



Mercedes-Benz

Vitoria-Gasteiz

Plan de **Igualdad**



Plan de **Igualdad**



Mercedes-Benz España, S.A.U.
Vitoria-Gasteiz

ÍNDICE

1. PRÓLOGO	5
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	7
3. INTRODUCCIÓN.....	9
3.1 Comisión Negociadora	11
3.2 Descripción de Conceptos.....	11
4. DIAGNÓSTICO PLANES DE IGUALDAD	13
4.1 Conclusiones Generales	14
4.2 Líneas de actuación.....	15
4.3 Diagnóstico 2º Plan de Igualdad	16
5. OBJETIVOS GENERALES	17
6. CONDICIONES GENERALES.....	19
6.1 Ámbito de aplicación	19
6.2 Ámbito temporal.....	19
7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN.....	21
7.1 Acceso al Empleo – Selección	21
7.2 Formación y Desarrollo.....	23
7.3 Promoción	24
7.4 Retribución	25
7.5 Prevención de Riesgos Laborales	26
7.6 Comunicación.....	26
8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	29
8.1 Sección Informativa	33
- Estatuto de los trabajadores/as (Art.37, apartado f)	33
- Guía de ayudas sociales y servicios para las Familias 2015 (Punto 3.4.3)	33
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	35
9.1 Comisión Mixta de Seguimiento	35
9.2 Responsable de Igualdad.....	36
10. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	37
Anexos	39
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO	42



1. PRÓLOGO

El presente documento está estructurado en dos partes claramente diferenciadas que atienden a las siguientes consideraciones:

- 1) En el **Plan de Igualdad** -en lo relativo a la configuración de las Garantías para la Igualdad real, y en lo concerniente a la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal- así como en el **Protocolo de Prevención e intervención para casos de Acoso** (incluido en el Plan), se enmarcan los aspectos introductorios y explicativos, incluyéndose además, los principios guía que han promovido y, posteriormente sustentarán, la materialización de los respectivos Acuerdos, comprendiendo los Capítulos: 1, 2, 3 y 4, tanto del Plan como del Protocolo.
- 2) Por otra parte, se consignan en el presente Plan de Igualdad y en su correspondiente Protocolo de Actuación para casos de Acoso, los **Acuerdos** alcanzados entre la Dirección de la Empresa y la Representación Social en la Comisión Negociadora, y que abarcan los Capítulos: 5, 6, 7, 8, 9 y 10 de ambos.

EL 2º PLAN DE IGUALDAD recibió el respaldo unánime de la Comisión de Igualdad en el Preacuerdo de fecha: 21 de diciembre de 2015, refrendando con ello, el consenso logrado en su desarrollo y articulación.

Su ratificación como ACUERDO por parte de la Dirección de la Empresa y el pleno del Comité, conformado por sus siete sindicatos integrantes (UGT, ELA, LAB, CCOO, EKINTZA, ESK y PIM), se realizó el día 11 de enero de 2016, prolongándose con ello, el consenso logrado en el primer Plan de Igualdad y la materialización del 2º Plan de Igualdad en Mercedes-Benz España S.A.U. para su centro de Vitoria-Gasteiz.

Como consecuencia del Acuerdo alcanzado, se dará continuidad a lo establecido en el primer Plan, incorporándose las modificaciones introducidas en los puntos acordados por ambas partes, lo que propiciará una mayor claridad en su interpretación y, una mejora en cuanto al alcance de alguno de los mismos. Además, se introducen nuevas medidas que pretenderán dar respuesta a las necesidades familiares y sociales que se nos plantean hoy como Empresa y, que, redundarán en la promoción de la Igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres.

El Acuerdo, implica la asunción por parte de los firmantes de lo contemplado anteriormente para el 2º Plan de Igualdad de Mercedes-Benz España, S.A.U. y, conllevará la corresponsabilidad futura en cuanto a su implantación, seguimiento y evaluación.

La vigencia de este 2º Plan de Igualdad, se establece hasta la fecha del 31 de diciembre del año 2019. No obstante, se contempla por la Comisión, dotarle de una naturaleza abierta, por lo que, cualquier modificación normativa o nueva legislación que pudiera producirse, será incorporada en el Plan; así como, cualesquiera otras medidas que pudieran ser objeto de acuerdo dentro de la Comisión en el transcurso de su vigencia.





2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Mercedes-Benz España, S.A.U., en su centro de producción de Vitoria y en línea con la política “Diversity” a nivel de Daimler A.G., en el que se promueven iniciativas que favorecen la **no discriminación** por cualquier condición personal y la integración de la diversidad como fuente de creatividad, crecimiento e innovación, declara su **compromiso** en la consolidación y desarrollo de políticas que garanticen la **igualdad** de oportunidades en la Cultura Corporativa y de Recursos Humanos, conforme con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El impulso y promoción del futuro **Plan de Igualdad** forma parte de la citada política, focalizándose especialmente en la promoción de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de la organización. Por ello, la Dirección, en la medida de lo posible, posibilitará la disposición de los medios humanos y materiales necesarios para su consecución.

La materialización de las medidas y acciones que pudieran ser recogidas en el **Plan de Igualdad**, irán dirigidas: a fortalecer las prácticas que ya tenemos establecidas en Mercedes-Benz España, S.A.U., así como a subsanar las diferentes áreas de mejora que se hayan podido detectar en el diagnóstico desarrollado por la Consultoría externa contratada al efecto.

Con respecto a lo anterior, se contará con la Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras en la negociación del diseño del Plan de Igualdad, como lo establece la anteriormente citada Ley Orgánica, y con las Representaciones Sindicales firmantes del mismo, en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas y acciones acordadas, y dirigidas a la consecución de la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

La **Comunicación**, tanto interna como externa, posibilitará el general conocimiento de lo articulado en el Plan de Igualdad y fomentará la sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Vitoria, a 09 de diciembre de 2009

La Dirección adquiere un nuevo compromiso y, refuerza e impulsa nuevamente políticas de Igualdad, ratificando y respaldando con su firma, este 2º Plan para Mercedes-Benz España, S.A.U. en la fecha del 11 de enero de 2016.



3. INTRODUCCIÓN

La Igualdad de sexos, reconocida como Principio jurídico Universal en las distintas legislaciones a nivel Internacional, Europeo y, en concreto, en la Constitución española de 1978 en su artículo 14, así como en la última ordenación legal, tendente a la asunción de acciones positivas para su concreción real en la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, nos obliga como Empresa a acatar y respetar cualquiera de las disposiciones legales establecidas en esta materia.

La prerrogativa del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, nos impuso la conformación de lo que fue nuestro primer Plan de Igualdad en Mercedes-Benz España, S.A.U., siendo conscientes de que el respeto a la legalidad vigente, es sólo condición necesaria, pero no suficiente, para la consecución de una Igualdad real en nuestra Empresa; dándole ahora continuidad con este 2º Plan de Igualdad.

Se configuran como factores determinantes para afrontar este reto: el impulso y compromiso siempre expresado y explicitado por la Dirección, y la voluntad inequívoca de la Empresa y las Secciones Sindicales por confeccionar un 2º Plan de Igualdad que responda a los intereses complementarios de afianzamiento de la competitividad e incremento de la productividad, y la mejora del clima laboral y la calidad de vida de los empleados.

Por ello, nuestro impulso proviene de la determinación, no solo del cumplimiento legal aludido, sino, también, de la oportunidad que representa el poder generar consensos tendentes a profundizar nuestra Cultura, basada en valores compartidos y explicitados a través de los Principios de Responsabilidad Social, y de otras políticas y directrices con las que nos hemos ido dotando en Daimler y, por extensión, en Mercedes-Benz España, S.A.U.

Referencia expresa debemos hacer hacia nuestra política corporativa de Gestión de la Diversidad (Diversity Management), que promueve el respeto y la integración de todas las personas, independientemente de su raza, sexo, edad, cualificación, valores, identidad sexual, conocimientos y aptitudes. Para lo cual, ya se desarrollan toda una batería de iniciativas y actividades como:

- Sensibilización con la diversidad a través de una formación en profundidad para directivos.
- Las evaluaciones del desempeño incorporan criterios de gestión de la diversidad.
- Programas de desarrollo y rotaciones e intercambios internacionales.
- Acuerdos de flexibilidad laboral.
- Programas de marketing y acciones de reclutamiento para grupos objeto.
- Comunicación y eventos para promocionar la diversidad a nivel interno y externo.
- Guías para el uso de los grupos de trabajo e integración en la compañía...

Y siguiendo con Diversity Management, en relación estrictamente con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha establecido un objetivo que implicaría un incremento de las mujeres en puestos de responsabilidad al pasar del 8,7%, en 2006 al 20% en 2020. Para una convergencia real de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se promueven entre otras acciones:

- En procesos de promoción de empleados/as a puestos directivos, se establece la obligatoriedad de seleccionar al menos a una mujer en la terna final resultante para la elección del candidato/a.
- Programas de tutoría para mujeres, que se traducen en asesoramiento a directoras o programas de desarrollo para candidatas con potencial.
- Acudir a centros de formación continua, universidades, etc., para despertar vocaciones de mujeres en edades tempranas por carreras técnicas.
- Apoyo activo y asesoramiento sobre flexibilidad laboral...

Por otra parte, la necesidad de sensibilización en políticas de integración real de la mujer, refuerzan el propósito de Mercedes-Benz España, S.A.U. de prevención y erradicación de cualquier “barrera oculta” que pudiera existir, impidiendo con ello que, actitudes aún aisladas, pudieran contravenir el principio de Igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de sexo.

