

PLAN DE IGUALDAD
2012-2015

PEUGEOT CITROËN
AUTOMÓVILES ESPAÑA S.A.

CENTRO DE MADRID

BALANCE AÑO 2015
ACCIONES 2016

Comisión de Igualdad y Diversidad

3 de junio de 2016

Índice:

	Págs.
- Indicadores cuantitativos del Centro de Madrid (evolución 2013-2014)	3
1) Datos de Plantilla.....	4
2) Selección.....	9
3) Empleo.....	9
4) Formación.....	14
5) Régimen Salarial.....	15
6) Datos de absentismo.....	17
7) Responsabilidades familiares.....	18
8) Beneficios sociales.....	21
9) Representación Legal de l@s Trabajador@s.....	22
- Indicadores cualitativos del Centro de Madrid (evolución 2013-2014)	23
1) Acuerdos con la Representación Social del Centro...	24
2) Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar y laboral.....	24
3) Campañas de comunicación del Centro de Madrid en 2014, difundiendo las acciones de Igualdad y Diversidad.....	25
- Análisis de la evolución de los indicadores cuantitativos.....	26
- Análisis de la evolución de los indicadores cualitativos.....	29
- Acciones del Plan de Igualdad 2012 – 2015	31
- Valoración por la Comisión de Igualdad del desarrollo en 2015 de las Acciones incluidas en el Plan de Igualdad.....	64

INDICADORES CUANTITATIVOS

Evolución 2014-2015

INDICADORES CUANTITATIVOS DEL CENTRO DE MADRID**1) DATOS DE PLANTILLA**

Observación: los cuadros de plantilla no incluyen los l@s jubilad@s parciales que han finalizado la prestación efectiva.

➤ **Plantilla subdividida por categorías y géneros:**

	a 31/12/2014				a 31/12/2015				a 31/12/2014				a 31/12/2015			
	Cuadr@s				Cuadr@s				Etam				Etam			
	M	% M	H	Total	M	% M	H	Total	M	% M	H	Total	M	% M	H	Total
DIRECCION	6	50,00	6	12	6	42,86	8	14	3	20,00	12	15	2	25,00	6	8
CPL	3	33,33	6	9	2	25,00	6	8	8	19,51	33	41	7	19,44	29	36
UTC	0	0,00	5	5	0		3	3	2	10,53	17	19	1	9,09	10	11
QCP	4	57,14	3	7	5	71,43	2	7	1	2,78	35	36	1	2,70	36	37
RSH	4	36,36	7	11	3	33,33	6	9	11	52,38	10	21	9	64,29	5	14
UMON	1	12,50	7	8	0	0,00	7	7	3	10,34	26	29	1	3,85	25	26
UMON MOD	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	0,00	0	0
CHAPA	2	28,57	5	7	1	20,00	4	5	3	8,33	33	36	3	8,57	32	35
CHAPA MOD	0		0	0	0		0	0	0	0,00	1	1	0	0,00	0	0
PINTURA	1	25,00	3	4	1	25,00	3	4	2	8,33	22	24	3	18,75	13	16
PINTURA MOD	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	0,00	0	0
DRH	3	30,00	7	10	3	27,27	8	11	4	80,00	1	5	5	55,56	4	9
DJUR*	0	0,00	4	4	2	25,00	6	8	1	100,00	0	1	1	100,00	0	1
DFIA	12	48,00	13	25	11	44,00	14	25	29	51,79	27	56	28	54,90	23	51
DSIN	11	17,19	53	64	11	17,46	52	63	17	35,42	31	48	16	42,11	22	38
DTI/NO DPV	4	14,81	23	27	3	11,11	24	27	8	15,69	43	51	8	22,86	27	35
ANTENA DQ	3	50,00	3	6	3	50,00	3	6	0	0,00	2	2	0	0,00	1	1
CEE			1	1	0		1	1	2	25,00	6	8	2	28,57	5	7
Recambios					2	22,22	7	9					13	39,39	20	33
Total	54	27,00	146	200	53	25,60	154	207	94	23,92	299	393	100	27,93	258	358

*Desde 2010: DJUR, DREX y DA se consideran una única Dirección a efectos de cómputo.

	a 31/12/2014				a 31/12/2015				a 31/12/2014				a 31/12/2015			
	Operari@s				Operari@s											
	M	% M	H	Total	M	% M	H	Total	Total M	% M	Total H	Total	Total M	% M	Total H	Total
DIRECCION	0	0	2	2	0	0,00	1	1	9	31,03	20	29	8	34,78	15	23
CPL	12	5,91	191	203	12	6,63	169	181	23	9,09	230	253	21	9,33	204	225
UTC	0	0,00	32	32	0	0,00	27	27	2	3,57	54	56	1	2,44	40	41
QCP	29	22,83	98	127	26	27,96	67	93	34	20,00	136	170	32	23,36	105	137
RSH	1	50,00	1	2	0		0	0	16	47,06	18	34	12	52,17	11	23
UMON	23	18,55	101	124	19	19,39	79	98	27	16,77	134	161	20	15,27	111	131
UMON MOD	124	36,90	212	336	129	39,33	199	328	124	36,90	212	336	129	39,33	199	328
CHAPA	6	6,25	90	96	5	6,25	75	80	11	7,91	128	139	9	7,50	111	120
CHAPA MOD	26	14,21	157	183	39	23,93	124	163	26	14,13	158	184	39	23,93	124	163
PINTURA	7	12,73	48	55	6	12,50	42	48	10	12,05	73	83	10	14,71	58	68
PINTURA MOD	50	33,78	98	148	41	38,68	65	106	50	33,78	98	148	41	38,68	65	106
DRH							0		7	46,67	8	15	8	40,00	12	20
DJUR*							0		1	20,00	4	5	3	33,33	6	9
DFIA							0		41	50,62	40	81	39	51,32	37	76
DSIN							0		28	25,00	84	112	27	26,73	74	101
DTI/NO DPV			4	4			3	3	3	10,34	26	29	11	16,92	54	65
ANTENA DQ									13	21,31	48	61	3	42,86	4	7
CEE	4	6,06	62	66	7	15,22	39	46	5	6,67	70	75	9	16,67	45	54
Recambios					12	12,50	84	96					27	19,57	111	138
Total	282	20,46	1.096	1.378	296	23,31	974	1.270	430	21,82	1.541	1.971	449	24,47	1.386	1.835

➤ Plantilla subdividida por tipos de contratos:

	a 31/12/2014				a 31/12/2015				a 31/12/2014				a 31/12/2015				a 31/12/2014				a 31/12/2015							
	Indefinidos				Indefinidos				Relevos				Relevos				Otros temporales				Otros temporales							
	M	% M	H	Total	M	% M	H	Total	M	% M	H	Total	M	% M	H	Total	M	% M	H	Total	M	% M	H	Total	M	% M	H	Total
DIRECCION	9	31,03	20	29	8	34,78	15	23	0		0	0	0		0	0												
CPL	14	8,92	143	157	15	9,26	147	162	6	15,00	34	40	6	15,38	33	39	3	5,36	53	56						24	24	
UTC	2	4,08	47	49	1	2,86	34	35	0	0,00	7	7	0	0,00	6	6	0		0	0								
QCP	31	19,14	131	162	30	22,56	103	133	2	40,00	3	5	2	50,00	2	4	1	33,33	2	3								
RSH	16	48,48	17	33	12	52,17	11	23	0	0,00	1	1	0		0	0	0		0	0								
UMON	25	16,23	129	154	19	14,73	110	129	2	33,33	4	6	0	0,00	1	1	0	0,00	1	1	1	100,00	0	1				
UMON MOD	79	33,05	160	239	79	40,72	115	194	28	50,91	27	55	24	44,44	30	54	17	40,48	25	42	26	32,50	54	80				
CHAPA	10	7,63	121	131	9	7,89	105	114	1	12,50	7	8	0	0,00	4	4	0		0	0	0	0,00	2	2				
CHAPA MOD	19	12,03	139	158	25	19,69	102	127	4	33,33	8	12	5	33,33	10	15	3	21,43	11	14	9	42,86	12	21				
PINTURA	10	12,99	67	77	9	13,85	56	65	0	0,00	5	5	1	33,33	2	3	0	0,00	1	1								
PINTURA MOD	33	34,74	62	95	32	41,03	46	78	10	37,04	17	27	9	40,91	13	22	7	26,92	19	26	0	0,00	6	6				
DRHIB	6	42,86	8	14	8	40,00	12	20	1	100,00	0	1																
DJUR	1	20,00	4	5	3	33,33	6	9																				
DFIA	41	51,25	39	80	39	52,00	36	75	0		1	1			1	1												
DSIN	28	25,00	84	112	27	26,73	74	101																				
DTI/NO DPV	12	14,63	70	82	11	17,19	53	64							1	1												
ANTENA DQ	3	37,50	5	8	3	42,86	4	7																				
CEE	5	6,94	67	72	8	17,02	39	47	0	0,00	1	1			1	1	1	50,00	1	2	1	16,67	5	6				
Recambios					26	19,12	110	136					1	50,00	1	2												
Total	344	20,76	1.313	1.657	364	23,61	1.178	1.542	54	31,95	115	169	48	31,37	105	153	32	22,07	113	145	37	26,43	103	140				

➤ Plantilla subdividida por edades:

