

PLAN DE IGUALDAD - GROUPAMA SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **SEGUROS GROUPAMA SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.** (en adelante **Groupama Seguros**) ha decidido poner en marcha un **Plan de Igualdad de Oportunidades**.

Groupama Seguros viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolo y potenciándolos¹. En especial se protege la dignidad de las personas, en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Por tal motivo, en abril de 2008 se constituyó una Comisión Negociadora formada por la Representación Empresarial y las Representaciones Sindicales de CC.OO. y U.G.T. con el fin de acordar un Plan de Igualdad que garantice la igualdad real y efectiva de oportunidades en **Groupama Seguros**.

Como resultado del proceso negociador, se suscribe el presente Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permita lograr en **Groupama Seguros**, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

1. Ámbito de Aplicación y personal

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

2. Ámbito Temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde el 3 de diciembre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2013, fecha en que ambas partes creen conveniente una revisión o actualización del presente Plan de Igualdad.

3. Diagnostico y Objetivos

Como punto de partida, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la propia norma, la Subdirección General de Recursos Humanos realizó un *Diagnóstico de la Situación* 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 por razón de sexo y sexual. Con posterioridad, y a petición de los representantes de los trabajadores, se ampliaron más datos de las materias mencionadas para completar el *Diagnostico Inicial*.

¹ En referencia al Libro de Estilo, valores y principios. Primera pauta de comportamiento: "*Todos los empleados de la Compañía recibirán el mismo **respeto, consideración y oportunidades**, con independencia de su función, antigüedad o categoría.*"

Para la realización del Diagnóstico Inicial ha sido necesario comparar los resultados con un estudio sectorial y así conocer la verdadera situación de **Groupama Seguros** en las diferentes materias a analizar. Para ello, se ha escogido el informe de "Índices de Personal de Entidades Aseguradoras 2007", elaborado por ICEA conforme a las normas de UNESPA.

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

Por todo cuánto antecede, se configuran los siguientes objetivos y medidas para cada área de actuación:

4. **Objetivos Generales:**

- a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- b) 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:
 - i) 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.
 - ii) 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- c) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- d) 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.
- e) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de **Groupama Seguros**.
- f) Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de **Groupama Seguros**, con independencia de su antigüedad.

5. Áreas de actuación

5.1 Estructura Profesional

5.1.1 Acceso al Empleo y Selección

Objetivo 1. *Conseguir una presencia equilibrada de la mujer en la empresa, garantizando en los procesos de selección la igualdad de oportunidades.*

Medidas:

Los procesos de selección se basarán en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto de trabajo a cubrir, respecto del candidato. 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 de género menos representado en el grupo y nivel de que se trate.

Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos los profesionales que participan o intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de trabajadores, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.

Asimismo, 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.

Las empresas de selección, empresas de trabajo temporal, colaboradores externos o empresas de intermediación laboral deberán de compartir los mismos principios y política de reclutamiento y selección que **Groupama Seguros**.

5.1.2 Promoción y Clasificación profesional

Objetivo 2. *Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción y clasificación profesional.*

Medidas:

En los procesos de promoción interna se acuerda establecer instrumentos que favorezcan la participación de la mujer, especialmente a través de los mecanismos existentes en la negociación colectiva:

- Exámenes concurso-oposición.
- Publicación de vacantes en Group@net.

Para promover el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna, se establece, como medida de acción positiva, la incorporación de la mujer a los puestos en los que cuenta con menor representación siempre que se den los criterios de idoneidad, 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.

Promover la participación de la mujer en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, en especial los de desarrollo directivo y detección de potencial.

Realizar, durante la vigencia del Plan de Igualdad, un análisis y descripción de los puestos de trabajo de la Compañía, que permita determinar las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación de cada puesto, con el fin de garantizar lo estipulado en el presente Acuerdo.

5.1.3 Formación

Objetivo 3. *Potenciar la formación a aquellas personas que se reincorporan a la empresa después de una baja por maternidad y/o excedencia con el objeto de una directa y rápida integración.*

Medidas:

Groupama Seguros potenciará la formación y el reciclaje profesional a aquellas personas que se reincorporan tras el ejercicio de los derechos de maternidad, paternidad o cualquier otro basado en causas familiares o necesidades de conciliación.

