



PSA PEUGEOT CITROËN

PSA PEUGEOT CITROËN

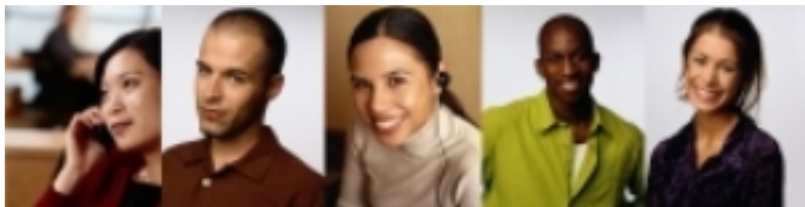
Octubre de 2009

DIVERSIDAD

Guía de buenas prácticas



Índice



La Igualdad de oportunidades

Fundamento de acceso al Empleo

La Igualdad de oportunidades

Factor clave en la Evolución profesional

La Diversidad

Reto de las Relaciones profesionales

La Diversidad

Garantía para el Derecho de los trabajadores

Diversidad e Igualdad de oportunidades

La gestión de la Diversidad se ha vuelto, al cabo de pocos años, un elemento estratégico dentro de la Sociedad y también para las Empresas como células integrantes de la propia Sociedad.

En una economía globalizada y competitiva, solamente las organizaciones más sólidas y con un capital humano fidelizado, creativo e innovador podrán sobreponerse a los condicionantes impuestos por la competencia de otras Empresas y de otros países.

Por otra parte, la Empresa forma parte indisoluble de una Sociedad cada vez más diversa, por lo que no debe resultar extraño que, paulatinamente, la Diversidad se vaya incorporando a la cultura de las Empresas, a sus formas de gestión, a sus modelos organizativos y a acciones concretas a las que se puedan comprometer con sus interlocutores sociales.

La Diversidad y la Igualdad de oportunidades son dos valores que tienen su reflejo en los modos de dirección y gestión del Grupo PSA en España.

El respeto a los valores de la Diversidad y la Igualdad viene formalizado en diversos documentos, en especial en el Código Ético del Grupo, así como en diversos acuerdos firmados con los interlocutores sociales.

Las políticas seguidas en estos temas obedecen, pues, a principios públicos y compartidos, al menos en su mayor parte, por nuestra Representación Sindical.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA DIVERSIDAD, LEJOS DE SER ELEMENTOS RETÓRICOS, SON PARA EL GRUPO PSA PRINCIPIOS DE GESTIÓN QUE SE PRACTICAN TODO A LO LARGO DE LA RELACIÓN LABORAL CON SUS TRABAJADORES.

La Igualdad de oportunidades

Fundamento de acceso al Empleo

La coexistencia de perfiles variados es una fuente de complementariedad, de equilibrio, y de eficacia económica que permite a la Empresa:

- Rodearse de los Colaboradores con las mejores competencias, participando así del éxito del Grupo.
- Reflejar mejor la Sociedad y su Entorno, facilitando la comprensión y la satisfacción de los Clientes.

En el marco de la Política de Selección, la Empresa integra perfiles variados por la experiencia profesional o internacional, por la formación inicial, por las culturas, por los orígenes y las edades.

El Grupo vela para que ninguna de las etapas del proceso de selección sea discriminatoria, incluso en las fases anteriores al proceso, que son consideradas como particularmente delicadas.

Teniendo en cuenta el gran abanico de sus profesiones, el Grupo selecciona personas que tienen competencias diversas y con una variedad de formaciones iniciales.

En el Grupo, el conjunto de las herramientas de selección ha sido objeto de una armonización y de una revisión bajo el ángulo de la Diversidad, en dos sentidos:

- En el espíritu de Igualdad de Tratamiento, examinando las candidaturas sobre una base estrictamente objetiva.
- De una manera más proactiva, se trabaja sobre los canales de selección, en la búsqueda de candidaturas diversificadas.



