

## IV PLAN DE IGUALDAD DE MAPFRE GRUPO ASEGURADOR

### 1. PRESENTACIÓN DE MAPFRE GRUPO ASEGURADOR

MAPFRE es una aseguradora global formada por un equipo de profesionales, mujeres y hombres, de todo el mundo que trabaja para crear valor para todas las personas con las que nos relacionamos.

Somos una empresa comprometida también con la sostenibilidad y el desarrollo de las personas en los países donde estamos presentes:

**"Nuestro propósito:** *Estamos a tu lado, acompañándote para que avances con tranquilidad, contribuyendo al desarrollo de una sociedad más sostenible y solidaria. Cuidamos lo que te importa.*

*Porque nuestra razón de ser es trabajar cada día dando lo mejor de nosotros mismos, estando siempre cerca de nuestros clientes. Preparados para apoyarles y ofrecer lo que necesitan hoy y lo que está por venir mañana. Tal y como venimos haciendo desde hace muchos años. Porque, en un mundo incierto, nos define la capacidad de más de 250.000 personas trabajadoras, colaboradores y proveedores prestando el mejor servicio, innovando, adaptándonos a las necesidades de los clientes y estando ahí cuando nos necesitan **para que avances con tranquilidad.***

*Además, nuestra forma de hacer las cosas es distinta. **Nuestros valores y nuestro compromiso** se traducen en una preocupación permanente por el desarrollo de las comunidades donde operamos, el sentido último de nuestra empresa es generar un valor compartido con la sociedad. En definitiva, realizar nuestra actividad desde el **compromiso con nuestro entorno y con las personas**, con visión de **largo plazo**, trabajando por y para la **mejora de la sociedad en su conjunto**. No podemos entender nuestra actividad empresarial sin trabajar en paralelo por un mundo más sostenible y solidario.*

***Estamos a tu lado acompañándote*** porque para nosotros, la confianza es la base de la relación con nuestros clientes y el resto de los grupos de interés. En MAPFRE, queremos **aportar a las personas confianza para que tengan seguridad, fuerza y capacidad para cumplir sus metas y sus objetivos**. Nosotros estaremos a su lado, aportando la tranquilidad necesaria para que **ningún imprevisto nos pueda detener**. Ponemos todo nuestro conocimiento, experiencia, innovación y capacidad al servicio de nuestros clientes, para que puedan avanzar y disfrutar al máximo a lo largo de su vida **contribuyendo al desarrollo de una sociedad más sostenible y solidaria**".

MAPFRE cuenta con una **Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades** que 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 o discriminatoria.

**En materia de género, MAPFRE tiene como objetivo** consolidar un entorno laboral en el que se aproveche todo el talento disponible en la organización y la reducción/eliminación de las brechas de género que se hayan identificado. MAPFRE se ha adherido a los principios de ONU Mujeres, como reflejo de su compromiso con la igualdad de género.

MAPFRE vela por una comunicación inclusiva e igualitaria y una estrategia de marketing responsable que descarte la representación de los estereotipos de género y que busque la integración del compromiso con la igualdad efectiva, tanto en las relaciones con terceros (entidades proveedoras, clientes, personas usuarias, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otros), como con su propia plantilla.

Adicionalmente, MAPFRE promueve su posicionamiento como empresa inclusiva e igualitaria a través de la firma de declaraciones de principios/compromisos, presentación a premios y reconocimientos, obtención de sellos y certificaciones tales como, Closingap, Distintivo de Igualdad en la Empresa, Certificación EFR, entre otros.

## **2. ANTECEDENTES, MARCO LEGAL, PARTES NEGOCIADORAS Y CONTEXTO DE LA NEGOCIACIÓN**

En el año 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 la vida laboral y personal y protección de la dignidad de las personas trabajadoras.

Unos meses después de que esta comisión iniciara su actividad, en marzo del año 2007, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dicha Ley fue modificada por el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En el año 2020, y en virtud de la disposición final tercera de la Ley Orgánica 3/2007, entraron en vigor dos disposiciones normativas de gran relevancia en materia de igualdad, que vienen a desarrollar reglamentariamente otros aspectos de dicha ley.

Por un lado, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se

regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De conformidad con lo establecido en dichas normas, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Asimismo, se establece la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y tratamiento.