Edad	a 31/12/2014										a 31/12/2015											
	Mujeres					Hombres					Total	Mujeres					Hombres					Total
	IC	E	O	Total	% M	IC	E	O	Total	IC		E	O	Total	% M	IC	E	O	Total			
<21								1	1	1								1	1	1		
21-25			6	6	15,79			32	32	38			4	4	13,33			26	26	30		
26-30		4	24	28	18,42		5	119	124	152		3	21	24	19,67		1	97	98	122		
31-35		22	71	93	28,79	7	24	199	230	323		18	60	78	25,66	5	20	201	226	304		
36-40	23	23	84	130	32,34	17	76	179	272	402	17	29	95	141	32,12	16	69	213	298	439		
41-45	12	13	52	77	27,70	30	47	124	201	278	18	16	66	100	29,76	28	62	146	236	336		
46-50	12	4	40	56	34,15	34	23	51	108	164	12	10	40	62	27,43	36	34	94	164	226		
51-55	6	17	5	28	19,58	37	39	39	115	143	5	17	10	32	18,71	40	44	55	139	171		
56-60	1	11		12	3,73	19	75	216	310	322	1	7		8	6,02	26	26	73	125	133		
61-65						2	10	136	148	148						3	2	68	73	73		
Total	54	94	282	430	21,82	146	299	1.096	1.541	1.971	53	100	296	449	24,47	154	258	974	1.386	1.835		

➤ Plantilla subdividida por antigüedad:

Antigüedad en años	a 31/12/2014										a 31/12/2015											
	Mujeres					Hombres					Total	Mujeres					Hombres					Total
	IC	E	O	Total	% M	IC	E	O	Total	IC		E	O	Total	% M	IC	E	O	Total			
<1			38	38	21,71	1	1	135	137	175			32	32	28,83			79	79	111		
1-5		7	56	63	29,72	5	9	135	149	212		8	51	59	26,22	5	7	154	166	225		
6-10	7	24	147	178	38,86	13	35	232	280	458	5	24	170	199	39,48	8	31	266	305	504		
11-15	24	29	33	86	30,18	27	59	113	199	285	23	31	20	74	24,50	24	51	153	228	302		
16-20	5	1	8	14	8,00	18	50	93	161	175	7	7	22	36	15,79	24	66	102	192	228		
21-25	15	9		24	26,37	39	23	5	67	91	13	7	1	21	19,27	29	32	27	88	109		
26-30	2	1		3	13,04	16	4		20	23	5	5		10	12,20	35	15	22	72	82		
31-35		2		2	9,52	8	9	2	19	21						6	2	1	9	9		
36-40	1	18		19	4,80	17	71	289	377	396		17		17	8,54	19	44	119	182	199		
>41		3		3	2,22	2	38	92	132	135		1		1	1,52	4	10	51	65	66		
Total	54	94	282	430	21,82	146	299	1.096	1.541	1.971	53	100	296	449	24,47	154	258	974	1.386	1.835		

- Plantilla subdividida por Nacionalidad (español@s / extranjero@s), clasificación profesional y género.

Clasif. Prof.	a 31/12/21014							a 31/12/21015						
	Mujeres		Total M	Hombres		Total H	Total	Mujeres		Total M	Hombres		Total H	Total
	Esp.	Extr.		Esp.	Extr.			Esp.	Extr.		Esp.	Extr.		
Ingeniero/a	9	1	10	35	5	40	50	10	1	11	43	5	48	59
Licenciado/a	30	1	31	41	5	46	77	28	1	29	39	4	43	72
Perit. Indus.				1		1	1				1		1	1
Maestr. Ind.				4		4	4			0	2		2	2
Ing. Técn.	24	1	25	72	3	75	100	27	1	28	74	4	78	106
Diplomado/a	4	2	6	8		8	14	4	2	6	8	0	8	14
Aydt. T. San.										0			0	0
Jefe/a 1ª org				9		9	9			0	10	1	11	11
Jefe/a 2ª org	2		2	31		31	33	2	0	2	20	0	20	22
Tec. 1ª org	11	1	12	106		106	118	13	1	14	90	2	92	106
Tec. 2ª org	4		4	13		13	17	4	0	4	13	0	13	17
Jefe/a 2ª labor				1		1	1			0			0	0
Analista 1ª				5		5	5			0	5	0	5	5
Delinet. 2ª				1		1	1			0	1	0	1	1
Jefe/a 1ª adm	2		2	9		9	11	1	0	1	8	0	8	9
Jefe/a 2ª adm	3		3	13		13	16	2	0	2	10	0	10	12
of. 1ª adm	29		29	13		13	42	23	0	23	9	0	9	32
of. 2ª adm	18	1	19	6		6	25	20	1	21	8	0	8	29
Aux. advto	2		2				2	2	0	2			0	2
Jefe/a taller				2		2	2			0	2	0	2	2
Maestr. Tall.										0			0	0
Contramaest.				2		2	2			0	2	0	2	2
Encargado/a	3		3	56		56	59	9	1	10	49	0	49	59
Vig. Jurado				3		3	3			0	2	0	2	2
N. Prof 1	4		4	11		11	15	5		5	24	1	25	30
N. Prof 2	29	1	30	86		86	116	23	1	24	64		64	88
N. Prof 3	61	1	62	68	1	69	131	60		60	108	1	109	169
N. Prof 4	51	2	53	69	2	71	124	51	2	53	108	2	110	163
N. Prof 5	49	1	50	77		77	127	55	2	57	84		84	141
N. Prof 6	25	1	26	268		268	294	20	1	21	166		166	187
N. Prof 7	20		20	123	2	125	145	31		31	103	1	104	135
N. Prof 8	12		12	103		103	115	14		14	73	1	74	88
N. Prof 9	5		5	74		74	79	6		6	69		69	75
N. Prof 10	1		1	60		60	61	1		1	55		55	56
N. Prof 11				59		59	59			0	35		35	35
N. Prof 12				11		11	11			0	10		10	10
N. Prof 13				2		2	2			0	3		3	3
Nivel Form. 2	18		18	70	3	73	91	11	1	12	39	2	41	53
Nivel Form. 1	1		1	7	1	8	9	12		12	25		25	37
Total	417	13	430	1.519	22	1.541	1.971	434	15	449	1.362	24	1.386	1.835

2) SELECCIÓN

➤ Selección año 2015:

	a 31/12/2014				a 31/12/2015			
	M	%M	H	Total	M	%M	H	Total
CV recibidos	563	22,13	1.981	2.544	122	30,65	276	398
Proceso Selección Sup.	91	16,95	446	537	53	15,68	285	338
Candidat@s seleccionad@s	50	26,04	142	192	11	10,78	91	102

	a 31/12/2014				a 31/12/2015			
	Español@s	Extranj.	%Extr.	TOTAL	Español@s	Extranj.	%Extr.	TOTAL
CV recibidos	2.484	60	2,36	2.544	377	21	5,28	398
Proceso Selección Sup.	530	7	1,3	537	328*	10	2,96	338
Candidat@s seleccionad@s	186	6	3,13	192	101	1	0,98	102

*Nota: en el proceso de selección de 2015 han participado personas que entregaron su CV en 2014, de ahí que el número de hombres que participaron sea superior al de CV recibidos.

3) EMPLEO

➤ Incorporaciones por categorías/niveles profesionales y género (incluye todas las altas en CMA: traslados, nuevas altas, reincorporaciones AMPI...), además se recogen cuántas personas extranjeras se han incorporado:

Colectivo	Categoría	a 31/12/2014					a 31/12/2015				
		M	M/extr.	H	H/extr.	Total	M	M/extr.	H	H/extr.	Total
Cuadr@s	Licenciad@			2		2	1		2		3
	Ingeniero/a			1	1	1	2				2
	Jefe 1 advto								2		2
	Jefe 1 org								8	1	8
Total Cuadr@s.....				3	1	3	3		12	1	15

Colectivo	Categoría	a 31/12/2014					a 31/12/2015				
		M	M/extr.	H	H/extr.	Total	M	M/extr.	H	H/extr.	Total
Etam	Aux. Adtvo.	1				1					
	Oficial 1ª Adm.					0	8	1	2		10
	Oficial 2ª Adm.	2				2	4		4		8
	Técnic@ org. 1ª					0	2		7	2	9
	Técnic@ org. 2ª								2		2
	Diplomado/a					0			5		5
	Ingeniero/a Tecn.					0	1		5		6
	Licenciad@					0					0
	Vig jurado seg			4		4			1		1
	Jefe 2ª admtvo.					0	1		1		2
	Jefe Org 2ª								2	1	2
	Encargado								3		3
Total Etam.....		3		4		7	16	1	32	3	48
Operari@s	Nivel Formación	22		85	4	107	29	1	78	1	107
	Nivel Prof. 1	13		26		39	1		6		7
	Nivel Prof. 2	10		27		37	10		15		25
	Nivel Prof. 3			1		1	12		46		58
	Nivel Prof. 4	3		9		12			30		30
	Nivel Prof. 5								8		8
	Nivel Prof. 6			1		1			26		26
	Nivel Prof. 8	1				1			2		2
	Nivel Prof. 9			1		1					0
	Nivel Prof. 13			1		1					0
Total Operari@s.....		49		151	4	200	52	1	211	1	263
TOTAL.....		52		158	5	210	71	2	255	5	326

- Incorporaciones por tipo de contrato y género (incluye todas las altas en CMA: traslados, nuevas altas, reincorporaciones AMPI...), además se recogen cuántas personas extranjeras se han incorporado:

Tipo Contratos	a 31/12/2014					a 31/12/2015				
	M	M/extranj.	H	H/extranj.	Total	M	M/extranj.	H	H/extranj.	Total
Indefinidos	2		8		10	29	1	132	4	161
Otros Temporales	50		150	5	200	42	1	123	1	165
Total	52	0	158	5	210	71	2	255	5	326

➤ Conversión de contratos, Plan de empleo - Convenio Colectivo:

	a 31/12/2014				a 31/12/2015			
	M	%M	H	Total	M	%M	H	Total
CDD a CDD Relevo	21	29,58	50	71	5	22,73	17	22
CDD-relevo a CDI-relevo	15	29,41	36	51	10	17,54	47	57

➤ Incorporaciones por tramos de edades y género (incluye todas las altas en CMA: traslados, nuevas altas, reincorporaciones AMPI...) además se recogen extranjer@s incorporad@s:

Edad	a 31/12/2014						a 31/12/2015					
	M	%M	M/extranj.	H	H/extranj.	Total	M	%M	M/extranj.	H	H/extranj.	Total
<21	1	33,33		2		3				2		2
Entre 21 y 25	6	24,00		19	1	25	3	14,29		18	1	21
Entre 26 y 30	16	36,36		28		44	13	39,39		20		33
Entre 31 y 35	11	17,46		52	2	63	18	27,27		48	2	66
Entre 36 y 40	8	26,67		22	1	30	10	16,67		50	1	60
Entre 41 y 45	7	30,43		16		23	16	34,78	1	30	1	46
Entre 46 y 50	3	25,00		9	1	12	7	14,58	1	41		48
>51		0,00		10		10	4	8,00		46		50
Total	52	24,76		158	5	210	71	21,8	2	255	5	326

- Bajas producidas por categorías/niveles profesionales y género, además se recogen cuantas personas que causaron baja eran extranjero@s:

Colectivo	Categoría	a 31/12/2014					a 31/12/2015				
		M	M/extranj.	H	H/extranj.	Total	M	M/extranj.	H	H/extranj.	Total
Cuadr@s	Ingenier@	1	1	4	1	5	1				1
	Ingenier@ Tecn.			8		8			2		2
	Diplomad@	1	1			1					0
	Jefe/a 1 Adm.			3		3	1				1
	Jefe/a 1 Org.			1		1					0
	Jefe/a 2 Org.			2		2			2		2
	Jefe/a taller			1		1					0
	Licenciad@			2		2	2		3		5
	Perito Industrial			1		1					0
	Total.....	2	2	22	1	24	4	0	7	0	11
ETAM	Analista 1					0					0
	Maestro ind.								4		4
	Auxil adtvo	1				1					
	Of. 1ª Adm.	1		1		2	7		3		10
	Of. 2ª Adm.	1				1	2		2		4
	Téc. 1ª Org.			4		4			18		18
	Téc. 2ª Org.								3		3
	Vigilante Jur.			2		2					
	Ay. Tec. Sanit.			1		1					
	Encargad@			3		3			16		16
	Ingenier@ Tecn.	1				1	1		3		4
	Jefe/a 1 Org.			2		2			2		2
	Jefe/a 2 Org.			5		5			9		9
	Jefe/a 1ª Adm.								2		2
	Jefe/a 2ª Adm.			4	1	4	1		4		5
	Jefe 2ª lab					0			1		1
	Total.....	4	0	22	1	26	11	0	67	0	78
Operari@s	Nivel Formación	3		4		7	20		73	2	93
	Nivel Prof. 1	4		22		26			5		5
	Nivel Prof. 2	17	1	35		52	13		19		32
	Nivel Prof. 3			2		2	2		5		7
	Nivel Prof. 4			1	1	1					0
	Nivel Prof. 5			1		1			4		4
	Nivel Prof. 6			53		53			75		75
	Nivel Prof. 7			10		10			25		25
	Nivel Prof. 8	1		15		16			19		19
	Nivel Prof. 9			8		8	1		8		9
	Nivel Prof. 10								10		10
	Nivel Prof. 11			10		10			27		27
	Nivel Prof. 12			6		6			6		6
	Nivel Prof. 13								1		1
	Total.....	25	1	167	1	192	36	0	277	2	313
Total.....		31	3	211	3	242	51	0	351	2	402

➤ Bajas producidas por edades y género, además se recogen extranjer@s:

EDAD	a 31/12/2014						a 31/12/2015					
	M	%M	M/extranj.	H	H/extranj.	Total	M	%M	M/extranj.	H	H/extranj.	Total
										1		1
Entre 21 y 25	1	20		4		5				16		19
Entre 26 y 30	7	26,92	1	19	1	26	3	9,68		20	1	31
Entre 31 y 35	6	23,08	1	20	1	26	11	26,19		29		42
Entre 36 y 40	5	31,25	1	11	1	16	13	38,24		29	1	34
Entre 41 y 45	5	33,33		10		15	5	35,71		9		14
Entre 46 y 50	4	44,44		5		9	5	41,67		9		12
>51	3	2,07		142		145	3	1,20		238		249
Total.....	31	12,81	3	211	3	242	11	2,74		351	2	402

➤ Bajas producidas por tipo de contrato y género, además se recogen extranjer@s:

Tipo contrato	a 31/12/2014						a 31/12/2015					
	M	%M	M/extranj.	H	H/extranj.	Total	M	%M	M/extranj.	H	H/extranj.	Total
Indefinidos	5	10	2	45	3	50	17	8,72		178		195
Temporales	26	30,23	1	60		86	32	24,62		98	2	130
Relevo				3		3	2	25,00		6		8
Jubilación parcial				103		103				69		69
Total.....	31	12,81	3	211	3	242	51	12,69		351	2	402

4) FORMACIÓN

➤ Promedio de acciones formativas por género:

	a 31/12/2014	a 31/12/2015
Hombres	2,54	1,7
Mujeres	2,7	1,7

➤ Promedio de horas de formación impartidas por género:

	a 31/12/2014	a 31/12/2015
Hombres	50	24
Mujeres	38	25

➤ Personas formadas (incluye todas las personas que recibieron formación)

	31/12/2014				31/12/2015			
	Personas formadas	% de personas formadas	Plantilla	% Plantilla formada	Personas formadas	% de personas formadas	Plantilla	% Plantilla formada
Hombres	1.388	78,15	1.541	90,07	831	75,07	1.386	45,29
Mujeres	388	21,85	430	90,23	276	24,93	449	15,04 €
Total	1.776		1.971	90	1.107		1.835	

5) RÉGIMEN SALARIAL

- Salario medio de l@s Operari@s (no se incluye el c/antigüedad): distribuidos por antigüedad, nivel profesional y género:

	a 31/12/2014					a 31/12/2015				
Antigüedad hasta 10 años										
Promedio de salario	Mujeres	Hombres	Total	Dif. M/H €/año	salario M 14/13	Mujeres	Hombres	Total	Dif. M/H €/año	salario M 15/14
Nivel Form. (1 GPH)	17.821 €	17.779 €	17.787 €	42 €		17.998 €	17.651 €	17.763 €	347 €	177 €
Nivel Form. (2 GPH)	17.839 €	17.839 €	17.839 €	0 €		17.785 €	17.751 €	17.759 €	33 €	-54 €
NIVEL PROF. 1	20.426 €	20.426 €	20.426 €	0 €	73 €	20.426 €	20.355 €	20.367 €	70 €	
NIVEL PROF. 2	22.025 €	22.042 €	22.037 €	-17 €	-65 €	22.202 €	22.106 €	22.132 €	97 €	177 €
NIVEL PROF. 3	23.960 €	23.886 €	23.922 €	74 €	-7 €	23.766 €	23.882 €	23.836 €	-116 €	-194 €
NIVEL PROF. 4	24.116 €	24.111 €	24.113 €	6 €	-85 €	24.101 €	24.260 €	24.193 €	-158 €	-15 €
NIVEL PROF. 5	24.687 €	24.573 €	24.621 €	114 €	-316 €	24.551 €	24.577 €	24.564 €	-26 €	-136 €
NIVEL PROF. 6	25.262 €	25.360 €	25.330 €	-99 €	-220 €	24.975 €	25.080 €	25.050 €	-105 €	-287 €
NIVEL PROF. 7	25.756 €	25.448 €	25.537 €	308 €	-329 €	25.806 €	25.902 €	25.863 €	-96 €	50 €
NIVEL PROF. 8	25.619 €	25.640 €	25.636 €	-21 €	-128 €	25.611 €	26.310 €	26.170 €	-699 €	-8 €
NIVEL PROF. 9	26.558 €	25.885 €	25.941 €	672 €	-845 €		25.697 €	25.697 €		
NIVEL PROF. 10		26.861 €	26.861 €				27.250 €	27.250 €		
NIVEL PROF. 13		27.160 €	27.160 €							
T.Promedio €/año	23.617 €	23.036 €	23.227 €			23.499 €	23.042 €	23.203 €		
Antigüedad desde 11 años										
Promedio de salario	Mujeres	Hombres	Total	Dif. M/H €/año	salario M 14/13	Mujeres	Hombres	Total	Dif. M/H €/año	salario M 15/14
NIVEL PROF. 3	24.425 €	24.526 €	24.483 €	-102 €	26 €	24.189 €	23.934 €	23.995 €	256 €	-236 €
NIVEL PROF. 4	24.531 €	24.540 €	24.537 €	-9 €	-9 €	24.833 €	25.253 €	25.210 €	-421 €	302 €
NIVEL PROF. 5	24.749 €	25.238 €	25.085 €	-489 €	-68 €	24.803 €	25.265 €	25.173 €	-462 €	54 €
NIVEL PROF. 6	25.390 €	25.543 €	25.540 €	-153 €	-310 €	25.217 €	25.927 €	25.887 €	-710 €	-173 €
NIVEL PROF. 7	27.128 €	26.108 €	26.143 €	1.021 €	525 €	26.529 €	25.938 €	25.986 €	592 €	-599 €
NIVEL PROF. 8	26.534 €	26.545 €	26.544 €	-12 €	-165 €	26.086 €	26.478 €	26.422 €	-392 €	-448 €
NIVEL PROF. 9	26.958 €	27.071 €	27.064 €	-112 €	-430 €	26.579 €	26.974 €	26.940 €	-395 €	-379 €
NIVEL PROF. 10	25.887 €	27.869 €	27.833 €	-1.982 €		25.887 €	27.517 €	27.487 €	-1.630 €	
NIVEL PROF. 11		28.762 €	28.762 €				28.624 €	28.624 €		
NIVEL PROF. 12		29.987 €	29.987 €				29.115 €	29.115 €		
NIVEL PROF. 13		34.660 €	34.660 €				32.130 €	32.130 €		
T.Promedio €/año	25.321 €	26.453 €	26.375 €			25.365 €	26.316 €	25.365 €		

- Salario medio de l@s ETAM (no se incluye el importe c/antigüedad): distribuidos por antigüedad, categoría y género:

a 31/12/2014						a 31/12/2015				
Antigüedad hasta 10 años										
Promedio de salario	Mujeres	Hombres	Total	Dif. M/H €/año	salario M 14/13	Mujeres	Hombres	Total	Dif. M/H €/año	salario M 15/14
LICENCIAD@		38.938 €	38.938 €				39.621 €	39.621 €		
INGENIER@	35.950 €	35.699 €	35.825 €	251 €	2.326 €	37.398 €	36.733 €	37.066 €	664 €	1.447 €
INGENIER@ TEC.	37.812 €	36.230 €	36.494 €	1.582 €	535 €	37.142 €	37.376 €	37.304 €	-234 €	-670 €
DIPLOMAD@	33.672 €	27.890 €	32.516 €	5.782 €	-566 €	34.222 €	28.690 €	33.116 €	5.532 €	550 €
JEFE/A 2 ORG.		43.686 €	43.686 €				43.686 €	43.686 €		
TECNIC@ 1 ORG.	31.597 €	34.334 €	33.117 €	-2.737 €	455 €	33.447 €	33.269 €	33.358 €	178 €	1.850 €
TECNIC@ 2 ORG	28.243 €	26.514 €	27.008 €	1.729 €		26.937 €	27.302 €	27.211 €	-365 €	-1.305 €
OF 1 ADM.	27.668 €		27.668 €		-480 €	27.868 €		27.868 €		200 €
OF 2 ADM.	24.846 €		24.846 €		92 €	25.195 €		25.195 €		349 €
AUX. ADM.	21.613 €		21.613 €			22.113 €		22.113 €		500 €
ENCARGAD@	28.598 €	30.239 €	29.829 €	-1.641 €	-847 €	28.550 €	34.221 €	31.385 €	-5.671 €	-48 €
T. Promedio €/año	30.301 €	34.234 €	32.595 €	-3.933 €	493 €	30.702 €	35.280 €	32.946 €	-4.578 €	401 €

Antigüedad desde 11 años										
Promedio de salario	Mujeres	Hombres	Total	Dif. M/H €/año	salario M 14/13	Mujeres	Hombres	Total	Dif. M/H €/año	salario M 15/14
LICENCIAD@		31.356 €	31.356 €				31.356 €	31.356 €		
MAESTR@ IND.		46.831 €	46.831 €				49.840 €	49.840 €		
INGENIER@ TECN.	40.189 €	40.458 €	40.379 €	-269 €	76 €	40.186 €	40.069 €	40.100 €	117 €	-4 €
DIPLOMAD@	39.579 €	34.809 €	36.399 €	4.770 €		39.579 €	34.809 €	36.399 €	4.770 €	
JEFE/A 1 ORG.		44.767 €	44.767 €				41.268 €	41.268 €		
JEFE/A 2 ORG.	40.417 €	40.678 €	40.653 €	-261 €		40.617 €	39.885 €	40.007 €	732 €	200 €
TECNIC@ 1 ORG.	34.208 €	32.747 €	32.857 €	1.460 €	-127 €	34.249 €	33.382 €	33.472 €	867 €	41 €
TECNIC@ 2 ORG	29.270 €	27.683 €	27.972 €	1.587 €	-982 €	29.448 €	27.764 €	28.152 €	1.684 €	178 €
JEFE/A 2 LAB.		41.561 €	41.561 €							
ANALISTA 1		28.985 €	28.985 €				29.794 €	29.794 €		
DELINEANTE 2		26.851 €	26.851 €				27.665 €	27.665 €		
JEFE/A 1 ADM.		48.843 €	48.843 €				46.063 €	46.063 €		
JEFE/A 2 ADM.	40.446 €	42.248 €	41.971 €	-1.802 €		37.363 €	41.526 €	41.064 €	-4.163 €	-3.083 €
OF 1 ADM.	34.792 €	33.378 €	34.346 €	1.414 €	-82 €	34.005 €	33.621 €	33.895 €	385 €	-787 €
OF 2 ADM.	26.161 €	28.222 €	26.812 €	-2.061 €	-310 €	26.111 €	27.745 €	26.680 €	-1.634 €	-50 €
CONTRAMAESTRE		41.863 €	41.863 €				41.863 €	41.863 €		
ENCARGAD@	30.642 €	33.803 €	33.686 €	-3.162 €	-1.495 €	32.255 €	32.817 €	32.741 €	-562 €	1.613 €
AUX. ADTVO	27.127 €		27.127 €	27.127 €	2.500 €	27.927 €		27.927 €		800 €
VIG.JURADO		30.751 €	30.751 €				32.833 €	32.833 €		
T. Promedio €/año	34.042 €	35.192 €	34.954 €	-1.150 €	-529 €	33.474 €	34.814 €	34.491 €	-1.340 €	-568 €

➤ Aumentos individuales año 2015:

a 31/12/2015				
	M	%M	H	TOTAL
ETAM	34	37%	59	93

En 2014 no hubo aumentos individuales para los ETAM

➤ Promociones nivel profesional año 2015:

	a 31/12/2014					a 31/12/2015				
	M	%M	%M en plantilla	H	TOTAL	M	%M	%M en plantilla	H	TOTAL
Operari@s	89	29,97	31,56	208	297	92	28,22	31,08	234	326

6) DATOS DE ABSENTISMO

- Absentismo acumulado, por motivos y género (% sobre plantilla de cada género), incluye absentismo jubilad@s parciales que continúan prestando servicios:

		a 31/12/2014			a 31/12/2015		
		Operari@s	Etam + Cuadr@s	Total	Operari@s	Etam + Cuadr@s	Total
AUSENCIAS REMUNERADAS							
% ENFERMEDAD	Total/año	2,64%	1,51%	2,28%	3,75%	1,47%	3,04%
	Hombres	2,70%	1,35%	2,28%	3,61%	1,14%	2,87%
	Mujeres	2,37%	2,04%	2,25%	4,24%	2,43%	3,61%
% ACCIDENTE	Total/año	0,09%	0,02%	0,07%	0,28%	0,00%	0,19%
	Hombres	0,05%	0,02%	0,04%	0,21%	0,00%	0,14%
	Mujeres	0,25%	0,05%	0,18%	0,53%	0,00%	0,34%
% OTRAS AUSENCIAS	Total/año	0,14%	0,03%	0,10%	0,15%	0,02%	0,11%
	Hombres	0,13%	0,02%	0,10%	0,12%	0,02%	0,09%
	Mujeres	0,17%	0,06%	0,13%	0,26%	0,04%	0,18%
% SUB TOTAL	Total/año	2,86%	1,57%	2,45%	4,18%	1,50%	3,34%
	Hombres	2,88%	1,39%	2,42%	3,94%	1,16%	3,10%
	Mujeres	2,78%	2,15%	2,55%	5,03%	2,46%	4,13%
% MATERNIDAD/PERMISO PATERNIDAD	Total/año	0,56%	0,40%	0,51%	0,91%	0,26%	0,70%
	Hombres	0,12%	0,08%	0,10%	0,16%	0,13%	0,15%
	Mujeres	2,39%	1,47%	2,06%	3,57%	0,61%	2,54%
PERMISOS REMUNERADOS							
% PERMISOS LEGALES	Total/año	0,41%	0,24%	0,36%	0,58%	0,18%	0,46%
	Hombres	0,40%	0,21%	0,34%	0,58%	0,16%	0,45%
	Mujeres	0,49%	0,35%	0,44%	0,58%	0,26%	0,47%
% VAC. ANTIGUEDAD	Total/año	0,35%	0,93%	0,54%	0,36%	0,86%	0,52%
	Hombres	0,35%	0,94%	0,54%	0,36%	0,86%	0,51%
	Mujeres	0,36%	0,89%	0,55%	0,35%	0,85%	0,53%
% VAC. FUERA PERIODO	Total/año	0,58%	2,10%	1,07%	1,05%	3,15%	1,71%
	Hombres	0,63%	2,00%	1,06%	1,16%	3,02%	1,72%
	Mujeres	0,39%	2,42%	1,12%	0,69%	3,52%	1,68%
% SUB TOTAL	Total/año	1,35%	3,27%	1,97%	2,00%	4,19%	2,68%
	Hombres	1,38%	3,15%	1,93%	2,10%	4,04%	2,69%
	Mujeres	1,23%	3,66%	2,11%	1,62%	4,63%	2,67%
% AUSENCIAS TOTAL REMUNERADAS	Total/año	4,78%	5,24%	4,93%	7,08%	5,94%	6,72%
	Hombres	4,38%	4,62%	4,45%	6,20%	5,33%	5,94%
	Mujeres	6,41%	7,28%	6,72%	10,22%	7,71%	9,34%
% AUSENCIAS NO REMUNERADAS	Total/año	0,07%	0,01%	0,05%	0,08%	0,01%	0,06%
	Hombres	0,07%	0,01%	0,05%	0,08%	0,01%	0,06%
	Mujeres	0,07%	0,01%	0,05%	0,07%	0,01%	0,05%
% ABSENTISMO TOTAL	Total/año	4,85%	5,25%	4,98%	7,16%	5,95%	6,78%
	Hombres	4,45%	4,63%	4,50%	6,28%	5,34%	6,00%
	Mujeres	6,48%	7,30%	6,77%	10,29%	7,72%	9,40%

➤ Bajas por riesgo de embarazo, por categorías.