Promover acciones formativas destinadas a la mejora del desempeño profesional, acciones relacionadas con las habilidades de responsabilidad, organización y mando y que comprenda, entre otras materias, la gestión de equipos, la resolución de conflictos, la planificación de actividades, etc.

Las actividades formativas encuadradas dentro de este Plan de igualdad se realizarán en horario de trabajo, total o parcialmente, según la modalidad de formación empleada.

Facilitar la formación, a través de las modalidades a distancia y on-line, a las mujeres con contrato suspendido por excedencia basada en causas familiares o maternidad.

En la memoria anual de formación, se reflejarán las acciones formativas a cada colectivo y se mostrará la información por género.

5.2 Retribución

Objetivo 4. *Establecer distintos criterios en la retribución variable para no desfavorecer a las personas que disfruten de reducción de jornada o que se encuentren en suspensión del contrato por maternidad.*

Medidas:

Groupama Seguros se compromete a continuar aplicando una política salarial objetiva y no discriminatoria, para lo que realizará periódicamente los análisis estadísticos necesarios sobre retribuciones de mujeres y hombres.

A efectos del cálculo de la retribución variable, vinculada por objetivos y regulada por normativa interna de la Compañía, las personas con reducción de jornada o que se encuentren en suspensión del contrato por maternidad o paternidad se les adaptarán los objetivos individuales de manera proporcional al periodo efectivamente trabajado para la no penalización del 100% de la retribución variable.

5.3 Conciliación laboral, personal y familiar

Objetivo 5. *Recopilar y difundir las medidas de conciliación establecidas en el Convenio Colectivo General para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y en el Convenio Colectivo Seguros **Groupama Seguros** y Reaseguros.*

Medidas:

5.3.1 Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio del empleado, 15 días naturales.

b) Dos días laborables, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo, o régimen de acogimiento o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos al menos serán laborales. Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto, con una antelación de 48 horas.

Los días de permiso retribuido regulados anteriormente, se entenderán referidos, a días naturales, excepto las referencias expresas que en los mismos se hacen a días laborables.

Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos.

5.3.2 Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad, para el supuesto de un solo hijo, y de 15 días laborables por cada hijo, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple, a disfrutar en ambos supuestos de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Lo dispuesto en este apartado podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

5.3.3 Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla con la disminución proporcional del salario.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 5.5.2 y 5.5.3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5.3.4 Permisos Particulares

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 25 horas al año, preavisando a la empresa con una antelación de al menos 48 horas, siempre que las circunstancias y naturaleza del asunto lo permitan. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

5.3.5 Licencias no retribuidas.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca una licencia sin sueldo de hasta un mes de duración, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de quince días, para atender alguno de

los supuestos extraordinarios siguientes: procesos de adopción en el extranjero; necesidad de asistencia a un familiar de primer grado por enfermedad grave, hospitalización o discapacidad del mismo; sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

Estas circunstancias deberán acreditarse por el trabajador que solicite la licencia sin sueldo. El trabajador que la hubiera disfrutado no podrá acogerse a otra por la misma circunstancia hasta que hubiese transcurrido un periodo mínimo de un año desde el término de la anterior.

Dichas licencias sin sueldo conllevarán la suspensión del contrato de trabajo, no computando a efectos de antigüedad en la empresa por el tiempo de su duración.

5.3.6 Descanso por maternidad a tiempo parcial.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento a que se refiere el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado, de conformidad con las previsiones establecidas al efecto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 1251/2001, de 16 de Noviembre.

5.3.7 Permiso por paternidad.

Con el fin de fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las responsabilidades familiares, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres reconoce a los padres el derecho a un permiso de trece días ininterrumpidos, con motivo del nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de menores de 6 años, o de menores de edad que sean mayores de 6 años y bien sean discapacitados o tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

Este permiso es ampliable en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad y del permiso de dos días contemplado en el apartado 5.5.1 b) de este acuerdo y podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

5.3.8 Excedencias

- a) Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.
- b) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.
- c) La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

- d) En los términos que regula el n° 3 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- e) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

- f) En desarrollo del número 6 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 1 año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

- I. Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.
- II. Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el trabajador deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en la empresa.

