

Plan de Igualdad de Helvetia Seguros



INTRODUCCIÓN:

1.- FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad de Helvetia Compañía Suiza de Seguros y Reaseguros, nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres.

Se inscribe en el marco de la legalidad vigente, en particular de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Esta Ley impone a las empresas la obligación genérica de "respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral", adoptando para ello medidas que corrijan o eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (artº. 45.1).

Las Representaciones Sindicales firmantes y la Dirección de la compañía han venido transmitiendo su interés en impulsar medidas dirigidas a remover obstáculos para el acceso al empleo y garantizar un tratamiento equitativo en el desarrollo y promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

Coincidiendo tanto la representación de la Empresa como las Representaciones Sindicales firmantes en la conveniencia de reforzar estas actuaciones, por tal motivo, en diciembre de 2009 se constituye una Comisión Negociadora formada por la Representación Empresarial y las Representaciones Sindicales de CC.OO, U.G.T., E.L.A-S.T.V, L.A.B y Grupo Independientes, con el fin de elaborar y acordar un Plan de Igualdad que garantice la igualdad real y efectiva de oportunidades en Helvetia Seguros.

Ambas partes (Empresa y Representación Legal de los Trabajadores) tienen el firme propósito de promover la implantación de políticas de igualdad de trato, entendiendo como tales aquellas que suponen la ausencia de toda discriminación directa o indirecta.

En este sentido, apuestan por la adopción de medidas específicas con la finalidad de conseguir en Helvetia la igualdad efectiva, en todos los ámbitos y a todos los niveles dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta que se trata de medidas encaminadas a la mejora de la calidad de vida del personal de Helvetia, este propósito se concreta mediante la elaboración y aplicación del "Plan de Igualdad de Helvetia", que alcanza las siguientes materias:

- a) Selección.
- b) Formación.
- c) Promoción.
- d) Retribución.
- e) Conciliación.
- f) Comunicación.
- g) Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- h) Medidas socio-laborales contra la violencia de género.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de **Helvetia Compañía Suiza de Seguros y Reaseguros**, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

3.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 5 años desde el 20 de abril de 2012 hasta el 19 de abril de 2017, fecha en que ambas partes consideran conveniente una revisión y actualización del mismo, sin perjuicio de que anualmente puedan revisar e incorporar las actualizaciones que estimen oportunas.

4.- DIAGNÓSTICO

Como punto de partida, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la propia norma, la Dirección de Recursos Humanos realizó un **Diagnóstico de la Situación** partiendo de un análisis cuantitativo del año 2008, sobre las materias relativas al acceso al empleo y selección, promoción y clasificación profesional, formación, retribución, conciliación laboral, personal y familiar, ordenación de tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que fue presentado a la representación legal de los trabajadores

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Por todo cuánto antecede, se configuran los siguientes objetivos generales y específicos así como las medidas a adoptar para cada área de actuación:

5.- OBJETIVOS GENERALES

Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el acceso al empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran incidir en la empresa.

Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales:

Se considerará 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.(Art. 6.1. Ley 3/2007)

Se considerará 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. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007)

Evitar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de favorecer una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

Mantener el actual compromiso de Responsabilidad Social Empresarial asumido por Helvetia, en orden a fomentar el principio de Igualdad de Oportunidades.

Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de Helvetia Seguros mediante acciones de comunicación y formación.

6.- ÁREAS DE ACTUACIÓN

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes áreas de actuación:

6.1 ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN.

6.1.1 Objetivo. fomentar una presencia equilibrada de la mujer en la empresa, garantizando en los procesos de selección la Igualdad de Oportunidades.

6.1.2 Acciones:

Los procesos de selección se basarán en los principios de merito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto de trabajo a cubrir, respecto del candidato. Así como, exigencia a las empresas consultoras externas el mantenimiento de dichos criterios a la hora de intervenir en el proceso de selección.

Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Cumpliendo lo anterior, se establece que, como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación de la persona del género menos representado en el grupo y nivel de que se trate.

Establecimiento en los procesos de selección de personal de criterios que garanticen la ausencia de discriminación.

Formación en materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección, contratación y promoción.

Hacer públicos a través de la intranet de la empresa las vacantes que se vayan produciendo.

Todas las ofertas de selección que se publiquen a través de los portales de empleo, en el corporativo o externos, se efectuarán sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos.

Indicadores de seguimiento:

Incorporación de hombres y mujeres por tipo de contrato cruzado con porcentaje de contratos temporales que pasan a indefinidos

Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad (segregación vertical), por centros de trabajo.

Porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes departamentos (segregación horizontal).

6.2 PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

6.2.1 Objetivo Garantizar la Igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción y clasificación profesional, favoreciendo la promoción de mujeres a todas las categorías en las que se encuentra infrarrepresentada.

6.2.2. Acciones:

En la publicación de las vacantes en la intranet figurará un correo interno o una dirección de correo específica que se puede denominar de Igualdad de Oportunidades, con el fin de que puedan optar, en igualdad de oportunidades hombres y mujeres.

Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para puestos en los que están infrarepresentadas, siempre que reúnan los criterios objetivos recogidos en el manual de descripción de puestos de la compañía, competencias y adecuación profesional.

Incluir, dentro de los planes de formación y desarrollo a mandos intermedios y directivos, materias relativas a la gestión de personas, aspectos relativos a la importancia de vida profesional, personal y familiar e igualdad de oportunidades.

Se le dará traslado del Plan de Igualdad a las empresas consultoras que intervengan en el proceso de selección o promoción.

Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.

Indicador de seguimiento:

Distribución de mujeres y hombres por niveles, titulación y antigüedad.

Porcentaje de mujeres y hombres que cambian de grupo o nivel profesional desglosado por direcciones de áreas y sucursales.

6.3 FORMACIÓN

6.3.1. Objetivos.

Potenciar la formación a aquellas personas que están en las categorías más bajas, y especialmente en los puestos de trabajo de menor cualificación.

Potenciar la formación en las incorporaciones tras una baja maternal y/o excedencia por cuidado de hijos o personas dependientes, así como bajas por enfermedad superiores a 6 meses.

6.3.2. Acciones

Formar al equipo de gestión de personal desde la perspectiva de género.

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

Las personas en situación de reducción de jornada tendrán las mismas posibilidades de acceso a la formación y en igualdad de condiciones que el resto de plantilla.

6.3.3. Indicadores de seguimiento.

Porcentaje de horas impartidas por sexos

Porcentaje de asistentes a los cursos por sexos

6.4 RETRIBUCIÓN

6.4.1 Objetivo.

Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

6.4.2 Acciones

Realizar un seguimiento periódico de los indicadores del área, que será facilitado por la empresa.

6.4.3 Indicador de seguimiento

Retribución media de mujeres y hombres por grupo y nivel profesional.

6.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

6.5.1. Objetivos. Facilitar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todos los empleados de Helvetia Seguros, manteniendo el actual compromiso de "Responsabilidad Social Empresarial" asumido por Helvetia.

6.5.2. Medidas.

Realización de campañas informativas y de comunicación a toda la plantilla sobre las distintas medidas de conciliación, incidiendo en la corresponsabilidad en el disfrute de las mismas.

La plantilla tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta 3 meses debiendo cumplir los siguientes requisitos: Antigüedad mínima de 1 año y que haya transcurrido 2 años desde el fin del anterior permiso (este requisito puede ser salvado por acuerdo de ambas partes) si éste fuera superior a un mes. Estas dos últimas condiciones no será preciso cumplirlas en los supuestos en los que el permiso se solicite con motivo del fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o en caso de enfermedad grave de familiares de 1er. Grado.