Categoría	a 31/12/2014	a 31/12/2015
Cuadr@s	2	
Ing. Tecn.	1	
Diplomada		
Encargada		1
Nivel Form.	1	1
Nivel Prof. 2	1	3
Nivel Prof. 3	4	9
Nivel Prof. 4	2	6
Nivel Prof. 5	4	1
Nivel Prof. 6	1	3
Nivel Prof. 7	1	2
Nivel Prof. 8	1	1
Nivel Prof. 9	1	1
Total	19	28

7) RESPONSABILIDADES FAMILIARES

➤ Plantilla distribuida por número de hij@s:

Nº Hij@s	a 31/12/2014					a 31/12/2015				
	M	%M	H	%H	Total	M	%M	H	%H	Total
0 Hij@s	155	24,6	474	75,4	629	147	24,10	463	75,90	610
1 Hij@	113	23,8	361	76,2	474	126	25,87	361	74,13	487
2 Hij@s	146	19,7	597	80,4	743	156	24,19	489	75,81	645
3 Hij@s	12	10,5	102	89,5	114	16	19,28	67	80,72	83
4 Hij@s	4	40	6	60	10	4	44,44	5	55,56	9
5 Hij@s			1	100	1	0		1	100,00	1
TOTAL ...	430	21,8	1.541	78,2	1.971	449	24,47	1.386	75,53	1.835

➤ Permisos por maternidad, por categorías/nivel profesional y género*.

*En 2014 y 2015 fueron todas mujeres.

Categoría	a 31/12/2014	a 31/12/2015
Cuadr@s	2	1
Ing. Tecn.	1	1
Aux. Adtva.		1
Oficial 2 Adtva.		1
Nivel Form.	1	1
Nivel Prof. 2	1	2
Nivel Prof. 3	4	2
Nivel Prof. 4	2	2
Nivel Prof. 5	4	2
Nivel Prof. 6	1	
Nivel Prof. 7	1	2
Nivel Prof. 8	1	1
Nivel Prof. 9	1	1
Total	19	17

➤ Permisos por paternidad (13 días) disfrutados por los trabajadores, por categorías/nivel profesional y género.

Categoría	a 31/12/2014	a 31/12/2015
Cuadr@s		6
Encargado	3	
Ingeniero	3	
Ing. Téc.	4	3
Diplomado		1
Licenciado		1
Téc. 1ª Org.	1	3
Nivel Form	1	3
Nivel Prof. 1	1	1
Nivel Prof. 2	5	3
Nivel Prof. 3	3	4
Nivel Prof. 4	3	8
Nivel Prof. 5	3	5
Nivel Prof. 6	4	7
Nivel Prof. 7	7	2
Nivel Prof. 8	2	2
Nivel Prof. 9	5	1
Nivel Prof. 10	1	2
Nivel Prof. 11	1	4
Total	47	56

- Excedencias por guarda legal de un menor de 3 años, por categorías/nivel profesional y género.

	a 31/12/2014	a 31/12/2015
	M	M
Nivel Prof. 2		1
Nivel Prof. 8	1	
Total	1	

*En 2014 sólo hubo 1 excedencia y sólo duró 8 meses.

- Reducciones de jornada por guarda legal de un menor de 12 años, distribuido por categorías/nivel profesional y género. (CC 2012-2016 extiende de 8 a 10 años, en enero de 2014 se amplía hasta los 12 años)

	a 31/12/2014	a 31/12/2015
Categoría	M	M
Cuadr@s	2	2
Ing. Téc.	2	1
Tec.Org 1ª	2	2
Of 1 Adtvo.	0	1
Aux. Adtvo.	2	0
Nivel Prof. 3	7	9
Nivel Prof. 4	5	4
Nivel Prof. 5	1	2
Nivel Prof. 6	3	5
Nivel Prof. 8	1	3
Nivel Prof. 9	0	1
Total	25	30

- Personas con Turnos Fijos.

	2014	En.	Feb.	Marz.	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos.	Sept	Oct.	Nov.	Dic	Media
Mañana	Hombres	265	259	256	219	221	267	258	253	201	203	206	206	235
	Mujeres	68	67	66	63	64	88	88	86	67	68	69	70	72
Total Mañana		333	326	322	282	285	355	346	339	268	271	275	276	307
Tarde	Hombres	23	23	22	31	29	31	31	29	28	27	27	28	27
	Mujeres	5	5	5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
Total Tarde		28	28	27	33	31	32	32	30	29	28	28	29	30
Noche	Hombres	24	17	18	26	28	27	24	27	27	27	28	28	25
	Total	24	17	18	26	28	27	24	27	27	27	28	28	25

	2015	En.	Feb.	Marz.	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos.	Sept	Oct.	Nov.	Dic	Media
Mañana	Hombres	218	214	194	190	189	237	228	229	176	173	229	227	209
	Mujeres	74	70	67	59	68	87	89	89	71	68	71	72	74
Total Mañana		292	284	261	249	257	324	317	318	247	241	300	299	282
Tarde	Hombres	29	27	18	28	30	32	30	30	29	28	67	62	34
	Mujeres	1	1	1	3	3	4	4	4	4	3	11	12	4
Total Tarde		30	28	19	31	33	36	34	34	33	31	78	74	38
Noche	Hombres	28	28	28	27	26	27	26	25	25	23	23	23	26
	Total	28	28	28	27	26	27	26	25	25	23	23	23	26

8) BENEFICIOS SOCIALES

	a 31/12/2014				a 31/12/2015			
	Mujeres	%M	Hombres	Total	Mujeres	%M	Hombres	Total
Becas estudios emplead@s	8	40	12	20	2	16,67	10	12
Becas estudios hij@s emplead@s	10	18,18	45	55	7	17,50	33	40
Ayudas sociales	10	16,39	51	61	26	32,50	54	80
Natalidad	19	28,79	47	66	12	18,75	52	64
Nupcialidad/Pareja Hecho	8	33,33	16	24	11	27,50	29	40
Ayuda Educación infantil	64	28,19	163	227	62	24,80	188	250
Total	119	26,27	334	453	120	24,69	366	486

9) REPRESENTACIÓN LEGAL DE L@S TRABAJADOR@S DEL CENTRO DE MADRID (Elecciones sindicales en Junio 2015)

➤ Comité de Empresa:

SINDICATO	a 31/12/2013 y a 31/12/14						a 31/12/2015					
	C. Esp.	C. Téc.	M.C. Espe.	M.C. Téc.	TOTAL	TOTAL % M	C. Esp.	C. Téc.	M.C. Espe.	M.C. Téc.	TOTAL	TOTAL % M
CCOO	5	1	3	0	6	50	4	-	2		4	50,00
CCP	-	4	-	1	4	25	-	5		1	5	20,00
CGT	3	-	0	-	3	0	2	-	0		2	0,00
UGT	5	0	1	-	5	20	6	1	2		7	28,57
USO	6	1	2	0	7	28,57	6	1	3		7	42,86
COMITÉ	19	6	6	1	25	24	18	7	7	1	25	28,00

➤ Delegad@s Sindicales

SINDICATO	a 31/12/2014				a 31/12/2015			
	M	% M	H	TOTAL	M	% M	H	TOTAL
CCOO	2	66,67	1	3	2	66,67	1	3
CCP	0	0	3	3	1	33,33	2	3
CGT	0	33,33	3	3	0	0,00	1	1
UGT	0	0	3	3	1	33,33	2	3
USO	2	66,67	1	3	2	66,67	1	3
TOTAL	5	33,33	10	15	6	46,15	7	13

➤ Conjunto de la Representación Legal de l@s Trabajador@s, por Sindicatos y género.

SINDICATO	a 31/12/2014				a 31/12/2015			
	M	% M	H	TOTAL	M	% M	H	TOTAL
CCOO	5	55,56	4	9	4	57,14	3	7
CCP	1	14,29	6	7	2	25,00	6	8
CGT	0		6	6	0	0,00	3	3
UGT	1	12,5	7	8	3	30,00	7	10
USO	4	40	6	10	5	50,00	5	10
TOTAL	12	30	28	40	14	36,84	24	38

INDICADORES CUALITATIVOS **Evolución 2014-2015**

INDICADORES CUALITATIVOS DEL CENTRO DE MADRID (Evolución 2014-2015)

1) Acuerdos con la Representación Social del Centro de Madrid:

- El 7 de diciembre de 2015 se firmó un nuevo Convenio Colectivo con la Representación Social del Centro de Madrid debido a que su vigencia comienza el 1 de enero de 2016, será considerado en los indicadores del plan de igualdad del próximo año; no obstante ha marcado las acciones para 2016.
- En el Expediente de Regulación de Empleo Temporal acordado para 2010 y 2011 con la mayoría del Comité de Empresa se estableció que la Comisión de Seguimiento del Expediente fijaría los días de regulación, siempre que organizativamente fuera posible, en días que den mejor respuesta a las necesidades de conciliación de la vida familiar y personal de las personas que componen la plantilla del Centro. Idéntica situación se produce para el Expediente de Regulación de Empleo acordado para el periodo comprendido entre el 06 de octubre de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, y entre el 01 de enero de 2013 y el 31 de julio de 2014, así como el acordado el 23 de febrero de 2015 para los años 2015 y 2016.
- En 2015 se firmó un expediente de regulación de Empleo con bajas incentivadas para los años 2015 y 2016, lo que se ha visto reflejado en los indicadores cuantitativos.
- Dentro de los objetivos del Acuerdo Marco Mundial para el Centro de Madrid marcados para el año 2015 se encontraba el apoyo de una carrera solidaria, acción que se realizó.
- En marzo y abril de 2015 se acordó la distribución irregular de jornada de hasta 7 días, y se consideró que en los casos de maternidad, paternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional no sería necesario recuperar posteriormente dichas jornadas. Estos días fueron fijados teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de la plantilla.
- Adhesión el 1 de julio de 2015 a la Red de Empresas por una sociedad libre de violencia de género.

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

*** En 2010 se incluyeron nuevos indicadores en los aspectos cuantitativos.**

- Cuadro resumen de la utilización de los servicios de la empresa Alares, experta en conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en 2012 se introduce desde Alares una nueva forma de comunicar la utilización de servicios.

