoción de la Igualdad y la prevención del acoso sexual laboral a través del curso "Construyendo Igualdad" a todas las personas del Centro, e incorporación de un módulo específico para nuevos ingresos.
- Realización de un curso específico para l@s integrantes de la Comisión de Igualdad, y para una representación del Comité de Empresa.

Fecha inicio / Fecha finalización:

En proceso / indefinida

Mecanismos de seguimiento:

A través de los datos cuantitativos la Comisión de Igualdad podrá conocer cuantas personas realizan anualmente el curso.

Ámbito personal:

Plantilla CMA / Integrantes de la Comisión de Igualdad y del Comité de Empresa

Dpto. Responsable:

RSH (Dpto. de Formación)

Estado de la acción:

En proceso

Observaciones:

Acción nº 10:

Denominación:

Formación externa en igualdad.

Objetivos de la Acción:

- Participación en fase test en los cursos de la "Escuela virtual de Igualdad", dependiente del Ministerio de Igualdad, y análisis de los mismos.
- Obtención de certificación del curso avanzado por dos personas y del curso básico por cinco personas.
- Una vez analizada la fase test, participación en los cursos de la "Escuela virtual de igualdad", dependiente del Ministerio de Igualdad. Obtención de certificación del curso básico por tod@s l@s miembros de la Comisión de Igualdad.

Fecha inicio / Fecha finalización:

En proceso / 2010

Mecanismos de seguimiento:

A través de los datos cuantitativos la Comisión de Igualdad podrá conocer cuantas personas han obtenido el certificado.

Ámbito personal:

RSH

Dpto. Responsable:

RSH (Rpble. De Igualdad)

Estado de la acción:

En proceso

Observaciones:

Acción nº 11:

Denominación:

Publicidad de la política de igualdad.

Objetivos de la Acción:

Creación en PCinfo de un apartado público de Igualdad en el Centro, en el que se recogerán los Acuerdos vigentes en materia de Igualdad del Grupo PSA, las acciones de los planes de igualdad, comunicados... y todos aquellos proyectos que sean de interés en materia de igualdad.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Julio 2010 / indefinida

Mecanismos de seguimiento:

Acceso al apartado en PCinfo por l@s integrantes de la Comisión.

Ámbito personal:

Plantilla CMA.

Dpto. Responsable:

RSH, el Gabinete Social/Responsable de Igualdad alimentarán dicho apartado.

Estado de la acción:

Pendiente.

Observaciones:

Acción nº 12:

Denominación:

Mejora de las condiciones laborales: Prevención de Riesgos Laborales

Objetivos de la Acción:

- Posibilidad de cambio de plaza de aparcamiento en caso de que una mujer esté embarazada, para el acercamiento a su puesto de trabajo.
- Creación de un procedimiento estándar de solicitud y concesión de la plaza.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Abril 2010 / indefinida

Mecanismos de seguimiento:

Se incluirá un apartado específico dentro de los indicadores del Centro.

Ámbito personal:

Mujeres embarazadas CMA.

Dpto. Responsable:

PTE Seguridad-RSH

Estado de la acción:

Pendiente.

Observaciones:

Acción nº 13:

Denominación:

Publicidad igualdad de género: Concurso de Navidad.

Objetivos de la Acción:

Concurso de dibujo de Igualdad de oportunidades dentro de los concursos de Navidad.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Octubre 2006 / indefinida

Mecanismos de seguimiento:

Convocatoria concursos de Navidad y elección ganador@s.

Ámbito personal:

Niñ@s familiares de trabajador@s de CMA

Dpto. Responsable:

Comunicación interna

Estado de la acción:

En proceso

Observaciones:

Acción nº 14:

Denominación:

Publicidad igualdad de género: Planeta Madrid.

Objetivos de la Acción:

Inclusión de forma permanente en la revista Planeta Madrid de un capítulo específico dirigido al fomento de la igualdad efectiva en el Centro de Madrid, en el que tanto hombres como mujeres cuenten sus opiniones, expresen sus ideas...

Fecha inicio / Fecha finalización:

En proceso / indefinida

Mecanismos de seguimiento:

Revista Planeta Madrid

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

Comunicación interna

Estado de la acción:

En proceso

Observaciones:

Acción nº 15:

Denominación:

Empresa Alares.

Objetivos de la Acción:

- Recordatorio a la plantilla de la posibilidad de utilización de los servicios de la empresa Alares.
- Seguimiento anual de la utilización de la empresa Alares por l@s trabajador@s del Centro.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Octubre 2009 / indefinida

Mecanismos de seguimiento:

- Comunicado a la plantilla.
- Datos cuantitativos de utilización de los servicios por l@s trabajador@s.

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

Comunicación interna/RSH

Estado de la acción:

En proceso

Observaciones:

Acción nº 16:

Denominación:

Designación paritaria de jurados.

Objetivos de la Acción:

Fomento de la designación paritaria (igual número de mujeres que de hombres) de los jurados de los concursos que se realizan en el Centro de Madrid: Concursos organizados por comunicación, trofeos solidaridad...

Fecha inicio / Fecha finalización:

Fin 2009 / indefinida

Mecanismos de seguimiento:

Análisis de la composición de los jurados.

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

Comunicación interna/RSH

Estado de la acción:

Pendiente.

Observaciones:

Acción nº 17:

Denominación:

Desarrollo profesional: porcentaje de mujeres en puestos de Responsabilidad.

Objetivos de la Acción:

Consideración del criterio de género a la hora de valorar la ocupación de vacantes de puestos de Responsabilidad/mand@s.

Fecha inicio / Fecha finalización:

2010 / indefinida

Mecanismos de seguimiento:

Datos cualitativos: plantilla subdividida por categorías y géneros.

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

Pendiente

Observaciones:

VALORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 2008-2011

CENTRO DE MADRID

PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA SA

Comisión de Igualdad

Fecha de Constitución:

Integrantes Representación Social:

Sindicato D./D^a.....
Sindicato D./D^a.....
Sindicato D./D^a.....
Sindicato D./D^a.....

Valoración

Diagnóstico de situación: indicadores cuantitativos/cualitativos y análisis de los mismos.

Observaciones:

Aceptación del Plan de Igualdad 2008-2011 y de las acciones incluidas en el mismo.

Observaciones:

Firmas: