



CONVENIO COLECTIVO 2020/2023

PLAN DE IGUALDAD

PEUGEOT CITROEN AUTOMÓVILES ESPAÑA S.A.

CENTRO DE VIGO

INDICE

1. PREÁMBULO

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

3. DIAGNÓSTICO IGUALDAD: Balance 2016/2019

- Procedimiento de elaboración del diagnóstico
- Evaluación

4. OBJETIVOS DEL PLAN

5. LÍNEAS DE ACCIÓN

6. PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Anexo I: Cuadro de objetivos del Plan

Anexo II: Acuerdo sobre sistemas de organización por conciliación de jornada

1. PREÁMBULO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en el artículo 14 de nuestra Constitución y en numerosos textos internacionales— de Naciones Unidas y también de la unión Europea — que Groupe PSA suscribe y aplica en todas sus implantaciones, de manera que, la promoción de la igualdad de oportunidades y la diversidad es una pieza fundamental de la estrategia de recursos humanos de todas y cada una de sus entidades, como así consta en el Acuerdo Marco Mundial sobre Responsabilidad Social, que se aplica en 127 países o también en el Código ético; fomentar la participación igualitaria de trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos de la empresa y garantizar las mismas oportunidades de ingreso, formación y desarrollo profesional en todos los niveles profesionales, son los principales ejes de trabajo en los que se materializa esta política.

Con este mismo compromiso a favor de la igualdad de oportunidades, que se declina desde la Dirección a todas las áreas de actividad, y un marco normativo definido y ampliado en los últimos años, también en el Centro de Vigo de Peugeot Citroën Automóviles se fomenta y practica activamente la igualdad, de modo específico a través del diálogo social, con un conjunto de acuerdos que materializan la voluntad de Dirección y organizaciones sindicales de avanzar en la integración de mujeres en un sector que históricamente cuenta con una escasa presencia femenina.

Así, textos pioneros como el Acuerdo de Igualdad – Hombre Mujer de 2004, o el que se suscribió como desarrollo de la Ley Orgánica de medidas de Protección Integral contra la violencia de género en 2005 fueron precursores en su tiempo y sector. Igualmente, a través del diálogo social se establecieron compromisos para el apoyo laboral de trabajadoras embarazadas (2005); se reguló la lactancia acumulada o se definieron medidas específicas de conciliación (2009) para el personal de producción.

Desde 2008, el fomento de la igualdad de oportunidades y la aplicación de medidas de acción positiva en el Centro de Vigo se desarrolla a través de un diagnóstico de situación y de la correlativa asunción de compromisos en sucesivos Planes de Igualdad, de manera que, con este documento se materializa ya el cuarto Plan de Igualdad, que se formaliza tras más de 20 años de trabajo intenso de feminización de la plantilla, de manera que, de una representación que rondaba el 2% en el momento de implantarse el Turno de noche en 1997, alcanza, en el momento de entrada en vigor de este plan, un 23%, cifras que están muy por delante de la media de integración femenina en el sector.

Con la suscripción de este cuarto Plan de Igualdad las partes, la Dirección y los Sindicatos expresan su voluntad de fijar los compromisos en materia de igualdad de oportunidades para el cuatrienio 2020 – 2024, renovar las medidas de acción positiva en aquellos ámbitos donde su puesta en práctica resulte necesaria y actualizar las medidas de acompañamiento al personal, sea para favorecer un desarrollo profesional igualitario, sea para dotarse de un elenco de medidas de conciliación que respondan a las necesidades de las personas.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La materialización de los compromisos sobre igualdad de oportunidades requiere un claro e irrevocable compromiso de la Dirección y la integración con el mismo de todos los niveles de decisión de la Planta, de manera que todas las personas se mantengan alineadas con este objetivo común, pues ello es lo que hace posible que la Igualdad sea una realidad efectiva.

En la Planta de Vigo, este compromiso se plasma en la Política de Igualdad, suscrita por la Dirección y que sirve de marco de ejecución a este cuarto Plan de Igualdad:

Política de Igualdad

“El respeto de los derechos humanos y las personas, la mejora de las condiciones de trabajo y la seguridad, el desarrollo de las competencias, potenciar el talento y la igualdad de oportunidades son los ejes prioritarios de la Política de Responsabilidad Social de Groupe PSA.

El Código Ético, el Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social, el Compromiso Diversidad Mundo y la Política Social de Groupe PSA desarrollan estos principios y por ello se convierten en un referente de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de todas las personas integrantes del Grupo. La Responsabilidad Social es en Groupe PSA una actitud más que una política, pues, a diario se trabaja desde una perspectiva de valores que es compatible con la mejora de la competitividad y del posicionamiento en el mercado.

La igualdad representa, dentro de la Política Social del Groupe PSA, uno de sus principios prioritarios.

El Centro de Vigo declara su compromiso en la consolidación y desarrollo de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y la promoción de iniciativas que favorezcan la no discriminación por cualquier condición personal, integrando en la cultura corporativa la diversidad como fuente de creatividad, crecimiento e innovación y renovando diariamente nuestro compromiso de favorecer una sociedad libre de violencia de género.

En este sentido, el Centro se ha dotado de un Plan de Igualdad con medidas dirigidas a poner en marcha estos principios contando con la Representación de las/os Trabajadoras/es y donde la Responsable de Igualdad actúa como garante de la aplicación y respeto en el Centro de los principios sobre igualdad y no discriminación.

Es por ello que, la Igualdad de Oportunidades y la interiorización del valor de respeto de las diferencias son la base para que todas las personas que pertenecemos a PSA completemos el camino que nos queda por recorrer hasta el día en que Igualdad sea no tener que hablar de Igualdad”

Igualmente, desde el primer Plan de Igualdad se trabaja la sensibilización interna y externa de las personas, con el objetivo de lograr un cambio social y cultural duradero, basado en valores compartidos, y en este ámbito los distintivos y reconocimientos tienen un importante efecto multiplicador en la red de proveedores y en la sociedad en general, entre los que se citan los siguientes:

- ✓ Distintivo europeo de igualdad- Gender Equality European Standard;
- ✓ Distintivo de "Igualdad en la Empresa" del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad;
- ✓ Premio Nacional de la Fundación española para la Diversidad a la Conciliación y Responsabilidad Social;
- ✓ Participación en la Red de Empresas contra la violencia de género y reconocimiento del Ministerio por la labor en esta materia
- ✓ Premio Responsabilidad Social en la Empresa Galicia 2016, en el ámbito de la conciliación

A

3. DIAGNÓSTICO IGUALDAD: Balance 2016/2019


1. Procedimiento de elaboración del diagnóstico:

Siguiendo el procedimiento establecido y definido en el anterior Plan de Igualdad, con carácter previo a la definición de sus líneas de acción, es preciso realizar un balance-diagnóstico consistente en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realiza, sucesivamente, la recogida de información, su análisis y finalmente, la formulación de conclusiones sobre los datos obtenidos que sirvan de base para configurar las líneas de acción del nuevo Plan de Igualdad.

De acuerdo con ello, para la confección de este diagnóstico se parte del análisis de los mismos datos que durante la vigencia del 3er Plan de Igualdad se ha compartido periódicamente con la representación social, analizándose las características de la Empresa y su estructura organizativa desde una perspectiva de género, desglosando, tanto los criterios de acceso al empleo, como el desarrollo de la carrera profesional, la formación, la remuneración o las condiciones de trabajo, con el detalle que sigue:

A

a) **Análisis de magnitudes:** Las magnitudes se han analizado desde una doble perspectiva, la cuantitativa, cifrando los datos y su evolución en los últimos cuatro años, y la cualitativa, revisando el detalle de acciones puestas en marcha durante la vigencia.

 b) **Representación social:** En este diagnóstico se han tenido en cuenta, además, las valoraciones e informes de la representación social recogidas cada año tras los balances anuales de situación en materia de Igualdad presentados en el seno de la Comisión de Igualdad.

c) **Plantilla:** Por último, con el objetivo de evaluar los conocimientos y el grado de sensibilización de la plantilla con las políticas de igualdad y diversidad, se realizaron encuestas de valoración abiertas a toda la plantilla, con posibilidad de presentar propuestas sobre cómo actuar en favor de la igualdad y un test tras la formación en igualdad que llevan a cabo desde 2019 las nuevas incorporaciones en la plantilla.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecen las conclusiones generales que figuran a continuación, donde se apuntan posibles áreas de mejora en materia de igualdad de oportunidades que, a su vez, se irán trabajando y ampliando en los sucesivos capítulos de este Plan.

2. Conclusiones generales del diagnóstico:

- **Empleo:** Durante la vigencia del Plan de Igualdad 2016/2019 se han mantenido las medidas de acción positiva en cuanto a contratación lo que ha permitido incrementar la representación femenina de la plantilla en más de cuatro puntos porcentuales, pasando del 18,7% en 2015 a un

23% en 2019. Esta política ha llevado a que el porcentaje de representación femenina del Centro continúe siendo la más alta de los fabricantes españoles y que, incluso, para el oficio con mayor implantación en el Grupo Profesional Horario, como es el caso del Operario Polivalente de UEP, la representación femenina sean aún mayor

- **Desarrollo profesional:** Se estableció como eje de acción favorecer el desarrollo profesional de las mujeres y fomentar su integración en todos los ámbitos y, especialmente en aquellos donde su presencia es menor, como es el caso de puestos técnicos o de responsabilidad sobre personas. Del análisis de datos cuantitativos se desprende que, durante la vigencia del Plan, las contrataciones indefinidas, horas de formación y novaciones realizadas a mujeres superaron su porcentaje de representación en plantilla; además, el 19% de las personas promocionadas fueron mujeres, sin embargo, en este último ámbito se constatan dificultades a la hora de cumplir el objetivo, condicionadas, sin duda, por la más tardía incorporación de mujeres en la Empresa.
- Se aprecia, además, un cierto incremento de la presencia de mujeres en puestos profesionales, pero su presencia en estos oficios es todavía muy reducida. En el caso de responsables de equipos, el porcentaje de mujeres sigue estando por debajo de su tasa global de representación en la plantilla, a causa de la escasez de perfiles técnicos femeninos en el mercado laboral. La carencia de perfiles técnicos de mujeres se ha trabajado, durante el anterior Plan a través de un programa específico de desarrollo y adquisición de competencias técnicas (2015 - 2017), en el que participaron 72 trabajadoras del Grupo Horario, de las cuales un 18% han promocionado. También se realizaron formaciones para el desarrollo de competencias manageriales que contaron con participación femenina (33% horas impartidas a mujeres y el 22% de participantes en estas acciones formativas han sido mujeres).
- Existe un factor social importante – preferencias a la hora de elegir formación - que no permite solventar el déficit de mujeres en puestos técnicos a través de acciones de contratación, por lo que se considera recomendable continuar trabajando esta materia a través de las medidas específicas que, en atención al contexto productivo y organizativo, puedan definirse durante la vigencia del Plan.
- **Régimen salarial:** A través de la metodología de análisis de remuneraciones y brecha salarial propugnada por el Club de Excelencia en sostenibilidad se analizaron los valores de salarios de la plantilla. De dicho análisis se desprende que en ninguno de los grupos de análisis Función / Régimen de Trabajo / Trancha de edad existen diferencias estadísticamente significativas. Los elementos de diferenciación se deben a la presencia de las trabajadoras en niveles profesionales de ingreso fruto de las medidas de acción positiva aplicadas en los últimos años; a la menor presencia de mujeres en puestos de contenido técnico y, en menor medida, a su concentración en algún oficio. En consecuencia, del análisis no se infiere la necesidad de acciones específicas que afecten a la política

salarial, diferentes de las ya contempladas en el propio Plan de Igualdad en otras áreas como contratación y desarrollo profesional.

- **Conciliación de la vida familiar y laboral:** Durante estos cuatro años se ha favorecido la asunción más equitativa de mecanismos de conciliación, con nuevos sistemas de conciliación familiar y de flexibilidad horaria, desarrollando también campañas periódicas sobre corresponsabilidad familiar y beneficios sociales disponibles

De los datos cuantitativos analizados en este apartado se desprende que de los 459 trabajadores/as han hecho uso de algún mecanismo de conciliación, el 25.2% fueron hombres. De los datos obtenidos se aprecia también un cambio de tendencia con respecto a los nuevos mecanismos de conciliación (excedencia de verano, jornada flexible y jornada de verano), siendo mucho más equitativa su asunción por ambos géneros

A pesar de ello y en atención a las evoluciones legislativas del último año, es voluntad de los que suscriben este Plan de Igualdad seguir evolucionando en este ámbito con el objetivo de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y mujeres de la plantilla, estudiando la adopción de nuevos mecanismos de conciliación.

- **Contravención de derechos humanos o actuaciones en caso de acoso:** Del análisis de los datos cuantitativos resulta que, si bien este protocolo ha tenido una aplicación marginal, su existencia se ha revelado fundamental para proteger a mujeres que pudieran entenderse potencialmente víctimas de situaciones de acoso. Por ello se considera necesario mantener su aplicación en sus actuales términos.

Además, en el capítulo de violencia de género se han realizado acciones específicas de sensibilización que también resulta recomendable mantener durante la vigencia de este nuevo Plan.

- **Comunicación:** Durante la vigencia del Plan se realizaron más de 25 acciones periódicas de comunicación y sensibilización: actos de conmemoración e iniciativas participativas con motivo del Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo, y Día contra la violencia de Género, 25 de noviembre, así como Día Mundial de la Diversidad, 21 de mayo, además de otras acciones de divulgación y participación. Con ello se trataba de sensibilizar a la plantilla sobre la asunción y aplicación del principio de igualdad efectiva de oportunidades en todas sus actuaciones.
- Las acciones de comunicación se orientaron, igualmente, a dar respuesta a otro de los objetivos del Plan: Atraer talento femenino con perfil técnico y estimular a las mujeres para la elección de esta clase de formación (participación en foros de empleo; programas de formación técnica de mujeres,

etc). Se estima que, en atención a la evolución necesaria de la plantilla del Centro, el mantenimiento de este tipo de acciones sigue siendo preciso en el próximo cuatrienio.

Como conclusión global de este diagnóstico podría señalarse que la cultura de igualdad de oportunidades está bien integrada en el Centro y se cuenta con el compromiso claro de la Dirección para materializar el Plan; que el progreso alcanzado en los últimos años es innegable, máxime, teniendo en cuenta la tasa de representación femenina en el conjunto de fabricantes de automoción; se debe, no obstante, seguir trabajando las áreas apuntadas para consolidar en los próximos 4 años los resultados alcanzados en el cuatrienio anterior.

3.- PLAN DE IGUALDAD 2020-2023: OBJETIVOS Y PLANES DE ACCIÓN.

3.1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA:

La aplicación de las actuaciones recogidas en el Plan de Igualdad de oportunidades de Peugeot Citroën Automóviles España. S.A. – Centro de Vigo se extiende a toda su plantilla y tiene una vigencia de cuatro años, del mismo modo que el Convenio Colectivo, entre 2020 y 2023.

Una vez alcanzado el plazo de vigencia, tras los análisis realizados sobre la efectividad y/o éxito de su implantación, podrá ser prorrogado o modificado.

3.2.- OBJETIVOS DEL PLAN.

Del análisis realizado de la realidad de la empresa y de los resultados alcanzados con ocasión de las diferentes medidas puestas en marcha durante estos cuatro años, así como las perspectivas de evolución del Centro de Vigo para los próximos años, se plantean en este nuevo Plan medidas orientadas a mantener la representación femenina en la Planta y a continuar impulsando la integración de mujeres en los distintos niveles y áreas de la Empresa, focalizando la atención en aquellos de contenido técnico y profesional.

Desde esta realidad, se definen los siguientes objetivos a alcanzar en los próximos años:

- Mantener y mejorar el conocimiento de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.
- Incrementar el porcentaje de representación femenina de la plantilla, especialmente en puestos de contenido profesional y/o técnico.
- Poner en práctica una política de desarrollo profesional y de formación que favorezca el acceso de mujeres a todos los ámbitos de responsabilidad, y sobre todo a aquellos ámbitos en los que estén infra representadas.

- Definición de nuevos mecanismos de conciliación adaptados a la evolución de la plantilla y al contexto de cambio legislativo.
- Mantener el protocolo de actuación en caso de contravención de los derechos humanos y acoso y continuar desarrollando iniciativas contra la violencia de género.

