



**PLAN DE IGUALDAD
2009-2013**

**PELAYO MUTUA DE SEGUROS Y
REASEGUROS A PRIMA FIJA**

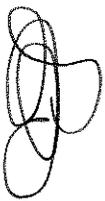
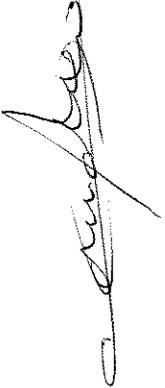
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

INDICE

1. Introducción	2
2. Ámbito de aplicación	2
3. Ámbito temporal	3
4. Diagnóstico inicial.	3
5. Objetivos generales	3
6. Plan de acción	5
7. Implantación	10
8. Seguimiento y evaluación	11



1. Introducción

Como clave para su proceso de crecimiento, diversificación e innovación, Pelayo Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima fija (en adelante **Pelayo**) está llevando a cabo un proceso de cambio y renovación de su modelo de gestión de personas, impulsado desde el departamento de Capital Humano y apoyado desde la Dirección.

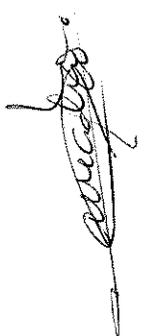
Este cambio comenzó en el año 2006 con la revisión de la cultura corporativa, proyecto incluido dentro del Plan Estratégico 2006-2008, y la publicación en febrero de 2007 del libro de cultura "Contigo somos más", en el que se redefinieron la Visión, Misión y Valores de la empresa. Un año después, en mayo de 2008, **Pelayo** ha visto reconocida esta renovación con la Certificación EFR¹, otorgada por la Fundación +Familia, como empresa que apuesta por la competitividad empresarial, el respeto por el desarrollo personal y profesional de sus personas y el cuidado del entorno social en el que se asienta, teniendo como base el Compromiso, la Innovación y la Cercanía².

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, **Pelayo** ha decidido poner en marcha un **Plan de Igualdad de Oportunidades**, a fin de continuar trabajando para crear conciencia de los derechos individuales de sus personas y lograr establecer pautas de comportamiento saludables y ejemplares.



El Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar 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.

El presente Plan de Igualdad es fruto del trabajo negociador realizado por el equipo constituido por Pelayo y la Sección Sindical de CCOO, tras el diagnóstico inicial realizado por Pelayo.



2. Ámbito Geográfico

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas en plantilla de **Pelayo**, en todos los centros de trabajo actualmente establecidos y en los que en el futuro se puedan establecer en el territorio español.

¹ EFR: Empresa Familiarmente Responsable

² En referencia al libro de cultura "Contigo somos más", en el que se definen tres valores corporativos: Compromiso, Carácter Emprendedor y Cercanía y su aplicación en la relación de la empresa con sus cuatro colectivos de interés: Sociedad, Clientes, Colaboradores y Empleados.

3. Ámbito Temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde el 12 de mayo de 2009, hasta el 31 de diciembre de 2013, fecha en la que ambas partes consideran conveniente realizar una revisión o actualización completa del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que anualmente se puedan revisar e incorporar, después de la negociación correspondiente, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución futura de la plantilla, la cultura de la empresa, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.

4. Diagnóstico Inicial

En cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, **Pelayo** realizó un *Diagnóstico Inicial* sobre las materias relativas a: acceso al empleo y selección, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, comunicación interna, conciliación de la vida personal y profesional.

En la elaboración de dicho diagnóstico **Pelayo** contó con la colaboración externa de la consultora Easylife Conciliación S.L., consultora especializada en el asesoramiento a las empresas en los ámbitos de flexibilidad y conciliación de la vida personal y profesional, con quien **Pelayo** colaboró también en el proceso de Certificación EFR.

Los datos contenidos en el diagnóstico, cuya extracción se ha visto limitada por los medios disponibles, se refieren principalmente a los ejercicios 2006-2007.

