

plan de igualdad



linea directa

Capítulo 1 Introducción

1. 1. Contexto empresarial

Línea Directa Aseguradora (en adelante Línea Directa) está comprometida con la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres como principio esencial en su perspectiva social y empresarial.

En este sentido respetamos y fomentamos la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición, física, psíquica o social de cualquier persona. Asimismo, promovemos la igualdad de oportunidades, incluidas la igualdad de género, la integración de personas de nacionalidades diversas y la incorporación social y laboral de personas con discapacidad, entre otras.

La integración del referido principio de igualdad se dimensiona, en su estructura organizativa de forma tanto vertical como transversal y se constituye en un principio rector de todas las políticas y acciones dirigidas a las personas. El presente Plan de Igualdad parte del compromiso inicial adquirido por la Dirección de la empresa difundándose a toda la organización y desarrollándose principalmente en los siguientes aspectos:

- Igualdad en el acceso al empleo, contratación y desvinculación.
- Promoción y desarrollo profesional fundado en el mérito individual y logros adquiridos.
- Formación como instrumento específico para el desarrollo de los fines perseguidos por el presente Plan y simultáneamente como elemento esencial de la propia actividad empresarial.
- Políticas retributivas acordes a los principios expuestos.

- Corresponsabilidad y conciliación laboral, personal y familiar para con los empleados de Línea Directa Aseguradora.
- Comunicación y publicidad como canal de transmisión de valores, de participación y compromiso mutuo.
- Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, específicamente en relación con los riesgos psicosociales, entre los que destaca el acoso.

El desarrollo y seguimiento del presente Plan se realiza por un Equipo Técnico de Igualdad compuesto por empleados de distintas Áreas de la Compañía.

Este Equipo Técnico se reunirá anualmente con carácter ordinario para el estudio de la situación del año anterior, a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas acciones. Además, y siempre a criterio de la Responsable de Igualdad, podrá celebrar las reuniones extraordinarias que sean necesarias para asegurar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

El compromiso adquirido en esta materia es extensible a los proveedores y colaboradores externos como parte de una más amplia red de valor.

El Plan de Igualdad se configura como un conjunto ordenado de medidas tendentes a la igualdad y no discriminación, que parte de una fase previa de diagnóstico de situación realizado por una consultora externa para la elaboración del primer Plan de Igualdad de Línea Directa.

Ese trabajo de diagnóstico, con las actualizaciones correspondientes, es la base sobre la que se sustenta el presente Plan de Igualdad, que entra en vigor el 1 de octubre de 2020.

Los compromisos y responsabilidades asumidos por Línea Directa en el Plan de Igualdad se complementan con los siguientes documentos internos: Política de Igualdad de género, Código Ético, Política de Derechos Humanos, Política de Diversidad e Inclusión, Política interna de Selección, Política de Desconexión Digital, Política de Sostenibilidad, Política de Contribución Social, Protocolo de Prevención y Actuación ante Riesgos Psicosociales (acoso laboral) y Código de Conducta para Proveedores, entre otros.

1. 2. Contexto jurídico

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos tanto nacionales como internacionales.

En la Unión Europea, tras los sucesivos Tratados de Roma, Maastricht, Ámsterdam y Lisboa, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros se ha convertido en un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros.

En España el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y en el artículo 9.2 se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y los grupos en que se integra sea real y efectiva.

El 22 de marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres que incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias (la 2002/73/CE y la 2004/113/CE) sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

La ley de Igualdad surge como necesidad de dotar de nuevos instrumentos jurídicos que sirvan para remover los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzar la igualdad real. Para ello, y en el ámbito de las empresas de más de 250 trabajadores, establece la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad con alcance y contenido establecido en el Capítulo III del referido texto legal.

El 8 de marzo de 2019 entró en vigor el Real Decreto-Ley 6/2019 de Medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Su objetivo es garantizar esta igualdad de trato y oportunidades, así como asegurar la llamada corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral entre hombres y mujeres.