3.3.- LINEAS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Compromiso de la Dirección

Para cumplir el objetivo de incrementar el grado de conocimiento y efectividad de la Política de Igualdad de oportunidades del Centro se establecen las siguientes líneas de actuación para los próximos años:

- Fomentar la participación de la plantilla en acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, diversidad y respeto de las diferencias (mínimo dos al año, con preferencia en conmemoración del Día Internacional de la Mujer, contra la violencia de Género o la Diversidad).
- Mantener las formaciones en igualdad.
- Utilizar los canales de comunicación interna para las acciones de comunicación y sensibilización sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad (mínimo una al trimestre).
- Compartir periódicamente con las Comisiones de trabajo correspondientes la evolución de los indicadores y líneas de actuación definidos para la consecución de los objetivos establecidos en este Plan.
- Colaboración con distintas entidades públicas y privadas en materia de igualdad y diversidad.

Contratación y Desarrollo Profesional:

A.- Para incrementar el porcentaje de representación femenina en la plantilla se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- El número de mujeres que se contraten debe mejorar un 10% la representación de las mujeres en la plantilla.
- En el caso específico de la contratación indefinida, la de mujeres será, como mínimo, equivalente a la tasa de representación femenina en plantilla en cada periodo

B.- Para promover una política de desarrollo profesional que fomente la integración de las mujeres en todos los ámbitos de responsabilidad y, especialmente en aquellos donde estén infrarrepresentadas se actuará del modo siguiente:

- Las promociones profesionales de trabajadoras deberán respetar, como mínimo, su porcentaje de representación en la plantilla en cada momento.
- Mejora de las competencias técnicas y manageriales de las trabajadoras a través de la formación.
- Mantener un indicador de seguimiento interno sobre la presencia de mujeres en puestos de alto contenido técnico, así como en puestos que implican el ejercicio de labores de coordinación o de responsabilidad sobre personas (Monitores, Responsable de Unidad, Responsables de Grupo, Coordinadoras de Grupo, Responsables de Fabricación, etc.).
- Inclusión de mujeres en los procesos de selección para la cobertura de vacantes en puestos de contenido técnico o con responsabilidad sobre personas o de coordinación de equipos, como mínimo, en el porcentaje de su representación en la plantilla
- Estimular y animar entre las mujeres estudiantes el interés por los estudios de carácter técnico vinculados con la automoción a través de prácticas de Formación Profesional en el Centro; visitas de estudiantes, etc.

Condiciones de trabajo y Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

De cara a fomentar la corresponsabilidad y la asunción equitativa de las responsabilidades familiares por ambos géneros, se formulan las siguientes acciones:

- Adecuar el esquema de disfrute acumulado del permiso por cuidado del lactante a la última evolución legal, estableciendo los mecanismos para el ejercicio del derecho por ambos progenitores, también en caso de lactancia acumulada.
- Incorporación de las modificaciones legislativas operadas en el permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- Progresar en los actuales sistemas de conciliación familiar y en la flexibilidad horaria, con la definición de nuevas medidas de adaptación de la jornada laboral en casos de conciliación familiar.
- Avanzar en materia de teletrabajo como sistema de organización del trabajo.

- Incentivar la corresponsabilidad y la asunción equitativa de las responsabilidades familiares mediante campañas y acciones de comunicación, extensivas a ayudas sociales a disposición de la plantilla.
- Seguir en la Comisión de Igualdad el grado de uso de los mecanismos de conciliación, diferenciados por género.

4.- COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para el seguimiento del cumplimiento de estos objetivos, periódicamente se comparte información en el seno de la Comisión paritaria de Igualdad, sin menoscabo de la que ya se proporciona a las Comisiones competentes en materia de clasificación profesional, Empleo, Paritaria Social, etc.

Según el Convenio Colectivo, la Comisión paritaria de Igualdad está compuesta un representante por cada uno de los Sindicatos firmantes del Convenio y otros tantos en representación de la Dirección de la Empresa. Desde su constitución, el 8 de marzo de 2012, esta Comisión mantiene de forma periódica reuniones de seguimiento de las acciones desarrolladas en cumplimiento del Plan de Igualdad. Las funciones de esta Comisión son:

- El seguimiento y análisis de los indicadores sociales – contratación, formación, desarrollo profesional, retribución, prevención de riesgos laborales, etc.- desagregados por sexo, y valoración sobre el grado de ejecución del Plan de Igualdad.
- Impulsar acciones de mejora para la consecución de una presencia más equilibrada de mujeres en la plantilla.
- Profundizar en las medidas de conciliación de la vida personal y profesional.
- Implementar criterios de respeto por las diferencias en el lenguaje administrativo y documental interno y externo de la Empresa.
- Estudiar y analizar las peticiones formuladas por los/as trabajadores/as de la Empresa.