	2014			2015		
	M	H	Total	M	H	Total
Tele asistencia: jurídica, medicina, psicológica, social, dietética-nutrición	118	16	134	111	32	143
Ayuda personal a domicilio	38	7	45	31	7	38
Tratamientos especializados	72	73	145	63	72	135
Selección de profesionales Socio-sanitarios, personal doméstico o cuidado de hij@s	2	1	3	11	5	16
2ª opinión médica internacional	2	2	4	1	3	4
Orientación telefónica	219	193	412	148	113	261
Total	451	292	743	365	232	597

3) Campañas de comunicación del Centro de Madrid en 2015, difundiendo las acciones de Igualdad y Diversidad:

- Difusión de la iniciativa “la tapa solidaria” en la que participan restaurantes de Madrid.
- Elaboración de un decálogo de igualdad y difusión a toda la plantilla.
- 8 de marzo elaboración de un cartel y difusión a toda la plantilla de un mosaico de “retratos de mujeres” con participación de las mujeres del Grupo en España en conmemoración del Día Internacional de la Mujer 2015.
- Visita de mujeres del proyecto Promociona y difusión a toda la plantilla, con una “Jornada sobre promoción de la igualdad en el sector del automóvil: una visión sobre el terreno”.
- Difusión y participación de algun@s trabajadores, quedando finalista uno de ellos, en el concurso de micro-relatos en favor de la igualdad, realizado por la Unión Europea.
- Reunión de la RED de mujeres WEP (Women Engaged for PSA) en el Centro de Madrid y difusión de dicho acto.
- Firma y difusión del acuerdo de adhesión a la Red de Empresas por una sociedad libre de violencia de género.
- Difusión de la obtención por la Directora de RRHH del premio Women at RRHH entregado por Womenalia.
- Difusión de la V carrera Down Madrid con la entrega de 50 dorsales.
- Difusión del concurso de fotografía social “Mundo diverso” de Cruz Roja.
- Participación en la carrera “Hay Salida”.
- Difusión de la Mención “Igualdad en la empresa” entregada por la Federación de Mujeres Progresistas.

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES CUANTITATIVOS

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES CUANTITATIVOS

El Centro de Madrid en 2015 produjo en exclusiva el Citroën C4 Cactus y los volúmenes de fabricación del mismo se adaptaron al mercado altamente cambiante durante todo el ejercicio, por lo que fue necesaria la adopción de diversas medidas para continuar con la optimización de la plantilla, todas ellas consensuadas con la Representación social.

En este sentido caben destacar dos que se reflejan de manera directa en los volúmenes de plantilla, por un lado el plan OPTIMAD que supone la incorporación a la plantilla del Centro de Madrid de personas pertenecientes a actividades que antes formaban parte de las entidades comerciales (ej. Almacén de Piezas de Recambios), y por otra parte la aplicación de un Plan de Bajas incentivadas voluntario que supone el descenso de plantilla de las áreas de fabricación, fundamentalmente de personas en edades próximas a la edad de jubilación.

Por otra parte, cabe destacar también que el 7 de diciembre de 2015 se acordó el Convenio Colectivo, con la mayoría del Comité de Empresa, pero que el mismo tiene efectos desde el 1 de enero de 2016 por lo que en este análisis no se tiene en cuenta.

Datos de plantilla

Por lo que se refiere a los Operari@s, los volúmenes de plantilla que se recogen en el plan de igualdad que suponen un descenso a fin 2015 respecto a 2014, reflejan esta situación de adaptación de la plantilla a los volúmenes de fabricación y la aplicación del Plan de bajas, así como la incorporación de la nueva actividad Recambios en diciembre, que aparece diferenciada (-108).

En el caso de los Cuadr@s y Etam, se produjo también un efecto doble, debido a que por una parte se incorporaron a la plantilla del Centro personas que antes pertenecían a otras actividades/Centros y por otra parte continuó la adaptación a la nueva organización preconizada por el Grupo, llevando a un resultado final derivado de estas altas y bajas producidas con un incremento de Cuadr@s (6) y un descenso en Etam (-35).

Esta misma evolución se refleja en la subdivisión por tipos de contratos con un descenso en todos los tipos de contrato en 2015 respecto a 2014, con la excepción del incremento global de Indefinidos por la incorporación de la plantilla de otras actividades (en CPL y Almacén de Piezas de Recambios...).

En los cuadros de platilla distribuida por edad y antigüedad es significativo el descenso de personas de mayor edad (+56 años) por su adhesión al plan de bajas voluntario, que además en su mayoría son hombres, lo que ha permitido la adaptación no traumática a los volúmenes de plantilla necesarios para la fabricación.

El conjunto de lo anterior, junto con los esfuerzos en la incorporación de mujeres al Centro, nos lleva a un incremento del **volumen de plantilla de mujeres** en el centro del 20,25% en 2013 y el 21,82% en 2014, al **24,47%** en 2015.

En lo que respecta a los datos de selección, así como de incorporaciones, cabe destacar que las diferentes acciones que se realizan para potenciar el interés de las mujeres por puestos en la automoción, hizo que se incrementaran los CVs recibidos pasando del 22,13% de 2014 al 30,65% en 2015.

A finales de 2015 se produjo un proceso de selección amplio para responder a las necesidades que se preveían para 2016, por lo que dichas incorporaciones no son tenidas en cuenta porque se produjeron en enero de 2016, pero sí en los CVs recibidos.

También se ha visto incrementado el número de CVs de extranjer@s recibidos.

En consecuencia los datos anteriormente descritos unidos a la estabilización de los contratos de mujeres, hacen que en 2015 se haya continuado con la tendencia de años anteriores de incrementar la presencia de mujeres en el Centro, a pesar de la situación de crisis.

Con respecto a los datos de formación es de destacar que desde el Centro de Madrid también se está continuando con el impulso directo a la formación de mujeres, y así se refleja tanto en el promedio de acciones formativas por género, de horas de formación, y de personas formadas en 2015, cifras que tal y como ocurriera en años anteriores reflejan que las mujeres reciben más formaciones que los hombres en proporción al porcentaje de plantilla que representan.

Por su parte, los datos salariales deben ser interpretados de acuerdo con la aplicación del sistema de evolución profesional SCOP, ya que se refleja un incremento del salario medio de las personas en cada uno de los niveles profesionales, conforme a lo acordado en la reglas de aplicación y criterios establecidos en la Comisión Paritaria, y que en síntesis, permiten la subida de nivel en función de la evolución de competencias consolidadas, transcurrido un periodo de tiempo determinado, teniendo por tanto un efecto estacional.

En el caso de las promociones profesionales, en 2015 el porcentaje de mujeres que continúan promocionando es alto, si bien sigue siendo necesario continuar haciendo un seguimiento de las mismas en los momentos concretos de su aplicación.

Por último, es de destacar el seguimiento de los indicadores introducidos en 2011, tras el análisis y valoración del Plan de igualdad realizado por la Comisión de igualdad y diversidad, por el que se muestra la plantilla subdividida por Nacionalidad, así como los indicadores introducidos en 2010 que reflejan el rejuvenecimiento de la plantilla, y la normalidad en cuanto a su disfrute (ej. incremento de los permisos de paternidad), y que tienen en cuenta fundamentalmente las responsabilidades familiares de l@s trabajador@s y la necesidad de conciliación.

Finalmente, respecto a los datos que recogen la Representación Legal de l@s Trabajadores del Centro es necesario tener en cuenta que en junio de 2015 se celebraron unas nuevas elecciones sindicales, donde se ha visto incrementado el número total y el porcentaje de mujeres que forman parte de la RLT a pesar del descenso del número de representantes globales.

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES CUALITATIVOS

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES CUALITATIVOS

Como se ha indicado en análisis anteriores en 2012 se firmó el XXIX Convenio Colectivo PCAE Centro de Madrid con la con la Representación de las Secciones Sindicales de USO, CCP, UGT y CCOO que introdujo importantes avances en materia de igualdad y conciliación, continuando así con el compromiso por parte del Grupo y del Centro en esta materia, por este motivo en 2015 se produjeron pocos cambios en estos indicadores, y lo que se realizó fundamentalmente fue una puesta en práctica de los acuerdos alcanzados, como se refleja en los indicadores cuantitativos.

Tal y como ya se ha mencionado anteriormente en 2015 también se firmó un nuevo Convenio Colectivo pero no ha sido tenido en cuenta porque su aplicación comienza el 1 de enero de 2016, aunque hay que destacar que durante la negociación se tuvo en cuenta la necesidad de avanzar en materia de igualdad y conciliación y por ello se han introducido nuevas medidas que tienen su aplicación en algunas de las acciones que en este plan se fijan para 2016: teletrabajo, excedencias estivales...

Por otra parte 2015 fue un año de adaptación de la organización del Centro a las necesidades de optimización de la producción con diferentes medidas, no obstante se ha continuado con el impulso del fomento de la igualdad y de la diversidad, y por tanto se han mantenido, pese a la reducción global, la gran mayoría de mujeres en puestos técnicos y de responsabilidad:

- 34 mujeres en puestos de monitoras
- 4 mujeres de conductoras de instalación monitora
- 14 mujeres profesionales técnicas
- 5 carretilleras
- 7 mujeres RU
- 6 RG mujeres

Asimismo, se continuaron las acciones realizadas por el Departamento de comunicación interna con el objeto de potenciar y hacer más visible la igualdad y la diversidad en el Centro, a través de campañas contra la violencia de género, anuncios y comunicados con interés para la plantilla, difusión de las Acciones de la Comisión de igualdad y diversidad. Como en 2014 estas acciones tuvieron una amplia repercusión se ha procedido a censarlas dentro de los indicadores, y en 2015 se ha continuado esta buena práctica.

También, como aspecto a continuar potenciando para el presente año, es la utilización de Alares por la plantilla.

ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

2012 – 2015

(Continuación Plan 2008-2011)

CENTRO DE MADRID

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 2012-2015

Acción nº 1:

Denominación:

Realización del Plan de igualdad 2008-2011 y del Plan de Igualdad 2012-2015

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 / diciembre de 2016

Mecanismos de seguimiento:

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

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 y diversidad.

