

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 potenciándolo¹. 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."