Los Managers se preguntan



“ Un puesto hasta hoy exclusivamente ocupado por hombres está vacante en mi equipo. ¿Debo nombrar a una mujer en ese puesto? ”

Las acciones del Grupo a favor de la Diversidad y de la Igualdad de Tratamiento tienen como objetivo seleccionar al mejor candidato, independientemente de algunas de sus características personales.

Se trata de reconocer, antes que nada, sus capacidades, sus aptitudes.

PSA Peugeot Citroën contrata personas con el nivel de capacidades adecuadas.

La sustitución de un Colaborador debe ser el momento para preguntarse sobre la cuestión de la diversidad en el seno de su equipo:

¿Son las personas de su servicio representativas de la Sociedad (edad, sexo, origen, etc.)?

La Diversidad no es un tema nuevo. Es una respuesta para hacer más eficaces vuestros actos de management, centrando los criterios de selección sobre las competencias.

“ Dentro de unos días, recibiré varios candidatos, entre los que hay una persona discapacitada, para ocupar un puesto en el seno de mi equipo. ¿Que actitud debo adoptar? ”

Cada candidato debe de ser recibido sin prejuicios.

Tras haber explicado las misiones, verifique que el puesto propuesto se corresponde con las expectativas del candidato.

Déle la posibilidad de hacer preguntas, de resaltar otros puntos positivos no mencionados.

Cada Colaborador debe ser apreciado de forma objetiva, sean cuales sean las diferencias de cada uno.

Evalúe únicamente la adecuación entre las aptitudes, las competencias y las vacantes.



“ Las referencias relativas a las exigencias técnicas y a las condiciones físicas particulares requeridas para ocupar un puesto. ¿Tienen un carácter discriminatorio? ”

No tienen carácter discriminatorio los criterios directamente ligados a las exigencias de un puesto. En la oferta, estos pueden ser descritos y referirse a algunas condiciones particulares.

Las condiciones de trabajo deben adaptarse lo mejor posible a los Empleados, particularmente gracias a la organización de los puestos y la disminución de limitaciones físicas.

Para algunas misiones, las características físicas de los Empleados deben ser tomadas en cuenta en la orientación y la designación para los puestos de trabajo.

“ Con 56 años, uno de mis Colaboradores ha expresado el deseo de cambiar de función.

¿Su edad puede ser un problema para su movilidad? ”

Hoy, todavía, persisten algunos prejuicios sobre la edad y el hecho de que sea un criterio particularmente discriminante en la Evolución Profesional.

La edad no puede ser retenida como un motivo de negación de movilidad. **Los Seniors ya no están considerados solamente como agentes de transmisión de saber, sino también como verdaderos creadores de valor.**

“ Desearía contratar a un interino que ha desempeñado su función de forma satisfactoria. ¿Es posible? ”

La solicitud de trabajo de esta persona debe ser transmitida a la Función de Recursos Humanos.

El examen será tratado en función de las necesidades de contratación y según las mismas modalidades que cualquier otra candidatura que venga de otros canales de selección.



De Manager a Manager

“ He contratado a una mujer para un puesto tradicionalmente masculino. ”

En el marco de una selección que efectuaba para puestos de Responsables de Equipos, se ha presentado a la entrevista la Señora B.

La he contratado paralelamente a otros Responsables de Equipos que han solicitado el puesto desde el exterior de la empresa.

Juzgué que tenía un recorrido profesional interesante y que tenía las aptitudes relacionales requeridas para este puesto.

Ha seguido el mismo recorrido de formación.

No he intentado ponerla delante de los demás porque era una mujer.

“No me he comportado de manera diferente y he tenido hacia ella las mismas exigencias que para los demás Responsables de mi equipo.”



Comentario de un Seleccionador

“Desde la firma de los Acuerdos y la puesta en marcha de nuestra Política de Diversidad, recibimos candidaturas con perfiles diferentes, lo que nos ha permitido extender nuestro abanico de competencias.

Como Seleccionadores, buscamos conocimientos, competencias profesionales y cualidades humanas, sea cual sea el origen del candidato.