Este Real Decreto-Ley modifica el Estatuto de los Trabajadores, con el fin de garantizar tanto la igualdad de remuneración sin discriminación, como el derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral por las personas trabajadoras, mujeres u hombres, prohibiendo a tal efecto cualquier trato discriminatorio directo o indirecto por razón de sexo. Por otro lado, modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, creando la obligación de inscribir los Planes de Igualdad en un Registro pendiente de desarrollo reglamentario, y modifica el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto a fin de definir con mayor rigor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

Así mismo, se estará en cada momento a la regulación que establezca en esta materia el vigente Convenio Colectivo de ámbito estatal para las entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

1. 3. Diagnóstico de Igualdad

En cumplimiento de lo preceptuado por la normativa de Igualdad y en concordancia con el Convenio colectivo sectorial, el diagnóstico se ha realizado atendiendo a:

- El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación ni directa ni indirectamente, y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.
- El derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, buscando su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de manera que la igualdad sea efectiva tanto en el acceso al empleo como en la ocupación (formación y promoción profesional) y en las condiciones de trabajo.
- Comparativa de la información sectorial disponible.

El diagnóstico del presente Plan de Igualdad de Línea Directa Aseguradora se ha adaptado a la nueva normativa, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, analizándose en el mismo los siguientes ámbitos:

- Mapa laboral: composición de la plantilla considerando la edad, antigüedad y estructura organizativa desagregado por sexo.
- Estrategia de igualdad, analizando la labor de sensibilización interna de la empresa y la comunicación tanto exterior como interior.

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

1. 4. Definiciones

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, resulta necesario definir:

- Plan de igualdad: Conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Discriminación directa por razón de sexo: Situación en la 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.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: 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.
- Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.
- Acoso por razón de sexo: Todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso moral o mobbing: Agresión, repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.
- Medidas de acción positiva: Medidas específicas en favor del género menos representado para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Corresponsabilidad: Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres.

- Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Trabajos de igual valor (definición RDL 6/2019): Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo en realidad sean equivalentes.
- Registro salarial (RDL 6/2019): registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Registro público de planes de igualdad (RDL 6/2019): Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, donde las empresas deben inscribir sus planes de igualdad.

Capítulo 2 Objetivos generales del plan

Línea Directa Aseguradora asume como principio rector de su actividad la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Este principio tiene reflejo y está presente, de forma transversal, en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de Personas, fijándose en consecuencia los siguientes objetivos generales:

1. Concretar medidas detalladas, tendentes a la aplicación de los valores asumidos por Línea Directa Aseguradora a favor de la igualdad, la diversidad, la no discriminación y la integración.
2. Garantizar el seguimiento adecuado de las referidas medidas, midiendo la efectividad de las mismas.
3. Prevenir y, en su caso, resolver los casos de discriminación o trato adverso que por cualquier caso pudieran producirse en el seno de la empresa.
4. Prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, a través de su Protocolo de actuación ante riesgos psicosociales.
5. Asegurar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de todos los empleados, hombres y mujeres.
6. Promover la sensibilización de la plantilla en torno a la Igualdad y la Conciliación a través de las acciones de comunicación y formación necesarias.
7. Garantizar mediante el nombramiento de un Responsable de Igualdad que los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno en la

Organización y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.

8. Garantizar la igualdad de remuneración por razón de sexo en trabajos de igual valor (RDL (6/2019)).

Capítulo 3 Áreas de actuación

A continuación se detallan las principales líneas de actuación previstas para las correspondientes áreas:

- Descripción general de Línea Directa Aseguradora en materia de Igualdad.
- Sensibilización y Comunicación.
- Proceso de selección y contratación.
- Forma de Contratación.
- Clasificación Profesional
- Formación.
- Promoción Profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3.1. Descripción general en materia de Igualdad

El análisis y evolución general en esta materia (los datos facilitados son a cierre de 2019)¹ se centra en tres aspectos:

1º - Descripción de la plantilla.

La proporción por género de la plantilla es de un 59,5 % de mujeres y un 40,5% de hombres.

En relación con la edad el 93,1% de la plantilla es mayor de 26 y menor de 55 años, el 63,7 % de los cuales tienen entre 37 y 54 años y el 4% tienen una edad superior a 54 años.

Con respecto a la antigüedad de la plantilla el 82,1% tiene una antigüedad entre uno y quince años, existiendo un equilibrio entre empleados con antigüedad menor a 6 años (44,4%) y mayor de 5 (55,6%).

Los indicadores utilizados para constatar esta situación y su evolución son:

- Distribución de plantilla por género.
- Distribución de plantilla por edad.
- Distribución de plantilla por edad y género.
- Distribución de plantilla por antigüedad.
- Distribución de plantilla por antigüedad y género.

