



PROPUESTAS PLAN IGUALDAD 2022 AXA SEGUROS GENERALES

VIGENCIA

La misma que el convenio.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Integrar la igualdad de trato y oportunidades en la política de reclutamiento y selección de personal, garantizando representación de mujeres y hombres en los procesos de selección y que estos procesos se realicen bajo el principio de igualdad.

- Realizar un procedimiento para una selección de personal que asegure que se rige por principios de igualdad y no discriminación, basado en el perfil a cubrir y de obligado cumplimiento para todas las personas implicadas en la selección. (Procedimiento estandarizado, guiones de entrevistas, omitiendo disponibilidad horaria, o que la experiencia no sea determinante en puestos de responsabilidad etc..).
- Realizar una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, ofertas de empleo etc... revisando y corrigiendo aquellas que tienen una denominación haciendo referencia a un sexo determinado.
- Durante el proceso de selección comunicar las políticas de igualdad y conciliación establecidas en el Plan de Igualdad

Incluir en este capítulo un objetivo específico con medidas para el acceso de mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde están infrarepresentadas, con medidas específicas de acción positiva.

- Con el objetivo de garantizar el equilibrio de la plantilla y corregir la segregación ocupacional, establecer en los procesos de selección y promoción la medida de acción positiva de que a equivalentes condiciones de idoneidad y competencias acceda al puesto las personas del sexo menos representados al puesto a ocupar.
- En caso de que fuese necesario, ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener candidaturas del sexo menos representado en el puesto a cubrir y avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos, grupos y niveles profesionales (servicios regionales de empleo, centros de formación profesional etc).

PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la empresa.

Fomentando el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.

- Establecer categoría mínima para cargos de responsabilidad media para unificar Grupo/Nivel (jefes y jefas de equipo) siendo el 2.4 para reducir la brecha salarial.
- Priorizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.

- Revisar desde la perspectiva de género el sistema de “evaluación del desempeño” para garantizar su objetividad y transparencia y determinar si existen elementos que puedan causar en la valoración desigualdades o discriminaciones (lenguaje, criterios de valoración etc)
- Garantizar un porcentaje de presencia de mujeres al menos de 60% en los programas existentes en la empresa para captación de talento o similar.
- Para las promociones a grupos 0 y I, se deberá respetar el mismo porcentaje que la realidad existente en la empresa, esto es el 64% de mujeres y 36% de hombres aproximadamente, reduciendo así la brecha progresivamente. Estableciendo una revisión anual

FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades, a través de acciones de formación y sensibilización dirigidas a la plantilla, en general y, especialmente, al colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

- En los planes de formación se contemplarán los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Formación en igualdad con contenidos específicos según el área de influencia para las personas que participan de la selección de personal, promoción, gestión de equipos y mandos intermedios, formación y comunicación.
- Formación al personal responsable en la utilización del lenguaje de forma inclusiva y no sexista.
- Formación a toda la plantilla para detectar sesgos inconscientes de discriminación.
- Formación al conjunto de la plantilla para favorecer la corresponsabilidad y la igualdad de responsabilidades entre hombres y mujeres en la empresa.
- Se promoverán acciones de formación interna o externa con el fin de favorecer la preparación de mujeres con potencial de desarrollo profesional, para que tengan mayores oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad en la organización, en los que actualmente se encuentran menos representadas.
- La documentación de los procesos diseñados por RRHH para la identificación de personas con alto potencial, contendrá una referencia a la política de igualdad de oportunidades, en la que especialmente se incida en la valoración de las cualidades profesionales y mérito de las personas trabajadoras.
- Se analizarán anualmente los datos de participantes desagregados por sexo en las acciones formativas para conocer la evolución y, en su caso, conveniencia de aplicar medidas correctoras.
- Formar en igualdad a las personas de la Comisión de seguimiento y agente de igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que la formación es accesible a toda la plantilla y contribuye al desarrollo profesional y equilibrio de mujeres y hombres en toda la estructura de la empresa.