No podrá disfrutar de las excedencias previstas en este apartado, simultáneamente, más del 10% del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

- g) Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.
- h) Las empresas, en consonancia con lo previsto en el art. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, facilitarán información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de trabajadores en situación de excedencia y el período de las mismas.
- i) En caso de cubrirse el puesto del trabajador excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.
- j) A efectos de lo regulado en el apartado 5.5.7.e) del presente artículo, se entiende que existe vacante cuando la empresa ni cubre ni amortiza el puesto de trabajo existente.

La amortización se produce por la concurrencia de circunstancias técnicas, económicas, organizativas o de producción que la motivan.

No se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba el excedente cuando esté cursada su petición de reingreso conforme a las previsiones del apartado 5.5.7.e) anterior, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente, no pudiera ser atendido por el mismo.

5.4 Ordenación del tiempo de trabajo.

El trabajador podrá tener derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Según lo establecido en el artículo 34 del Convenio Colectivo de Seguros Groupama Seguros y Reaseguros, S.A. relativo a jornada laboral, calendario y distribución horaria, el trabajador tiene derecho a la flexibilidad horaria bajo los límites recogidos en el citado artículo.

Cuando el trabajador por motivos de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, podrán autorizarse medidas de flexibilidad horaria diferentes, siempre que queden aseguradas las necesidades de servicio del departamento.

Quien por razones de guarda legal opte por la reducción de la jornada, podrá acumular el tiempo de reducción de ésta, en periodos vacacionales de los hijos, o en los periodos necesarios para su atención, siempre que queden aseguradas las necesidades de servicio del departamento.

Se podrá acumular el tiempo de reducción de jornada en los periodos necesarios para el cuidado de la persona dependiente, quien necesite por razones de atención a familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que queden aseguradas las necesidades de servicio del departamento.

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 recogidas en los Convenios Colectivos de aplicación.

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 a la mayor brevedad.

5.5 Prevención del Acoso por razón de sexo y sexual.

Objetivo 6. *Prevenir cualquier manifestación de acoso en **Groupama Seguros**.*

Medidas:

La Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan 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.

Igualmente, ambas partes coinciden en que el acoso sexual lesiona los siguientes derechos:

- Derecho a la intimidad.
- Derecho a la dignidad.
- Derecho a la libertad sexual.
- Derecho a la igualdad y no discriminación.
- Derecho a la salud y a la seguridad.
- Derecho al empleo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier 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.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier 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.

Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Groupama Seguros tratará el acoso sexual como riesgo psicosocial y realizará acciones específicas para prevenirlo en todos los niveles de la empresa.

En base a lo anterior, se procede a reproducir en el Anexo I del presente Plan de Igualdad el procedimiento existente para el acoso sexual y acoso por razón de sexo establecido en la Disposición Adicional Séptima del Convenio Colectivo Convenio Colectivo General para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo

6. Plan de Comunicación

Objetivo 7. *Informar a los empleados de las medidas del Plan de Igualdad.*

Medidas:

Groupama Seguros consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, pondrá a disposición de sus empleados el presente Acuerdo en la Intranet Corporativa.

7. Evaluación de Medidas

Objetivo 8. *Evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas adoptadas.*

Medidas:

Con el fin de poder hacer el oportuno seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se constituirá una **Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación** de naturaleza paritaria que estará integrada por un máximo de 4 miembros de cada representación y se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran.

En dicha Comisión se presentará 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 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 **Groupama Seguros** y desarrollo del presente Plan de Igualdad.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de **Groupama Seguros**, 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.

ANEXO I – PLAN DE IGUALDAD GROUPAMA SEGUROS.

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso que se presentará a la Subdirección General de Recursos Humanos, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o al Servicio de Relaciones Laborales.

Se garantizará el carecer urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.