2º- Estructura Organizativa.

En un análisis de la organización desde el punto de vista de género podemos diferenciar por un lado unidades organizativas con gran impacto (atendiendo al número de empleados) como son fundamentalmente las Áreas de Motor y Servicios y Prestaciones, y aquellas de menor impacto como sería el propio Comité de Dirección, y las Áreas de Personas y Comunicación Interna, Secretaría General, Finanzas, Tecnología, Técnico, Marketing y Hogar.

¹ Anualmente el Equipo Técnico revisa los indicadores del cuadro de mando de Igualdad a fin de detectar y, en su caso corregir, posibles desviaciones de los objetivos del Plan de Igualdad.

En el primer grupo nos encontramos con una situación de desequilibrio a favor de la mujer en el Área de Motor que supone un 43,8% del total de la plantilla, existiendo un 60,4 % de mujeres, frente a un 39,6% de hombres. En cuanto al Área de Servicios y Prestaciones que supone un 23 % del total de la plantilla las diferencias a favor de las mujeres se incrementan existiendo un 66 % frente a un 34 % de hombres.

En cuanto a unidades organizativas de menor impacto encontramos:

- Unidades con equilibrio por género como las Áreas de Marketing (46,2% de mujeres frente a 53,8% de hombres), Transformación Digital (55,6% de mujeres frente a 44,4% de hombres) y Técnico (46,9% de mujeres frente a 53,1% de hombres).
- Unidades con desequilibrio a favor de mujeres como las Áreas de Salud (64,5% de mujeres frente a 35,5% de hombres), Finanzas (66,7% de mujeres frente a 33,3% de hombres), Secretaria General (69,4% de mujeres frente a 30,6% de hombres), Hogar (61,3% de mujeres frente a 38,7% de hombres) y Personas y Comunicación Interna (73,5% de mujeres frente a 26,5% de hombres).
- Unidades con desequilibrio a favor de hombres como el Comité de Dirección (66,7% de hombres frente a 33,3% de mujeres) y el Área de Tecnología (67,5% de hombres frente a 32,5% de mujeres).

Los indicadores utilizados para constatar esta situación y su evolución son:

- Distribución por género en unidades organizativas.

3º- Órganos de Gobierno.

La composición del Comité de Dirección se ha mantenido estable en los últimos años, constatándose un cierto desequilibrio en favor de los hombres (66,7% frente a 33,3%), si bien hay que tener en cuenta que las Áreas dirigidas por mujeres integran el 62,99% de

los empleados de la Compañía.

Los indicadores utilizados para constatar esta situación y su evolución son:

- Organigrama actual.
- Organigrama anterior.

3.2. Sensibilización y Comunicación.

La posición de Línea Directa Aseguradora en esta materia arranca de la propia declaración de principios existente en su Misión y Valores de empresa. Su compromiso con la igualdad de oportunidades y conciliación está implícito en distintos documentos, actuaciones y espacios de comunicación con divulgación tanto interna como externa.

Asimismo, esta actitud de apoyo a la igualdad y rechazo a las conductas discriminatorias debe instrumentarse y adecuarse a las exigencias legales y sociales que desarrolla el presente Plan de Igualdad.

Objetivo específico: Reforzar el compromiso de Línea Directa Aseguradora con la responsabilidad social, dando a conocer de forma expresa y pública su posición y voluntad de integrar en todos los ámbitos la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres como principio básico y transversal de todas las áreas del Grupo y como principio rector de todas las políticas de gestión de Personas.

Medidas:

- Creación de un apartado de Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y profesional en el que se incluirá información sobre el presente Plan de Igualdad.
- Actualización de la Presentación de Bienvenida para empleados de nuevo ingreso que refleje la cultura y prácticas en esta materia.

- Contemplar en el Plan Estratégico Anual de Comunicación Interna contenidos relativos a Igualdad y Conciliación.
- Realización de acciones externas de comunicación y sensibilización en materia de Igualdad (adhesión a programas, seminarios y conferencias), que proyectan externamente los compromisos adquiridos por la Compañía en esta materia.
- Realización de acciones de sensibilización en Igualdad y Conciliación, dirigidas principalmente a las personas que ocupan puestos de responsabilidad en la Compañía, con el objetivo de que se conciencien como garantes de la igualdad de trato y oportunidades en sus decisiones y en la gestión de sus equipos.
- En las encuestas de percepción interna que periódicamente se realicen a la plantilla se incluirán cuestiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades.

Indicadores de gestión y seguimiento:

- Número de acciones concretas de Sensibilización externas e internas en materia de Conciliación e Igualdad.
- Número de acciones concretas de Formación en materia de Conciliación e Igualdad por nivel de responsabilidad y participación desagregado por sexo.
- Número de acciones concretas en materia de Comunicación tanto externa como interna relativa a Conciliación e Igualdad.

3.3. Proceso de selección y contratación.

La actividad desarrollada en materia de selección y contratación se mantiene dentro de los parámetros de igualdad. De esta manera en 2019 se ha producido la incorporación de un 50,70 % de mujeres frente al 49,3 % de hombres (debe tenerse presente que las mujeres en el total de la plantilla suponen un 59,5%).

Objetivo específico: Reforzar y garantizar la objetividad y transparencia de los procesos de reclutamiento, selección, contratación y desvinculación, y asegurar la igualdad de trato y oportunidades en este ámbito, contribuyendo con ello a una situación de equilibrio en la empresa.

Medidas:

- Formación y sensibilización en materia de igualdad al equipo de selección, estableciendo medidas de acción positiva que logren que accedan mujeres a las vacantes en las que estén infrarrepresentadas.
- Revisión de los procesos de reclutamiento y selección que actualmente existen, buscando un mayor equilibrio entre ambos sexos.
- Elaboración de un procedimiento de actuación para las empresas proveedoras de reclutamiento y selección (ETT y Head-hunter) que extienda y garantice la realización de los procesos de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades.
- Análisis de procesos de desvinculación voluntaria y obligatoria, evitando situaciones discriminatorias y fomentando un mayor equilibrio de género.

Indicadores de gestión y seguimiento:

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de selección son:

- Altas totales por género.
- Altas por unidades organizativas y género.
- Altas por género y puesto.
- Altas por género y duración de contrato.
- Altas por género y jornada de trabajo.

En relación con la Contratación no se aprecian elementos discriminatorios en la forma de contratación. Se proporciona una mayor estabilidad a la mujer, en comparación con el sector donde existe una mayor temporalidad femenina.

El modelo de negocio de Línea Directa Aseguradora condiciona, debido a la gestión de turnos, una mayor contratación a tiempo parcial que en el sector. Este tipo de contratos, por su flexibilidad, permiten una mayor adaptación a las necesidades de las personas.

Con contrato parcial hay una pequeña desviación en la ratio de contratación entre mujeres (35,34%) y hombres (17,26%). En lo que se refiere a la contratación a jornada completa, el porcentaje de mujeres alcanza el 24,16% y el de hombres el 23,21%.

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.

Medidas:

- Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y puesto.
- Análisis y seguimiento periódico de datos cuantitativos para constatar evolución y evitar las diferencias que pudieran darse.

Indicadores de gestión y seguimiento:

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de Forma de Contratación son:

- Plantilla por Tipo de Contrato y género.
- Plantilla por Tipo de jornada y género.
- Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, categorías y puestos.

- Número de mujeres incorporadas a puestos en los que puedan apreciarse situaciones de infrarrepresentación.
- Plantilla con jornada parcial: Motivos.

Por otro lado, las desvinculaciones totales por género se sitúan igualmente dentro de los parámetros de igualdad (51,77% mujeres frente 48,22% hombres). Esta igualdad se mantiene considerándose tanto por tipo de baja como por tipo de jornada.

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de Desvinculaciones son:

- Bajas totales por género.
- Bajas por unidades organizativas y género.
- Bajas por género y tipo.
- Bajas por género y jornada de contrato.

Calendario Medidas: Anual.

3.4. Clasificación profesional

Existen criterios objetivos para la clasificación profesional de las personas atendiendo a una metodología clara que valora la contribución de los puestos de manera objetiva y cruzando datos de mercado. Con ello se concretan criterios diferenciadores entre un nivel y el siguiente, principalmente experiencia y responsabilidad.

En el año 2020 se realizará una actualización de la información de puestos de trabajo, así como de su sistema de valoración, enfocado a las necesidades organizativas de la Compañía.

Objetivo específico: Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo en los distintos grupos profesionales y especialmente en los puestos de mayor responsabilidad. Se tendrá en cuenta que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas las condiciones

educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes

Medidas:

- La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el art. 28.1 ET.2
- Análisis y seguimiento periódico de datos cuantitativos para constatar evolución y que permita corregir situaciones que pudieran darse de infrarrepresentación en las mujeres.
- Deberán también analizarse los factores que justifiquen las diferencias en los grupos, categorías y puestos profesionales, especialmente en los de mayor responsabilidad.

Indicadores de gestión y seguimiento:

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de Clasificación Profesional son:

- Análisis ocupacional: Plantilla por puesto y género.
- Análisis ocupacional: Plantilla por retribuciones y género.

²Modificación realizada en base al RDL 6/2019: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.”

- Análisis vertical: Puestos de responsabilidad por género.
- Análisis explicativo de las diferencias detectadas, en caso de producirse.

Calendario Medidas: Anual.

3.5. Formación.

En materia de formación no incide ninguna consideración de género. En un análisis por género y tipo se evidencia una situación de equilibrio de tal forma que la proporción en la formación a distancia realizada en 2019 ha sido de 60,5% de mujeres y 39,5% hombres; la formación mixta ha sido en la proporción de mujeres 48,5% y hombres 51,5% y en la formación presencial ha sido en la proporción de mujeres 59,5% y 40,5% hombres.

Objetivos específicos: Formar en igualdad de trato y de oportunidades, garantizando la objetividad y la igualdad entre hombres y mujeres, en todos los procesos externos e internos que se realicen en la Empresa.

Medidas:

- Análisis y seguimiento periódico de datos cuantitativos en materia de formación para constatar evolución.
- Realización de sesiones de reciclaje profesional y puesta al día entre personas que se reincorporan tras la suspensión de la relación laboral a causa de responsabilidades familiares.
- Introducción de módulos de Igualdad, Conciliación y Corresponsabilidad en acciones formativas de desarrollo de habilidades.

Indicadores de gestión y seguimiento:

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de Formación son:

- Formación por tipo y género.
- Seguimiento sobre la evolución formativa de la plantilla y de las personas que se incorporan a la misma, teniendo en cuenta las fechas en que se imparte, contenido y participación de hombres y mujeres según categoría profesional, departamento y puesto.

Calendario Medidas: Anual.

3.6. Promoción Profesional.

En cuanto a Promociones, se respetan, con carácter general, criterios de equidad en materia de género, atendiendo a los requerimientos profesionales específicos de cada puesto. El 62,5% % de las promociones de 2019 han sido de mujeres frente al 37,5% de hombres.

Respecto del Desarrollo Profesional se instrumenta a través de un proceso anual normalizado de evaluación de desempeño y desarrollo considerado en una doble vertiente. Por una parte, se considera el nivel de cumplimiento de objetivos y por otra parte el nivel de desarrollo de su perfil de competencias. No se han detectado consideraciones discriminatorias por razón de género.

Objetivos específicos: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.

Medidas:

- Realización de sesiones de reciclaje profesional y puesta al día entre personas que se reincorporan tras la suspensión de la relación laboral a causa de responsabilidades familiares.
- Introducción de módulos de Igualdad y Conciliación en acciones formativas de desarrollo de habilidades.
- Gestión objetiva del desarrollo profesional y de la promoción, basada en los méritos y en las capacidades.
- Promover e impulsar programas que potencien la carrera profesional de las mujeres.

Indicadores de gestión y seguimiento:

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de Promoción son:

- Promociones por género.
- Promociones por nivel y género.
- Promociones por área organizativa y género.
- Número de mujeres y hombres promocionados por grupos profesionales, puesto de origen y destino según el tipo de contrato y jornada, así como el número de personas consideradas y el número de mujeres y hombres seleccionados.

Calendario Medidas: Anual.

3.7. Condiciones de Trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Como Empresa Familiarmente Responsable en Línea Directa Aseguradora nos preocupamos por organizar eficientemente el tiempo de trabajo de los empleados, de manera que se puedan conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Impulsamos la flexibilidad, garantizamos la desconexión digital, apostamos por el trabajo en remoto como medida de conciliación y velamos por la salud y el bienestar.

