

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)

Nombre de la entidad MERCEDES BENZ ESPAÑA, S.A.

Descripción de la entidad	<p>Mercedes-Benz España, Fábrica de Vitoria, donde reside la fabricación mundial de VITO y CLASE-V, posee las más avanzadas tecnologías de fabricación, que junto a personas con un alto grado de formación técnica, motivación y entusiasmo, consiguen unos niveles de calidad en la producción comparables a los propios turismos de la marca, los cuales son la base para conseguir la satisfacción de nuestra clientela.</p> <p>En la actualidad tenemos una orientación clara: concentración en vehículos excepcionales y prestaciones de servicio muy completas; queremos seguir creando valor de forma duradera en el futuro. Desarrollamos este objetivo partiendo de la ética, la protección del medio ambiente y basándonos en nuestros valores de empresa: pasión, respeto, integridad y disciplina. Apostamos por la diversidad y apoyamos a las personas para que desarrollen y mejoren todo su potencial.</p>		
Nº de personas empleadas (06.03.2018)	Total 5.514	Mujeres 742	Hombres 4.772
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de Igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.</p> <p>Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, conforme a los objetivos enmarcados por la corporación; y ello, mediante la potenciación en nuestra planta de la formación y el desarrollo respectivo de las personas pertenecientes a este sexo.</p> <p>Sensibilizar en materia de Igualdad y Diversidad.</p> <p>Fortalecer y facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Mercedes Benz Vitoria.</p> <p>Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades, y converger con los cambios sociales adaptándose con decisión y proactividad.</p> <p>Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo,</p>		



Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

El cambio y la consolidación de una nueva mentalidad en el conjunto del personal que componemos la empresa, mediante la cual, las mujeres son percibidas como unas trabajadoras más en cualquiera de los puestos existentes, y sus capacidades y potencialidades son las mismas o complementarias a las que puedan ofrecer los hombres. En este sentido, creemos que la divulgación y desarrollo del Plan de Igualdad ha contribuido a la consecución de esta transformación en la forma de pensar individual y colectiva y, que de forma tangible, tiene su traslación práctica en datos relativos a contratación y promociones de las mujeres en la Empresa.

Por ello, la incorporación de mujeres en las nuevas contrataciones ha sido una constante en el total de contratos temporales realizados en un sector como el de producción, donde históricamente su participación era prácticamente irrelevante; y ya en el ámbito concerniente a las promociones presentes y futuras, y según requerimientos de la Corporación, proyección de las mujeres a puestos de responsabilidad con el objetivo de pasar del 8,7% en 2006, al 20% en 2020 en el conjunto de Daimler.

En el capítulo referido a la conciliación de vida laboral y familiar, queremos significar los avances logrados: partiendo de una jornada laboral intensiva y horario flexible durante todo el año laboral para el personal empleado, se arbitra la posibilidad de articular una jornada individual fuera del tiempo núcleo establecido en la flexibilidad general existente; posibilidad de traslado de licencias; opción de acumulación de reducciones de jornada en periodos para su disfrute; pago garantizado del 100% en la paga de resultados para el personal que se encontrara en situaciones de paternidad, maternidad, riesgo de embarazo y lactancia; pago de guarderías a través de la empresa con el consiguiente beneficio fiscal, etc.

Ya por último, haremos una mención expresa al Protocolo de Acoso establecido en el Plan de Igualdad, a través del cual y, mediante una coparticipación entre Dirección de Empresa y la Representación Legal de la plantilla, se han ido dilucidando y solventando las denuncias y quejas que a este respecto nos han podido llegar como Comisión de Igualdad.