- Se garantizará el acceso a los cursos a distancia para especiales situaciones de conciliación (permisos por nacimiento, reducciones de jornada y otros). En los supuestos en los que la situación concreta implique una suspensión temporal de la relación laboral (como, por ejemplo, nacimiento) se facilitará formación a aquellas personas trabajadoras que hayan manifestado su interés en recibirla durante dichos períodos.

RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Revisar la política salarial mediante un estudio pormenorizado de la aplicación de los distintos componentes salariales, para detectar las causas que originan las desigualdades y poder definir una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria por razón de género.

- Facilitar anualmente el registro salarial.
- Establecer variable en comerciales de mínimo 8000€ para ir reduciendo la desigualdad de género.
- Perspectiva de género en la asignación de variables y mejora voluntarias.
- En las categorías 2.4 y 2.5 que es donde más brecha salarial hay y a más personas impacta, proceder a dotar económicamente mediante retribuciones lineales para cerrar la brecha que se arrastra históricamente

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla de la empresa. El ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supondrá un menoscabo en las condiciones laborales.

Recopilar y sistematizar todos los derechos y medidas previstas en la normativa laboral y las implantadas específicamente en la empresa en un único documento.

❖ Embarazadas

- Reducción de jornada en trabajadoras embarazadas. Desde la semana 34 de gestación, tendrán derecho a reducir su jornada laboral en 2 horas diarias manteniendo la trabajadora su retribución bruta en tanto dure la referida reducción y procurando que el horario sea continuado. El horario durante dicha reducción se fijará a elección de la trabajadora (retrasando la entrada al trabajo, adelantando la salida o combinando ambas opciones).
- Fomentar el TW en embarazadas, trabajando 1 día a la semana en la oficina.
- Se concederá a las trabajadoras embarazadas un permiso no recuperable a partir de la semana 37 de gestación hasta el nacimiento.
- Establecimiento de la modalidad de teletrabajo para las trabajadoras embarazadas durante el último trimestre de embarazo y para las personas progenitoras en los tres meses posteriores al permiso por nacimiento de hijo o hija, en los casos en los que sus puestos de trabajo lo permitan.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar técnicas de preparación al parto
- Acompañamiento para la asistencia a exámenes prenatales y/o de preparación al parto, con tiempo máximo de 15 horas.

❖ **Artículo 34.8 E.T.**

Derecho a la adaptación de la distribución de la jornada de trabajo. Que deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

En todo caso se podría detallar criterios y requisitos para solicitarla, el objetivo es ayudar en necesidades puntuales NO es para cambiar el turno de trabajo.

Esto haría que se pidieran menos reducciones de jornada que sabemos que recaen en las mujeres, ayudaría a reducir la brecha salarial y a que la persona trabajadora pueda trabajar su jornada completa contando por tanto con un efectivo el 100% del horario.

- Permitir la reducción de jornada contemplada en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores en cómputo semanal y no diario, facilitando la reducción de jornada sólo aquellos días que sean necesarios para la conciliación, lo que evitaría la obligación de reducir el horario y retribución en días que no se necesitan.
- Excedencia de hasta 90 días por adopción en el extranjero sin remuneración, que podrán disfrutarse en periodos mínimos de 15 días. Con un máximo de 3 periodos.
- El personal con reducción de jornada por corresponsabilidad dispondrá del descanso de 20 minutos previstos para el personal de jornada completa, independientemente de si alcanzan o no las 6 horas de trabajo establecidas en el ET.

❖ **Reincorporación tras un proceso de baja de larga duración**

En los supuestos de reincorporación tras un proceso de baja de larga duración motivado por una enfermedad grave, se facilitará que dicha reincorporación se haga de forma paulatina. A estos efectos la reincorporación podrá llevarse a cabo con una reducción del 50% de la jornada diaria sin reducción de salario durante el mes inmediatamente posterior al disfrute de tales permisos.

- Concienciar sobre la corresponsabilidad y fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Establecer un permiso retribuido de 12 horas al año para las personas trabajadoras que tengan algún menor de 16 años a cargo, familiar de primer grado o cónyuge que por motivo de edad, accidente, enfermedad o discapacidad exija de su presencia para atender situaciones médicas o escolares. (16 horas para familias monoparentales o numerosas)
- *Apunte: 16 años porque a efectos médicos y sociales este sería el límite de la minoría de edad ya que hasta esta edad el/ la menor acude al servicio de pediatría, la escolarización es obligatoria y debe primar la formación, la protección y el desarrollo personal del menor.
- Facilitar la flexibilidad horaria en familias monoparentales.

❖ **Hogar monoparental**

Definición hogar monoparental: La persona trabajadora que sea conviviente en una familia constituida por un solo adulto divorciados/separados o viudos sin pareja y al menos un menor que conviva con el trabajador o trabajadora que tenga la custodia legal, que no cuente con el otro progenitor para el cuidado diario de la crianza de los hijos e hijas.

Tendrán el mismo derecho la persona que acredite familia numerosa o aún existiendo ambos progenitores que acrediten uno o más hijos o hijas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%

- Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas
- La persona cuyo cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado permanezca hospitalizada o recibiendo tratamiento derivado de una enfermedad grave o de reposo domiciliario que requiera de cuidado, podrá adaptar sus horarios mientras se mantenga la situación, respetando el cómputo de horas semanales.

❖ Ley de familia

- Que Axa sea pionera en la futura ley negociando un permiso retribuido de 7 días laborables hasta 9 naturales por desplazamiento a otra comunidad distinta que la de la persona trabajadora para atender las necesidades de un familiar de primer grado, cónyuge o conviviente.
- Homologar a otros países de la Unión Europea para establecer un permiso de cuidado que te permita por ejemplo quedarte en casa cuidando a tus hijos/as cuando han pasado una mala noche vomitando, que puedas pedir el día para llevar al médico a tus padres o que puedas estar con tu pareja cuando está enferma. Eliminando la exigencia actual de que se trate de una enfermedad grave para poder hacer uso del permiso. **Esta propuesta de ley todavía no se ha presentado en Congreso de los diputados.**
- Extensión **del permiso por el nacimiento y cuidado del menor** (antes maternidad y paternidad) a 6 meses para garantizar el cuidado de la criatura. El permiso se podría articular a continuación del de nacimiento con permiso retribuido por nacimiento. **Esta propuesta de ley todavía no se ha presentado en Congreso de los diputados.**
- **Parentesco social:** Se asimila el grado de parentesco por consanguinidad o afinidad a otros vínculos por razones sociales y/o humanitarias, como puedan ser, la convivencia por la acogida de menores, intercambios culturales o de estudios, uniones interpersonales no afectivas.

REDUCCIONES DE JORNADA

Realizar encuesta entre las personas que realizan reducción de jornada, para detectar y corregir si tuvieran la posibilidad de tener flexibilidad horaria de entrada y salida, ¿renunciarían a la reducción de jornada?

❖ Reducciones de jornada en jornada partida

Si la reducción no excede en más de 1 hora después de comer que se pueda reconducir la jornada a intensiva.

❖ Reducción de jornada 6 meses

- Reducción de jornada 6 meses con reducción de salario pero pasados los 6 meses como derecho pasar de jornada reducida a adaptación de jornada
- Reducción de jornada de menos de 1/8 de la jornada o flexibilizar la jornada según necesidades individuales

❖ Horas extras

Acumulación de horas extras para utilizarlas en asuntos propios en equipos sin flexibilidad horaria de entrada y salida

❖ **Recuperaciones en plataformas**

- Poder recuperar fuera del horario preestablecido.
- **Incentivación al turno de tarde** con beneficios sociales: parking (que ya está) o pago de transporte público, estableciendo un plus a pagar durante X tiempo en menos horas de trabajo o con un plus económico.
- **Flexibilidad entrada/salida** en plataformas con margen de minutos de entrada, como ejemplo en **AXA** Check en las plataformas les resta si entran más tarde y no les suma si prolongan su jornada. No todo el mundo tiene flexibilidad horario tipo **AXA**.