Por otro lado, la Ley establece que las empresas que cuenten con un determinado número de personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Para dar cumplimiento a la ley, la Comisión de Igualdad, en el año 2007, acordó un plan de actuación que posteriormente se materializó en las siguientes acciones:

- ✓ Se elaboró el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso en la empresa que fue aprobado por la Comisión delegada de MAPFRE en enero del año 2008.
- ✓ Se diseñaron una serie de medidas de carácter general, que no requerían de un diagnóstico de situación previo, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres como adelanto del contenido del presente Plan de Igualdad que fueron aprobadas por la Comisión delegada de MAPFRE en octubre del año 2008.
- ✓ En el año 2009 se acordó la elaboración del Plan de Igualdad, sobre las siguientes bases:
  - Se realizaría un plan para todas las entidades adscritas al Convenio MAPFRE Grupo Asegurador, que regularía de forma homogénea sus relaciones laborales, con independencia del número de personas empleadas que integraran sus plantillas individualmente consideradas.
  - Se realizaría un diagnóstico de situación previo, para el conjunto de dichas entidades, que sería efectuado por una entidad experta e independiente.

El diagnóstico de situación se realizó a lo largo del año 2009, a través de entrevistas individuales y colectivas a personal directivo y de jefatura, una amplia encuesta dirigida a la totalidad de la plantilla, el análisis de documentación de la empresa y el análisis de información estadística de la plantilla, que, de conformidad con lo establecido al respecto en el Convenio del Sector de Seguros, debía contemplar aquellos parámetros sobre los que existiera información sectorial y en concreto índices de personal, desagregados por sexos, entre otros: plantilla, distribución de la plantilla por niveles, altas y bajas, índice de promoción, horas de formación, modalidades de contratación por sexo.

Una vez finalizado el diagnóstico de situación, éste fue presentado a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, aceptándose por ésta su contenido y valoración de resultados, lo que permitió seguidamente en junio de 2010 constituir la Mesa de Negociación del I Plan de Igualdad.

- ✓ En septiembre del año 2010 se firmó el I Plan de Igualdad de MAPFRE GRUPO ASEGURADOR con una vigencia hasta 31 de diciembre de 2013. A lo largo de la vigencia del I Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad realizó el seguimiento de su implantación.
- ✓ En abril del año 2014 se constituyó la Mesa de Negociación del II Plan de Igualdad de MAPFRE. Los resultados de la implantación del anterior Plan de igualdad permitieron hacer seguimiento de la realidad de nuestra organización en materia de igualdad y conciliación, detectar necesidades, definir objetivos de mejora y diseñar medidas para su consecución.
- ✓ El II Plan de Igualdad mantuvo numerosas medidas acordadas en el I Plan y en el Convenio MAPFRE e incluyó otras nuevas. Asimismo, durante la vigencia de dicho Plan, la Comisión de Igualdad de Oportunidades profundizó en el análisis de los resultados obtenidos a través de las medidas implantadas hasta ese momento, con el fin de avanzar en la consecución de los objetivos generales planteados en cada uno de los ámbitos que contemplaba el Plan.
- ✓ En febrero de 2019 se constituyó la Mesa de Negociación del III Plan de Igualdad de MAPFRE. Esta negociación trajo como resultado la aprobación del III Plan de Igualdad de MAPFRE Grupo Asegurador, con entrada en vigor en noviembre de ese mismo año.
- ✓ Finalmente, el 13 de julio de 2022 se constituyó la Mesa de Negociación del IV Plan de Igualdad de MAPFRE Grupo Asegurador.
- ✓ El presente plan contiene una serie de objetivos generales y específicos

de actuación, acompañados de medidas de acción e indicadores de seguimiento cuyo fin es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que las partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

En lo que respecta a las partes negociadoras del plan, la comisión negociadora quedó constituida por la representación de la empresa, así como por la representación de las personas trabajadoras en proporción a su representatividad, por los sindicatos CCOO y UGT como sindicatos más representativos tanto de la Empresa como del Sector de acuerdo con lo previsto en el artículo 87.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ("ET"), quienes respondieron a la convocatoria de la Empresa dentro del plazo legalmente establecido.

Esta condición de representatividad se acredita en el texto del Convenio Colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (código de Convenio núm. 99004625011981, BOE de 27 de diciembre de 2021), en el cual CCOO y UGT son firmantes del mismo.