6.6 FLEXIBILIDAD.

Se estudiará la posibilidad, en un futuro, de poner en práctica la modalidad de Teletrabajo.

6.7.SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

6.7.1 Objetivo. Sensibilizar y promover el principio de igualdad y no discriminación, y la comunicación y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales establecidas y que se establezcan para fomentar la igualdad, así como las que se recojan en el presente Plan de Igualdad,

6.7.2 Acciones

Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
Divulgar el contenido del Plan de Igualdad en la Intranet Corporativa, e informar anualmente de su desarrollo.
Motivar a la participación a través de la Comisión para la Igualdad, a través de un correo que se concretará en la propia comisión.

6.7.3 Indicador de seguimiento

Número de comunicados en materia de igualdad
Número de consultas o aportaciones en la dirección de correo creada.

6.8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

6.8.1. Objetivo: Prevenir cualquier situación de Acoso en el seno de la empresa.

6.8.2 Acciones

La empresa se compromete:

A realizar una declaración de principios manifestando su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

En consecuencia se suscribe conjuntamente con la RLT un protocolo de actuación para prevenir y erradicar cualquier tipo de acoso en todos los niveles de la empresa, quedando incluido en el ANEXO I del presente Plan de Igualdad.

Este protocolo será integrado en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales e incluido como riesgo psicosocial.

6.8.3 Indicador de seguimiento

Número de acciones de información en torno al acoso
Número de consultas en torno al acoso

6.9 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

6.9.1 Objetivos: Protección de las víctimas de violencia de género.

6.9.2 Medidas:

- 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 de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, en los términos previstos en el presente Plan de Igualdad.

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en un futuro. El traslado o el cambio de puesto de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este caso decaerá la obligación de reserva.

- Toda solicitud de traslado derivada de situaciones de violencia de género se canalizará a través de la persona Responsable de igualdad. Los traslados serán llevados a cabo por la empresa en el plazo más breve posible.

- La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 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 supuesto, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

- La persona víctima de violencia de género podrá solicitar la suspensión o extinción voluntaria de su contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la trabajadora de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la víctima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas al empleador a la mayor brevedad.

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de acuerdo con los términos previstos legalmente. No obstante, si así lo solicitara, podrá durante un periodo total máximo de tres meses reducir su jornada,

entre un octavo y el 50% sin que dicha reducción implique la reducción proporcional de su salario. Para ser acreedora de este derecho, será necesario que justifique haber sido víctima de la violencia de género mediante sentencia firme que así lo declare o, en su defecto, mediante informe médico forense circunscrito a una denuncia fehaciente por violencia de género.

- En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos a la víctima para atender situaciones de necesidad.
- Se garantizará la máxima confidencialidad en todos los procesos relacionados con situaciones de violencia de género.

Para acreditar ser víctima de violencia de género se requerirá uno de los siguientes documentos:

- a) Orden de protección de la trabajadora (Juzgado Especial de Violencia de Género)
- b) Orden de alejamiento (Juzgado Especial de Violencia de Género)
- c) Informe del Ministerio Fiscal
- d) Informe acreditativo de los Servicios Sociales o de Salud

En todo lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo establecido en la ley.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para llevar a cabo el seguimiento del presente plan de igualdad se ha establecido la siguiente planificación de las medidas:

Área	Medida	Plazo
Acceso al Empleo y Selección	- Los procesos de selección se basarán en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto de trabajo a cubrir, respecto del candidato. Así como, exigencia a las empresas consultoras externas el mantenimiento de dichos criterios a la hora de intervenir en el proceso de selección.	2012-17
	- Cumpliendo lo anterior, se establece que, como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación de la persona del género menos representado en el grupo y nivel de que se trate.	2013-17
	- Formación en materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección, contratación y promoción.	2013-14-15
	- Se harán públicos a través de la intranet de la	