El Plan de Igualdad a desarrollar nos impulsa a seguir avanzando en todo lo realizado hasta ahora y, por ello, nuestro deber de asegurar la incorporación plena de la mujer en el mundo del trabajo, en parte por consideraciones éticas, pero también porque su aportación, su papel enriquecedor, sus capacidades, cualidades de diálogo etc., no pueden ser desperdiciados por nuestra empresa. Esto representa, como organización, ser poseedores de una verdadera Cultura de conciliación como característica propia para mejorar los niveles de atracción, retención y compromiso.

En este sentido hemos querido seguir incidiendo en las posibilidades de Conciliación de la vida laboral y familiar, procurando entender la misma como una forma de gestionar la relación Empresa-Employado desde una perspectiva basada en el largo plazo, y desde una concepción de mutuo compromiso.

Por último, en el Plan se incluye nuevamente el Protocolo de Prevención e intervención en casos de Acoso, que pretenderá, desde una concepción colaborativa y de coparticipación entre la Empresa y la parte Social, erradicar cualquier atisbo de fricción que pudiera derivar en Acoso o la subsanación de posibles casos, si los hubiera.

3.1 Comisión Negociadora

Tras los resultados de las últimas elecciones sindicales (noviembre de 2014), se reúnen los integrantes nombrados por la Dirección de la Empresa y por los respectivos sindicatos que componen el Comité de la misma, al objeto de constituir la Comisión de Igualdad que, con carácter general, promoverá la Igualdad de Oportunidades en nuestra planta de Vitoria.

La Comisión de Igualdad, promoverá todas aquellas acciones tendentes a la consolidación y desarrollo de una Cultura de igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres; trabajará en el fomento de la conciliación de la vida laboral y personal; teniendo, como último objetivo específico, la promulgación y divulgación de un protocolo de actuación para casos de acoso dentro de la compañía, plasmándose, todo ello, en éste 2º PLAN DE IGUALDAD de Mercedes-Benz España, S.A.U.

Composición actual de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y, negociadora del 2º Plan de Igualdad.

Representación empresarial:

Nuria de la Puente Suená

Jorge Lasaga Lizaranzu

Miguel Ángel Angulo Arandia

José Ramón Quintela Quintela

Representación Social:

UGT - Jesús Gonzalo Santiago

ELA - Martín José Tejero Herrán

LAB - Patxi González Sanz

CCOO - Saúl Rodríguez González

EKINTZA - José Ángel Ciruela Fernández

ESK - José Daniel Ramos Portugal

PIM - Orlando Antonio Benito Grovas

3.2 Descripción de conceptos

Plan de Igualdad

Los Planes de Igualdad en las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras: las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, para favorecer la igualdad real entre mujeres y hombres; la conciliación laboral, familiar y personal; y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las empresas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.



4. DIAGNÓSTICO PLANES DE IGUALDAD

Hemos querido conservar el primer Diagnóstico realizado para la realización del primer Plan de Igualdad, porque entendemos que nos servirá de referencia para ver nuestra evolución futura, por ello, exponemos las conclusiones generales y líneas de actuación extraídas del mismo. Sus resultados han determinado el camino a recorrer en el primer Plan para la evolución y mejora de nuestra empresa, en todo lo relativo a proporcionar unas mayores garantías de igualdad de oportunidades, y en el esfuerzo por promover un avance en la dirección adecuada de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En línea por tanto con lo expuesto y, previo paso para la elaboración del que fue el primer Plan de igualdad, se encargó la realización de un diagnóstico de situación a una consultoría externa de las máximas garantías, poseedora de la homologación oficial correspondiente por Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer). En este Diagnóstico se procedió al análisis de datos estadísticos y de diversa documentación, y se realizaron en aquel momento, distintas entrevistas individuales con personas relevantes de la organización:

- Emilio Titos Leyva (Director general de Producción)
- Rodrigo Sergio Navarro Segura (Director de Recursos Humanos)
- María Elena Beltrán de Lubiano Ortiz de Zarate (Responsable formación y desarrollo)
- María Luz Villamor Ruíz (Responsable compras no-producción)
- Ana Isabel López González (Responsable Kaizen)
- José Antonio Moreno Benítez (Presidente Comité Empresa)
- Igor Guevara Hernández (Secretario Comité Empresa)
- José Ramón Quintela Quintela (Responsable proyecto: “Plan de Igualdad”)

El objetivo del Diagnóstico conllevaba plasmar, desde una perspectiva de género, la realidad de la Empresa en los siguientes ámbitos:

- Características de la empresa y estructura organizativa
- Características del personal
- Selección y acceso
- Formación y desarrollo
- Promoción profesional
- Política retributiva
- Prevención de riesgos laborales
- Comunicación
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Finalmente, tras el análisis cuantitativo y cualitativo, se establecieron unas conclusiones generales, y las posibles líneas de mejora que encauzarían el objetivo de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, el Plan contempla una serie de medidas agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, presididas por un conjunto de objetivos a alcanzar, y acordadas entre la dirección de Mercedes-Benz España, S.A.U. y los sindicatos existentes.

4.1 Conclusiones Generales del primer Plan de Igualdad

De todos los datos estudiados, del análisis de la documentación existente en la empresa y del estudio de las entrevistas mantenidas con personas de diferente nivel de responsabilidad dentro de la empresa, se extrajeron las siguientes conclusiones y áreas de mejora:

- La mayoría de la plantilla de Mercedes-Benz España, S.A.U. eran hombres, la presencia de mujeres en plantilla se ha mantenido estable en los últimos cuatro años.
- Los cargos de responsabilidad estaban ocupados en su mayoría por hombres, aunque hay que señalar que se había producido una evolución del 1% a favor de las mujeres en los cargos de responsabilidad, y en este momento, desde la Dirección, se están llevando a cabo políticas de impulso a la presencia de las mujeres en cargos de responsabilidad.
- El 20% de la plantilla se encontraba en la franja de edad de menos de 34 años.
- Se elabora un Plan de Formación que se extiende a todo el personal y la formación que se oferta para hombres y mujeres es igual en función de los puestos de trabajo, salvo la planificada en los planes de desarrollo individuales.
- No hay políticas claras de utilización no sexista del lenguaje y tratamiento de las imágenes ni un Manual que establezca unas pautas a nivel interno y externo.

- Cuando surge una promoción interna, en el caso de producción, los criterios a valorar se ponen en conocimiento del personal.
- Todas las personas participan en un sistema de establecimiento de objetivos y evaluación del desempeño y conocen los criterios en función de los cuales son evaluadas.
- El proceso de selección se basa en criterios técnicos y, para los Cargos de Responsabilidad, se establece una cláusula de acción positiva por la que tiene que haber una mujer en la terna final de candidaturas.
- Una vez que se ha cumplido el criterio formativo y/o de experiencia en entornos industriales, vemos que la tasa relativa de éxito de las mujeres de ser seleccionadas, es prácticamente la misma que la de los hombres.
- En este momento hay dos mujeres de la planta de Vitoria-Gasteiz participando en el programa de Mentoring a nivel de todo el consorcio.
- Un 30% de las personas identificadas como potenciales para acceder a cargos de responsabilidad del personal extraconvenio eran mujeres.
- No existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en las distintas áreas.
- En la evaluación de riesgos laborales se han considerado los riesgos del puesto de trabajo durante el embarazo y la lactancia. Quedaría pendiente plantear un procedimiento de prevención del acoso sexual.
- En cuanto a las medidas de conciliación, se mejoran algunas de las establecidas en la Ley y se establecen diversas mejoras sociales. Desde la empresa se facilita la utilización efectiva de las reducciones de jornada y los permisos de paternidad, maternidad y lactancia,...
- Se explicita en el Código Ético Corporativo el compromiso por la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.
- Se informa a las empresas proveedoras de la política de Mercedes-Benz España, S.A.U. respecto a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

4.2 Líneas de actuación del primer Plan de Igualdad

De acuerdo con las conclusiones y áreas de mejora detectadas en la empresa, las principales líneas de actuación a seguir fueron las siguientes:

- Sensibilizar para fomentar la integración del enfoque de género en la cultura empresarial y el fomento de la corresponsabilidad. **Se considera que se ha conseguido extender esta nueva sensibilidad mediante la promoción del primer Plan de Igualdad.**
- Formar en el enfoque de género a las personas que desarrollan las políticas de Recursos Humanos. **Aspecto éste, que debiera reforzarse en el 2º Plan, aunque se reconoce un empuje mayor a las políticas que derivan desde esta División.**
- Recoger los datos, desglosados por sexos, para su análisis y seguimiento en los procesos de selección, formación, promoción y retribución. **Cuestión ésta ya materializada. No obstante, para el presente Plan de Igualdad se prevé la realización de un cuadro de mando integral, específico para el ámbito de la Igualdad entre mujeres y hombres.**
- Analizar con mayor profundidad las causas de la presencia diferencial de mujeres en producción. **Reflexiones ya realizadas en la conformación del Primer Plan.**
- Elaborar un procedimiento interno que explicita las pautas que se siguen tanto para el tratamiento del lenguaje como de las imágenes, interna y externamente, y revisar la imagen, externa e interna, especialmente en los espacios de uso común. **Durante la vigencia**

del Primer Plan, se han generado instrucciones prohibiendo el uso de imágenes sexistas en la Empresa y, se confeccionó un calendario-guía del año 2015, sobre el uso no sexista del lenguaje.

- Explicitar las medidas de conciliación aplicables a la plantilla y estudiar la manera de sensibilizar al personal de la necesidad de su utilización. **Difundidas con la publicidad del primer Plan de Igualdad.**
- Analizar las fórmulas a aplicar en Mercedes-Benz España, S.A.U. para dar respuesta a las medidas de la Ley de conciliación.
- Elaborar un Protocolo de Actuación en el caso de Acoso Sexual y por razón de sexo. **Realizado con el Primer Plan de Igualdad y con resultados muy satisfactorios, debido a la coparticipación en la sensibilización-mediación y resolución/protección de los casos tratados.**
- Proyectar una imagen comprometida con la Igualdad de Oportunidades hacia la sociedad, siendo una organización tractora en este ámbito. **Se obtendrá el Distintivo de Igualdad, que nos acredita como empresa tractora en este sentido.**

4.3 Diagnóstico 2º Plan de Igualdad

Se realizó, previamente, al inicio de las conversaciones sobre el 2º Plan de Igualdad, un nuevo diagnóstico interno de la situación actual desde la perspectiva de género y, para ello, se analizarán los datos de la plantilla en ese momento, en comparación con los datos extraídos del diagnóstico realizado en la génesis del primer Plan de Igualdad, reflejándose las siguientes conclusiones generales:

- 1) Los datos desglosados del personal fijo, -que habían permanecido prácticamente estables desde entonces- desprenden una cierta similitud en cuanto al número de mujeres y su distribución por colectivos; en cuanto al avance del empoderamiento de la mujer en puestos de responsabilidad, vemos que las cifras de momento no varían sustancialmente, pero, si se prevé el cambio de tendencia que inevitablemente se dará a este respecto, por la promoción de acciones positivas desde la Corporación.
- 2) Por el contrario, en cuanto al personal temporal, si se constatan mejoras relevantes en la incorporación de la mujer en puestos de producción, pasando a representar hasta el 16% del total de contrataciones, en comparación con el 1,92% existente dentro del colectivo fijo en producción y como mano de obra directa.
- 3) El ámbito en el que se debe continuar incidiendo especialmente con nuevas medidas a desarrollar, debe ser el de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; aunque, se ha de seguir abordando por parte de la Comisión, la necesidad de promover las medidas contempladas en las otras áreas de actuación que se crean oportunas en cada momento.
- 4) Promoción del Protocolo de Acoso existente, como referente inexcusable: para la **sensibilización y proyección de unas relaciones laborales saludables y adecuadas a los Valores y Cultura de la Empresa; como elemento facilitador y/o promotor de una mediación si fuera oportuno y; como instrumento para la resolución/protección en temas de una mayor gravedad.**



5. OBJETIVOS GENERALES

- 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. **Se ha potenciado el desarrollo efectivo de la Igualdad real y, los datos relativos a las nuevas contrataciones así lo avalan.**
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer 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. **El empoderamiento de la mujer será constatable en los próximos años y, los objetivos para su consecución son derivados de la política corporativa de Daimler.**
- Sensibilizar en materia de Igualdad y Diversidad. **Valoración positiva de la gran influencia que en este sentido ha representado el Primer de Igualdad.**
- Fortalecer y facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal

de las trabajadoras y trabajadores de Mercedes-Benz España, S.A.U. **Ha sido un aspecto central en el primer Plan y, referente en la negociación de este segundo Plan.**

- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades, y converge con los cambios sociales adaptándose con decisión y proactividad. **Se ha incidido para que este objetivo haya sido prioritario y, continúe siéndolo en la División de RR.HH.**
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos. **Se estableció el correspondiente Protocolo de Acoso, donde la Coparticipación entre la Dirección y la Representación Social ha sido una dinámica muy positiva y a la que se dará continuidad en este 2º Plan.**





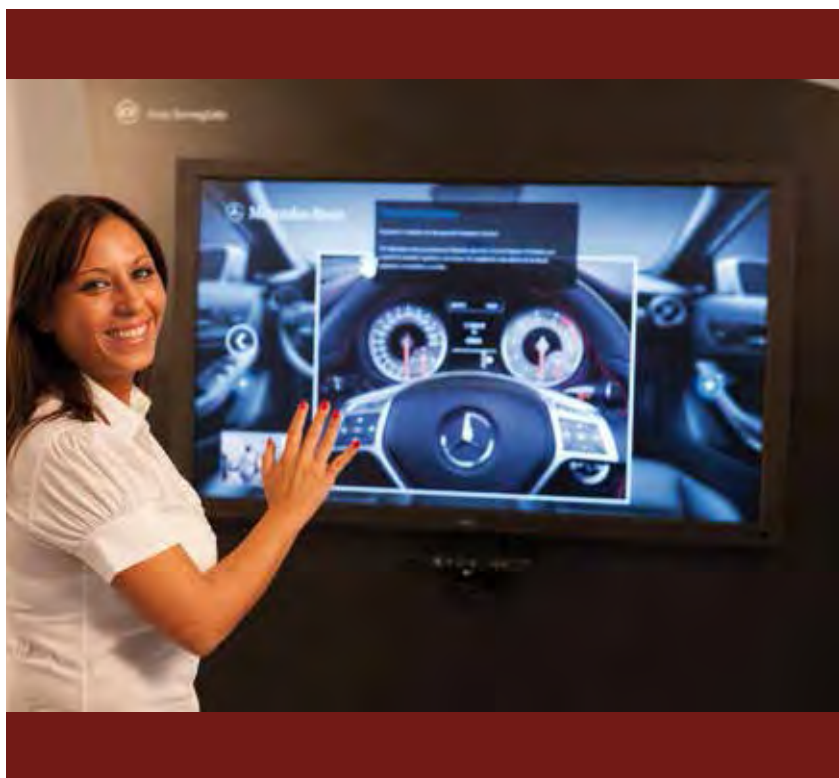
6. CONDICIONES GENERALES

6.1 **Ámbito de aplicación**

El 2º Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores de Mercedes-Benz España S.A.U. en su centro de Vitoria - Gasteiz.

6.2 **Ámbito temporal**

La vigencia de este 2º Plan de Igualdad, se establece hasta la fecha del 31 de diciembre del año 2019.





7. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN

Se mantendrán a este respecto, los Objetivos y Medidas que se plantearon en el Primer Plan, puesto que, independientemente del grado de consecución logrado, se considera indispensable afianzar lo ya realizado; porque su consecución, no solo debe ajustarse a un momento concreto, si no, mantenerse como una constante que ha de ser revisada y reforzada en el tiempo.

7.1 Acceso al Empleo - Selección

Diagnóstico:

La Empresa cuenta con un área de Selección, dentro del departamento de Gestión de personal, con profesionales de dilatada experiencia.

Las pruebas de selección engloban pruebas psicológicas, test de personalidad, entrevistas personales, así como una evaluación por parte del equipo médico.

El principal criterio para la selección de personal es el de la adecuación persona-puesto, valorándose aspectos cualitativos como el interés del candidato/a, aspiraciones profesionales, motivación etc.

En selección no hay guiones determinados de entrevista o un procedimiento general a seguir establecido formalmente. A grandes rasgos, se tienen en cuenta formación y experiencia relacionadas con el trabajo a desarrollar, y no se realizan preguntas de carácter personal.

Una vez pasado el filtro de la formación requerida o la experiencia, la tasa relativa de éxito de las mujeres de ser seleccionadas es, prácticamente, la misma que la de los hombres.

Objetivos:

- 1) Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, en base a criterios de méritos y aptitudes que objetivasen la adecuación persona - puesto.
- 2) Sensibilización y formación en temas de igualdad al personal encargado de seleccionar, y a los responsables de las distintas áreas; buscando, con ello, la eliminación de toda discriminación o prejuicios que redunden en una igualdad ficticia dentro de la organización.
- 3) Compromiso con la contratación de mujeres en igualdad de condiciones, fomentando y animando en escuelas de formación profesional y universidades, nuestra apuesta por corregir situaciones históricas en colectivos subrepresentados por mujeres.
- 4) En cuanto a política de comunicación para la búsqueda de candidatos/as, replanteamiento de anuncios con un lenguaje neutro.
- 5) Integración de la Cultura de la Igualdad de oportunidades en las políticas de Recursos Humanos, incorporando dentro del cuadro de mando la desagregación de datos por sexos, como referente para el análisis de cualquier información a extraer; y colegir así, posteriormente, las conclusiones específicas de la situación de cada colectivo.
- 6) Propiciar cambios en situaciones de infrarepresentación de la mujer en determinados colectivos, potenciando su contratación en igualdad de méritos y capacitación.

Medidas:

- 1) La Comisión de Igualdad instará la elaboración y promoción de iniciativas (procedimientos, guías, calendarios etc.), para el conocimiento y utilización general de un lenguaje neutro o sin tendencias de género.
- 2) Formar y sensibilizar al equipo de personal en técnicas de entrevista desde una perspectiva de igualdad de oportunidades.
- 3) Establecer una relación con los centros de formación con los que habitualmente trabajamos, en la que se transmita la idea de que se debe trabajar constantemente para fomentar la igualdad de oportunidades.
- 4) Confección de una guía en la que se consignen las cuestiones no planteables en una entrevista de selección, y revisión de los test de selección, en los que se eli-

mine cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

- 5) Los responsables de selección y contratación pondrán a disposición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, la información sobre los procesos de contratación realizados.
- 6) Transmitir, desde Mercedes-Benz España, S.A.U., el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todas las empresas externas que participen en los procesos de selección.
- 7) Registro de información desagregada por sexos respecto a candidaturas, para la adecuada gestión en igualdad de oportunidades.
- 8) A igualdad de méritos y capacidades, elegir a la persona candidata al puesto en función del sexo menos representado. Esta medida será contemplada temporalmente y en función de los cambios que se vayan experimentando en la Empresa.

7.2 Formación y Desarrollo

Diagnóstico:

Existe un Plan de Formación para toda la Empresa: cada persona con un equipo a su cargo tiene que establecer objetivos y hacer propuestas de formación.

El tipo de formación que se recibe es formación relacionada con el puesto de trabajo. La tendencia general es que toda la formación relacionada con el puesto de trabajo se realice dentro de la jornada laboral; en otros casos, puede suponer dedicación fuera del horario de trabajo, algo habitual en los casos de cursos de idiomas.

Se ha desarrollado una formación desde el año 2006 en “gestión emocional”, dirigido a todo el personal en las categorías de Maestros, Jefaturas de Departamento y de División, destacándose en los mismos, el desarrollo de habilidades para las relaciones interpersonales en los equipos de trabajo. Todo ello, conlleva que este tipo de habilidades de interrelación sea valorado significativamente a la hora de identificar personal con potencial.

Las convocatorias de formación, en determinadas ocasiones, llegan a las personas de baja por maternidad, a través de su responsable cuando está próxima su incorporación al trabajo e incluso durante la baja de maternidad.

Objetivos:

- 1) Extender la Cultura de igualdad de oportunidades y desterrar estereotipos que condicionen el desarrollo profesional de la mujer.
- 2) Promover la inclusión de mujeres en cursos formativos para incrementar su polivalencia y versatilidad; fomentando, además, su desarrollo profesional para la eliminación de la segregación vertical.
- 3) Inclusión de módulos de igualdad de oportunidades en el catálogo de acciones formativas, como clara apuesta por la extensión de los cambios de mentalidades necesarias para reforzar nuestra empresa de cara al futuro.
- 4) Compromiso de la empresa en la facilitación de la formación continua de los trabajadores y trabajadoras acogidas a medidas de conciliación de la vida laboral; persiguiendo, con ello, la no exclusión de su desarrollo profesional.

Medidas:

- 1) Incluir un módulo de igualdad en el catálogo de cursos, que contribuya con su implementación a la promulgación y extensión de la igualdad REAL de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2) Asegurar la puesta al día de los conocimientos de las mujeres y hombres que han dejado de trabajar durante un tiempo debido al cuidado de menores o familiares de segundo grado.
- 3) Promover políticas activas para la selección de mujeres que ocupen puestos de trabajo donde estén subrepresentadas, por ejemplo: curso “Demai” para la capacitación futura de potenciales Maestros/as.
- 4) Realizar un seguimiento de la participación del personal en los cursos de formación segregado por sexos, a fin de obtener porcentajes desagregados de horas de formación impartidas.
- 5) Promover, en la medida de lo posible, que la impartición de cursos de formación continua por una necesidad relacionada con el puesto, sea dentro del horario de trabajo. Los cursos destinados a un desarrollo personal y no ligados directamente con el puesto de trabajo, podrán ser promovidos por la Empresa salvaguardando la discrecionalidad de la misma en el establecimiento del horario de impartición.

7.3 Promoción**Diagnóstico:**

Cuando nos referimos a las políticas de promoción y desarrollo profesional es necesario distinguir entre el personal de convenio y extraconvenio.

A nivel de convenio se hacen convocatorias públicas internas y se facilita el temario con las materias a preparar. En el caso del personal de producción se realiza anualmente un curso, Demai, que prepara para poder acceder al puesto de Maestro cuando se produzcan vacantes. Su realización requiere una dedicación extralaboral.

Por otro lado, Mercedes-Benz España, S.A.U. cuenta con un sistema propio para el desarrollo del personal: el proceso Lead, cuyo objetivo es desarrollar personal a puestos de dirección de todos los niveles. A partir del año 2009 el proceso Lead ha comenzado a aplicarse a los Maestros de Fábrica.

La política Diversity Management tiene una serie de medidas específicas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y las promociones. Concretamente, se identificó la necesidad de incrementar la proporción de mujeres en puestos directivos, marcando el objetivo de pasar del 8,7% en 2006 al 20% en 2020.

Además, existen otros programas como el denominado “Mentoring” para mujeres con potencial, a nivel de todo el consorcio, que posibilita una tutorización por parte de superiores, hacia aquellas mujeres con capacidades y competencias como para asumir en un futuro cercano funciones de responsabilidad.

Objetivos:

- 1) Apuesta expresa por la promoción de la mujer, promoviendo prácticas en la Empresa tendentes a incrementar su presencia en puestos de responsabilidad.
- 2) Establecimiento de todas aquellas prácticas tendentes a generar la transparencia y la objetividad en la promoción, siendo la ausencia de cualquier sesgo por razones de sexo, el principio inexcusable que ha de guiar cualquier promoción.
- 3) Promover la Cultura de la productividad y de la aportación de valor en detrimento de la Cultura presencial, incorporando la preeminencia de la contribución personal, sin menoscabar las posibilidades de promoción de todas aquellas personas acogidas a medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Medidas:

- 1) EL Responsable de Igualdad analizará y participará en los procesos de promoción interna, velando por la efectiva igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación.
- 2) En situaciones de maternidad, paternidades y excedencias por cuidado de hijo/a o familiar hasta segundo grado, se podrá participar en coberturas de vacantes y promociones en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.
- 3) Publicitar que los procesos de promoción (Concursos), se realizan en igualdad de oportunidades para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres.

7.4 Retribución**Diagnóstico:**

La política retributiva está regulada por tablas salariales, el salario tiene una parte fija y otra variable.

Después del estudio de los datos salariales por categorías, se observa que no hay diferencias entre hombres y mujeres, cobran lo mismo según el puesto de trabajo. Las mujeres en este caso tienen un salario más alto, por su mayor ubicación en determinadas categorías.

Objetivos:

- 1) Garantizar la equidad retributiva y el principio de que, a igual trabajo o responsabilidad, se corresponderá igual salario.
- 2) Garantizar que las valoraciones del desempeño u otras con implicaciones salariales, se realizarán libres de todo prejuicio y serán proporcionales a la contribución y aportación de valor de los/as colaboradores/as.

Medidas:

- 1) Seguimiento por la Comisión de Clasificación profesional de todo lo relativo a valoración de puestos y su correspondencia con la política salarial, al objeto de garantizar que no se deriva ninguna situación de inequidad retributiva entre sexos.

7.5 Prevención de Riesgos Laborales

Diagnóstico:

En la evaluación de riesgos laborales y su prevención se contemplan los riesgos específicos para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Se establece una rotación restringida de puestos de trabajo o, si fuera preciso, se promueve un cambio de puesto para todas aquellas mujeres con posibles molestias derivadas de su embarazo; procediendo a solicitar su baja por riesgo si su situación lo requiriese.

Objetivos:

- 1) Eliminación de cualquier posibilidad de Riesgo laboral para las mujeres en situación de embarazo.
- 2) Propiciar mejoras con respecto a la adecuación y acondicionamiento de los vestuarios femeninos.

Medidas:

- 1) Promover, como hasta la fecha, la adecuada reubicación de la mujer embarazada si su trabajo supusiera una situación contraproducente para ella o el feto, y agilizar la gestión para la suspensión del contrato por Riesgo de embarazo en caso de imposibilidad de cambio de puesto. Lo mencionado anteriormente tendría el mismo tratamiento para los casos de riesgo por lactancia.
- 2) Propuesta dirigida a la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, para promover las reformas que se consideren oportunas en los vestuarios femeninos. **A este respecto, se han incrementado capacidades para acoger más mujeres en distintos vestuarios y, se han creado nuevos (por ej.: en el sector de Montaje Bruto).**

7.6 Comunicación

Diagnóstico:

Tras un análisis de los procedimientos de comunicación y de las comunicaciones que se realizan, las conclusiones principales que se extraen son las siguientes:

Comunicación interna:

No hay pautas establecidas para un uso no sexista del lenguaje, ni un Manual a disposición del personal encargado de realizar comunicaciones internas.

La prohibición de utilización en fábrica de imágenes con contenido sexista, (calendarios, posters,...), principalmente en los vestuarios y, en algún caso muy puntual, en espacios comunes en producción, parece haber erradicado este tipo de iniciativas.

Imagen corporativa:

En los documentos para la comunicación externa y en la página web, se utiliza el masculino como genérico, aunque, si se menciona en muchos de los casos, su empleo por razones de economía del lenguaje.

Objetivos:

- 1) Promover el Principio de Igualdad de Oportunidades en el ámbito propio de la Empresa, y a la sociedad en su conjunto.
- 2) Desarrollo de una Cultura garantista de Igualdad de Oportunidades y libre de toda discriminación.
- 3) Desarrollo y divulgación del Protocolo de actuación frente a situaciones de acoso de diferente índole, tendentes a superar y erradicar comportamientos y actitudes que contravendrían el respeto obligado que se ha de profesar en las relaciones de trabajo.

Medidas:

- 1) Utilizar los medios internos de comunicación como los tabloneros de anuncios, revista de RR.HH para difundir el Plan de Igualdad o cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades en Mercedes-Benz España, S.A.U..
- 2) Utilizar en los anuncios publicitarios imágenes indistintamente de mujeres y hombres para romper estereotipos.
- 3) Difundir el compromiso y la implicación expresa de la Dirección en el objetivo de garantizar la igualdad real de oportunidades.
- 4) Se prohibirán las imágenes con connotaciones de carácter sexista.
- 5) Realización de trípticos u otro tipo de documentos tendentes a promover de forma directa la igualdad entre toda la plantilla.
- 6) Trasladar externamente la imagen de la Empresa en relación con la Igualdad de oportunidades. Promoción, asimismo, en las escuelas de Formación Profesional y Universidades de las oportunidades que ofrece la Empresa, a las mujeres que acrediten especialidades técnicas.
- 7) Elaborar y difundir una guía de lenguaje no sexista para que sirva de pauta de utilización al conjunto de la Empresa.
- 8) Realización de campañas de comunicación sobre el Plan de Igualdad y su correspondiente Protocolo para casos de acoso.
- 9) Divulgación de la figura del Responsable de Igualdad, que será referente en la Empresa para todo lo concerniente al futuro Plan de igualdad y, en todo lo relacionado con la instrucción y seguimiento de aquellos posibles casos de acoso que puedan surgir.



8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Este capítulo ha sido central en la negociación del 2º Plan de Igualdad, sustanciándose en él: primeramente, el consenso en cuanto a medidas anteriores para su reformulación y acomodo; además, del desarrollo e implementación de las nuevas medidas a publicar.

Diagnóstico:

La flexibilidad horaria y la jornada continua se facilita en todos aquellos puestos que lo permiten, lo que supone que el personal administrativo y gran parte del personal técnico trabajan en jornada continua con horario flexible de entrada y salida; lo que representó en el año 1999 ser empresa pionera en este sentido.

Del análisis de los datos se extrae que tanto hombres como mujeres se han acogido a distintas medidas para la conciliación en un porcentaje alto de la plantilla y, en aspectos como:

- Permisos de paternidad, maternidad y lactancia
- Reducción de jornada y excedencia por cuidado de menores
- Reducción de jornada y excedencia por cuidado de personas dependientes
- Excedencias personales no remuneradas.

Como servicios de apoyo a la conciliación, destacar que todo el personal dispone de un comedor con un menú económico y transporte colectivo y, se utilizan bonus para guardería como retribución flexible para toda la plantilla -desde el primer Plan de Igualdad- para la obtención del beneficio fiscal correspondiente.

La empresa aplica las medidas establecidas en la ley y las mejora en algunos casos, además de disponer de otras medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Hay un capítulo en el Convenio dedicado a Fondos y Atenciones Sociales, creándose un Fondo que se distribuye en función de los criterios que establezca la Comisión, en los siguientes apartados:

- Ayuda de estudios/Becas para familiares que cursen Ciclos Formativos de Grado Superior
- Enseñanzas especializadas
- Ayudas fomento de idiomas
- Club deportivo cultural
- Colonias de verano
- Préstamos de vivienda
- Prestaciones en caso de necesidad
- Fondo social para atender aquellas necesidades de carácter social y familiar que sean fijadas a través de la Comisión
- Seguro de accidentes ocurridos fuera del Centro habitual de trabajo (muerte o invalidez permanente)
- Complemento de la Incapacidad Temporal

Todos los empleados disponen de un Plan de pensiones (EPSV), en el que realizan aportaciones tanto los propios trabajadores, como la empresa en un porcentaje que duplicaría la cuantía individual de cada trabajador.

Fundación Laboral San Prudencio: la empresa ofrece a sus trabajadores y trabajadoras a través de esta Fundación, una serie de beneficios sociales en el ámbito de la RSE, con ayudas económicas y actividades que les ayudan en la Conciliación de la vida Personal y Laboral.

El Convenio Colectivo incluye una cláusula indicando el compromiso de ambas partes de adoptar cuantas novedades o reformas se produzcan en relación a la maternidad, así como en los supuestos de adopción.

En el apartado de conciliación cabe señalar el esfuerzo organizativo que está realizando la empresa para responder a las peticiones de reducciones de jornada en producción: ya que, el sistema de trabajo establece que semanalmente se cambian los turnos y cuando hay personas con reducción de jornada, hay problemas para compatibilizar este derecho individual con los intereses del colectivo.

Objetivos:

- 1) Posibilitar la compatibilidad entre la vida laboral y la vida privada, tratando de promover una flexibilidad en las condiciones de trabajo que permitan simultanear ambos conceptos.
- 2) Ser generadores de empleos de calidad y ofrecer a los empleados, ayudas y estímulos tendentes a sufragar o mitigar los esfuerzos que se requieren en el ámbito familiar.
- 3) Ser capaces de profundizar en la gestión de una organización flexible y eficaz, conjugando la perspectiva de competitividad empresarial, y la satisfacción de las nuevas demandas de carácter social y familiar provenientes de nuestros trabajadores.

Medidas:

- 1) Se flexibiliza el disfrute de los días de permiso/licencia, pudiéndose dar traslado de los mismos en fechas distintas al hecho causante en los siguientes supuestos:
 - En los casos de hospitalización y mientras el paciente/familiar hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad permanezca ingresado.
 - El traslado deberá ser comunicado a su Mando, al menos, con 1 día de antelación.
 - No obstante, se recomienda que esta petición de traslado, se realice con la mayor antelación posible y, sea algo acordado conjuntamente.
 - Los días que pudieran corresponderle deberán ser continuados.
- 2) Posibilidad de articular, mediante acuerdo con su responsable para el colectivo empleado, una jornada individual fuera del tiempo núcleo establecido en la flexibilidad general existente. Esta medida planteada sería aceptada para los casos de cuidado de hijos o familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, y revisable por ambas partes.
- 3) En las Situaciones de Maternidad, Paternidad, Riesgo de embarazo o lactancia y excedencias para el cuidado de hijos y familiares, no se verá perjudicado el trabajador o trabajadora en su formación y desarrollo profesional.

La Empresa comunicará los cursos o acciones formativas a los colaboradores/as, que se encuentren en alguna de las licencias señaladas anteriormente; así como les informará de los concursos oposición u otros procesos de promoción que puedan llevarse a cabo, cuando sea posible por parte de la Empresa o el afectado/a haya mostrado interés.

- 4) En las situaciones referidas a Maternidad, Paternidad, Riesgo de embarazo o lactancia, se garantizará el 100% al personal afectado por la Paga de Resultados, así como, a los empleados con variable ligada a objetivos individuales.

- 5) Referente a la generalización del pago de guarderías para la obtención del beneficio fiscal que conlleva, se extendió al conjunto de la plantilla, la posibilidad de acogerse a esta medida a través de la Empresa.
- 6) Los trabajadores encuadrados dentro de los colectivos de Mano de Obra Directa o Mano de Obra Indirecta sujeta a turnos, podrán acceder a acumular el tiempo solicitado de reducción de jornada para su disfrute en periodos, si se cumplen los siguientes requisitos:
 - 6.1) Que el colaborador/a realice su jornada diaria a tiempo completo (8 horas) durante el tiempo en el que este trabajando.
 - 6.2) Esta acumulación del tiempo reducido podrá llevarse a cabo siempre y cuando el colaborador en su tiempo de trabajo, mantenga el turno y horario que le correspondiere.
 - 6.3) El periodo mínimo de acumulación será por un periodo de 30 días, salvo, acuerdo expreso con su departamento en el establecimiento de un periodo distinto.
 - 6.4) Adicionalmente, la Empresa podrá, haciendo uso de su facultad organizativa, explorar o articular nuevas alternativas.
- 7) Familias numerosas: Se incrementa de 16 a 20 horas anuales, el punto establecido en Convenio y referido a médico privado o acompañamiento a familiares a consultas médicas, para todos aquellos/as trabajadores/as, que sean familias numerosas.

En los supuestos de matrimonios en los que ambos trabajen en fábrica, no sería de aplicación el incremento de horas, manteniéndose las 16 horas previstas para tal fin en estos casos.

- 8) Hijos no naturales: En los casos de matrimonios y parejas de hecho, con los que convivan hijos/as de alguno de los miembros de tales uniones (previa justificación del parentesco mediante libro de familia) y, una vez acreditada debidamente su convivencia a través del certificado de empadronamiento dentro de la unidad familiar, podrán acceder dentro del capítulo de licencias del Convenio Colectivo, a los permisos establecidos, como si de un hijo natural se tratase.
- 9) Separaciones matrimoniales: En situaciones de separaciones matrimoniales y, como consecuencia de las exigencias o urgencias motivadas para la resolución de las mismas, se acuerda por parte de la Comisión, que se proceda a la concesión y el permiso de las salidas necesarias con la máxima flexibilidad por parte de la Empresa, para los requerimientos judiciales que se imponen en este tipo de situaciones, debiendo ser, justificadas y acreditarse su salida o permiso por estos motivos.

Las personas afectadas por estas circunstancias propias de una separación, que no tuvieran saldos positivos propios para atender estos requerimientos judiciales en otras cuentas (ej.: cuenta de festivos), se les computarán dentro de la cuenta única las horas que hayan necesitado para tal fin.

- 10) Ampliación de reducción de jornada: Se podrá ampliar la reducción de jornada por parte de una trabajadora o trabajador que la tuviera, si, una vez hubiera llegado al límite máximo legal establecido y, si el fin de la reducción se produjese después del 31 de Marzo del último año legal -establecido hasta los 12 años-, se podría prorrogar por el tiempo faltante para la terminación ese año del curso escolar.

- 11) Situaciones de especial gravedad como: situaciones oncológicas en familiares de primer grado: Se promueve desde la Comisión de Igualdad, la posibilidad de tramitación de Ayudas para la concesión de horas, etc., a través del “Fondo Social”. Las solicitudes pueden ser dirigidas y trasladadas a Recursos Humanos; bien, directamente por el afectado o afectada, o bien, a través de los Representantes sindicales.

8.1 SECCIÓN INFORMATIVA

Medidas contempladas legalmente para conocimiento de la plantilla:

■ Estatuto de los trabajadores/as (Art.37, apartado f)

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración:

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

■ Guía de ayudas sociales y servicios para las familias 2015 (Punto 3.4.3)

Por cuidado de menores que se encuentren afectados por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave (Enfermedades Graves: Real Decreto 1148/2011).

¿En qué casos puede pedirse?

El trabajador/a tendrá derecho a esta reducción de la jornada de trabajo, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

¿Cuánto tiempo puede el trabajador reducir su jornada de trabajo?

Como mínimo la mitad de la duración de la jornada de trabajo. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

¿Durante cuánto tiempo, se tiene derecho a la prestación?

La duración será equivalente a la de los periodos de reducción de jornada durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad del menor y, como máximo, hasta que el menor cumpla 18 años.

¿Quién puede hacer uso de este permiso?

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente.

Cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores, reúnan los requisitos para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

¿Sigue recibiendo todo su salario?

Durante esta reducción de jornada el salario se disminuye proporcionalmente a la jornada reducida, pero, a cambio, el trabajador/a tendrá derecho a una prestación económica de la Seguridad Social, consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimenta la jornada de trabajo.



9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.1 Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad promoverá y gestionará una correcta implementación de los objetivos marcados, así como de las medidas y acciones acordadas.

La Comisión se conformará entre los representantes que estime la Empresa y los sindicatos firmantes del Plan de Igualdad. La designación de los integrantes por parte de cada sindicato dependerá, no obstante, del consenso que se produzca, respetándose en todo caso, su porcentaje de representatividad y, siempre sujeto a los cambios que pudieran derivar de los resultados de las elecciones sindicales, conllevando su actualización.

Todos los acuerdos que representen modificaciones o reformas sobre el Plan de Igualdad habrán de ser tomados a través de acuerdos mayoritarios. En la adopción de acuerdos, los votos de las personas designadas por la Empresa serán equivalentes al conjunto de la parte social, para preservar con ello el principio de equilibrio que debe regular la toma de decisiones en la Comisión.

Se establece que en caso de que algún integrante no pueda asistir por algún motivo, éste, podría ser sustituido por otra persona designada por el sindicato del que se produce la ausencia.

La conformación de la Comisión deberá realizarse antes de transcurrido un mes desde la firma del Plan de Igualdad. Una vez constituida se establecerá la conveniencia de elegir un Secretario que realizará las convocatorias y las correspondientes actas surgidas de las reuniones.

La periodicidad de las reuniones podrá ser regulada de mutuo acuerdo, siendo preceptivo, al menos, una reunión con carácter trimestral. La convocatoria de reuniones extraordinarias podrá solicitarse a petición de cualquiera de las partes.

Funciones:

- 1) Supervisión de los indicadores establecidos en el catálogo general de medidas y acciones positivas acordadas, velando por su implantación.
- 2) Establecimiento mediante acuerdos mayoritarios de propuestas y nuevas acciones a formular.
- 3) Ser copartícipes de la promulgación y difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo con ello la máxima involucración del conjunto de la Plantilla.
- 4) Realización de informes periódicos y de Memoria anual conforme a los análisis efectuados de la documentación solicitada a la Empresa y del seguimiento que se viene efectuando de la implementación del Plan, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas.
- 5) Resolución de los conflictos interpretativos y de aplicación que pudieran derivarse del Plan de Igualdad.
- 6) Coparticipación en la divulgación del Protocolo de Prevención e intervención en casos de Acoso, y en la colaboración en el procedimiento de actuación, tanto en la fase de Mediación como en la de Subsanción.

9.2 Responsable de Igualdad

La Dirección de la Empresa, a instancias de la Comisión de Igualdad, acordó la designación del Responsable de Igualdad existente, que actuará en las siguientes cuestiones:

- Dirimirá a instancia de cualquier trabajador/a la correcta actuación en procesos de promoción, garantizando la igualdad real de oportunidades y la ausencia de discriminación.
- Seguimiento y evaluación permanente de la implantación de las medidas acordadas.
- Hacer de nexo de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la Empresa.
- Colaborar en la traslación de información estadística u otro tipo de documentación para su análisis por la Comisión, y en la elaboración de los informes que por ella se estimen necesarios, respetando siempre la Ley Orgánica de Protección de datos.
- Instrucción de todas aquellas denuncias por posibles Acosos, tanto en la fase de Mediación como posteriormente en la de Subsanción, garantizando, en todo momento, la confidencialidad y protección del presunto acosado/a y presunto acosador/a.



10. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género y, concretamente, en el artículo 23 de diciembre: “las situaciones de violencia que darán lugar al reconocimiento de los derechos y medidas a adoptar, se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Si existiera informe del Ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, sería válido también hasta tanto se dicte la orden de protección”.

Atendiendo al artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, referido a los “Derechos laborales y de Seguridad Social”, se introducen las siguientes modificaciones en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

- 1) Art. 37: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación

del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

- 2) Art. 40, apartado 3 bis: Conforme a este apartado la víctima de violencia de género tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, con la reserva de su antiguo puesto durante seis meses.
- 3) Art. 45, apartado 1, letra n: Podrán suspender su relación laboral por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
- 4) Art. 48.6 del E.T.: En los periodos de suspensión con reserva de puesto de trabajo, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.
- 5) Art. 49 del E.T. en la letra m: Derecho a la extinción del contrato de trabajo (según los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social), la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previsto en los puntos anteriores darán lugar a situación legal de desempleo.
- 6) Art. 52, del E.T. letra d: Determina que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa en la mayor brevedad.

Se acuerdan para este tipo de situaciones de violencia de género, las siguientes medidas paliativas:

Económicas:

- Prioridad en la concesión de anticipos personales.
- Atención especial en la concesión a través del Fondo Social para atención a casos de especial necesidad, de las ayudas económicas o de otra índole que puedan mitigar la situación compleja que puedan atravesar como consecuencia de la violencia ejercida sobre ellas.

Soporte Legal:

- La Empresa y Representaciones sindicales, a través de sus servicios jurídicos, facilitarán y prestarán apoyo para la orientación legal que requieran.

Atención Médica:

- Los servicios médicos orientarán y, en su caso, promoverán a través de recursos propios o externos, lo que les sea preciso desde el punto de vista psicológico o curativo.

Anexos

**“PLAN DE IGUALDAD”: Portal del Empleado/
Daimler & Yo/Remuneración/Relaciones
Laborales.**

La Dirección de E-mail para trasladar por parte de la Plantilla, cualquier sugerencia sobre temas de **Igualdad y conciliación** es la siguiente:

Interna-Externamente: mbox_vitoria_plan_igualdad@daimler.com



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO



ÍNDICE

1. PREÁMBULO	43
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	45
3. MODELOS CONDUCTUALES DE REFERENCIA	47
4. MODALIDADES DE ACOSO	49
5. CONDICIONES GENERALES.....	51
5.1 Ámbito territorial.....	51
5.2 Ámbito personal.....	51
5.3 Ámbito temporal	51
5.4 Garantías de Procedimiento.....	52
6. OBJETIVO	53
7. ASPECTOS EN LA ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO	55
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	57
8.1 Mediación - Conciliación	57
8.2 Subsanación – Apertura de Expediente Informativo	58
9. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES	61
10. RESPONSABLE DE IGUALDAD.....	63
Documentos de validez paralela.....	63



1. PREÁMBULO

Daimler A.G. y Mercedes-Benz España, S.A.U. como integrante de la Corporación, siempre han sido absolutamente escrupulosos en el respeto a los Derechos Humanos y a las convenciones laborales establecidas en las distintas legislaciones, tanto a nivel internacional como nacional.

Este compromiso de **Daimler A.G.** se refleja, de forma evidente y explícita, desde el año 1999, donde se procedió a realizar una profusa traslación a toda la Corporación, de las actitudes y comportamientos deseables a través de su Código de Conducta. En el mismo, se establecían las pautas éticas y normas generales de conducta que debieran ser referencia inequívoca en nuestra forma de proceder.

Nuestros Principios de responsabilidad social (año 2003), ampliarían el Código de Conducta y profundizarían también los principios establecidos en el Acuerdo del Global Compact, en el que nos encontramos adheridos desde el año 2001, promoviendo el compromiso entre otros: de respeto de los Derechos Humanos, de fomento de la Igualdad de oportunidades y de promoción de la seguridad y la salud de todos sus trabajadores.

Nuestra política Diversity reforzaría aún más, si cabe, el protagonismo de las personas y de sus derechos, desarrollando y profundizando en la Igualdad de trato, independientemente del sexo, raza, nacionalidad, adscripción ideológica, religión o tendencia sexual, como parte integrante de la pluralidad cultural propia de **DAIMLER y de Mercedes-Benz España, S.A.U.**

Los valores corporativos (Pasión, Respeto, Integridad y Disciplina) consagran los principios de conducta de la compañía y, la alusión expresa al Respeto y a la Integridad, subrayan la preeminencia que se le confiere en Mercedes-Benz España, S.A.U. a las personas y a las actitudes con las que se deben relacionar y trabajar.

Por todo lo anteriormente consignado, la promulgación del presente “Protocolo de prevención y actuación” en **Mercedes-Benz España, S.A.U.**, consolidará la integración de los referentes de conducta Corporativos de Daimler, con el objetivo de garantizar el respeto a la dignidad de todos los trabajadores y, por consiguiente, de los Derechos Humanos.

Por otra parte, la promoción de una colaboración constructiva entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores en este Protocolo, refrendaría otro de los Principios de Responsabilidad Social de **Daimler**, el cual perseguiría la asunción e involucración de “todos” y, en especial, de los Representantes legales y sindicales en los temas que atañen a la Empresa y, máxime tratándose de respeto de derechos fundamentales.

Por tanto, inexcusablemente, ambas partes deberán proceder en cooperación en la preservación de un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de acoso, plasmándose de común acuerdo en las siguientes disposiciones:

- 1) Se recoge la posibilidad de la presencia directa de la parte social, durante todo el procedimiento, acompañando y asesorando tanto a la presunta víctima como a su presunto acosador/a.
- 2) Los representantes de los trabajadores participarán, asimismo, en el análisis de las quejas o denuncias que se presenten, valorando si proceden ser admitidas para su resolución y la gravedad de las mismas.
- 3) Durante la instrucción del Procedimiento en la fase de Mediación, sí así fuese requerido por alguna de las partes en litigio.
- 4) En la de fase de Subsanación, serán consultados a través de su participación en la Comisión de Igualdad en la búsqueda de una decisión conjunta, garantizando que la confidencialidad y privacidad de las partes involucradas será siempre escrupulosamente respetada.



2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El presente **Protocolo** de prevención e intervención para casos de acoso, se sustenta en los siguientes principios:

Derechos Humanos:

Toda persona tiene derecho a realizar su trabajo en un marco de relaciones respetuosas, basadas en un trato justo y correcto; por ello, el diálogo, la honestidad y la confianza mutua deben impregnar nuestras decisiones y formas de actuar.

Cualquier trabajador debiera sentirse parte integrante del proyecto de Empresa porque, cualquier trabajador, es parte de un todo, donde el orgullo de pertenencia comienza por la consideración que se le debe profesar como persona y como trabajador de la misma.

Igualdad de Oportunidades:

Todas las personas integrantes de la plantilla de Mercedes-Benz España, S.A.U., deberán tener igualdad de oportunidades y de trato. El respeto hacia lo diferente, hacia la diversidad de opiniones, debe representar la cotidianidad y la tónica dominante de las relaciones en la Empresa.

Corresponsabilidad en la Prevención y Solución:

La consolidación y desarrollo de la Cultura participativa actualmente existente en la Empresa, y el mantenimiento de una actitud preventiva, debe servirnos como acicate para la implicación de todas las personas que la componemos y, en especial, por parte de las personas con responsabilidades y Líderes respectivos de cada equipo de trabajo.

Derecho a la salud en el trabajo:

El enorme y constante esfuerzo que se realiza en Mercedes-Benz España, S.A.U. por la prevención de los riesgos laborales, y su preocupación por minimizar las probabilidades de accidentes con repercusiones físicas; se complementará con el impulso y la promoción del presente Protocolo.

En él, la prevención en paralelo con la corrección de las potenciales repercusiones psicológicas que pudieran derivar de las malas prácticas en las relaciones de trabajo, redundarán en lo anteriormente dicho, y conformarán una actuación integral tendente a la búsqueda del entorno de trabajo adecuado y deseado por el conjunto de la Empresa.



3. MODELOS CONDUCTUALES DE REFERENCIA

En Daimler A. G. como ya se ha mencionado anteriormente en el Preámbulo, ya nos hemos dotado de un Código de Conducta en el que se manifiestan unas normas generales esperables de comportamiento, que rigen nuestra relaciones internas, y consolidan la Cultura corporativa basada en valores que debe imperar. No obstante, los modelos de ejemplos de conductas que se referencian en este punto, tan solo tienen la pretensión de acompañar y continuar en la concreción de las pautas guía que ya poseemos.

Es relevante señalar que la realidad es probablemente más complicada que lo que podamos avanzar en las conductas que señalemos, por ello, simplemente tratamos de subrayar algunos comportamientos adecuados o inadecuados, que habrán de promoverse o evitarse respectivamente; sin olvidarnos, que otras muchas actitudes, que podrían reflejarse, serían también objeto de reforzamiento o erradicación por parte de todos.

Respeto: En la Empresa deberíamos de esforzarnos por generar un ambiente de trabajo basado en la amabilidad, la urbanidad y el respeto mutuo. Cualquier actitud activa con tendencia al abuso, la descalificación constante y la falta de respeto o, por contra, cualquier actitud pasiva que derive en la desconsideración hacia los demás, en el rechazo a cualquier trabajador menoscabando su dignidad y orgullo profesional, serán

comportamientos que no podrán coexistir en la dinámica de trabajo de Mercedes-Benz España. S.A.U.

Reputación: No se admitirán vulneraciones de derechos a la imagen propia de cualquier trabajador mediante ridiculizaciones hirientes, a través de la publicación de escritos, o la divulgación pública de bulos que socaven su dignidad.

Repreñión: Las llamadas a la atención para reconducir conductas inapropiadas o por cuestiones relacionadas con el trabajo, deberán realizarse con el respeto necesario y guardando una corrección adecuada en todo momento. En este sentido, deben desterrarse los gritos e insultos, las amenazas verbales, etc.

Comunicación: Todo colaborador tendrá derecho a expresar sus opiniones, por ello, no deberá permitirse el aislamiento y el ostracismo interno de ningún trabajador.

Prohibición de comportamientos de naturaleza sexual: Se prohíbe cualquier tipo de actitud que derive en hostigamiento sexual o insinuaciones verbales humillantes, de carácter sexual, que de forma, privada o pública, puedan realizarse generando rechazo expreso por parte las personas que las reciben.

Oportunidades de formación y promoción: Debemos garantizar el desarrollo personal a todos los miembros de la plantilla en conformidad con su competencia, capacidad y rendimiento. Por ello, entre las nuevas medidas a implantar, se reconoce expresamente la posibilidad de participación en formaciones que se desarrollen, y en la cobertura de vacantes y promociones, a las mujeres y hombres que se encuentren disfrutando de algún permiso por los aspectos propios de la maternidad o paternidad y, ello, en las mismas condiciones en las que optaría en caso de encontrarse trabajando.



4. MODALIDADES DE ACOSO

Acoso sexual:

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Aunque, generalmente, el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo reiterativo en el tiempo, puede darse la circunstancia de que un único episodio sea de la suficiente gravedad para tener la consideración de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo:

Comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso Laboral o “Mobbing”:

Es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma SISTEMÁTICA, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su

capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Los aspectos que podrían revelar este tipo de conductas serían las siguientes:

- a) Tiene que darse una reiteración o continuidad del comportamiento en el tiempo.
- b) Debiera atribuírsele una intención de hacer daño. Por ello, determinados comportamientos que se dan dentro de una relación laboral pueden ser reprochables y habría que reconducirlos, pero si no se evidencia esta voluntad lesiva no podría encuadrarse dentro del acoso laboral.

Los diferentes tipos de acoso pueden producirse desde distintos niveles o perspectivas:

- Acoso descendente: en el que la persona acosadora ocupa una responsabilidad superior al de la víctima.
- Acoso horizontal: se produce entre personas del mismo nivel dentro de la organización.
- Acoso ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.



5. CONDICIONES GENERALES

5.1 **Ámbito territorial**

El Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, podrá ser invocado en el ámbito de Mercedes-Benz España, S.A.U. en su centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz.

5.2 **Ámbito personal**

Afectará a los empleados de Mercedes-Benz España, S.A.U. en su centro de Vitoria-Gasteiz y, en los desplazamientos y estancias externas a la fábrica por encontrarse en prestación de servicios, así como a personal de prácticas, becarios o trabajadores de subcontratas.

5.3 **Ámbito temporal**

El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida, salvo acuerdo expreso por parte de la Comisión de Igualdad, para su modificación posterior.

5.4 Garantías de Procedimiento

Instrucción y solución rápida y diligente

Las quejas o denuncias deberán tratarse con la celeridad obligada y, por ello, se enmarcan en los plazos previstos en el procedimiento; salvo, situaciones excepcionales en las que a través del Responsable de Igualdad se requiriera una mayor disponibilidad de tiempo, si con ello previera una investigación y propuesta de solución más razonada y aclaradora de los hechos.

Derecho a la intimidad y a la confidencialidad

Se establece que la intimidad y la confidencialidad de las personas que puedan estar incurso en el Procedimiento, no podrá ser objeto de vulneración al tratarse de situaciones muy comprometidas para las partes, con independencia de su situación en el procedimiento y de la solución final adoptada.

Deber de sigilo

Las personas que accedan, por ser parte del Procedimiento, a la información relativa a las denuncias presentadas tendrán la obligación de guardar el sigilo profesional requerido.

Protección e indemnidad frente a represalias de los/as testigos inmersos dentro de un proceso de Acoso Laboral

De forma expresa se establece la protección por la que la Empresa velará por la inmunidad de todos/as aquellos/as testigos, que puedan facilitar información o puedan ser requeridos para una investigación por alguna denuncia de Acoso.

Denuncias falsas serán consideradas como Acoso inverso con las consiguientes consecuencias

De acreditarse la existencia de una denuncia falsa, por la constancia de unos hechos irreales y si, además, se constatará una intencionalidad de producir daño en la misma, se le aplicarían a la persona que la formule, las medidas sancionadoras que considerase procedentes la Dirección de la Empresa tras escuchar a la Comisión de Igualdad.

La interposición de una demanda civil o querrela criminal no conllevará la paralización del procedimiento

Si existiese queja o denuncia de un presunto Acoso en alguna de sus modalidades e, independientemente de la decisión de la presunta víctima de Acoso de acudir a los tribunales ordinarios por la formulación de una demanda civil o una querrela criminal, se continuará internamente con el Procedimiento de actuación, hasta la determinación de una propuesta de solución por parte del Responsable de Igualdad.



6. OBJETIVO

Sensibilizar y concienciar al conjunto de la Empresa, de la obligación de respeto mutuo con la que debemos proceder en cualquier ámbito de la relación de trabajo.

Paralelamente, la inculcación de la premisa de respeto de la dignidad personal y profesional, llevará aparejada la posibilidad de denuncia, a través de la activación del mecanismo corrector al que cualquier trabajador podrá acceder; y que se concretará, en el procedimiento guía que salvaguarde la existencia de un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de Acoso.





7. ASPECTOS EN LA ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO

Este protocolo persigue incidir en dos aspectos en su actuación, que pueden extraerse de lo expuesto anteriormente en el Objetivo del presente Protocolo:

1. El desarrollo de un enfoque Preventivo y de concienciación con respecto a las potenciales conductas de Acoso. Para ello, se fomentarán las siguientes Medidas:
 - 1.1. Se promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Su materialización se realizará a través de campañas de comunicación y divulgación del presente protocolo, de sus principios y de las consecuencias de su incumplimiento, así como las acciones de formación y sensibilización que se estimen necesarias.
 - 1.2. Las nuevas incorporaciones serán realizadas procurando su máxima y más rápida integración, haciendo un seguimiento de la misma.

- 1.3. La Empresa desarrollará todas aquellas otras medidas que considere oportunas, en aras a conseguir el máximo desarrollo en esta faceta preventiva.
2. Se promoverá paralelamente el **Procedimiento** de actuación, enmarcado dentro del segundo aspecto a perseguir, el de la corrección y solución de aquellos supuestos casos en los que se haya producido el Acoso en sus distintas modalidades.

En este sentido, cualquier denuncia o acusación por temas relacionados con potenciales Acosos en el entorno de la Empresa, deberán ser puestos en conocimiento del Responsable de Igualdad o de la Comisión, al objeto de valorar su posible instrucción, así como, su resolución final.

- 2.1. Procedimiento de Mediación – Conciliación.** Primera fase en el intento de solucionar una situación de deterioro de las relaciones en un grado aún incipiente, que, de no enmendarse, podría revertir en un problema grave o muy grave de posible Acoso.
- 2.2. Procedimiento de Subsanción – Apertura de expediente informativo.** Se iniciará cuando exista una imposibilidad de acuerdo por las partes implicadas en un supuesto Acoso o, cuando la graduación del tipo de acoso y sus consecuencias, sean tan inaceptables y graves, que requieran irremediablemente de la puesta en marcha de esta fase procedimental.



8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

8.1 Mediación - Conciliación

Se podrá invocar el procedimiento mediante queja o denuncia por la supuesta infracción de alguna de las distintas modalidades de acoso. En este sentido, si bien es cierto, que en muchos casos estaríamos hablando de problemas de relación en el trabajo, sin la categorización de acoso, la simple constatación de este tipo de circunstancias y su tratamiento, puede ser suficiente para solventar esos problemas y evitar situaciones más graves con el paso del tiempo.

La denuncia deberá ser recepcionada siempre en última instancia por el **Responsable de Igualdad**, pudiendo comunicarse la misma:

- Por parte de cualquier trabajador/a de Mercedes-Benz España, S.A.U.
- De forma directa, por la víctima de acoso, o por algún representante sindical de su confianza.

La denuncia, aunque pueda formularse verbalmente ante el Responsable de Igualdad, deberá ser consignada por escrito por el Responsable, y recabar la firma de la presunta víctima de Acoso para su posterior aceptación de los hechos.

En la citada denuncia deberán constar:

- 1) Nombre y apellidos del demandante y/o víctima.
- 2) Relato fiel de los hechos que se denuncian y las pruebas que considere oportunas.
- 3) Testigos, si los hubiere, con los que poder contrastar la veracidad de lo denunciado.
- 4) Nombre y apellidos del demandado/a o agresor/a.

La Comisión de Igualdad deberá analizar la denuncia, y tomará una decisión sobre su posible investigación. En el supuesto de que no haya un consenso mayoritario en el seno de la Comisión, sobre si procede o no su instrucción, será el Responsable de Igualdad quien adopte finalmente la decisión.

La denuncia, por tanto, podrá ser admitida a trámite o archivada, si no existen indicios de veracidad o, no se corresponde con los casos concretos de Acoso. Si finalmente es admitida a trámite, se deberá promover la Mediación si la calificación efectuada por la Comisión de Igualdad, no es de un nivel de gravedad importante y puede solventarse por esta vía.

El procedimiento de Mediación podrá alargarse hasta los 15 días laborales posteriores a la recepción de la denuncia.

En esta fase de Mediación, cualquiera de las partes inmersas en el presunto Acoso, tanto la parte demandante como la parte demandada, podrán instar la presencia de un representante de la Comisión de Igualdad perteneciente a la parte social de la misma, o podrían ser acompañados/as en todo momento por el representante sindical que estimen oportuno.

El Responsable de Igualdad en esta fase de mediación, efectuará las reuniones que crea pertinentes, pero tan solo con la presunta víctima y con el presunto acosador/a o, inclusive, podrá realizar vistas orales conjuntas. Deberá, por tanto, promover el acercamiento a fin de generar un Acuerdo mutuo entre las partes afectadas, mediante las propuestas de actuación que entienda oportunas y razonables para ambas.

En el supuesto de la corrección de la situación por el consenso entre los intervinientes, el Responsable de Igualdad realizará un informe final aclarativo de la instrucción realizada, de las propuestas planteadas para la consecución de un acuerdo y, finalmente, la descripción del acuerdo alcanzado. Posteriormente, deberá informar a la Comisión de Igualdad, en el momento en el que se produzca la primera reunión de la misma tras el citado acuerdo.

8.2 Subsanación – Apertura de Expediente Informativo

Nos encontraríamos llegado este momento, en la segunda fase de intervención del Procedimiento de actuación o segundo nivel de instrucción, en el que se debería acudir por una doble vía:

- 1) Directamente por la gravedad de los hechos denunciados por la supuesta víctima de acoso; en cuyo caso, el Responsable de Igualdad podría proponer a la Dirección de RR.HH, la interposición de Medidas cautelares, tendentes a mitigar o a aislar el problema, iniciando el procedimiento de Subsanación.
- 2) Derivado de la imposibilidad de un Acuerdo de resolución amistosa en el procedimiento previo de Mediación.

Una vez ubicado el supuesto Acoso en esta fase del procedimiento de actuación, se procedería a instruir la apertura de expediente informativo.

El plazo de instrucción en la fase de Subsanción será de 15 días laborales.

Se comunicará al demandado/a los cargos que existen contra él, por lo que, si lo deseara, podría estar acompañado por algún representante sindical en este momento u en otros en los que se le requiriese, y fuera precisa su presencia en la instrucción para la propuesta de solución del procedimiento.

El/la trabajador/a demandado/a podrá presentar los descargos y alegaciones que estime oportunos, en un plazo de tres días laborales desde la comunicación, como es preceptivo en el artículo 83 del Convenio Colectivo de Empresa y referido a la notificación de sanciones.

En esta fase el Responsable de Igualdad realizará las investigaciones que crea necesarias, así como realizará las entrevistas tanto con las personas directamente implicadas en la causa, como con los testigos, si los hubiere, que pudieran circunscribir objetivamente y clarificar los hechos denunciados.

El Responsable de Igualdad, analizadas las pruebas e indagaciones realizadas, además de las alegaciones trasladadas por el trabajador, promoverá una propuesta de solución al expediente. Procedimentalmente entonces, deberá convocar “ad hoc” a la Comisión de Igualdad, con la finalidad de consultar su propuesta de solución, al objeto de buscar una decisión consensuada.

De no darse un consenso entre la Comisión y el Responsable de Igualdad, será potestad del Responsable la propuesta de decisión y, trasladará, la misma, a la Dirección de la Empresa para la adopción de las medidas disciplinarias que se consideren oportunas.

Finalmente, se comunicará a las partes implicadas en la denuncia la resolución adoptada, conjuntamente con las sanciones impuestas conforme a lo establecido en el Acuerdo sobre código de conducta laboral para la industria del metal, si se constatará la existencia de algún tipo de acoso.

En caso de disconformidad con dicha decisión, las partes afectadas podrán formular la oportuna reclamación judicial.





9. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Atendiendo a la graduación de la falta por el incumplimiento en el deber de respeto a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, el Responsable de Igualdad podrá, derivado de las competencias que se le atribuyen, proponer a la Dirección medidas sancionadoras que vendrán determinadas por lo establecido en el “Acuerdo sobre código de conducta laboral para la industria del metal”.

La clasificación, en relación a su trascendencia o intención, así como las sanciones correlativas que podrá proponer serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo, de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo, de veintiuno a sesenta días.

Despido.



10. RESPONSABLE DE IGUALDAD

La persona consensuada entre la Dirección de Empresa y la Representación Social en la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, será:

JOSÉ RAMÓN QUINTELA QUINTELA

Teléfonos: 5235/6712

jose.quintela@daimler.com

Documentos de validez paralela

- **“CÓDIGO DE CONDUCTA” Y “PRINCIPIOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA”**: Portal del Empleado/Empresa/Acuerdos y Directrices/Standards of business conduct.
- **“DIVERSITY”**: Portal del Empleado/Empresa/Organización/Áreas de negocio y actividades del Consorcio/Company - wide Functions.



Mercedes-Benz España, S.A.U.
Fábrica de Vitoria
Una empresa del Grupo Daimler