En consecuencia, con lo anterior, la Comisión Negociadora se constituyó con un total de 14 miembros (7 correspondientes a la parte social nombrados por CCOO y UGT, respectivamente, y 7 correspondientes a la empresa), siendo proporcional la representación al número de miembros. De este modo, 5 miembros fueron designados por CCOO y 2 por parte de UGT. Los porcentajes de representatividad de ambos sindicatos en MAPFRE son: 69,07% CCOO y 28,61% UGT.

De igual modo, han participado en la Comisión Negociadora personas asesoras especializados y con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En concreto, los miembros de dicha comisión han sido:

<b>Parte Social</b>	<b>Parte Empresarial</b>
D <sup>a</sup> . Luisa López Alba (CCOO)	D. Ernesto Rodríguez Gaztelumendi
D <sup>a</sup> . María Fernanda Molina Triviño (CCOO)	D. José Martínez García
D <sup>a</sup> . Juana María de la Puente Lera (CCOO)	D. Carlos Martínez Álvarez
D <sup>a</sup> . Alejandra María Fernández Abuín (CCOO)	D <sup>a</sup> . Alicia Antúnez Díaz
D <sup>a</sup> . Sabrina Curbelo Gómez (CCOO)	D <sup>a</sup> . Anastasia de las Peñas Quintana
D <sup>a</sup> . Ana María Bernal Castro (UGT)	D <sup>a</sup> . Ana Pilar Álvarez Sierras
D <sup>a</sup> . Itziar Baeza Ivorra (UGT)	D <sup>a</sup> . Cristina Martín del Peso González

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta en todo momento, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo, que finalmente se ha alcanzado, y ello tanto en la fase de negociación de los Diagnósticos de Situación como del propio Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora de Igualdad ha conocido, analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación de cada una de las entidades del Grupo, y posteriormente ha negociado y ha aprobado el presente Plan de Igualdad.

### **3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN**

MAPFRE asume el compromiso de proveer un entorno de trabajo en el que se respete y valore la diversidad y en el que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, ni ningún tipo de comportamiento que constituya acoso sexual y por razón de sexo.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y con el contenido del artículo 93 del Convenio Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes 2020-2024, MAPFRE GRUPO ASEGURADOR se compromete a hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad en la totalidad de las empresas, estableciendo las medidas y acciones que se estimen necesarias para alcanzar la igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y evitar situaciones de discriminación tanto directa como indirecta por razón de sexo en todos los departamentos, colectivos, procesos, procedimientos,

actividades y niveles de la organización.

MAPFRE, con su Política de Diversidad e Igualdad de oportunidades, pretende consolidar una cultura de respeto a las personas y unos comportamientos favorables y abiertos a la diversidad y garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de toda la plantilla que les permita desarrollarse personal y profesionalmente.

A través de ella se compromete a:

- ✓ Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades, estableciendo las medidas y acciones que sean necesarias para alcanzar la igualdad real de trato y de oportunidades entre todo el personal y evitar situaciones de discriminación por razón de sexo tanto directa como indirecta en todos los niveles de la organización.
- ✓ Establecer planes de actuación que promuevan la igualdad efectiva de sexos, garantizando su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.
- ✓ Comprometer a toda la organización con la diversidad y con el principio de igualdad, informando a toda la plantilla sobre la política de diversidad e igualdad de oportunidades y sobre el presente Plan de Igualdad reforzando su compromiso con esta materia.

#### **4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN**

El presente Plan de Igualdad como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, se aplica a todo el personal de la plantilla de las entidades que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del Convenio MAPFRE Grupo Asegurador (España), y tienen una vigencia de cuatro años extendiendo sus efectos desde la fecha de firma, hasta el 7 de marzo de 2027.

El ámbito territorial del presente plan se extiende a los centros de trabajo de las empresas del Grupo, sitios en todas las Comunidades Autónomas del territorio nacional.

En concreto, las entidades a las que aplica el presente plan son las siguientes:

- Mapfre España, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA.
- Mapfre Asistencia, Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros, S.A.
- Mapfre RE, Compañía de Reaseguros, SA.
- Mapfre, SA.
- Mapfre Internacional, SA.

- Mapfre Global Risks, Agencia de Suscripción, SA.
- Mapfre TECH, SA.
- Mapfre Vida, S.A.

La justificación y conveniencia de la aplicación en MAPFRE Grupo Asegurador de un único Plan de Igualdad, para las sociedades indicadas, se debe a que todas ellas tienen una actividad similar y relacionada, y por lo tanto resulta lógico que se apliquen las mismas medidas a todas las personas trabajadoras.