Este diagnóstico permite conocer aspectos suficientes de la plantilla, detectar las necesidades de la organización en materia de igualdad y definir los objetivos de mejora, estableciendo mecanismos que permitan realizar un seguimiento de las acciones que se integran en el plan de acción de igualdad propiamente dicho.

A partir del diagnóstico se configuran los objetivos y el plan de acción de igualdad.

5. Objetivos Generales

Se consideran objetivos del presente Plan de Igualdad:

- 1.- Establecer, como parte de la cultura entre los mandos, un estilo de liderazgo y un modelo de gestión de personas basado en el respeto por la Igualdad de Oportunidades, la Conciliación y la Diversidad, que promueva el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y garantice las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, promoción, desarrollo profesional y condiciones laborales. **(Objetivo GM)³**

³ Objetivo GM: Gestión de mandos

2.- Mejorar la percepción por parte de los empleados sobre la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, mediante acciones de comunicación y formación a todos los niveles organizativos. **(Objetivo PI)⁴**

3.- Mejorar los sistemas de gestión internos de forma que permitan analizar y hacer un seguimiento de los datos relevantes para Igualdad y Conciliación. **(Objetivo SG)⁵**

4.- Potenciar la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta⁶, por razón de sexo, especialmente derivada de la maternidad, paternidad, estado civil o asunción de obligaciones familiares:

4.1.- Fomentando el uso de las medidas de conciliación entre el colectivo masculino (por ser en la actualidad el que menos los utiliza). **(Objetivo MCH)⁷**

4.2.- Mejorando la percepción positiva de la plantilla con respecto a las medidas de conciliación. **(Objetivo PMC)⁸**

5.- Eliminar toda manifestación de discriminación en la selección, promoción interna, retribución salarial y medidas de conciliación y resto de condiciones laborales, con el fin de alcanzar el equilibrio salarial entre hombres y mujeres, así como una representación equilibrada en la composición de la plantilla. **(Objetivo ES)⁹**

6.- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, de forma que las personas de la organización se encuentren protegidas frente a ofensas de naturaleza sexual. **(Objetivo PA)¹⁰**

⁴ Objetivo PI: Percepción de igualdad

⁵ Objetivo SG: Sistemas de gestión

⁶ 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 neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

⁷ Objetivo MCH: Medidas de conciliación

⁸ Objetivo PMC: Percepción positiva

⁹ Objetivo ES: Equilibrio salarial

¹⁰ Objetivo PA: Prevención acoso

6. Plan de Acción

Materia: ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

Objetivo: *Conseguir el equilibrio de la composición de la plantilla en cuanto al número de hombres y mujeres, garantizando en los procesos de selección la igualdad de oportunidades.*

Medidas:

AE1¹¹.- Revisión y adaptación del protocolo de selección, de forma que recoja expresamente los principios de igualdad de oportunidades y garantice una selección basada en mérito, capacidad, aptitud e idoneidad de la persona candidata al puesto de trabajo a cubrir. (Objetivo SG-2009)

AE1.1.- 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 área/centro o puesto de trabajo.

AE2.- Elaboración de un manual para la persona que realiza las entrevistas, que será utilizado por la unidad de selección y por el personal responsable del puesto en las entrevistas de selección y/o promoción. (Objetivo GM-2009)

AE2.1.- Como medida de acción positiva, se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a los profesionales de Pelayo que intervienen o participan en los procesos de selección, contratación y promoción del personal, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.