Además, con la misión de velar por el cumplimiento y pilotar la aplicación de la normativa sobre igualdad de oportunidades, en general, y del propio Plan de Igualdad en particular existe la figura de la Responsable de Igualdad del Centro.

5.- VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Además de las previsiones legales respecto a la trabajadora víctima de la violencia de género, recogidas en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, Groupe PSA, en cumplimiento de Acuerdos ya suscritos con las organizaciones sindicales presentes en el mismo -Acuerdo de Igualdad Hombre y Mujer-, confirmó su compromiso con el apoyo e implementación de medidas laborales orientadas a las mujeres víctimas de violencia de género

mediante la suscripción del **“Acuerdo de desarrollo de la L.O. de medidas de protección integral contra la violencia de género”**.

Una de las principales finalidades de dicho Acuerdo es adecuar el contenido de la Ley Orgánica a la realidad de la organización del Grupo PSA en España, desarrollando los derechos laborales regulados en aquella. Así, se confirma el compromiso con las mujeres víctimas de violencia de género mediante el apoyo e implementación de las siguientes medidas orientadas a facilitar el derecho a su protección y a la asistencia social integral:

- ✓ Reordenación del tiempo de trabajo, en relación a las posibilidades que incorpora la norma y los sistemas de trabajo de la Empresa (como: elección del turno, optar por el horario que le posibilite dar una respuesta más satisfactoria a las dificultades o disponer de un horario flexible, etc.).
- ✓ Posibilidad de realizar el trabajo fuera de las instalaciones de la Empresa, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- ✓ Fijación del período vacacional en fechas específicas.
- ✓ Disfrute de los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.
- ✓ Posibilidad de recolocación en otra Empresa del Grupo.
- ✓ Asistencia y beneficios sociales.
- ✓ Complemento de las prestaciones legales que correspondan hasta cubrir el nivel ordinario de retribución en los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de violencia de género ejercida contra una trabajadora.

Además de las acciones contempladas en dicho Acuerdo, en el marco del presente Plan de Igualdad y con el compromiso del Centro de Vigo con el problema social que la violencia de género supone para la sociedad de hoy en día, se proponen como acciones complementarias a las ya expuestas las siguientes:

- Los servicios médicos y el departamento social orientarán y, en su caso, promoverán a través de recursos propios o externos, cuantos procedimientos y actuaciones procedan desde el punto de vista psicológico o curativo.

- Realización de actos institucionales en el Centro para fomentar la universalidad del compromiso contra la violencia de género.

6.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE CONTRAVENCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DEL ACOSO

El Grupo PSA prohíbe y no permite, en la medida en que sean de su conocimiento, prácticas discriminatorias de cualquier tipo. Estas acciones serán objeto de la sanción procedente dentro de la normativa laboral. En tal sentido, en el año 2008 el Grupo PSA en España creó junto con la Representación Legal de las/os trabajadoras/es un Procedimiento de actuación en caso de contravención de los Derechos Humanos y del Acoso, que conllevó además la creación de la figura del/de la Responsable de Igualdad, que tiene como labor fundamental la salvaguarda de las políticas de igualdad y la intervención en supuestos de actuación en casos de contravención de los Derechos Humanos y del Acoso.

Dicho procedimiento, fundamentado en la imparcialidad, en la audiencia de las partes, en la confidencialidad y en la defensa de la dignidad de las personas, se integra en el presente Plan de Igualdad pasando a formar parte del mismo.

En coherencia con el compromiso del Grupo PSA, dicho procedimiento desarrolla líneas de actuación interna de verificación, valoración y rectificación de presuntas conductas relacionadas con el acoso, la Igualdad de Oportunidades o los Derechos Humanos.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

El Código Ético del Grupo PSA Peugeot CITROEN, como elemento orientador superior del buen gobierno del Grupo, contiene un claro e indubitado posicionamiento respecto a la defensa y acatamiento de la organización como tal y de cada uno de sus componentes frente a los Derechos Humanos entendidos como valores superiores a promover y fomentar en toda sociedad.