## 5. DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El diagnóstico y la auditoría retributiva se han realizado de manera individual para cada una de las empresas de MAPFRE Grupo Asegurador siguiéndose las previsiones legales establecidas en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, habiéndose recabado y analizado información acerca de las siguientes áreas:

- Condiciones generales
- Información básica, características, estructura organizativa y situación de cada entidad
- Información interna y externa sobre la publicidad, imagen, comunicación corporativa etc.
- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.
  - ✓ Movimientos de plantilla: altas y bajas en la empresa
  - ✓ Formación
  - ✓ Promoción profesional
- Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Salud laboral desde la perspectiva de género.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Si bien los diagnósticos se han elaborado de manera interna, las **Auditorías Retributivas** se han realizado por parte de MERCER Consulting, S.L., consultora externa con el fin de dotar de mayor objetividad al análisis..

La metodología utilizada para realizar la **valoración de puestos** en el marco de la Auditoría Retributiva es el sistema IPE (International Position Evaluation), propiedad de Mercer.

Este sistema ofrece un enfoque global de valoración de puestos basado en puntos y factores, que permite un análisis consistente del tamaño de la organización y de la aportación de las posiciones evaluadas. Las principales características y ventajas del sistema IPE son las siguientes:

- Sistema analítico que asigna puntos en función de cinco factores, divididos en 12 dimensiones.
- Sistema volcado en una plataforma online (Mercer WIN® | eIPE).
- Agrupa los puestos por Niveles.
- Permite hacer comparaciones entre departamentos, empresas del grupo (cuando aplique) y el mercado. Metodología contrastada y utilizada a nivel global.

Mercer IPE se utiliza para medir la aportación e importancia relativa de los puestos dentro de una organización de una manera objetiva en la que no se valora al titular del puesto, sino el puesto en sí mismo, evitando el sesgo subjetivo.

La aplicación de los factores de IPE durante el proceso de valoración de puestos ayuda a fortalecer el entendimiento del negocio, valorar la relación entre puestos y familias de puestos, alinear los puestos en los niveles y segmentos de negocio a través de diferentes geografías.

MAPFRE hace uso de la metodología IPE y posteriormente lo adapta a su propio modelo organizativo.

El sistema de valoración de puestos IPE de Mercer cumple con los requerimientos indicados en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, al otorgar transparencia y objetividad en la valoración de puestos dentro de la organización, eliminando cualquier sesgo de discriminación entre hombres y mujeres, y permitiendo la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución en puestos de trabajo de igual valor.

Sentado lo anterior, a continuación, se recogen las conclusiones de cada uno de los informes de diagnóstico y de las Auditorías Retributivas de las distintas entidades, que han servido de base para la negociación del presente plan:

### **5.1. MAPFRE, S.A.**

#### **- Observaciones Generales:**

La entidad cuenta con una plantilla total de 507 personas, la cual se encuentra equilibrada, al existir un porcentaje de mujeres del 49%, y del 51% de hombres.

Asimismo, en rasgos generales se puede decir respecto a la distribución por

edad, que la plantilla tiene una media de edad de 44,95 años (44,07 de media en las mujeres, y 45,79 de media en los hombres).

En el ámbito de la contratación temporal, los datos son poco significativos, estando el 100% de la plantilla contratada de forma indefinida, y solo haber dos personas contratadas bajo modalidades temporales de contratación, si bien son mujeres.

Lo mismo ocurre con los contratos a tiempo parcial, que representan solo un 1 contrato sobre el total de la plantilla, el cual corresponde a un puesto administrativo, ocupado también por una mujer.

En cuanto al nivel de formación, cabe señalar que la mayor parte de la plantilla cuenta con estudios universitarios medios y superiores, tanto hombres como mujeres, si bien hay muchas personas trabajadoras que no han comunicado correctamente su nivel formativo, existiendo un alto porcentaje de personas con formación "sin clasificar" (el 41% de la plantilla).

La representación legal de las personas trabajadoras se encuentra feminizada, representando un 67% las mujeres, y un 33% los hombres.

Finalmente, en relación a la distribución de la plantilla por puestos, encontramos algunos puestos feminizados, y otros puestos masculinizados. Como puestos feminizados podemos destacar: abogado/a, Administrativo/a, Secretaria/Asistente y Técnico/a de medios. Los puestos masculinizados se concentran en los niveles de Dirección y Alta Dirección.

- **Observaciones por materias:**

**(I) Infrarrepresentación femenina:**

En los últimos 4 años se puede comprobar que se ha incrementado la presencia del número de mujeres en los puestos de Responsable y Jefatura, los cuales están bastante equiparados. A pesar de lo anterior, sigue existiendo un margen de mejora en los puestos de Dirección y Alta Dirección, al estar mayoritariamente ocupados por hombres, así como en los puestos administrativos, que están mayoritariamente ocupados por mujeres.

**(II) Altas y bajas:**

En relación con las altas y las bajas, ambas están equiparadas (Altas: 57% H y 43% M; Bajas: 61% H y 39% M). Es decir, están entorno a un 60-40.

El mayor volumen de altas se concentra en los puestos técnicos, estando equiparadas entre ambos sexos (37% M y 35% H). Las bajas también se concentran en los puestos técnicos.

### **(III) Formación**

En materia de formación no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres.

### **(IV) Selección/contratación y ascensos/promociones:**

En selección/contratación, como se observa en los datos de altas y bajas, se aprecia una mayor contratación de personas en los puestos técnicos, y están equiparadas entre ambos sexos (41% M y 35% H).

No existe una contratación significativa en otros niveles de puesto, si bien es cierto que, en los pocos casos existentes, existe una mayor contratación/selección de hombres en puestos de Alta Dirección y Dirección.

En materia de ascensos/promociones, los datos están equiparados (50% - 50%) en 2021.

Destacan como aspectos positivos, que el 60% de las promociones a puestos de Dirección son de mujeres, y que las promociones en los puestos de Jefes y mandos están equiparadas en 2021 (40% M - 60% H).

Los datos de promociones en los últimos 4 años también están equiparados, salvo en 2019 donde los porcentajes son 38% de ascensos de mujeres y 62% de ascensos de hombres.

### **(V) Conciliación**

En materia de conciliación, se observa que casi todas las medidas son solicitadas y disfrutadas principalmente por mujeres (reducciones -9 mujeres y ningún hombre- y adaptaciones de jornada - 4 mujeres y 1 hombre-, y excedencias - 6 mujeres y 2 hombres) aunque las cifras no son muy elevadas en proporción al total de la plantilla (507 personas en total).

En materia de disfrute de permisos, aunque la cifra de mujeres que los disfruta es superior, los datos globales están bastante equiparados, (40%H - 60% M) y lo mismo ocurre con los permisos por nacimiento de hijo/a que están también equiparados en su disfrute (50% - 50%).

Los permisos de enfermedad común sin baja son disfrutados de forma significativamente superior por parte de las mujeres (76 mujeres frente a 32 hombres. Es decir, un 70% las mujeres frente a un 30% los hombres).

### **(VI) Condiciones de trabajo y acoso:**

En materia de condiciones de trabajo, no se ha aplicado ninguna medida por

lo que no se pueden extraer conclusiones. Tampoco se han producido denuncias de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

### **(VII) Auditoría Retributiva**

Aplicando los criterios y factores de la metodología IPE, en el caso de MAPFRE, S.A. se han determinado 29 posiciones de igual valor en la empresa agrupadas en 8 niveles jerárquicos.

Las conclusiones de la auditoría son las siguientes:

- Las diferencias que se observan por encima de niveles del 25% en promedio, obedecen a dos razones principales:
- Posiciones muy concretas ocupadas por hombres y/o mujeres que evidencian una descompensación respecto a la agrupación de puestos donde están encuadrados. Estas situaciones se deben a razones diferentes, con carácter general derivadas de situaciones únicas concretas y no extrapolables, explicadas en detalle en el informe de auditoría.
- Con relación a la retribución variable de la compañía, que es donde podrían detectarse mayores diferencias desde la perspectiva de género ante posiciones de igual valor, los auditores acreditan la no observancia de indicios de eventual discriminación. En este sentido, y tras la evaluación de la política aplicable, la percepción de los elementos que componen la retribución variable se supedita a razones de estricto desempeño y a la concurrencia de las siguientes situaciones objetivas, con impacto en los importes devengados:
  - Diferentes grados de Seniority en las funciones de un mismo puesto.
  - Las incorporaciones de personal a la plantilla durante el último trimestre del año natural, puesto que la percepción de este concepto se vería mermada.
  - La elaboración del Clúster, para la valoración de las posiciones de distinto nivel jerárquico o de familias de puestos distintos.

Las recomendaciones realizadas por los auditores han sido:

- Seguir realizando un seguimiento anual de la evolución de las diferencias a través del registro retributivo.
- Seguir teniendo en consideración la adscripción de las posiciones a las agrupaciones para corregir distorsiones que se hayan identificado.
- Continuar estableciendo mecanismos de revisión de los sistemas de retribución variable para asegurar su correcta aplicación, así como para garantizar que las diferencias obedecen estrictamente a razones de desempeño y no se encuentran afectados por sesgos de género. (Intervención departamento RRHH, revisión propuestas de los supervisores, comunicación objetivos, etc.).

## **(VIII) Retribución**

Si bien la Comisión se remite a las conclusiones alcanzadas en el informe de auditoría, se matizan las siguientes cuestiones:

- Las diferencias superiores al 25% existentes, obedecen a situaciones puntuales y justificadas.
- Cabe señalar que en algunos puestos, aunque no existen diferencias superiores al 25%, existen diferencias notables entre hombres y mujeres, como ocurre en los clúster de Dirección, Administración, Finanzas y Auditoría que no solo se recogen en la retribución variable, sino en otros conceptos.
- Con carácter general y salvo los supuestos mencionados, las retribuciones son medianamente equitativas, aunque las percepciones económicas de los hombres superan ligeramente a las de las mujeres.

### **5.2. MAPFRE ESPAÑA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.**

#### **- Observaciones Generales:**

La entidad cuenta con una plantilla total de 7432 personas, la cual se encuentra equilibrada, al existir un porcentaje de mujeres del 55%, y del 45% de hombres.

Asimismo, en rasgos generales se puede decir respecto a la distribución por edad, que la plantilla tiene una media de edad de 47,7 años (46,39 de media en las mujeres, y 49,28 de media en los hombres).

En el ámbito de la contratación temporal, los datos son de 2% de contratación temporal, (2% M y 1% H).

Lo mismo ocurre con los contratos a tiempo parcial, que representan un 4% de la plantilla, el cual corresponde un 4% a M y 1% a H.

En cuanto al nivel de formación, cabe señalar que la mayor parte de la plantilla cuenta con estudios universitarios medios y superiores, tanto hombres como mujeres, si bien hay muchas personas trabajadoras que no han comunicado correctamente su nivel formativo, existiendo un alto porcentaje de personas con formación "sin clasificar" (el 41% de la plantilla).

La representación legal de las personas trabajadoras se encuentra feminizada, representando un 67% las mujeres, y un 33% los hombres.

Finalmente, en relación a la distribución de la plantilla por puestos, encontramos algunos puestos feminizados, y otros puestos masculinizados. Como puestos feminizados podemos destacar: abogado/a, Administrativo/a, Secretaria/Asistente y Técnico/a de medios. Los puestos masculinizados se concentran en los niveles de Dirección y Alta Dirección.

- **Observaciones por materias:**

**(I) Infrarrepresentación femenina:**

En los últimos 4 años se puede comprobar que se ha incrementado la presencia del número de mujeres en los puestos de Responsable y Jefatura, los cuales están bastante equiparados. A pesar de lo anterior, sigue existiendo un margen de mejora en los puestos de Dirección y Alta Dirección, al estar mayoritariamente ocupados por hombres, así como en los puestos administrativos, que están mayoritariamente ocupados por mujeres.

**(II) Altas y bajas:**

En relación con las altas y las bajas, ambas están equiparadas (Altas: 38% H y 62% M; Bajas: 53% H y 47% M). Es decir, están entorno a un 60-40.

El mayor volumen de altas se concentra en los puestos técnicos, estando equiparadas entre ambos sexos (29% M y 25% H). Las bajas también se concentran en los puestos técnicos.

**(III) Formación**

En materia de formación no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres.

**(IV) Selección/contratación y ascensos/promociones:**

En selección/contratación, como se observa en los datos de altas y bajas, se aprecia una mayor contratación de personas en los puestos técnicos, y están equiparadas entre ambos sexos (55% M y 45% H).

No existe una contratación significativa en otros niveles de puesto, si bien es cierto que, en los pocos casos existentes, existe una mayor contratación/selección de hombres en puestos de Alta Dirección y Dirección.

En materia de ascensos/promociones, los datos están próximos (60%M -40% H) en 2021.

Destacan como aspectos positivos, que el 67% de las promociones a puestos de Dirección son de mujeres, y que las promociones en los puestos de Jefes y mandos están equiparadas en 2021 (52% M – 48% H).

