



PLAN DE IGUALDAD RENAULT ESPAÑA COMERCIAL, S.A.



INDICE DE CONTENIDOS

INDICE DE CONTENIDOS	2
CARTA COMPROMISO DIRECCIÓN	3
1. NUESTRO PLAN DE IGUALDAD	4
1.1. LA LOIEMH	4
1.2. VALORES Y PRINCIPIOS.....	4
1.3. ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN.....	5
2. LOS VECTORES DE ACTUACIÓN	6
3. GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	16
3.1. LOS ACTORES Y SUS FUNCIONES	16
3.1.1. LA COMISIÓN PERMANENTE PARA LA IGUALDAD	16
3.1.2. PILOTOS DE LAS ACCIONES.....	16
3.2. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	17
3.2.1. ESCENARIOS DE COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN	17
3.2.2. MEMORIA ANUAL DE SEGUIMIENTO.	17



CARTA COMPROMISO DIRECCIÓN

El Código Deontológico del Grupo Renault, contiene desde su entrada en vigor en Septiembre de 2002, una serie de principios que constituyen para todos los miembros del Grupo un conjunto de conductas profesionales y personales aplicables en todo lugar y circunstancia.

La primera premisa que debe tener en cuenta todo miembro del personal en el seno del grupo es el respeto y protección de las personas, entendiendo por tal, no introducir ninguna discriminación, sea cual sea su causa, en las relaciones de trabajo. Esto es, tanto a la hora de contratar como en el día a día de las relaciones humanas, que debe caracterizarse por la dignidad y el respeto hacia la vida privada de los empleados.

Es por ello que, con ocasión de la definición y puesta en marcha del presente Plan de Igualdad en RECSA, desde la D. General queremos ratificar el firme compromiso adquirido en su día por el Grupo Renault insistiendo y profundizando en las líneas de actuación entonces señaladas: además de un escrupuloso respeto del principio de igualdad de trato en el seno de la organización, garantizamos el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres de nuestra empresa y asumimos el compromiso de velar permanentemente por evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de género.

Creemos firmemente en el Principio de Igualdad y es en este marco donde queremos desarrollar todas nuestras actuaciones profesionales, las cuales apoyen y sostengan una política de igualdad efectiva de oportunidades para todos los hombres y mujeres de nuestra organización.

Tenemos el pleno convencimiento de que con la sensibilidad, el compromiso y la participación de todos garantizamos un medio de organización que posibilita a todas las personas empleadas alcanzar su máximo potencial y ser tratadas y recompensadas por ello justamente sin discriminación de ningún tipo.

Firmado por Director General y Director de RR.HH



NUESTRO PLAN DE IGUALDAD

LA LOIEMH

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 Para La Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres cuya mayor novedad radica “en la prevención de conductas discriminatorias y en previsión de políticas activas para hacer frente al principio de igualdad” recogido en el artículo 14 de la Constitución Española según consta en su Exposición de Motivos; la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas se sitúa en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Las empresas, además del deber de respetar el principio de igualdad de trato en el ámbito laboral y garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Ello supone para las empresas de más de 250 trabajadores la obligación de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad con el alcance y contenidos que la ley define y que se deberá negociar con los representantes legales de los trabajadores.

Los planes de igualdad deberán contener concretos objetivos de igualdad a alcanzar, definirán las estrategias y prácticas que se tengan que adoptar para su consecución, y contendrán asimismo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos que se fijen, que versarán, entre otras, sobre las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar.

Sobre las empresas también recae la responsabilidad de arbitrar procedimientos específicos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo para dar cauce a las eventuales denuncias o reclamaciones que pudieran formularse.

VALORES Y PRINCIPIOS

Nuestro Plan de Igualdad nace con el objetivo fundamental de incorporar a RECSA la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres de la organización. Este principio inspirará todos los procesos y políticas de la empresa.

Más allá del contenido mínimo que en materia de igualdad de oportunidades propugna la Ley, RECSA manifiesta su compromiso de aportar un valor añadido materializado a través del presente Plan de Igualdad.

Las acciones propuestas van encaminadas especialmente, a través de medidas concretas, a facilitar a nuestros trabajadores y trabajadoras, de manera efectiva, el derecho a la conciliación de su vida laboral, personal y familiar.

Es por ello que nuestro Plan de Igualdad mantiene desde el principio hasta el fin un espíritu realista, factible, concreto y transparente.



ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN

Para construir este Plan de Igualdad, se ha seguido una metodología cimentada en la LOEIHM y en los principios de base, que se entiende desde RECSA, deben materializar el compromiso de la organización frente a la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres.

En primer lugar, se ha posicionado el desempeño de la organización frente a todas las áreas que conforman el perímetro de la igualdad efectiva para RECSA. Para ello, se han analizado 9 áreas, denominadas vectores en el presente Plan de Igualdad.

Para cada uno de los vectores se han fijado unos criterios cualitativos y cuantitativos, que una vez incorporada la información y datos de entrada aportados, permiten conocer de una manera real y objetiva la situación actual de la organización frente a la igualdad en cada uno de los vectores evaluados.

En una segunda fase, se definieron las acciones que permitirán mejorar de una manera sólida aquellos criterios peor valorados de cada vector. Cada una de las acciones antes de ser incorporadas en el Plan de Igualdad ha sido valorada en función de diferentes criterios, además de mantener la coherencia con los principios establecidos para el presente Plan.

Para cada una de las acciones se las ha asignado un piloto de la acción (ver apartado), un plazo y un indicador o evidencia de su puesta en marcha y desarrollo. Además se crea y definen las funciones de la Comisión Permanente para la Igualdad, actor principal dentro de la organización para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (ver apartado 3.2.2)



LOS VECTORES DE ACTUACIÓN

VECTOR 1 y 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

DIAGNÓSTICO

A) Cuantitativo

De acuerdo con el equilibrio que nos pide la ley, y repercusión futura

Contratación indefinida femenina:

2005: 47% 2006: 50% 2007:40%

Contratación no indefinida femenina (Acción Verano DLPA)

2005: 53% 2006: 59% 2007:56%

La estructura global de la plantilla actual es 63% H y 37% M.

B) Cualitativo

- No existe lenguaje e imágenes sexistas en documentos para la selección.
- No se realizan acciones positivas a favor de la contratación femenina.
- No existe formación en igualdad de oportunidades para las personas que realizan la selección.
- No se ha estandarizado el proceso de selección la utilización de criterios de igualdad.

ACCIONES

Incorporar los principios de Igualdad de Oportunidades en los criterios definidos para el proceso de selección. Redactar un código no discriminatorio de actuación en el proceso de selección.

- Piloto: Dpto. RRHH
- Plazo: Junio 2009.
- Evidencia: Código de actuación en el proceso de selección.

Utilizar canales de información que faciliten el reclutamiento de mujeres. Ubicar ofertas en centros de formación con alto porcentaje de alumnas.

- Piloto: Dpto. RRHH.
- Plazo: Junio 2009.



- Evidencia: Ofertas publicadas.

Formación obligatoria en LOEIHM a las personas encargadas de realizar la selección.

- Piloto: Dpto. RRHH. / Comisión de Igualdad.
- Plazo: Junio 2009.
- Indicador: N° personas formadas antes de los 3 primeros meses en el puesto / n° personas.

Estudiar acciones positivas a favor de las mujeres (más vulnerabilidad) en la definición de convocatorias de empleo.

- Responsable: Dpto. RRHH.
- Plazo: Julio 2009.
- Evidencia: Informe de estudio de viabilidad de acciones.

VECTOR 3 Y 4: SEGREGACIÓN OCUPACIONAL / PROMOCIÓN.

DIAGNÓSTICO

A) Cuantitativo

Realizado por categorías profesionales, direcciones y puestos. Tomando como referencia lo que la Ley considera presencia equilibrada por sexos de al menos 60% - 40%.

- A mayor categoría profesional, menor presencia femenina. (A futuro, optimismo por equilibrio categoría ingeniero/licenciado).
- Desequilibrios en direcciones.
- Puestos de responsabilidad lejos de la paridad (DC's, Ptos. Clave).

B) Cualitativo

- Hasta la fecha la organización no ha tenido en cuenta los principios de igualdad y composición equilibrada de los departamentos y ocupación de puestos clave.

ACCIONES



Emitir un informe anual y público a toda la plantilla sobre el equilibrio por sexos, puestos y categoría.

- Piloto: Dpto. RRHH.
- Plazo: Periodicidad anual (Septiembre).
- Evidencia: Informe composición equilibrada.

Incentivar o favorecer el acceso de las mujeres a cursos de formación en habilidades directivas (nuevos managers, liderazgo).

- Piloto: Dpto. RRHH / Línea Jerárquica.
- Plazo: Abril 2009.
- Indicador. N° de mujeres formadas en estas materias / n° mujeres formadas.

Publicar los puestos vacantes y los requisitos para su cobertura cuando se recurra a la contratación externa al objeto de incentivar que las mujeres sean partícipes en los procesos iniciados.

- Piloto: Dpto. RRHH.
- Plazo: Sept. 2009.
- Indicador. N° de publicaciones / vacantes reales.

En las movilidades o promociones para acceder a determinados puestos (puestos clave, puesto terreno) asegurar que entre los candidatos considerados se respete el principio de proporción hombres-mujeres que conforman la plantilla.

- Piloto: Dpto. RRHH
- Plazo: Marzo 2009.
- Indicador: N° de mujeres promocionadas / año.

VECTOR 5: FORMACIÓN.

DIAGNÓSTICO

A) Cuantitativo

Nuestros recursos técnicos no permiten discernir la formación impartida por sexos. Todos los cursos se realizan en horario de trabajo. Independientemente del sexo, se garantiza la realización de 2 acciones formativas por año y persona como mínimo.



B) Cualitativo

El acceso a la formación es transparente para todo el colectivo independientemente del sexo, pero no existen acciones formativas específicas para trabajadoras en puestos de responsabilidad en los que se encuentran infrarrepresentadas. Esto hace que la formación esté dirigida en su mayor parte al desarrollo de competencias y habilidades personales, lo que podría perpetuar la segregación ocupacional existente.

ACCIONES

Realizar un informe anual sobre formación desde la perspectiva de la LOEIHM. Horas de formación de mujeres y hombres y materias en las que se forman, habiendo establecido previamente los recursos técnicos necesarios para la explotación de la información.

- Responsable: Dpto. RRHH.
- Plazo: Periodicidad anual.
- Evidencia: Informes publicados.

Incluir en el programa Managers la gestión de personas desde la perspectiva de la Ley de igualdad

- Responsable: Formación.
- Plazo: Abril 2009.
- Evidencia: Documentación programa Managers.

Incluir en la oferta de formación de la organización cursos formativos sobre igualdad:

- **La LOEIHM.**
- **Sexismo en el lenguaje.**
- **La igualdad de oportunidades.**

- Responsable: Formación.
- Plazo: Abril 2009.
- Evidencia: Conferencias/sesiones impartidas.



Estudiar de manera individualizada las necesidades de formación de reciclaje para personas que vienen de una excedencia recogida en la LOEIHM, así como considerarlas en convocatorias durante el período de excedencia.

- Responsable: Formación.
- Plazo: Abril 2009.
- Indicador: N° de casos estudiados / n° excedencias Ley.

Estructurar la formación (conocimiento de funciones y tareas) para favorecer, mediante la gestión de la polivalencia intradepartamental, la rotación de puestos para atender necesidades de conciliación.

- Responsable: Dpto. RRHH.
- Plazo: Oct. 2010.
- Indicador: N° de capacitaciones formativas de polivalencia (trasvase de información).

VECTOR 6: RETRIBUCIÓN.

DIAGNÓSTICO

A) Cuantitativo

A nivel salarial se han observado ciertas desviaciones a favor de hombres o mujeres según categoría profesional explicables en su mayor parte por la diferencia en el número de revisiones salariales aplicadas.

B) Cualitativo

Se ha constatado la inexistencia de estudios comparativos periódicos de retribuciones medias en función del sexo.

ACCIONES

Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa para definir eventuales acciones correctoras.

- Responsable: Dpto. RRHH y Comisión de Igualdad.
- Plazo: Periodicidad anual (Abril).



→ Evidencia: Informe retribución.

VECTOR 7: CONCILIACIÓN.

DIAGNÓSTICO

A) Cuantitativo

Se detecta que los permisos legales retribuidos o no y susceptibles de ser disfrutados de forma compartida, son tomados exclusivamente por las mujeres.

Se percibe una escasa utilización de los permisos no retribuidos. Únicamente se solicita la reducción de jornada por cuidado de hijos, y exclusivamente por mujeres.

B) Cualitativo

Se debe actualizar la redacción de permisos del convenio modificados por la Ley de Igualdad e informar a la plantilla de dichos cambios. No contamos con medidas que incentiven el uso de permisos por motivos familiares. Desconocemos las necesidades de conciliación de nuestra plantilla.