AE3.- Publicación de todas las ofertas de selección de personal, bien internas, a través del Portal del Empleado o externas, por cualquier otro medio, sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos. (Objetivo GM-2009)

AE4.- Las empresas de selección, empresas de trabajo temporal, colaboradores externos y empresas de intermediación laboral, deberán compartir los mismos principios y política de reclutamiento y selección que **Pelayo**. (Objetivo GM-2009)

Materia: CLASIFICACION PROFESIONAL

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

Medidas:

¹¹ Medida AE: Acceso al empleo y selección

CF1¹².- Análisis y valoración del sistema de clasificación profesional actual, adaptándolo a los principios de Igualdad de Oportunidades. (Objetivo SG-2011 Puesta en marcha 2010)

Materia: RETRIBUCION

Objetivos:

- 1.-** *Garantizar la igualdad retributiva entre los hombres y mujeres de un mismo puesto de trabajo y categoría profesional.*
- 2.-** *Revisar los criterios de retribución variable, para no desfavorecer a las personas que, a lo largo del ejercicio en curso, no desarrollan su actividad laboral durante todo el año o durante toda la jornada laboral establecida.*

Medidas:

R1¹³.- Revisión y adaptación de la Política Retributiva actual, de forma que recoja expresamente los principios de Igualdad de Oportunidades. (Objetivo SG-2009)

R2.- Análisis detallado del sistema retributivo actual, a fin de detectar posibles desviaciones y establecer las correspondientes medidas correctoras, potenciando el aumento de la retribución en las mujeres, especialmente en los segmentos detectados en el diagnóstico previo como más desfavorecidos al existir mayores diferencias salariales respecto a los hombres. (Objetivo ES-2013 Puesta en marcha 2011.)

R3.- En el cálculo de la retribución variable, vinculada a la consecución de objetivos, se aplicarán criterios de proporcionalidad al tiempo trabajado, a las personas que, a lo largo del ejercicio en curso, inicien periodos de suspensión del contrato por maternidad o paternidad, reducción de jornada por cuidado de hijas/os o familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad y excedencia por motivos de conciliación familiar, con reserva del puesto de trabajo.

R4.- Periódicamente (2 años), realización de análisis estadísticos necesarios sobre retribución de hombres y mujeres. (Objetivo ES)

Materia: PROMOCION

Objetivo: *Conseguir un sistema de promoción objetivo y equitativo para garantizar el equilibrio de la plantilla y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cuanto a la promoción y el desarrollo profesional.*

Medidas:

¹² Medida CF: Clasificación Profesional

¹³ Medida R: Retribución

P1¹⁴.- Revisión y adaptación del protocolo de promoción, de forma que recoja los principios de Igualdad de Oportunidades y/o lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial (art.16). (Objetivo SG-2009)

P1.1.- Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la incorporación del género menos representado a los puestos en los que cuenta con menor representación.

P2.- Elaboración de un programa que posibilite la promoción del colectivo de personas sin titulación mínima exigida pero que cumple con el resto de criterios competenciales y de adecuación profesional. (Objetivo PI-2009)

Materia: FORMACION

Objetivos:

1.- *Garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso a la formación de todo el personal.*

2.- *Promover la actualización de conocimientos para el puesto de trabajo a las personas que se reincorporan a la empresa después de una baja por maternidad/paternidad, excedencia o cualquier otra situación asimilable, en todo caso, siempre que conlleve reserva de puesto de trabajo, con el fin de alcanzar una efectiva y rápida integración.*

Medidas:

F1¹⁵.- Inclusión de los criterios de Igualdad de Oportunidades en el Plan Estratégico de Formación. (Objetivo SG-2009)

F2.- Sensibilización y concienciación al personal responsable de personas de la percepción real de la plantilla en Igualdad de Oportunidades. (Objetivo GM-2009)

F3.- Organización de mesas redondas con la dirección donde se trate el tema de Igualdad. (Objetivo GM-2009)

F4.- Inclusión, dentro de los planes de formación y desarrollo a directivos y mandos intermedios, de materias relativas a la gestión de personas y aspectos sobre la importancia de la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, así como de los criterios de igualdad de oportunidades. (Objetivo GM-2009)

F5.- Formación y sensibilización a toda la plantilla en materia de Igualdad. (Objetivo PI-2010)

F6.- Elaboración de un programa de desarrollo del talento para los perfiles menos representados a nivel de dirección, promoviendo la participación del género menos