Con la adhesión del Grupo a Global Compact y la firma y posterior ratificación del Acuerdo Marco Mundial sobre la Responsabilidad Social Corporativa del Grupo PSA Peugeot Citroën por todas las organizaciones sindicales presentes en el mismo, se configura una posición del Grupo comprometida en la defensa activa de los Derechos Humanos.

Con el presente procedimiento se quiere, por parte del Grupo en España, materializar dicho compromiso indicando a la jerarquía y a todos las/os trabajadoras/es las líneas de actuación concretas para detectar y prevenir actuaciones contrarias a la política del Grupo y que puedan suponer contravención, en contra o no de la legislación vigente, pero en todo caso opuestas, a las directrices

emanadas de las más altas instancias directivas y formalizadas, al menos, en los ya mencionados documentos.

La inmediatez, la confidencialidad y la eficacia son las notas diferenciadoras de este procedimiento. El procedimiento informativo que se realice no obedecerá a un mandato cerrado, sino que, caso a caso, se adaptará a las circunstancias de la investigación y al objetivo de la misma, quedando el Instructor en libertad procedimental y con iniciativa suficiente para dirigir la instrucción.

1.- OBJETO DEL PROCEDIMIENTO

En coherencia con el compromiso del Grupo y de las Direcciones de sus Centros y entidades, en el presente procedimiento se desarrollan líneas de actuación interna de verificación, valoración y rectificación de presuntas conductas relacionadas con el acoso, la Igualdad de Oportunidades o los Derechos Humanos en el seno del Grupo.

A efectos del presente procedimiento, podrán ser objeto de denuncia aquellas actuaciones concretas y personales que impliquen acoso o trasgresión de los Derechos Humanos.

A Es un procedimiento fundamentado en la imparcialidad, en la audiencia de las partes, en la confidencialidad y en la defensa de la dignidad de las personas. Está basado en una investigación o expediente informativo, si así se acordase, impulsado por un tercero, que determinará los hechos relevantes con respecto al objeto de la denuncia, identificará las personas que puedan aportar elementos de esclarecimiento, plasmará por escrito el conjunto de actuaciones y trasladará sus conclusiones a la Dirección.

2.- CANALES DE LA DENUNCIA

Las personas denunciantes podrán formular su denuncia ante la Dirección o el/la Responsable de Recursos Humanos de su Centro o entidad, ante su superior jerárquico/a o ante la persona designada por la Dirección como Responsable de Igualdad. Asimismo, también se podrá realizar ante la RLT. El receptor de la denuncia dará traslado de ella a la Dirección de la Empresa.

3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Los hechos objeto de la investigación pueden tener diferente procedencia. A título indicativo:

- Las/os trabajadoras/es afectados/as
- El entorno laboral
- Las/os compañeras/os de trabajo

- El entorno social o familiar de las/os trabajadoras/es afectadas/os
- La entrevista de gestión
- RLT

La denuncia ha de formularse por escrito y estar firmada al menos por una persona, con descripción de los hechos y demás indicaciones conducentes a una mejor investigación y valoración de los mismos. Una vez recibida la denuncia por la Dirección de la Empresa previo acuse de recibo, la remitirá de inmediato al/la Responsable de Igualdad quien se hará cargo de la instrucción del expediente.

4.- EXPEDIENTE INFORMATIVO

Recibida la denuncia por el/la Responsable de Igualdad, éste la pondrá de inmediato en conocimiento del denunciante o denunciantes y del denunciado, si lo hubiese, por escrito con acuse de recibo a fin de que quede constancia de tal extremo.

A
El/la Responsable de Igualdad, por razones de eficacia y de conocimiento de la organización de la empresa, podrá designar en el centro o entidad de que se trate una persona con funciones de asistencia técnica con los cometidos que expresamente le indique. Por regla general el/la instructor/a:

- identificará los hechos
- identificará a testigos o terceros interesados/as
- estudiará el entorno laboral del denunciado y denunciante
- evaluará las consecuencias
- solicitará la documentación que estime pertinente
- etc.

