

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)

Nombre de la entidad MAPFRE, S.A.

Descripción de la entidad

MAPFRE es la empresa matriz del Grupo MAPFRE y ocupa una posición de referencia en los principales mercados mundiales: el primer grupo asegurador multinacional en América Latina y líderes en *No Vida* en la región; entre las 10 primeras aseguradoras en Europa y en el TOP 20 de seguros de Automóvil en Estados Unidos.



Somos una Aseguradora Global.



Somos Servicio



Somos Talento. Contamos con equipos altamente capacitados que nos ayudan a seguir siendo líderes.



Somos Innovación. Buscamos soluciones para los nuevos retos y damos respuesta a las grandes catástrofes.



Somos Compromiso

Pero por encima de todo lo que nos diferencia como compañía de seguros es que somos personas que cuidan de personas.

Nº de personas empleadas
(28.11.2017)

Total	Mujeres	Hombres
498	246	252

Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad

Plan de Igualdad - Objetivos generales:

Garantizar en el ámbito laboral el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

Establecer un modelo de gestión en materia de igualdad que atraiga y retenga a personas con alto potencial que aporten valor a la organización e incrementen el compromiso mutuo entre la empresa y las personas de su plantilla.

Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades:

Se basa en el respeto a la individualidad de las personas, en el reconocimiento de su heterogeneidad, y en la eliminación de cualquier conducta excluyente y discriminatoria.

Principios generales: 1) Rechazar cualquier discriminación y considerar la diversidad como un valor; 2) Consolidar una cultura de respeto a las personas y unos comportamientos



Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

favorables y abiertos a la diversidad ante cualquiera de los grupos de interés de la compañía; 3) Garantizar, por un lado, el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de todas la plantilla y de las personas y entidades colaboradoras. Y, por otro lado, evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Otros objetivos del Grupo: se establece que, para 2018, el 40% de los puestos de responsabilidad directiva deberán estar ocupados por mujeres y contar con un 2% de personas con discapacidad en la plantilla. Actualmente, los porcentajes son el 32,6% y el 2%, respectivamente.

Adelantándose a la legislación vigente, en 2006, el *Convenio Colectivo MAPFRE Grupo Asegurador 2006-2009* creó la Comisión de Igualdad de Oportunidades, cuya misión era promover iniciativas en materia de Igualdad de Oportunidades, conciliación de vida laboral y personal y protección de la dignidad de las personas de la plantilla. En 2010 se firmó el primer *Plan de Igualdad* de MAPFRE Grupo Asegurador y en noviembre de 2014, el segundo *Plan de Igualdad*.

Se destacan las siguientes medidas de igualdad y conciliación contenidas en el *Plan*:

- En los formularios de selección no se preguntan detalles personales que no sean relevantes para el puesto.
- En los procesos de selección en los que se dé una situación de igualdad de valía de los candidatos finalistas, se fomenta la incorporación de las personas del sexo menos representado en el puesto.
- Se analiza individualmente la necesidad de formación y de reciclaje profesional de aquellas personas que se reincorporan a la empresa tras el ejercicio de los derechos de maternidad, paternidad u otro basado en causas familiares, así como para aquellas personas que se reincorporan tras una baja médica de larga duración, con el fin de que, a su retorno y cuando resulte necesario, se les imparta una formación adecuada.
- Curso online sobre igualdad de género para toda la plantilla.
- Se mantiene la subvención de la empresa en el seguro de salud en situaciones de excedencias con derecho de reserva de puesto de trabajo (cuidado de hijos o familiares y estudios), así como en situaciones de permisos no retribuidos por razones familiares, en ambos casos solicitados por tiempo inferior a un año.
- Permiso retribuido y no recuperable a las empleadas embarazadas, a partir de la semana 38 de gestación, y horario intensivo desde la semana 34 y disfrute de permisos de lactancia ampliados hasta que el hijo cumpla 10 meses.
- Víctimas de violencia de género: reducción de la jornada



laboral hasta el 50% manteniendo durante el primer mes el salario completo, y garantizando hasta dos años una reducción de jornada con disminución proporcional del salario.

- Algunas de las medidas de conciliación contempladas para los hijos biológicos y adoptados se extienden a los supuestos de menores en régimen de acogimiento preadoptivo, ya sea permanente o temporal.
- Incremento de un 20% del capital del seguro de vida por cada responsabilidad familiar, considerándose por tal el cónyuge o pareja de hecho acreditada, cada uno de los hijos/as menores de 25 años que convivan con la persona empleada y a su cargo y los/as hijos/as mayores de 25 años con discapacidad superior al 33% que estén a cargo de la persona empleada en la entidad.
- En los contratos con entidades proveedoras, se incluyen unas cláusulas sobre los principios de MAPFRE en materia de igualdad y conciliación de vida laboral y familiar/personal, y acoso.
- Se crea un canal específico para sugerencias en materia de igualdad y conciliación a disposición de toda la plantilla.

En 2015 se aprueba la *Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades* cuyos principios ya recogía el *Código Ético y de Conducta*. En 2016, MAPFRE elabora un Marco de actuación global sobre diversidad de género y otro en materia de diversidad funcional que marcan las directrices de los planes locales de los países en los que la firma tiene presencia.

Desde 2012, MAPFRE cuenta en España con la certificación como Empresa Familiarmente Responsable (efr).

En la última encuesta de clima realizada en 2016, el 88% de la plantilla indicó que son tratados de forma justa independientemente de su edad, sexo, raza y orientación sexual.

Finalmente, cabe destacar que estas políticas y medidas vigentes en MAPFRE han contribuido a obtener los siguientes premios y reconocimientos en el año 2016:

- Puesto 9 en *Merco Empresas*
- Puesto 11 en *Merco Talento*, mejorando dos puestos
- Puesto 16 en *Actualidad Económica*
- Randstad reconoce por cuarto año consecutivo a MAPFRE como la aseguradora más atractiva para trabajar en España
- MAPFRE ha sido incluida en la lista de los *Best Workplaces en España* en 2014, 2015 y 2017
- MAPFRE ha sido reconocida en la primera edición de los Premios Supercuidadores en la categoría de *Empresas Aseguradoras*