Estado de la acción:

Realizada

Observaciones:

El Plan de Igualdad está ligado al Convenio Colectivo, tanto en sus objetivos y acciones como en cuanto a su duración.

Acción nº 2:

Denominación:

Constitución de la Comisión de Igualdad y Diversidad

Objetivos de la Acción:

- Reunión constitutiva de la Comisión paritaria de Igualdad y Diversidad
- 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.
- Al menos 2 reuniones anuales

Ámbito personal:

Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo y RSH

Dpto. Responsable:

Relaciones Sociales / RSH

Estado de la acción:

Realizada

Observaciones:

En 2012 se produce el cambio de denominación y se incluye en el Convenio Colectivo.

Acción nº 3:

Denominación:

Desarrollo en el Centro de Madrid de los Acuerdos del Grupo PSA en materia de igualdad y diversidad

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:

Desarrollo continuo.

Observaciones:

Firmado en mayo 2010 un nuevo Acuerdo Marco Mundial de Responsabilidad Social.

Éste nuevo Acuerdo se basa en la igualdad de oportunidades y “el desarrollo del empleo femenino”, fomentando ambos aspectos en todos los apartados del mismo.

Firmado en julio 2010 un nuevo Código ético, que se difundió a toda la plantilla.

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 Responsables 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:

Realizada febrero 2010

Observaciones:

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

En 2011 se difundió a toda la plantilla un díptico sobre Diversidad, y se nombró un Referente para la Diversidad en el Centro de Madrid, y otro a nivel España. Se presentó el autodiagnóstico realizado.

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 12 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 12 años.

En el Acta de acuerdos finales del XXIX Convenio Colectivo PCAE,S.A Centro de Madrid se amplía este permiso de 8 a 10 años, mejorando la norma legal.

En 2013 se modifica la norma y se puede solicitar hasta que el/la menor cumpla 12 años.

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

Desarrollo continuo. Se incluyen nuevos indicadores cuantitativos para su seguimiento.

Observaciones:

Adaptación a las posibles modificaciones legislativas en la materia.

En 2011 se han incrementaron las áreas en las que existen reducciones de jornada (Pintura), consolidándose la normalidad de esta petición/concesión.

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 u otros programas análogos.

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 estos programas.

Ámbito personal:

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

Dpto. Responsable:

RSH (Dpto. de Gestión)

Estado de la acción:**Desarrollo continuo.****Observaciones:**

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

Actualmente, estamos a la espera de nuevas convocatorias por parte de la Admón Pública.

En 2014 participación en un grupo de trabajo de la Red de Empresas con Distintivo Igualdad sobre la participación de mujeres en puestos ocupados habitualmente por hombres

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:

2010 / continuo

Mecanismos de seguimiento:

A través de los datos cuantitativos la Comisión 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:

Realizado

Observaciones:

Las conversiones CDD-relevo a CDI-relevo se realizan al amparo de lo dispuesto en el Acta de Acuerdos Finales del Convenio Colectivo 2012-2015.

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 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:

Realizado.

Observaciones:

Se están ampliando las fuentes de reclutamiento para potenciar que las mujeres se acerquen al Centro de Madrid, Ej. Espacio Clara Campoamor, a la que se realizó una presentación específica del Centro.

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 dicho curso también para l@s integrantes de la Comisión de Igualdad, y por una representación del Comité de Empresa, así como otros posibles cursos.

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:

Realizada en 2015 una formación denominada “Formación sobre liderazgo práctico”

Observaciones:

En 2015 se realizó el citado curso financiado por la CAM y por el Fondo social europeo por un total de **200** personas de distintos departamentos entre los que se encontraban l@s integrantes de la Comisión de Igualdad.

Esta formación está enmarcada dentro de un programa de promoción del desarrollo profesional de las mujeres, y lo han realizado tanto mujeres como hombres.

El objetivo del curso consiste en reforzar y actualizar algunas habilidades prácticas necesarias al liderazgo e interacción dentro de los equipos de trabajo, para fomentar el bienestar y la cohesión. Se desarrollan conceptos como el respeto y tolerancia por las diferencias, actitud positiva, autoconocimiento, comunicación efectiva, asertividad, autoestima, confianza....

Acción nº 10:

Denominación:

Formación externa en igualdad.

Objetivos de la Acción:

- Participación en los cursos de la “Escuela virtual de Igualdad”, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Obtención en 2013 de certificación del curso avanzado por aquellas personas de RSH, así como por los integrantes de la Comisión de Igualdad que aún no lo poseían.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Mayo 2013/julio 2013

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:

Realizada en 2013.

Observaciones:

Se comunicará la posibilidad de realizar nuevas formaciones.

En 2014 y 2015 se informa a l@s nuev@s integrantes de la Comisión de un nuevo periodo para realizar este curso.

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 o medida alternativa.

Ámbito personal:

Plantilla CMA.

Dpto. Responsable:

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

Estado de la acción:

En 2011 se ha creado la web del Centro en la que se menciona las políticas de igualdad.

Además, se ha entregado a la RLTs todos los Acuerdos adoptados hasta la fecha.

Observaciones:

Como en años anteriores desde esta comisión animará y propondrá al área de Comunicación propuestas de concursos de igualdad-diversidad, frase.....

Para 2012 y en aras a dotar de mayor difusión los datos de la Responsable de Igualdad del Centro se integró su foto y datos de contacto en las UEP's del Centro.

En 2014 se añadió en el Edificio de Oficinas.

Dentro de los indicadores cualitativos se incluye desde 2014 un apartado específico.

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:

En 2010 se aprobó el protocolo por la Comisión.

En la actualidad el protocolo es conocido por toda la plantilla y se aplica con normalidad.

Observaciones:

Medida pionera en el Grupo PSA, que hace visible con la señalización específica la especial atención y cuidado a esta situación personal.

En 2015 dentro del plan OPTIMAD de adaptación y optimización de las superficies se han tenido en cuenta estas plazas de aparcamiento, y se han respetado todas.

En 2015 se ha extendido esta práctica a personas con movilidad temporalmente reducida, posibilitándoles aparcar durante ese periodo en las plazas de discapacitados disponibles.

Acción nº 13:

Denominación:

Publicidad igualdad de oportunidades: 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:

Realizado Navidad 2014-2015.

Observaciones:

**Además de este concurso se publicitan otros concursos que fomentan la igualad:
Fundación PSA, micro-relatos del parlamento europeo...**

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:

Existe un apartado "igualdad" en la revista Planeta Madrid, y además se lanzan flashes sobre la materia.

Observaciones:

En 2011 además de las publicaciones en el Planeta Madrid, desde el área de Comunicación a instancias de esta comisión se han realizado, flash info y videos a la plantilla con aquellas fechas señaladas en materia de igualdad y diversidad, como por ejemplo, el día internacional de la mujer trabajadora, el día contra la violencia de género,.....

Se ha continuado con la misma iniciativa, dada la buena aceptación por parte de la plantilla.

En 2015 se ha potenciado la utilización del blog del Centro que favorece el intercambio de información.

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:

Realizada octubre 2009. En 2010 se lanzó un flash info. sobre la extensión a 24 hrs. /día de la atención psicológica.

Se entregaron en 2010 a todas aquellas personas que no disponían de la tarjeta Alares por pérdida una nueva tarjeta/sobre.

Se realizan habitualmente campañas de sensibilización, y se entregan sobres de Alares a todas aquellas personas que lo solicitan.

Observaciones:

En las acogidas de nuevos ingresos se recalca Alares como beneficio social.

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:

Realizada.

Desde 2011 como jurado forma parte habitualmente el Gabinete Social.

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:

Observaciones:

Se incluyen desde 2012 en el análisis de datos cualitativos.

Una Directora del Centro participa en foros de mujeres directivas de manera habitual.

Difusión en 2014 y 2015 de la red Women Engaged por PSA, red de mujeres de PSA, con diferentes acciones.

Acción nº 18:**Denominación:**

Preparación documentación para la obtención del distintivo de igualdad en la Empresa 2013. – **Presentación en 2013 – Concedido julio 2013 – concedida prórroga marzo 2014 y 2015.**

Objetivos de la Acción:

Consideración del cumplimiento de los requisitos y recopilación de toda la documentación junto con el Centro de Vigo, para la obtención del distintivo de Igualdad en la Empresa, otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Fecha inicio / Fecha finalización:

2012 / 2013

Mecanismos de seguimiento:

Datos cualitativos y cuantitativos a recopilar junto con el Centro de Vigo.

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:**Obtención distintivo**

Orden SSI/1371/2013, de 12 de julio, por la que se resuelve el procedimiento para la concesión del distintivo “Igualdad en la empresa” correspondiente al año 2012, convocado mediante Orden SSI/2723/2012, de 30 de noviembre, publicada en el BOE núm. 171 de 18 de julio.

Observaciones:

Se adjunta copia de la Orden publicada en el BOE.

Por un cambio legislativo en 2016 no habrá que solicitar la prórroga y en 2017 habrá que solicitar de nuevo el distintivo.

Acción nº 19:

Denominación:

Compra de un esterilizador de biberones y succionadores de leche

Objetivos de la Acción:

Que permita la esterilización de los biberones para mejorar la conciliación de la vida familiar de l@s emplead@s del Centro de Madrid, durante el periodo de lactancia.

Fecha inicio / Fecha finalización:

2012 / 2013

Mecanismos de seguimiento:

RPO Servicios Médicos

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

En estudio

Observaciones:

Acción nº 20:

Denominación:

Despliegue Cheque Guardería

Objetivos de la Acción:

Que permita a toda la plantilla del Centro de Madrid con hij@s menores de 3 años, obtener cheques guardería por el importe en metálico de la ayuda, beneficiándose de este modo de importantes desgravaciones fiscales.

Fecha inicio / Fecha finalización:

2012 / 2019

Mecanismos de seguimiento:

Comisión Social

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

En despliegue tras la firma del vigente convenio colectivo.