La selección de los candidatos se apoya exclusivamente en criterios no discriminatorios. Me han impactado numerosas candidaturas muy buenas, entre ellas las de personas procedentes de colectivos no integrados.

Demuestran aptitudes de adaptabilidad y de tenacidad, competencias relacionales y capacidad de abrirse hacia los demás, lo que corresponde plenamente con la dimensión internacional del Grupo.

Al final, esta experiencia se he revelado ser una excelente selección.”





Herramientas de gestión para Managers

Manual de Selección de Personal: en poder de los Responsables de Contratación, constituye el compendio de principios y reglas de actuación del Departamento de Selección.

Diversificar los Canales de Selección. El Grupo sigue diversificando sus Canales de Selección tales como los Servicios Públicos de Empleo, los anuncios en prensa, los Gabinetes de Selección, los Foros de Escuelas, las colaboraciones con los Sistemas Educativos, las candidaturas espontáneas...

CRITERIOS OBJETIVOS DE SELECCIÓN

El Grupo aplica un modo de selección que evalúa objetivamente las capacidades de los candidatos para los puestos vacantes, sobre la base de criterios tales como las competencias, la experiencia o el comportamiento profesional.

La selección de las solicitudes de trabajo, así como la elección del Candidato tras una entrevista deben hacerse sobre criterios objetivos.

El objetivo de la Entrevista es evaluar la adecuación entre las aptitudes y las competencias de los Candidatos, y los puestos vacantes. Es esencial respetar los principios de neutralidad y de objetividad.

Redacción no discriminatoria de los anuncios.

Los términos empleados en los anuncios de empleo no deben contener ningún criterio ilícito o discriminante.



La Igualdad de oportunidades Factor clave en la Evolución profesional

La eficacia y el rendimiento global de la Empresa necesitan hacer emerger las mejores competencias para ocupar los puestos con responsabilidad. En este marco, posibilidades de evolución se ofrecen a todos, sin distinción.

La Evolución Profesional de los Empleados se basa exclusivamente en criterios objetivos, es decir las competencias ejercitadas, el rendimiento y el comportamiento profesional.

El abanico de los oficios del Grupo debe permitir a los empleados reales posibilidades de evolución profesional y de promoción social. A este efecto, las informaciones relativas a la movilidad deben ser conocidas por todos.

Garantizar la igualdad de Tratamiento en la Evolución Profesional, es también velar por la Igualdad de Tratamiento de los Empleados en el acceso a la Formación.

LA FORMACIÓN CONTRIBUYE AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DE CADA TRABAJADOR Y PARTICIPA EN LA EVOLUCIÓN PROFESIONAL DE LOS MEJORES TALENTOS, EN FUNCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE CADA UNO.





Los Managers se preguntan

“ Uno de mis Colaboradores está ausente con regularidad por el hecho de su mandato sindical y algunos objetivos no han sido alcanzados. He evaluado su rendimiento como insuficiente. ¿Puedo ser acusado de discriminación? ”



Un Empleado, que sea afiliado o mandatario, debe ser evaluado solamente sobre sus competencias profesionales, rendimiento y comportamiento profesional. Sus opiniones o su compromiso sindical no deben intervenir en su evaluación.

El tiempo pasado en el ejercicio del mandato sindical se considera como tiempo de trabajo efectivo. Es importante que el tiempo dedicado al ejercicio del mandato sea tomado en cuenta en la fijación de los objetivos. Las competencias serán apreciadas de la misma forma que para cualquier otro Empleado.

Los mandatarios no deben ser excluidos de la posibilidad de acceder a responsabilidades más elevadas.

“ Desde hace un año, una de mis Colaboradoras trabaja a Tiempo Parcial. ¿Su paso al 4/5 debe ser tomado en cuenta en mi apreciación? ”

Vd. ha aceptado el paso al 4/5 de su Colaborador, tras haber analizado la carga de trabajo y haberla adaptado a su planning.