ACCIONES

Permiso 15 días previo al parto.

- Responsable: Dpto. RRHH.
- Plazo: Marzo 2009.
- Evidencia: Texto recogido en Convenio.

Incremento del tiempo del permiso de maternidad (en 2 semanas) y el de paternidad (en 5 días) por encima de lo estipulado por la LOEIMH.

- Responsable: Dpto. RRHH.
- Plazo: Marzo 2009.
- Evidencia: Texto recogido en Convenio

Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de Trabajadores por la LOIEMH en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidados de personas, permisos...

- Responsable: Dpto. RRHH.
- Plazo: Marzo 2009.



- Evidencia: Texto recogido en el Flash Informativo.

Elaborar un procedimiento para la solicitud de permisos y licencias en relación con las medidas de conciliación.

- Responsable: Dpto. RRHH.
- Plazo: Marzo 2009.
- Evidencia: Texto recogido en Declic.

Campaña de "luces apagadas" a partir de las 19:00 horas.

- Responsable: Dpto. RRHH.
- Plazo: Marzo 2009.
- Indicador: Plazo.

Garantizar la comunicación para que todos los derechos introducidos por el presente Plan de Igualdad, sean accesibles a toda la plantilla siguiendo los cauces de comunicación habilitados para cada colectivo.

- Responsable: Dpto. RRHH.
- Plazo: Marzo 2009.
- Evidencia: Texto recogido en Convenio.

Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar la estrategia de la empresa a las mismas.

- Responsable: Dpto. RRHH.
- Plazo: Junio 2009.
- Evidencia: Informe de necesidades.

Realizar un estudio individualizado de peticiones planteadas por personas con cargas familiares, en casos de movilidades, traslados, elección de turnos de trabajo y vacaciones.

- Responsable: Dpto. RRHH.
- Plazo: Junio 2009.



- Indicador: N° de estudios realizados / casos planteados.

Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de la realización de una campaña específica.

- Responsable: Dpto. RRHH, Comisión de Igualdad y Dpto. Comunicación.
- Plazo: Abril 2009.
- Indicador: N° de hombres solicitantes de medidas de conciliación / n° total de hombres.

Realizar un estudio individualizado de cada caso de violencia de género con el fin de mejorar los derechos legalmente establecidos para este colectivo, contribuyendo así a su protección.

- Responsable: Dpto. RRHH.
- Plazo: 1 semana después de presentarse el caso.
- Indicador: N° de estudios realizados / casos planteados.

VECTOR 8: PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

DIAGNÓSTICO

A) Cualitativo

Carecemos de una Declaración de Principios que plasme el compromiso de la empresa en esta cuestión, tampoco contamos con un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y por razón de sexo

ACCIONES

Redactar una Declaración de Principios que muestran el compromiso de empresa para la prevención y eliminación del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Responsable: Dpto. RRHH / D. General.
- Plazo: Febrero 2009.
- Evidencia: Declaración de Principios.



Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso incluyendo su definición, prevención, actuación y medidas sancionadoras.

- Responsable: Dpto. RRHH / Comisión Igualdad.
- Plazo: Febrero 2009.
- Evidencia: Protocolo de Actuación.

Comunicar a los trabajadores la Declaración de Principios y el Protocolo de Actuación.

- Responsable: Dpto. RRHH.
- Plazo: Febrero 2009.
- Indicador: 100% empleados informados.

Tramitar las denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo asegurando confidencialidad y eficacia proceso.

- Responsable: Dpto. RRHH
- Plazo: Febrero 2009
- Indicador: Plazo resolución proceso.

VECTOR 9: COMUNICACIÓN.

DIAGNÓSTICO

A) Cualitativo

Si bien garantizamos que la información llega por igual a hombres y mujeres vigilando asimismo el lenguaje e imágenes utilizadas, constatamos la inexistencia de un canal de comunicación sobre igualdad de oportunidades.

ACCIONES

Incluir en el convenio colectivo una cláusula con el compromiso expresado por la empresa a favor de la igualdad de oportunidades de trato entre trabajadoras y trabajadores.

- Responsable: Dpto. RRHH
- Plazo: Junio 2009.



→ Evidenciar: Texto recogido en Convenio.

Revisar el convenio colectivo asegurando lenguaje no sexista, utilizando denominaciones neutras en relación a denominaciones de categorías profesionales, conceptos retributivos, ropa de trabajo...