[Handwritten signature]
En fin, con total autonomía y con criterios de razonabilidad examinará los extremos que considere oportunos, convocará a testigos y terceros, evaluará con libertad e independencia la situación, dando especial audiencia a la víctima de los actos investigados. De cada audiencia o actividad levantará testimonio. Dichos testimonios, con la demás documentación solicitada, constituirán el expediente informativo que será acompañado de la propia valoración del/de la instructor/a y de sus conclusiones o propuestas sobre el caso. Todo ello será elevado a la Dirección de la Empresa. Por regla general, entre el inicio y la conclusión del expediente no deberá mediar más de una semana y en ningún caso deberá sobrepasar un mes.

5.- GARANTÍA DE CONFIDENCIALIDAD


Todos los/as intervinientes, por una u otra razón, en el expediente informativo serán advertidos por el instructor sobre este extremo.

En aras del aseguramiento de la confidencialidad, no se proporcionará documentación a las partes ni a terceros durante la tramitación del expediente. La petición de documentación, de testimonios o cualquier otra actuación se hará a través de un escrito en sobre cerrado dirigido nominalmente a la persona interesada con acuse de recibo personal.

6.- GARANTÍA DE LA INDEMNIDAD

A La Dirección de la Empresa garantizará a la víctima, al denunciante y a las demás personas llamadas al expediente la salvaguarda de cualquier acción o decisión contra sus derechos individuales o profesionales derivada de tal participación. Asimismo, cualquier denuncia de mala fe y que no pueda ser objeto de un mínimo resultado probatorio podrá constituir falta laboral con las consecuencias disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades en otros órdenes jurisdiccionales que puedan ser instadas por el o los interesados.

7.- CONCLUSIONES DEL EXPEDIENTE

 Una vez concluido el expediente y elevado a la Dirección de la Empresa, ésta tomará la decisión que corresponda, tanto si los hechos constituyen contravención legal, como si así no fuese, tomando las medidas disciplinarias u organizativas que procedan en función del expediente y comunicándolas, en especial, al denunciado y al denunciante.

8.- INTERVENCIÓN DE LA RLT

La Representación legal de las/os trabajadoras/es será informada del expediente a su finalización, así como de las medidas adoptadas por la Dirección de la empresa. Tal información podrá ser complementada con otros extremos en la medida en que la víctima de los hechos denunciados lo autorice por escrito.

9.- ARCHIVO DEL EXPEDIENTE

El conjunto documental del expediente informativo será custodiado por la Empresa en su totalidad, quedando a disposición, de ser requerido, de Juzgados y Tribunales, así como de la Inspección de Trabajo.

10.- CONCURRENCIA DE INVESTIGACIONES

El procedimiento informativo aquí descrito es compatible y puede ser coetáneo con el que en su caso pueda ser iniciado por la jurisdicción ordinaria o en vía administrativa.


11.- PUBLICIDAD DEL PROCEDIMIENTO

Groupe PSA y sus centros y entidades difundirán este procedimiento a través de los canales de comunicación habituales.

12.- ACCIONES FORMATIVAS

A
Groupe PSA y sus centros y entidades promoverán acciones formativas en materia de igualdad, no discriminación y defensa de los Derechos Humanos entre toda su plantilla, especialmente entre aquellos/as que son responsables de grupos de trabajo.

13.- AYUDA PSICOLÓGICA

 Groupe PSA podrá poner a disposición de los afectados por las conductas aquí descritas, asistenta médica y psicológica si así es requerida por los interesados y en la medida en que lo permitan los medios existentes.

Y en prueba de conformidad, firman el Plan de Igualdad 2020-2023 la Dirección del Centro de Vigo de PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA y los representantes de los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo 2020-2023, en Vigo, a 10 de febrero de 2020

Por LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA


Sonia Fernández Barciela


José Manuel Cernadas Arcas


José Antonio Conde Casal



Mª Isabel Fontano Blanco



José A. Freire Castroseiros



Miguel Ángel Heras Iglesias



Jesús Iglesias Costas



Pablo Ramos Basoa



Pedro Mª Rodríguez Rodríguez



Diego Rivas Paz



Paula Rodríguez Rivera



Ramón Torres Bua

Por los SINDICATOS

S. I. T.-F. S. I.



Daniel Álvarez Lage



José Ramón Cameselle Rodríguez



José Antonio Fontenla Vieitez



Alberto Jordan Alonso López



Juan José Muñoz Castro



José Antonio Nimo Figueira



Ana Mª Reigosa Friego