	<p>empresa las vacantes que se vayan produciendo.</p> <p>2013-14</p> <p>2012-17</p> <ul style="list-style-type: none"> - Todas las ofertas de selección que se publiquen a través de los portales de empleo, en el corporativo o externos, se efectuarán sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos.
Promoción y Clasificación Profesional	<ul style="list-style-type: none"> - En la publicación de las vacantes en la intranet figurará un correo interno o una dirección de correo específica que se puede denominar de Igualdad de Oportunidades. - Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres, siempre que reúnan criterios de idoneidad, competencia y adecuación profesional. - Incluir, dentro de los planes de formación y desarrollo a mandos intermedios y directivos, materias relativas a la gestión de personas, aspectos relativos a la importancia de la vida profesional, personal y familiar e igualdad de oportunidades. - Se le dará traslado del Plan de Igualdad a las empresas consultoras que intervengan en el proceso de selección o promoción. <p>2013-17</p> <p>2013-17</p> <p>2014-17</p> <p>2012-13</p>
Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Formar al equipo de gestión de personal desde la perspectiva de género. - Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa. - Las personas en situación de reducción de jornada tendrán las mismas posibilidades de acceso a la formación y en igualdad de condiciones que el resto de plantilla. <p>2012-17</p> <p>2013-17</p> <p>2013-17</p>
Retribución	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar un seguimiento periódico de los indicadores del área. <p>2013-17</p>
Conciliación de la Vida Laboral y Familiar	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de campañas informativas y de comunicación a toda la plantilla sobre las distintas medidas de conciliación, incidiendo en la corresponsabilidad del disfrute de las mismas. <p>2014-17</p>
Sensibilización y Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades. - Divulgar el contenido del Plan de Igualdad en la Intranet Corporativa. - Motivar a la participación a través de la Comisión para la Igualdad. <p>2013-17</p> <p>2013-17</p> <p>2013-17</p>
Prevención del Acoso Moral, Sexual y del Acoso por Razón de Sexo	<p>La empresa se compromete:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar una declaración de principios manifestando su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a <p>Compliance</p>

	colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.	
	-	
	- En consecuencia, se suscribe conjuntamente con la RLT un protocolo de actuación para prevenir y erradicar cualquier tipo de acoso en todos los niveles de la empresa, quedando incluido en el ANEXO I del presente Plan de Igualdad.	2012
	- Este protocolo será integrado en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales e incluido como riesgo psicosocial.	2012-17

8. Composición de la Comisión para la Igualdad

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Helvetia estará constituida de forma paritaria por seis miembros por la parte empresarial y por la RLT, respetando su representatividad en la empresa.

9. Funciones de la Comisión para la Igualdad

La Comisión de Igualdad será la encargada de velar por el seguimiento de la aplicación, cumplimiento de lo acordado en este Plan de Igualdad, para lo que de manera anual y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución, o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

En dicha Comisión se presentará con carácter anual la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos estadísticos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en **Helvetia** y desarrollo del presente Plan de Igualdad.

Anualmente, a 31 de Diciembre, se revisarán los Indicadores establecidos para cada medida en el presente plan.

Siempre que, como mínimo, lo solicite 1/3 de los componentes de la Comisión de Igualdad, se podrán convocar sesiones de trabajo de carácter extraordinario.

Se elaborará una memoria anual donde se recogerá el informe de evaluación de ejecución de objetivos fijados y medidas adoptadas propuestas, así como de la necesidad de plantear en la comisión la concesión de crédito horario. Dicha memoria se pondrá en conocimiento del Comité de Dirección y de la RLT.

10. DISPOSICION FINAL

En el caso que se produzcan cambios legislativos que afecten o puedan afectar al contenido regulado en el presente pacto, el mismo se deberá adaptar al nuevo marco legal, comprometiéndose ambas partes mediante la Comisión de Igualdad a adecuar el presente pacto al nuevo marco legislativo.

Y en señal de conformidad, firman las partes el presente Acuerdo en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.