→ Responsable: Dpto. RRHH.

→ Plazo: Febrero 2009.

→ Evidencia: Texto recogido en Convenio.

Crear un canal de dudas y sugerencias para motivar a la plantilla (con acceso a todos los trabajadores/as) a expresar opiniones e ideas sobre el Plan de Igualdad de la empresa (Compromiso de respuesta y reconocimiento).

→ Responsable: Dpto. RRHH.

→ Evidencia: Texto recogido en Convenio.

→ Indicador: Nº de respuestas efectuadas / dudas-sugerencias planteadas.

Muestrear de manera sistemática (2-3 veces año) el lenguaje e imágenes utilizadas en las comunicaciones (internas) para comprobar que cumple los principios de comunicación no sexista.

→ Responsable: Comisión de Igualdad.

→ Plazo: Periodicidad semestral.

→ Indicador: Nº de fallos detectados / documentos revisados.

Asegurar canales de información permanentes (acceso a toda la plantilla) sobre igualdad de oportunidades asegurando su acceso a toda la plantilla. Newsletter, flash informativo...

→ Responsable: Dpto. RRHH.

→ Plazo: Septiembre 2008.

→ Indicador: Nº de comunicaciones / año.



GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

LOS ACTORES Y SUS FUNCIONES

LA COMISIÓN PERMANENTE PARA LA IGUALDAD

Es el órgano de referencia para la igualdad de oportunidades dentro de RECSA en el aspecto consultivo y operativo.

Es el garante del desarrollo de la aplicación del Plan de Igualdad y máximo exponente de la promoción del principio de igualdad.

COMPOSICIÓN

- ♦ Responsable/s de RR.HH.
- ♦ Representación de los trabajadores.

FUNCIONES de la COMISIÓN

- ♦ Publicar periódicamente los resultados de avance.
- ♦ Identificar y evaluar desviaciones.
- ♦ Proponer acciones correctivas o necesidades de nuevas medidas.
- ♦ Apoyar a los pilotos en el desarrollo de las acciones.
- ♦ Interlocutor ante el Comité de Dirección en aspectos de igualdad.
- ♦ Interlocutor ante la Administración en igualdad (Ministerio, Instituto de la Mujer...)
- ♦ Vigilancia de modificaciones en materia de legislativa.
- ♦ Cumplimiento de las responsabilidades asignadas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ♦ Interpretación de dudas y cuestiones sobre Igualdad.

PILOTOS DE LAS ACCIONES

Cada una de las acciones recogidas dentro del Plan de Igualdad cuenta con un piloto que debe llevar a cabo las funciones que se describen.

FUNCIONES del PILOTO

- ♦ Responsable del desarrollo de la acción correspondiente.
 - (1) Identificación y coordinación de los actores implicados.
 - (2) Conseguir datos de entrada.
 - (3) Fijar tareas y calendario.
- ♦ Interlocutor ante la Comisión Permanente de Igualdad.



- (1) Presentar información para el seguimiento de la acción.
- (2) Seguimiento del indicador de la acción.

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

ESCENARIOS DE COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN

La Comisión Permanente de Igualdad como responsable máximo de la aplicación y seguimiento del Plan establece 3 escenarios de trabajo, e intercambio de información entre sus miembros:

1. Comunicación permanente y transversal entre los componentes de la Comisión;
2. Reuniones ordinarias de la Comisión;

Periodicidad semestral y la responsabilidad de su convocatoria por parte de RR.HH.

Contenido mínimo
 - ♦ Balance del seguimiento.
 - ♦ Propuesta de acciones (nuevas, correctivas).
 - ♦ Validación de propuestas.
 - ♦ Elaboración y difusión del acta con copia al comité de dirección.
3. Reuniones extraordinarias de la Comisión.

A petición de cualquiera de los miembros de la Comisión al detectar una incidencia o hecho destacable.
 - ♦ Elaboración y difusión del acta con copia al comité de dirección.

MEMORIA ANUAL DE SEGUIMIENTO.

- ♦ La Comisión Permanente para la Igualdad de RECSA se encargará de confeccionar anualmente una memoria en la que se recoja el estado de avance del Plan de Igualdad.
- ♦ La memoria constituye una herramienta al mismo tiempo de autoevaluación y comunicación, al ser difundida a toda la plantilla.