La adaptación de su carga de trabajo está relacionada a la reducción del tiempo de trabajo; este criterio no debe intervenir en la evaluación de sus competencias, del rendimiento de su Colaborador.

Vd. debe exclusivamente medir sus resultados respecto a los objetivos fijados, y eso independientemente de su elección de trabajar solamente 4 días por semana.



De Manager a Manager

“ Tenemos en cuenta exclusivamente las competencias de las personas y el comportamiento profesional. ”

Como Responsable de Grupo, cuando propongo un nombre para un puesto de Responsable de Unidad, lo que es importante, es la manera en la que la persona va a desarrollarse en su puesto e implicarse en su trabajo y solo eso.

Más allá de esta Igualdad de Tratamiento, es importante para la riqueza de los equipos promover más a las mujeres y a personas de nacionalidad extranjera en la línea jerárquica.



Comentario de un Gestor de Personal

Buscamos personas competentes con la pasión del Automóvil y esa pasión no tiene color ni sexo.

La firma del Acuerdo sobre Diversidad ha sido un verdadero empuje que ha permitido al Manager conocer las orientaciones del Grupo en la materia y ha sido una palanca para hacer evolucionar las prácticas y las mentalidades.

En todos los campos -y esto es especialmente cierto en el desarrollo y la innovación- hacen falta personas y perfiles distintos.

La integración de personas extranjeras es más fácil en cuanto la dimensión internacional del Grupo se traduce también por el deseo de los colaboradores de abrirse a los demás.

La feminización del Grupo es una realidad, aunque aún debe reforzarse.





Herramientas de gestión para Managers

El acuerdo sobre Derecho Dindical de 2001.

Fija los principios del diálogo social y compromete el grupo a velar por la igualdad de tratamiento de los mandatarios y de los elegidos, sea cual sea su mandato y su organización sindical de pertenencia.

La Entrevista anual:

Concebida como herramienta para mejorar las eficiencias del colaborador, desarrollar sus competencias y reforzar su motivación.

La Entrevista debe desarrollarse con el mayor rigor, ya que constituye un punto capital y periódico para el Trabajador y la Empresa.

La Formación a lo largo de la vida profesional.

Se conforma como una herramienta de vital importancia para poner de manifiesto las aptitudes y competencias de los Trabajadores, a la vez que constituye un derecho que se ejercita de acuerdo con la Normativa aplicable.

La Diversidad Reto de las Relaciones profesionales

El Grupo vela para favorecer el carácter mixto de los equipos de trabajo, con el fin de desarrollar los intercambios y la transmisión de conocimientos, de confrontar las opiniones y las experiencias para una mayor creatividad y eficacia.

PSA Peugeot Citroën desarrolla la Diversidad del Empleo y de sus competencias a través de la internacionalización de los Empleados. El grupo ha elegido rodearse de competencias locales para desarrollarse en el ámbito internacional.

La aceptación de los demás con sus diferencias refuerza la cohesión social, la motivación y favorece la integración de todos.

La promoción de perfiles y de sensibilidades variadas necesita poder hablar abiertamente de las diferencias, de identificar los prejuicios. Sin embargo, respetando la libertad individual, se recuerda que la empresa no debe ser el lugar de ningún proselitismo, particularmente político, religioso o ideológico.

El Grupo reconoce la importancia de las asociaciones nacionales cuyo objetivo es poder hablar abiertamente de las diferencias.

NO OBSTANTE, PARA PSA PEUGEOT CITROËN, LOS ÚNICOS REPRESENTANTES DEL CUERPO SOCIAL SON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CUYO OBJETIVO ES REPRESENTAR TODOS LOS TRABAJADORES.





Los Managers se preguntan

“ La Diversidad en el seno de mi equipo lleva a veces a ricas discusiones políticas o religiosas entre mis Colaboradores.

¿Estos intercambios deben tolerarse en el lugar de trabajo? ”

El Grupo respeta las libertades individuales, la diversidad de las ideas, de las identidades y de las pertenencias culturales.

