

PLAN DE IGUALDAD
MGS, Seguros y Reaseguros S.A.

Octubre 2012

Preámbulo

En cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, MGS ha llevado a cabo un diagnóstico de la situación existente respecto a lo que esta normativa plantea en su redactado.

Como se recoge en el artículo 46 de la citada Ley Orgánica 3/2007, *“Los planes de igualdad en las empresas son 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”*

Por tanto, se estableció como básico la realización de un diagnóstico exhaustivo de la situación en MGS, que estudiase todos aquellos aspectos que la normativa dispone como marco de análisis. Asimismo, se ha utilizado la documentación y orientaciones que las diversas Administraciones Públicas han emitido al efecto, de forma que el diagnóstico abarcara el máximo de puntos en los que se hayan de reflejar las actuaciones empresariales, encaminadas a la consecución de una igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres que componen la plantilla de MGS.

Nuestra Entidad, sin tener como meta el cumplimiento de una normativa que la obligue, ha sido siempre sensible a unas necesidades que afectan de forma diferente a las personas de diferente sexo, fruto de las cuales se han tomado iniciativas de mejora de la situación de las personas en MGS, tanto desde la propia Entidad como desde Fundación Mutua General de Seguros, evitando en todo momento discriminarlas en razón de su sexo o por cualquier otro motivo.

Ahora bien, no podemos olvidar que MGS desarrolla sus actividades desde hace más de cien años en el ámbito del territorio español y, por tanto, su evolución histórica no puede extraerse de la existente en la misma sociedad que la rodea.

Esta normativa ha sido aprobada como respuesta a una situación en la que la mujer ha estado menos representada que el hombre en el ejercicio de muchas actividades, a la vez que su rol de madre y ama de casa, la ha discriminado del acceso al trabajo cuando éste ha sido incompatible con las funciones que, como mujer, se le consideraban primordiales.

Por ello, aunque en MGS se han tomado vías de actuación encaminadas a evitar cualquier discriminación, la base histórica de su estructura no permite obviar la situación de un entorno que, evidentemente, la ha condicionado en su situación. Asimismo, el compromiso con su personal, reflejado en una antigüedad media muy superior a la existente en el sector asegurador, hace que las situaciones arrastradas del pasado sean más complejas de solucionar.

Aún así, el presente Plan de Igualdad ha de ser ambicioso en el diagnóstico de situación y riguroso en la aplicación de las medidas que en él se incluyan, reflejando el compromiso de la Dirección de la Entidad, no ya en el cumplimiento de una normativa que impone una forma de actuación, sino en el cumplimiento con una sociedad que le rodea y de la que MGS forma parte.

El consonancia con lo indicado hasta ahora, el diagnóstico de situación analizó los siguientes aspectos:

- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- Acceso y permanencia en el empleo
- Composición de la plantilla
- Promoción
- Formación
- Retribuciones
- Movilidad, Salud y Seguridad en el Trabajo
- Lenguaje y Comunicación no sexista

Para cada uno de los apartados se estableció una valoración, basada no solo en la situación puntual de cada uno de ellos, sino también en su evolución durante los últimos años, en las dificultades de las medidas de actuación necesarias o en el tiempo necesario para que cualquier medida tomada pueda tener efectos visibles sobre el aspecto analizado.

En septiembre de 2011 fue entregada la Propuesta de Plan de Igualdad a las diferentes representaciones sindicales para su revisión y, en su caso, aportación de propuestas de mejora.

En base al citado diagnóstico y a las propuestas efectuadas, nace este Plan de Igualdad en MGS, que ha de ser de aplicación en el hoy y en el futuro, con el horizonte en el cumplimiento de un compromiso con la sociedad. Pero no se ha de olvidar que, en algunos aspectos, no existen soluciones rápidas ni sencillas, por lo que necesariamente este plan ha de estar sujeto a una temporalidad, que le permita futuras adaptaciones en todo aquello que la propia evolución señale como mejorable.

PLAN DE IGUALDAD DE MGS, SEGUROS Y REASEGUROS S.A.

1. **Ámbito de aplicación y personal**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad del personal laboral de MGS, en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o puedan establecerse en territorio español.

Asimismo, en aquellos ámbitos en que les sea de aplicación, que se definirán expresamente, será de aplicación para todas aquellas personas que actúen en nombre de MGS en el ejercicio de su actividad profesional.

2. **Ámbito Temporal**

Este Plan de Igualdad tendrá vigencia desde la fecha de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2013, fecha en la que se considera conveniente una revisión o actualización del presente Plan de Igualdad.

3. **Diagnóstico inicial y actualizaciones**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, MGS realizó un diagnóstico de situación sobre las materias relativas a: ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, acceso y permanencia en el empleo, composición de la plantilla, promoción, formación, retribuciones, movilidad, salud y seguridad en el trabajo y uso de un lenguaje y una comunicación no sexista.

En aquellos casos en que así ha sido posible, y para conocer la situación exacta de MGS respecto al sector asegurador, la información ha sido comparada con el informe de “Índices de Personal de Entidades Aseguradoras”, elaborado por la entidad ICEA (Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones).

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades de la organización en materia de igualdad y definir los objetivos de mejora, que el presente Plan de Igualdad incluye como acciones a llevar a cabo.

4. Objetivos generales

Los objetivos generales del presente Plan de Igualdad son:

- a).- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- b).- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta¹, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.
- c).- Eliminar, si existiera, toda manifestación de discriminación en la promoción interna y en los procesos de selección.
- d).- 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
- e).- Promover, mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de MGS
- f).- Potenciar la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo

5. Áreas de Actuación

Acceso al empleo y selección

Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, garantizando la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

En el Diagnóstico de Situación realizado, se acreditó que no existe ningún aspecto en el proceso de selección que pueda estar provocando una discriminación específica entre mujeres y hombres en el acceso al empleo. Se analizaron las candidaturas recibidas, como barómetro para medir la idoneidad de los anuncios publicados, así como la documentación utilizada durante el proceso de selección por si en ella se encontraba información susceptible de ser considerada discriminatoria.

¹ 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.

En ambos casos se constató la inexistencia de aspectos discriminatorios, a pesar de lo cual se considera necesario consolidar dicha situación mediante la incorporación de normas específicas en el presente Plan de Igualdad.

- a).- Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, utilizándose canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres, evitándose el uso de imágenes estereotipadas y de un lenguaje sexista.
- b).- En todos los casos, los procesos de selección se basarán en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto de trabajo a cubrir, respecto de las candidaturas recibidas.
- c).- Como medida de acción positiva para conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de MGS, se establece que, 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.
- d).- Se realizarán las acciones oportunas para la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos los profesionales que intervengan en los procesos de selección.
- e).- Caso de intervenir profesionales externos en el proceso de incorporación de personal, se les trasladarán los principios y políticas de selección establecidas en MGS.

Promoción y Clasificación Profesional

Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en la promoción interna y clasificación profesional

- a).- En los procesos de promoción interna cuya realización se establece en el redactado del Convenio Colectivo General, se mantendrán los criterios objetivos que en el citado Convenio se enumeran de forma orientativa, sin que en los mismos se pueda producir ningún tipo de discriminación, directa o indirecta por razón de sexo.
- b).- Se efectuarán acciones de sensibilización en Igualdad de Oportunidades a todas aquellas personas responsables de determinar las promociones a niveles de libre designación por la empresa, con el fin de garantizar la objetividad en los procesos de promoción.
- c).- En estos procesos de promoción se garantizará la objetividad, de forma que se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades.
- d).- Incluir, dentro de los planes de formación y desarrollo para mandos intermedios y directivos, materias relativas a la gestión de personas, a la igualdad de oportunidades, y a la importancia de la vida profesional, personal y familiar.

Retribución

Garantizar que exista una igualdad retributiva entre las personas que ocupen un mismo puesto de trabajo y categoría profesional.

- a).- Se establecerán las medidas oportunas para que, salvo los efectos propios de la antigüedad y las diferencias objetivas que puedan existir por ejercer las mismas funciones en situaciones diferentes, no existan diferencias retributivas imputables a la voluntad empresarial que favorezcan o desfavorezcan específicamente a algún colectivo e implique una situación de discriminación por razón de sexo.
- b).- Se establecerán las adecuadas reglas de proporcionalidad para el caso de que, personas sujetas a un sistema de retribución variable, hayan visto reducida su jornada de trabajo anual con motivo de descanso maternal o permiso por paternidad. Se incluye la posibilidad de que dichas situaciones no impliquen modificar la cuantía que por este concepto se hubiera percibido de haber realizado el total de su jornada de trabajo.

Formación

Garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso a la formación de todo el personal. Garantizar, asimismo, que la formación diseñada por el personal de MGS no tenga contenidos de carácter discriminatorio.

- a).- Se crearán contenidos de formación sobre el uso no sexista del lenguaje
- b).- Los planes de formación y desarrollo para mandos intermedios y directivos, incluirán materias relativas a la gestión de personas, a la igualdad de oportunidades, y a la importancia de la vida profesional, personal y familiar.
- c).- Se facilitará en lo posible el acceso a la formación al personal con contrato suspendido por bajas o excedencias con derecho a reserva de puesto de trabajo, basada en causas familiares o de maternidad/paternidad
- d).- Se establecerán los métodos necesarios para proporcionar formación y reciclaje profesional a aquellas personas que se reincorporan tras el ejercicio de sus derechos de maternidad, paternidad o cualquier otro basado en causas familiares o necesidades de conciliación.
- e).- Se potenciará el uso de la videoconferencia en la formación como vía para reducir la necesidad de viajes, facilitando así una mejor conciliación de la vida personal y familiar, tanto de las personas asistentes a la formación, como de las personas que actúan como formadoras cuando éstas forman parte de la plantilla de MGS

Conciliación

Crear las condiciones y un entorno de trabajo favorable, facilitando a hombres y mujeres la atención de sus obligaciones familiares, de forma compatible con sus responsabilidades profesionales.

- a).- El permiso establecido en el artículo 54.1.a), (*“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*), se podrá iniciar en el momento que la persona desee, siempre que el día del enlace quede incluido en el período que abarca el citado permiso.
- b).- Los días de permiso establecidos en el artículo 54.1.b) para los casos concretos que a continuación se recogen, (*“Dos días laborables, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, (...) 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*) podrán disfrutarse durante el proceso y no necesariamente al comienzo del hecho causante, siempre previo acuerdo entre la persona solicitante y la Entidad y atendiendo a que dicha circunstancia no afecte a las necesidades organizativas.
- c).- El artículo 54.4 del vigente Convenio Colectivo General establece:
“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 expuesto 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”

El personal de MGS, y en los días de horario partido, podrá realizar la reducción establecida en el presente artículo entre las 8:00 y las 15:00, aunque dicha reducción suponga no estar comprendido en los márgenes máximo y mínimo establecidos en él.

Para el resto de condiciones del horario solicitado, será de aplicación lo establecido en el Acuerdo de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral que es de aplicación al personal de la Entidad.

- d).- El permiso establecido en el artículo 54.6 del Convenio Colectivo General (*El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 24 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*), se podrá ampliar hasta un máximo de 40 horas, siempre y cuando su compensación se haga a cambio de vacaciones, para lo que se establece una equivalencia de 8 horas por día de vacaciones. Este permiso se ampliará hasta las 56 horas (equivalentes a 7 días de vacaciones) en los siguientes casos:
- a. Las mujeres, durante el embarazo
 - b. Las mujeres y los hombres con hijos de hasta un año de edad
- e).- Caso de que, debido al fraccionamiento señalado en el punto anterior, a la trabajadora o trabajador le quedara alguna fracción de día de vacaciones pendiente de realizar en el año que corresponda, ésta la podrá realizar durante la primera quincena del mes de enero siguiente.
- f).- Se potenciará el uso de la videoconferencia en el máximo de ámbitos posibles, como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar y profesional.
- g).- Para salvaguardar las necesidades organizativas de la Entidad, así como para permitir a las trabajadoras y trabajadores la organización propia en caso de verse afectados, los permisos señalados, salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas, se tendrán que solicitar con la antelación suficiente, estableciéndose ésta en quince días naturales para los casos comprendidos en los puntos a).- y c).- de este documento, dos días naturales en los comprendidos en el punto b).- y previamente en los recogidos en los puntos d).- y e).-
- h).- Persiguiendo la máxima difusión de las ventajas que disfrutaban las trabajadoras y trabajadores de MGS, sea por normativas de carácter superior o por acciones de carácter voluntario realizadas por la Entidad, se acuerda confeccionar un documento que recoja dichos beneficios, para incluirlo como Anexo I al presente Plan de Igualdad de cara a conseguir la máxima difusión del mismo. Se establece un plazo de seis meses desde la publicación de este Plan de Igualdad, para la confección y adjunción del citado documento.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Prevenir cualquier situación de acoso en MGS Seguros

- a).- La Entidad manifiesta su más absoluto 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.
- b).- Por tal motivo, y para concederle la máxima difusión posible, se incluye como Anexo II al presente Plan de Igualdad el "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso", de aplicación en nuestra Entidad y publicado en la web interna.

Comunicación

Sensibilizar a la plantilla sobre los aspectos relativos a la diversidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, prestando especial atención al uso no sexista del lenguaje

- a).- Se efectuarán acciones concretas para extender la práctica de un lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto internos como externos
- b).- Se efectuará una revisión de la documentación escrita, de las diversas páginas web de la Entidad y de todos aquellos medios de comunicación de MGS existentes para modificar todos aquellos términos no neutros, siempre que dicha circunstancia no sea debida a necesidades contractuales o lo sean para una mayor claridad del mensaje deseado.
- c).- Los planes de comunicación anuales incluirán aspectos relacionados con la atención a la diversidad y a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

6. Información y difusión de medidas

Para reflejar el compromiso de MGS con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, el presente Plan de Igualdad será publicado en la web interna de la Entidad, incluyendo el marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, para lo que se creará un espacio específico en la citada web.

7. Análisis y seguimiento del Plan de Igualdad

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad, y con una periodicidad anual, se efectuarán las correspondientes actualizaciones del diagnóstico efectuado, analizando los mismos apartados o los que se considere oportuno estudiar en cada momento. Si de dicho diagnóstico emanaran resultados que exigieran la modificación de alguna de las acciones establecidas en el presente Plan de Igualdad, la misma se llevará a cabo a su vencimiento o, en otro caso, se efectuarán previamente dichas modificaciones, aunque quedara pendiente su redacción en este documento hasta el vencimiento.

Asimismo, si durante la vigencia de este Plan de Igualdad se pusieran en marcha acciones diferentes y complementarias a las establecidas en el mismo, dichas actuaciones pasarán a formar parte del Plan de Igualdad a redactar al vencimiento del presente.

Por último, cualquier cambio normativo que implicara necesariamente la modificación del presente Plan de Igualdad para su adaptación al cambio realizado, se hará en el momento y forma que la modificación implique, independientemente de la fecha de vencimiento del presente Plan.

8. Cláusula adicional

Lo recogido en el presente Plan de Igualdad, con el alcance que corresponda, sustituye a la regulación que sobre las materias que contiene existieran en otros acuerdos anteriores, pudiendo ser absorbidas o compensadas con cualesquiera otras mejoras que legalmente pudieran introducirse.

ANEXO - II

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