Objetivo específico: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por razón de género.

- Introducir la perspectiva de género en temas de salud y prevención de riesgos laborales, apoyando políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y hombres.
- Asegurar a los empleados que perciban por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- Garantizar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, teniendo en cuenta las necesidades de la persona y las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Medidas:

- Máximo rigor en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos y control por la entidad de certificación EFR del cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales y de las perceptivas auditorias de prevención.

- Difusión del Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de riesgos psicosociales (acoso laboral), específico de Línea Directa Aseguradora, que recoge medidas de prevención, procedimiento de actuación y canales de comunicación a utilizar, garantizando el anonimato y la seguridad del puesto de trabajo de la persona demandante.
- Sensibilizar y formar con perspectiva de género en temas de salud y prevención de riesgos laborales, dirigidos a mejorar la salud y bienestar de las mujeres y hombres, de forma que se pueda detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
- Llevar a cabo un registro de jornada adecuado que no genere obligaciones adicionales ni interfiera en la flexibilidad horaria, así como una planificación de turnos con la antelación necesaria para organizar el tiempo y poder adecuarlo a las circunstancias personales.
- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

Indicadores de gestión y seguimiento:

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución son:

- Número de campañas de sensibilización realizadas para el fomento de estilos de vida saludable.
- Índices de siniestralidad por sexo.
- Calendario Medidas: Anual

3.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Línea Directa Aseguradora cuenta con una oferta variada de medidas de conciliación de carácter universal al estar dirigidas a todos los empleados que la integran. En su análisis se ha prestado especial atención a aquellas medidas relacionadas con la ordenación del tiempo de trabajo y aquellas otras que impulsen una mayor corresponsabilidad en el ámbito privado.

Objetivo específico: Contribuir a fomentar la corresponsabilidad y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una serie de medidas que propicien la posibilidad de armonizar las prioridades personales, familiares y laborales, garantizando en todo momento que su ejercicio no tenga consecuencias negativas en su carrera profesional.

Medidas:

- Incorporar un modelo de gestión profesionalizado de la Conciliación y la promoción de la igualdad y la diversidad (EFR).
- Realización nuevas acciones o impactos de comunicación para sensibilizar en Conciliación e Igualdad, y contribuir a fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Implantación y seguimiento de los indicadores utilizados de las principales medidas de conciliación.
- Controlar e incentivar medidas favorecedoras de la conciliación de la vida personal y profesional.

Indicadores de gestión y seguimiento:

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de Conciliación son:

- Jornadas Parciales por motivo y género.
 - Excedencias por motivo y género.
 - Número de acciones/impactos de sensibilización.
 - Número de acciones e impacto de medidas indicativas de una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito privado: permisos, excedencias por guarda legal, maternidad, paternidad y reducciones por guarda legal.
-
- Calendario Medidas: Anual.

3.9. Infrarrepresentación femenina.

Siguiendo con el compromiso por parte de Línea Directa Aseguradora de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y cumpliendo con el RDL 6/2019 se potenciarán acciones para evitar la infrarrepresentación femenina.

Objetivo específico: Promover la integración de la perspectiva de género en las distintas categorías profesionales, garantizando la igualdad de trato de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Medidas:

- Informar de las vacantes de promoción, de forma transparente, pública y accesible incluyendo los requisitos y criterios de conocimientos y competencia, para el desempeño del puesto vacante.

- Realizar cursos de formación orientados a los procesos de promoción interna.
- Realizar un seguimiento en cuanto a las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional, puesto de origen y de destino, tipo de contrato, jornada y promoción.
- Identificar las posibles barreras que puedan darse y que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres con el fin de solventarlas.
- Potenciar la presencia de la mujer en los procesos de promoción de puestos en los que las mujeres estén infrarrepresentadas.
- Realizar acciones positivas para la cobertura de aquellos puestos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Específicamente se establece el objetivo inicial de que al menos el 40% de los puestos directivos estén ocupados por mujeres, siempre teniendo en cuenta los principios mencionados.

Indicadores de gestión y seguimiento:

- Número de vacantes de promoción efectuadas.
- Número de las personas incorporadas desagregadas por sexo.
- Evaluación de las posibles barreras existentes y su estudio su supresión.
- Inclusión de la perspectiva de género en las decisiones relativas a nuevos nombramientos de Directivos, con el objetivo de tener en cuenta el género menos representado.

Calendario Medidas: Anual.

3.10. Retribución

En Línea Directa existe un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, con el fin de que los salarios no sufran

Igualmente, la Compañía tiene en consideración lo dispuesto en la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad y observa las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV.

Objetivo específico:

Garantizar la inexistencia de diferencias salariales por razón de sexo, mediante el mantenimiento de un sistema retributivo claro, transparente y orientado a premiar el logro y el mérito.

Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.

Detectar los criterios de retribución que puedan llevar a una desviación salarial entre mujeres y hombres.

Medidas:

- Fijación de un sistema retributivo claro y transparente, asegurando desde la incorporación a la empresa la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.
- Incorporación de la variable de género a los estudios de equidad interna salarial.

- Registro de salarios de plantilla con los valores medios de las retribuciones desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- Adopción de las correspondientes acciones correctoras en los casos significativos de diferencias salariales que puedan detectarse, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.

Indicadores de gestión y seguimiento:

Los indicadores utilizados para constatar la situación y evolución en materia de Retribución son:

- Promedio de Retribución Fija por nivel de puesto y género.
- Promedio de Retribución Fija por antigüedad y género.
- Promedio de Retribución Variable por nivel de puesto y género.
- Promedio de Retribución Variable por antigüedad y género.

Calendario Medidas: 6 meses.

3.11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Línea Directa está especialmente sensibilizada y comprometida para evitar y resolver las posibles conductas de acoso que pudieran producirse en el trabajo, buscando en todo momento que las personas sean tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Existe un Protocolo propio de prevención y actuación ante situaciones de riesgos psicosociales además del regulado en el convenio colectivo de aplicación.

Objetivo específico: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier

situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Medidas:

- Difusión del protocolo para el tratamiento de las denuncias y/o presuntas situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en la compañía.
- Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades, adaptando todas las medidas necesarias para ello.
- Incluir en la formación de Igualdad el módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- Estudio exhaustivo de las denuncias recibidas por acoso.

Indicadores de gestión y seguimiento:

- Número de denuncias por tipo de acoso, desagregado por sexo.
- Número de casos estimados y desestimados.
- Número de módulo o cursos formativos específicos sobre acoso impartidos.

Calendario Medidas: Anual.

Capítulo 4 Seguimiento y Evaluación.

Se ha elaborado un Cuadro de Mando de Igualdad como instrumento medular de trabajo del Equipo Técnico de Igualdad, donde se integra la gestión de Personas desde una perspectiva de género con la información estadística necesaria para una correcta gestión y seguimiento del presente Plan de Igualdad.

El Equipo Técnico de Igualdad llevará a cabo el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad; de esta forma se podrá conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación. Este seguimiento facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades que puedan surgir en la ejecución de las medidas contempladas. Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

En la fase de seguimiento se deberán contemplar los resultados obtenidos, el grado de ejecución de las medidas y las conclusiones tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de las posibles acciones futuras que haya que llevar a cabo.

En la fase de evaluación se deberá tener en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan, el grado de consecución de los resultados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos, el tipo de dificultades y soluciones acometidas y la reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Asimismo, el Equipo Técnico de Igualdad conocerá y resolverá los conflictos que puedan darse en relación con el Plan.

Línea Directa garantiza la existencia de los oportunos canales de comunicación y denuncia, tanto internos (canal del empleado, canal ético), como externos (con

entidades especializadas), que permiten poner en conocimiento de la Compañía cualquier actuación que vaya en contra de los objetivos del presente Plan de Igualdad.

La gestión de los compromisos y principios recogidos en este Plan se articularán a través de códigos, políticas y protocolos internos, así como de la evaluación y revisión del Equipo Técnico de Igualdad, de las auditorías externas y de otras certificaciones e instituciones que acreditan a la Compañía. Asimismo, Línea Directa expresa su compromiso con la Igualdad, a través de la adhesión a códigos de buenas prácticas e iniciativas enfocadas a la gestión del talento con independencia del género.

Se mantiene la figura del Responsable de Igualdad, con la finalidad de garantizar que los objetivos del presente Plan tengan el necesario impulso interno en la Organización.

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado por la Directora de Personas y Comunicación Interna de Línea Directa Aseguradora el 1 de octubre de 2020.