Estas diferencias pueden crear dificultades a diario y hablando de ello abiertamente con respeto hacia el otro puede permitir resolverlas.

Si no le incumbe instaurar o animar estos intercambios, pueden sin embargo participar en la cohesión del equipo permitiendo un mejor conocimiento y una comprensión de los demás y, en este sentido, no tienen porque ser prohibidos.

La jerarquía debe estar atenta, ya que la empresa no debe ser un lugar de proselitismo, en particular político, religioso o ideológico.

“ Personas de mi equipo han proferido insultos contra mí así como contra otros Empleados.

¿Como superar tales conflictos? ”

En todas circunstancias, el Manager debe hacer todo lo necesario para mantener en la Empresa una situación que garantice el respeto de los Derechos Humanos fundamentales. Perjudicar a la dignidad de las personas, los malos tratos verbales o físicos y los acosos de cualquier naturaleza no están admitidos.

Los insultos proferidos en contra de Colaboradores en el seno de la Empresa constituyen una falta laboral que, de por sí, justifican la apertura de procedimiento disciplinario.

Que sean proferidos en contra de otros Empleados o de la Jerarquía, los insultos no pueden ser tolerados.

Vd. debe solicitar la ayuda de la Función de Recursos Humanos que establecerá la materialidad de estos insultos con el fin de iniciar un procedimiento disciplinario.

“ Uno de mis Colaboradores, que sufre trastornos de visión importantes, tiene dificultades para mantenerse en su puesto. ¿Cómo puedo ayudarle?

¿Con quien tengo que contactar para poner a su disposición los medios necesarios?

Si el Empleado no tiene reconocido el grado de discapacidad, es importante que se le sensibilice de la importancia de que obtenga ese reconocimiento.

Informéle de que ello facilitará la puesta en marcha de medidas concretas destinadas a facilitar la vida cotidiana: ayuda al acceso a las zonas de vida y de trabajo, seguimiento médico reforzado... Conviene ponerle en contacto con la Función de Recursos Humanos, el Médico de Trabajo y los Servicios Sociales.



De Manager a Manager

“ He querido equipos más diversos. ”

Como Responsable del Servicio de Mantenimiento, he contratado recientemente cuatro personas procedentes de diferentes horizontes culturales, buscando antes que nada competencias muy específicas y la motivación de los Candidatos.

La integración de personas procedentes de culturas diferentes era una verdadera oportunidad para crear más diversidad en el seno de mis equipos de mantenimiento.

Hacia falta cambiar la imagen del servicio que a veces tendía a ensombrecerse por algunos comportamientos y comentarios de carácter racial, y mejorar las relaciones con el Personal, que eran difíciles por culpa de estos comportamientos.

La cohesión se ha instaurado en el seno del Equipo gracias, entre otras cosas, a una toma de posición clara de parte de la Línea Jerárquica para evitar comentarios discriminatorios.

HOY EN DÍA, LA CONCLUSIÓN ES CLARA: ESTA COMBINACIÓN ES UN VERDADERO ÉXITO, NO SOLAMENTE A NIVEL DE LOS EQUIPOS SINO TAMBIÉN QUE HA PERMITIDO FACILITAR LAS RELACIONES CON EL PERSONAL.

“ Es importante abrirse a los demás. ”

Estoy a favor de integrar becarios discapacitados en mi equipo. Me parece importante proponer prácticas a jóvenes que no tienen un acceso fácil al mundo del trabajo.

Eso ayuda también en la evolución de las mentalidades, de las actitudes y de los comportamientos hacia personas discapacitadas.

Este año, hemos contratado a un joven becario en silla de ruedas. Algunos cambios materiales han sido necesarios antes de su llegada. He sensibilizado a mis colaboradores sobre la necesidad de acompañarle en sus desplazamientos y, espontáneamente, se han propuesto para ayudarle día a día. Las cosas se han hecho muy naturalmente.