Observaciones:

En 2013 y 2014 se ha reducido el número de personas que lo han solicitado respecto a 2012.

En 2015 lo solicitaron 81 personas.

Acción nº 21:**Denominación:****Negociación y Despliegue Plan de igualdad 2012-2015****Objetivos de la Acción:**

Con la firma del XXIX Convenio Colectivo PCAE,S.A. Centro de Madrid, se declara la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial, en el Código Ético del Grupo, en el Acuerdo sobre Diversidad y en el Acuerdo regulador de medidas de apoyo a las personas con discapacidad y permitir así, seguir avanzando en las políticas en materia de igualdad, diversidad y conciliación de la vida familiar y profesional. Aplicándose desde 2012:

- La reserva del puesto de trabajo hasta los 2 años, en caso de excedencia voluntaria en caso de situaciones de violencia de género o cuidado de familiares dependientes.
- La ampliación hasta los 10 años, del periodo de reducción de jornada por cuidado de hij@s.
- Ampliación del importe del Fondo de Ayuda Social por el mismo importe que se destinaba a la subvención del Grupo Empresa.
- L@s trabajador@s que tengan reconocida la guardia o custodia de una persona dependiente podrán disfrutar siempre que organizativamente sea posible, de un turno fijo de trabajo.

Realización de 2 reuniones al año de la comisión de igualdad y diversidad

Fecha inicio / Fecha finalización:

2012 / 2015

Mecanismos de seguimiento:

Comisión de Igualdad y Social

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

**Observaciones: REALIZADO el despliegue de los acuerdos de convenio.
Firma de un nuevo convenio con aplicación desde enero de 2016.**

Acción nº 22:

Denominación:

Ampliación del periodo de acumulación del disfrute del permiso por lactancia, de 9 a 12 días naturales.

Objetivos de la Acción:

Con la firma del XXIX Convenio Colectivo PCAE, S.A. Centro de Madrid, se acordó con las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, la ampliación de 9 a 12 días naturales, el periodo de disfrute de la acumulación por la lactancia. Esta medida ha continuado en el XXX Convenio Colectivo.

Fecha inicio / Fecha finalización:

2012 / 2019

Mecanismos de seguimiento:

Comisión de Igualdad

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

Realizado

Observaciones:

Tanto a las mujeres como a los hombres que lo solicitan desde la firma del Convenio se les está aplicando esta ampliación.

Acción nº 23:**Denominación:**

Despliegue tarjeta descuento en Clínicas concertadas con el Servicio de Prevención Ibermutuamur.

Objetivos de la Acción:

Con objeto de continuar avanzando en la mejora y desarrollo de los beneficios sociales de l@s trabajador@s del Centro de Madrid, una de las acciones para el año 2012, es la distribución de una tarjeta descuento, con la que podrán beneficiarse l@s trabajador@s del Centro de Madrid, así como sus cónyuges e hij@s de los servicios prestados por las clínicas concertadas con el servicio de prevención de ibermutuamur a un precio especial, en virtud de una cuerdo comercial que dicho servicio de prevención tiene con las citadas clínicas.

Fecha inicio / Fecha finalización:

2012 / 2015

Mecanismos de seguimiento:

Comisión de Igualdad

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

Realizado

Observaciones:

Acción nº 24:

Denominación:

Compra de un vehículo salva-escaleras para mejorar la accesibilidad al Centro (Diversidad)

Objetivos de la Acción:

Con objeto de mejorar la accesibilidad al Centro de personas con movilidad reducida, y que por tanto tengan que usar silla de ruedas, el Centro de Madrid se dotará de un vehículo salva-escaleras móvil, que podrá ser usado en todas las escaleras del Centro.

Fecha inicio / Fecha finalización:

2012 / 2015

Mecanismos de seguimiento:

Comisión de Igualdad

Ámbito personal:

Personas que accedan a CPMA

Dpto. Responsable:

RSH/UTC

Estado de la acción:

Realizado / en curso

Observaciones:

En 2014 se prevé mejorar esta Acción con la modernización de las instalaciones que permitan que el Centro sea más accesible.

Se instala un ascensor de acceso desde el exterior al hall del edificio de oficinas.

Acción nº 25:

Denominación:

Integración del Acuerdo Diversidad Mundo en la formación de acogida de nuevos ingresos. (Diversidad)

Objetivos de la Acción:

Dar a conocer a los nuevos ingresos la política en materia de diversidad del Grupo PSA, con el objeto de fomentar los valores y la integración.

Fecha inicio / Fecha finalización:

2013 / indefinida

Mecanismos de seguimiento:

Comisión de Formación y de Igualdad

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

Realizada

Observaciones:

Acción nº 26:

Denominación:

Participación Premios Alares

Objetivos de la Acción:

Participación conjunta con las distintas entidades del Grupo PSA en España en los premios Alares 2014 con objeto de dar a conocer en el exterior las buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Abril 2014

Mecanismos de seguimiento:

Acción incluida AMM 2014

Ámbito personal:

Plantilla Grupo PSA España

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

Realizada

Observaciones:

Obtención del premio Alares 2014 a la Responsabilidad Social Corporativa, junto con todas las entidades del Grupo PSA en España.

En 2015 asistencia a la entrega de los premios.

Acción nº 27:

Denominación:

Participación Activa en la Red Distintivo Igualdad en la Empresa

Objetivos de la Acción:

Participación activa en la Red on line del Ministerio de Igualdad dando a conocer las prácticas del Centro y participando en diferentes acciones que permiten hacer bench con otras empresas a través de la elaboración de informes, guías, sesiones....

Fecha inicio / Fecha finalización:

Diciembre 2013 / indefinida

Mecanismos de seguimiento:

Presentación Comisión

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

Realizada

Observaciones:

En 2016: Participación en varios grupos de trabajo.

Acción nº 28:

Denominación:

Firma Acuerdo Programa Labora-Ministerio de Interior

Objetivos de la Acción:

Programa dirigido por el Ministerio de Interior a través del cual se persigue mejorar la empleabilidad de las personas que han sufrido atentados terroristas. El Centro de Madrid dentro de su política social firmará este acuerdo e incluirá en el proceso de selección a las personas que se adhieran a él.

Fecha inicio / Fecha finalización:

2014 / indefinida

Mecanismos de seguimiento:

Presentación Firma del Acuerdo

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

Realizada

Observaciones:

Por motivos de cumplimiento de la LOPD no será posible informar en concreto qué personas o cuántas se incorporarán en el Centro o participarán en el proceso de selección gracias a este programa

Acción nº 29:

Denominación:

Cuestionario en materia de igualdad para toda la plantilla

Objetivos de la Acción:

Difusión de un cuestionario en materia de igualdad a toda la plantilla del Centro, con el objeto de concienciar en esta materia. Entre las personas que respondan de manera correcta a todas las preguntas se realizará un sorteo.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Último trimestre 2015

Mecanismos de seguimiento:

Plan de igualdad, indicadores 2015

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

En curso de elaboración

Observaciones:

En la reunión de la Comisión de noviembre de 2015 se consideró que no era necesario su realización en 2015 porque l@s trabajador@s habían realizado otras encuestas del Grupo PSA más completas.

Se valorará por la Comisión en 2016 su pertinencia.

Acción nº 30:

Denominación:

Trámites para extender el acuerdo firmado por Comercio, Retail y BPF a PCAE-Centro de Madrid sobre sensibilización contra la violencia de género en nuestras empresas.

Objetivos de la Acción:

Avanzar en la sensibilización de la plantilla sobre la necesidad de combatir la violencia de género en nuestra sociedad, y sobre la importancia del mundo empresarial en la puesta en marcha de políticas y acciones concretas que permitan contribuir a la integración laboral de mujeres en situaciones como las descritas.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Mayo 2015 / Diciembre 2015

Mecanismos de seguimiento:

2ª reunión de la Comisión de Igualdad de 2015 se informará del estado de situación de los trámites para la firma del citado acuerdo.

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

Realizada.

Observaciones:

Acción nº 31:**Denominación:****Despliegue Teletrabajo****Objetivos de la Acción:**

En 2015 se realizó un estudio de la posibilidad de la implantación del teletrabajo en el Centro de Madrid, en dicho estudio se analizará, las áreas, puestos, funciones en las que podría llevarse a cabo desde un punto de vista organizativo, así como el resto de elementos, tipo de distribución en jornada/s, necesidades de la implantación, etc...

En 2016 se prevé la realización de una experiencia piloto.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Mayo 2016 / 2019

Mecanismos de seguimiento:

2ª reunión de la Comisión de Igualdad de 2016 se informará de la experiencia piloto y el estado del estudio

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

En curso de elaboración

Observaciones:

Esta acción está integrada dentro del Convenio Colectivo, se realiza una presentación de la misma en junio de 2016 en el seno de la Comisión.

Acción nº 32:**Denominación:****Excedencia estival.****Objetivos de la Acción:**

En el Convenio Colectivo firmado el 7 de diciembre de 2015 con aplicación 2016-2019 se introduce la posibilidad de la excedencia estival haciendo coincidir la misma con el periodo no lectivo en los centros de educación escolar, con objeto de facilitar la conciliación a toda la plantilla.

En 2016 será posible su solicitud y realización.

Fecha inicio / Fecha finalización:

Abril 2016 / Diciembre 2019

Mecanismos de seguimiento:

Introducción desde 2016 de un indicador en el plan de igualdad.

Ámbito personal:

Plantilla CMA

Dpto. Responsable:

RSH

Estado de la acción:

En proceso.

Observaciones:

Como medida introducida en 2016 será necesaria su difusión a la plantilla y el establecimiento de mecanismos de concesión y seguimiento.

VALORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 2012-2015-Año 2015

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.....

Valoración de la evolución de los indicadores cuantitativos/cualitativos y análisis de los mismos.

Observaciones:

Valoración del desarrollo en 2015 de las Acciones incluidas en el Plan de Igualdad.

Observaciones:

Firmas: