

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

Fecha de actualización: 30 de abril de 2021

Nombre de la entidad	Michelin España Portugal S.A.		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden IGD/335/2021, de 8 de abril (Resuelve convocatoria de 2020)		
Descripción de la entidad	Michelin diseña y fabrica neumáticos para todo tipo de vehículos y cuenta en España con 4 centros de fabricación, un centro de experiencias y una dirección comercial.		
Nº de personas empleadas	Mujeres 1268	Hombres 6010	Total 7278
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	El objetivo del Plan De Igualdad de Michelin es profundizar en la promoción y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles de la organización, estableciendo acciones concretas que posibiliten no sólo el cumplimiento de las disposiciones legales, sino la profundización en el modelo de gestión de la igualdad en la empresa, que visibilice aún más el compromiso con sus empleados y que permita posicionarla como compañía de referencia en materia de igualdad real entre mujeres y hombres.		
Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad	<p>1. En un sector como es el de la automoción con una tradición fuertemente masculinizada, Michelin ha alcanzado una distribución más equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla, tanto por niveles como por puestos como por departamentos, en estos 10 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Multiplicar por 5 la presencia de mujeres en los puestos de fabricación, para ello es necesario unos objetivos ambiciosos de contratación y una fuerte inversión en las instalaciones que eliminen las dificultades ergonómicas de las máquinas. - Multiplicar por 3 la presencia de mujeres directivas con una representación en todos los puestos de responsabilidad. Michelin cuenta con una representación del 25% de mujeres en el 		

Equipo Dirección de la empresa.

2. Compromiso de la Empresa y de la Representación Social por avanzar en materia de igualdad, realizando dos reuniones anuales para análisis e impulso de las acciones en marcha, así como nuevas ideas para seguir progresando.

3. Formación intensa al personal manager de la empresa en materia de diversidad, tanto inicial como de forma continua, son embajadoras y embajadores de la política de diversidad y garantes del respeto a la pluralidad. Una formación muy valorada ha sido dos e-learning sobre estereotipos de género. Además, a diferencia de otras ocasiones, se ha apostado por difundir dicho módulo formativo siguiendo la estructura jerárquica de la empresa en descenso, de tal manera que sean las personas que ocupan puestos de mando las que hagan difusión de dicho módulo en cadena, evidenciándose así el compromiso de la dirección y del resto de mandos de la empresa con la igualdad.

4. Michelin es conocedora de que los mecanismos de conciliación son determinantes para el fomento y la consecución de unas tasas igualitarias de presencia femenina en la plantilla. Dentro del convenio colectivo de MEPSA se regulan aspectos muy ligados a la conciliación con medidas muy por encima de lo que marca la ley del ET.

5. También dentro del Convenio Colectivo es importante destacar todas las medidas implantadas en la Empresa en favor de las víctimas de violencia de género.

6. Utilizar la comunicación interna como elemento movilizador de la cultura de igualdad. Alguna acción diferente a las habituales es la proyección de videos sobre corresponsabilidad en las salas de los centros de trabajo como medida de sensibilización. Es una nueva forma de divulgar sobre la corresponsabilidad, haciendo más dinámica la campaña de sensibilización. Otra acción de comunicación reconocida es toda la campaña realizada con motivo del 10º aniversario del Plan de Igualdad, vídeos, concursos, entrevistas, nuevo logo... La campaña ha permitido que con el motivo de la celebración se recuerde la importancia que este Plan de Igualdad en la empresa.

7. Además del compromiso de la dirección de la Empresa en materia de igualdad se ha elaborado una “declaración” en el ámbito de la Igualdad de Trato y Oportunidades. Ha sido difundido a todo el personal y se busca un impacto en la plantilla a través de un formato más visual que incluye una frase final que implica a todas las personas de la empresa como protagonistas fundamentales de la



diversidad, bajo los valores de respeto y tolerancia.