Algunos Managers tienen alguna aprensión frente a la discapacidad y no se atreven a contratar a personas discapacitadas en el seno de sus Equipos.

Integrar una persona discapacitada requiere, por supuesto, un poco más de atención, pero no tengo nunca ningún tratamiento de favor respeto a los resultados profesionales. Tengo las mismas exigencias para todos los miembros del equipo.

Esta integración en el seno del servicio nos enriquece mucho, esto nos permite abrirnos más a los demás.



Herramientas de gestión para managers

Formación Diversidad

Esta Formación tiene por objeto, entre otras cosas, el aplicar el principio de la Igualdad de Tratamiento para comprender y aprehender mejor los factores culturales.

Esta Formación se basa en la concienciación de los estereotipos existentes y sobretodo en los hallados por las Jerarquías.

Si los estereotipos resultan útiles y operacionales en contextos específicos, su generalización es sin embargo fuente de errores y de elecciones erróneas.

Permite identificar los procesos de producción de estos estereotipos y de medir su impacto sobre las actuaciones de management.

La aplicación del principio de igualdad de Tratamiento necesita hacer elecciones basadas exclusivamente en criterios objetivos.

La Formación pone a disposición las herramientas permitiendo dominar técnicas simples de neutralización de los estereotipos para reforzar su capacidad de elegir bien y centrarse en las competencias.

PARTICIPAR A ESTA FORMACIÓN ES ENCONTRAR RESPUESTAS CONCRETAS PARA UNA MAYOR EFICACIA EN LAS ACTUACIONES DE MANAGEMENT, SIENDO CAPAZ DE IDENTIFICAR LAS RUPTURAS DE IGUALDAD DE TRATAMIENTO, HACIENDO LA ELECCIÓN DE LA COMPETENCIA.

Folleto de Diversidad

Presenta los compromisos del Grupo previstos en el Acuerdo sobre Diversidad.

Reglamento informático

Contiene la prohibición de conectarse a webs xenófobas o racistas, o a utilizar palabras discriminantes en los mensajes de correos electrónicos.



La Diversidad

Garantía para el Derecho de los trabajadores

Más allá del respeto de las reglas legales, PSA Peugeot Citroën aplica y promueve las mejores prácticas y lucha contra todas las formas de racismo, xenofobia y, más en general, de intolerancia hacia las diferencias.

En conformidad con el Código Ético difundido en 2003, las Sociedades del Grupo velan por el respeto de los Derechos de los Empleados.

Las prácticas discriminatorias, las palabras xenófobas o racistas son proscritas y son objeto de sanciones.

Estas sanciones y todas las consideraciones relativas a la igualdad de trato de las personas están integradas legal o convencionalmente.

EL GRUPO EN ESPAÑA HA SUSCRITO, EN JUNIO DE 2009, UN "CHARTER PARA LA DIVERSIDAD" CON LA FUNDACIÓN PARA LA DIVERSIDAD Y EL MINISTERIO DE IGUALDAD DE ESPAÑA.

El Charter de la Diversidad en España es un Código de compromiso al que se unen con carácter voluntario las Empresas e Instituciones para apoyar y promulgar los principios de la inclusión de la Diversidad y la No-Discriminación en su Entorno Laboral, potenciando la integración laboral de personas con culturas y perfiles diferentes.

Tienen por principio no cometer ninguna discriminación, en la Contratación, en la Evolución Profesional y en las Relaciones de Trabajo, y comportarse con cada uno con dignidad y respetando totalmente su vida privada.



La adhesión a esta iniciativa por parte de PSA Peugeot Citroën forma parte de un Acuerdo Marco Mundial que el Grupo firmó en 2006 sobre Responsabilidad Social y por la Cohesión Social e Igualdad de Oportunidades para todos los Trabajadores.



Los Managers se preguntan

" ¿Cómo puede considerarse mi management como discriminatorio? "

Ya sea en la contratación, la valoración o la evaluación, todas sus decisiones deben ser fundadas sobre criterios objetivos, directamente ligados a la actividad profesional ejercida por su Colaborador.

Toda decisión que fuera tomada en función de consideraciones tales como la pertenencia cultural, la nacionalidad, el sexo, la religión, las convicciones políticas o sindicales, las características físicas, la edad, el estado de salud y la orientación sexual de uno de sus colaboradores sería discriminatoria.

" ¿En que riesgos se incurre una vez detectado un caso de discriminación y no se actúa? "

EN SEGUNDO LUGAR se considera falta muy grave las decisiones unilaterales de la Empresa que impliquen discriminación directa o indirecta, sancionable económicamente.

EN PRIMER LUGAR señalar que el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores establece como causa de despido disciplinario el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al Empresario o a las personas que trabajan en la Empresa.

Las Empresas que hayan cometido infracciones muy graves sobre discriminación serán sancionadas además con la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción y con la exclusión automática de tales beneficios durante 6 meses.

" ¿Como debo reaccionar a discursos racistas u homófobos? "

Los discursos racistas u homófonos no son tolerables. De hecho su intervención debe ser inmediata.

Debe primero obtener informaciones precisas y explicaciones sobre la situación. Es importante abordar directamente el tema con el colaborador que las emite.

Si estas actuaciones persisten y si la situación lo exige, es necesario recurrir al nivel jerárquico superior y a la función de Recursos Humanos, ya que el trabajador puede ser sancionado por esta conducta.



De Manager a Manager

“ El respeto de las diferencias. ”

Existe en el seno del equipo una verdadera cohesión, el ambiente de trabajo es sano, incluso durante los momentos de tensión.

Durante una comida, una broma homofoba ha sido contada. B. ha reaccionado vivamente y ha hablado abiertamente de su homosexualidad.

Porque creo que existe un verdadero clima de confianza en el equipo, ha empezado una discusión sobre la homofobia B. ha compartido con nosotros su sentimiento de exclusión a veces, en las pausas, sobre algunos temas de conversación.

Creo que todos y todas nos hemos concienciado más del ambiente privilegiado y de la relación de confianza que existe entre nosotros. Estoy seguro de que eso ayuda en la eficacia del equipo.

Todo el mundo se ha dado cuenta de la dificultad para B. de decirnos eso. Evidentemente, no ha cambiado nada, pero al día de hoy tenemos cuidado con estos discursos o expresiones que podrían ser ofensivos.





¿Cuales son los recursos en caso de discriminación?

EL RECURSO JERÁRQUICO

Cuando un Empleado piensa que su situación en la Empresa no es objeto de un trato normal, la primera vía de recurso es la Jerarquía. Este recurso puede ser ejercido con la Jerarquía de primer nivel, pero también, si la situación lo exige, con un Jerárquico de nivel superior.

EL RESPONSABLE DE DIVERSIDAD

Es un recurso al cual todo Trabajador puede acudir en caso de dificultades no resueltas por las vías clásicas.

LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En caso de dificultades persistentes o de problemas de interpretación o de aplicación de las normas de acción y de comportamiento de lucha contra las discriminaciones, se trata de recurrir a un Tercero para explicar los Derechos y obligaciones de cada uno.

LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Además del Recurso a la Jerarquía y al Servicio de los Recursos Humanos, los empleados pueden someter el caso a las organizaciones sindicales para comunicarles sus dificultades.

EL DISPOSITIVO DE SEGUIMIENTO DE LOS ACUERDOS

Para garantizar la aplicación de los diferentes Acuerdos, se constituyen instancias paritarias para el seguimiento de los mismos.

En relación a la aplicación de los Principios, las medidas contenidas en los Acuerdos de Diversidad / Igualdad, y la consecución de los objetivos, un Observatorio Social paritario se reúne dos veces al año.

Instancias dedicadas al seguimiento de la aplicación local de los Acuerdos, las Comisiones Igualdad/Diversidad se reúnen también varias veces al año en cada Establecimiento del Grupo.



PSA PEUGEOT CITROËN