❖ **Presencia obligatoria**

Pasarla de 10 a 13 h para mejorar la flexibilidad y conciliación de vida laboral con la personal, no afectando ni interfiriendo en el normal funcionamiento del servicio y las reuniones de los departamentos.

❖ **Vacaciones**

Posibilidad de disfrutar una parte de las vacaciones anuales por horas no en jornadas completas, sobre todo para periodo estival para poder coordinar con campamentos de verano.

❖ **Permiso**

- Por nacimiento de nieto o nieta 1 día de permiso adicional al del ingreso hospitalario de familiar directo e independientemente de que la hija o nuera dé a luz en un hospital
- Recoger como derecho trabajar en Teletrabajo en situación de pandemia o circunstancias excepcionales para el cuidado de hijos e hijas hasta 16 años.
- Recoger como derecho trabajar en Teletrabajo para atender el cuidado de menores de 16 años con enfermedad.

❖ **Otros**

Los días de trabajo en la oficina, hacer el horario de presencia obligatoria (propuesto de 10 a 13 h) y el resto de la jornada que pueda ser en la modalidad de teletrabajo.

Ayuda de 6.000€ por nacimiento de hijo o adopción

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Promover y establecer condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.

- Realizar un informe anual de casos de acoso sexual y por razón de sexo, casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, solución determinada, que se presentará a la comisión de seguimiento

SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de trabajadoras y trabajadores.

- Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo (incluido los riesgos psicosociales) de manera que se detecten, prevengan y excluyan riesgos vinculados con el sexo.
- Elaboración y divulgación de guías y protocolos de actuación para procesos de salud/enfermedad de alta prevalencia en mujeres.
- Formación y sensibilización en materia de acoso laboral.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- La persona trabajadora víctima de violencia de género acreditada tendrá derecho a una reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria, de hasta un 50% de la misma, sin reducción de salario, durante los tres meses siguientes a acreditar su condición de víctima de violencia de género. A partir del cuarto mes, podrá reducir su jornada dentro de su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario, por un máximo de hasta el 50% de la jornada y por un plazo de 2 años prorrogables por periodos de un año.
- Se establece una bolsa de 20 horas anuales no recuperables para las trabajadoras víctimas de violencia de género acreditadas, con la finalidad de realizar cualquier trámite administrativo o judicial que resulte necesario como consecuencia de su condición de víctima de violencia de género.
- Realizar una campaña de concienciación y denuncia de la violencia machista los días 25 de noviembre.
- Informar a la comisión de seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora.
- Realizar un protocolo específico en violencia machista donde se recojan los derechos laborales y de seguridad social así como el establecimiento de un procedimiento de comunicación entre la empresa y la trabajadora que sufra violencia de género

COMUNICACIÓN

- Potenciar el número de intervenciones, noticias, impactos, etc., de acciones en materia de igualdad en todos los canales de comunicación disponibles.
- Aumentar el nivel de participación de la plantilla en acciones de comunicación y sensibilización relacionadas con la igualdad de género: Realizar encuestas que valoren el conocimiento de la plantilla a cerca de la política de igualdad de la empresa, los acuerdos y beneficios en esta materia.
- Publicaciones periódicas sobre el Plan de Igualdad a través de los canales internos.
- Desde Dirección, transmitir su compromiso con la igualdad a través de entrevistas, vídeos u otros medios y canales de comunicación, tanto internos como externos,

mostrando la alineación de la capa directiva con los asuntos de igualdad de género, más allá del área de Recursos Humanos.

- Crear un espacio de igualdad en la web corporativa donde se recoja todo lo referente a esta materia y ofrecer a la plantilla una demo sobre cómo acceder a la misma
- Comunicar el compromiso de la organización con la igualdad tanto en foros internos como externos
- Elaborar una política de comunicación donde se indique la obligación de lenguaje inclusivo.