¹⁴ Medida P: Promoción

¹⁵ Medida F: Formación

representado en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad y en especial los de desarrollo directivo. (Objetivo PI-2011)

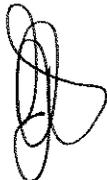
F7.- Facilitar el acceso a la formación al personal con contrato suspendido por bajas o excedencias con derecho de reserva de puesto de trabajo, basada en causas familiares o de maternidad/paternidad, mediante las modalidades de formación a distancia y on-line. (Objetivo PI-2013)

F8.- Elaboración de una Memoria de Formación Anual que recogerá los datos relativos a la gestión de formación desagregados por sexo. (Objetivo PI-2011)

Materia: COMUNICACION INTERNA

Objetivo: *Garantizar que el sistema de comunicación tanto interna como externa, por cualquier canal o modo de expresión, así como la edición de todo tipo de documentación, evite el uso de un lenguaje sexista y se ajuste a los principios de Igualdad de Oportunidades.*

Medidas:



CI1¹⁶- Revisión y adaptación de la Política de Comunicación Interna, de forma que recoja los principios de Igualdad de Oportunidades. (Objetivo SG-2009)

CI2.- Formación en el uso del lenguaje al Gerente de Comunicación Interna, así como al resto de personal responsable de las comunicaciones internas. (Objetivo PI-2009)



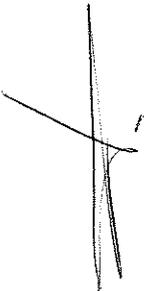
CI3.- Elaboración de un manual para el uso de un lenguaje no sexista y su difusión a todo el personal de **Pelayo**. (Objetivo PI-2009)

CI4.- Publicación del compromiso del Presidente con el Plan de Igualdad. (Objetivo GM-2009)

CI5.- Formalización y comunicación a toda la plantilla de la creación de la Comisión de Igualdad y designación del Responsable de Igualdad. (Objetivo GM-2009)

CI6.- Publicación de Fichas de Buenas Prácticas relativas a Igualdad de Oportunidades. (Objetivo PI-2009)

CI7.- Publicación y difusión del Código de Conducta. (Objetivo GM-2009)



CI8.- Publicación, a través del Portal del Empleado, de las vacantes cubiertas a través de promoción interna tanto femenina como masculina. (Objetivo PI-2009-11)

CI9.- Elaboración de un Boletín Inform@ cuyo hilo conductor sea la temática de Igualdad de Oportunidades. (Objetivo PI-2009)

¹⁶ Medida CI: Comunicación Interna

CI10.- Creación de un Barómetro de Igualdad y un Buzón de Sugerencias, ubicados en el Portal del Empleado. (Objetivo PI-2010)

Materia: CONCILIACION

Objetivo: *Potenciar las medidas de conciliación que **Pelayo** ofrece a su personal, fomentando la igualdad y facilitando su uso a toda la plantilla y en especial al colectivo que menos use cada una de las medidas.*

Medidas:

C1¹⁷.- Implantación de un sistema informático de gestión de RRHH, que permita medir los indicadores EFR. (Objetivo SG-2009)

C2.- Sensibilización a los mandos en materia de Conciliación. (Objetivo GM-2009)

C3.- Formación a los mandos en materia de Conciliación. (Objetivo GM-2009)

C4.- Formación a toda la plantilla en materia de Conciliación (Objetivo PMC-2010)

C5.- Diseño en el Portal del Empleado de una sección que recoja la totalidad de la información relativa a Conciliación e Igualdad. (Objetivo PMC-2009)

C6.- Publicación de la información relativa al Plan de Conciliación mediante comparativa con la Ley, de cara a revalorizar las medidas de conciliación ya existentes y las que en el futuro se puedan adoptar. (Objetivo PMC-2009)

C7.- Comunicación del Presidente en la que exprese, a modo de principio ético, el compromiso y respeto de la empresa por el disfrute de las medidas de conciliación de compromiso familiar. (Objetivo MCH-2009)

C8.- Redacción y difusión de un procedimiento que regule la comunicación con el departamento de Capital Humano para que tenga conocimiento en lo relativo a las paternidades/maternidades acaecidas en la organización, de cara a fomentar el disfrute de las mismas. (Objetivo MCH-2009)

C9.- Desarrollo de un sistema de feedback 360º a través del cual valorar la gestión de los mandos en materia de Conciliación e Igualdad. (Objetivo GM-2010)

C10.- Medición y registro del grado de satisfacción con las medidas de conciliación. (Objetivo PMC-2009)

C11.- Análisis de viabilidad para la introducción de mejoras en las medidas de conciliación ya existentes, de cara a conseguir un mayor y mejor equilibrio entre las necesidades de cada función/área de negocio y las necesidades de las personas. (Objetivo PMC-2009)

¹⁷ Medida C: Conciliación

Nota: se adjunta como anexo el documento con Plan de Conciliación aprobado por Pelayo para el año 2009.

Materia: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: *Prevenir cualquier manifestación de acoso en Pelayo.*

Medidas:

PA1¹⁸.- Revisión y adaptación del Código de conducta, de forma que recoja los principios de Igualdad de Oportunidades y Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo¹⁹. (Objetivo SG-2009)

PA2.- Elaborar un Protocolo de Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, que incluirá el procedimiento existente a tal efecto en la Disposición Adicional Séptima del Convenio Colectivo Sectorial para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo. (Objetivo SG-2009)

PA3.- Tratamiento del acoso sexual como riesgo psicosocial, realizando acciones específicas pertinentes para prevenirlo en todos los niveles de la empresa. (Objetivo SG-2009)

7. Implantación

El Plan de Igualdad queda integrado dentro del programa Protagoniza tu Vida, que engloba el propio Plan de Igualdad y el Plan de Conciliación derivado de la Certificación EFR.

Como garante para su futuro desarrollo y cumplimiento en plazos y forma, se establecen los siguientes requisitos:

- Liderazgo, compromiso e impulso de la Alta Dirección.
- Negociación del plan con la Representación Legal de los Trabajadores.

¹⁸ Medida PA: Prevención Acoso

¹⁹ Constituye **acoso sexual**, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

- Divulgación del plan entre todos los empleados a través del Portal del Empleado y/o canales habituales e informar de todas las acciones relativas a Igualdad que la empresa desarrolle.
- Comunicación específica del plan a los líderes, para que actúen como emisores de dicha comunicación a todos los empleados.

8. Seguimiento y evaluación

Pelayo pretende que el Plan de Igualdad cumpla los objetivos establecidos en tiempo, forma y contenido. En este sentido, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Creación de un sistema de indicadores sobre los que se medirá el cumplimiento de cada acción.
- Análisis de la consistencia de los objetivos fijados, la ambición de las metas marcadas y la bondad de los indicadores.
- Percepción de la organización al respecto, para conocer su grado de satisfacción u objeciones (el plazo de medición puede ampliarse hasta 18 meses)
- Análisis de la gestión de la igualdad por parte de los líderes, valorando alternativas para fomentar una gestión adecuada.

Igualmente, se constituirá una Comisión de Igualdad, de naturaleza paritaria, que se reunirá anualmente y cuando las circunstancias lo requieran a petición de cualquiera de las partes.

La Comisión se encargará de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de **Pelayo**, para lo cual dispondrá de información relativa a la aplicación y desarrollo del presente Plan de Igualdad, así como sobre las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en **Pelayo**.

En Madrid, a 12 de mayo de 2009.



PELAYO MUTUA DE SEGUROS
M^a JOSÉ ESTEBAN LUÍS
DIRECTORA CAPITAL HUMANO



SECCIÓN SINDICAL CCOO
JORGE A. SIMÓN LATORRE
LUIS AL. CAMACHO MORO