Los datos de promociones en los últimos 4 años también están equiparados, siendo el porcentaje más reseñable en el año 2021 con un 60%M, 40%H.

### **(V) Conciliación**

En materia de conciliación, se observa que casi todas las medidas son solicitadas y disfrutadas principalmente por mujeres (reducciones -521 mujeres y 33 hombres- y adaptaciones de jornada – 56 mujeres y 7 hombres- y excedencias – 45 mujeres y 9 hombres).

En materia de disfrute de permisos, aunque la cifra de mujeres que los disfruta es superior, los datos globales están bastante equiparados, (36%H – 64% M) y lo mismo ocurre con los permisos por nacimiento de hijo/a que están también equiparados en su disfrute (50% - 50%).

Los permisos de enfermedad común sin baja son disfrutados de forma significativamente superior por parte de las mujeres (1159 mujeres frente a 465 hombres).

### **(VI) Condiciones de trabajo y acoso:**

En materia de condiciones de trabajo, no se ha aplicado ninguna medida por lo que no se pueden extraer conclusiones. Tampoco se han producido denuncias de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

### **(VII) Auditoría Retributiva**

Aplicando los factores de la metodología IPE, en MAPFRE España se han determinado 27 posiciones de igual valor en la empresa agrupadas en 11 niveles jerárquicos.

Las conclusiones de la auditoría retributiva son las siguientes:

- La identificación de posiciones de igual valor permite realizar una comparativa consistente en la gran mayoría de las posiciones de igual valor identificadas al existir masa crítica suficiente (al menos 3 personas del mismo sexo por puesto).
- Las diferencias que se observan por encima de niveles del 25% en promedio, obedecen a dos razones principales:
  - Posiciones muy concretas ocupadas por hombres y/o mujeres que

evidencian una descompensación respecto a la agrupación de puestos donde están encuadrados. Estas situaciones se deben a razones diferentes, con carácter general derivadas de situaciones únicas concretas y no extrapolables, explicadas en detalle en el informe de auditoría.

- Finalmente, con relación a la retribución variable de la compañía, que es donde podrían detectarse mayores diferencias desde la perspectiva de género ante posiciones de igual valor, los auditores acreditan la no observancia de indicios de eventual discriminación. En este sentido, y tras la evaluación de la política aplicable, la percepción de los elementos que componen la retribución variable se supedita a razones de estricto desempeño y a la concurrencia de las siguientes situaciones objetivas, con impacto en los importes devengados:
  - Diferentes grados de Seniority en las funciones de un mismo puesto.
  - Las incorporaciones de personal a la plantilla durante el último trimestre del año natural, puesto que la percepción de este concepto se vería mermada.
  - La elaboración del Clúster, para la valoración de las posiciones de distinto nivel jerárquico o de familias de puestos distintos.

Las recomendaciones realizadas por los auditores son las siguientes:

- Seguir realizando un seguimiento anual de la evolución de las diferencias a través del registro retributivo.
- Seguir teniendo en consideración la adscripción de las posiciones a las agrupaciones para corregir distorsiones que se hayan identificado.
- Continuar estableciendo mecanismos de revisión de los sistemas de retribución variable para asegurar su correcta aplicación, así como para garantizar que las diferencias obedecen estrictamente a razones de desempeño y no se encuentran afectados por sesgos de género. (Intervención departamento RRHH, revisión propuestas de los supervisores, comunicación objetivos, etc.).

### **(VIII) Retribución**

Si bien la Comisión se remite a las conclusiones alcanzadas en el informe de auditoría, se matizan las siguientes cuestiones:

- Las diferencias superiores al 25% existentes, obedecen a situaciones puntuales y justificadas.

- Cabe señalar que en algunos puestos, aunque no existen diferencias superiores al 25%, existen diferencias entre hombres y mujeres, destacando el puesto de Director Territorial, siendo estas ligeras diferencias positivas en favor de los hombres.
- En concreto, de 98 puestos analizados, en 63 existe un % positivo en favor de los hombres en la mediana, y en 59 en la media.

### **5.3. MAPFRE VIDA, S.A.**

#### **- Observaciones Generales:**

La entidad cuenta con una plantilla total de 1263 personas, la cual se encuentra equilibrada, al existir un porcentaje de mujeres del 45%, y del 55% de hombres.

Asimismo, en rasgos generales se puede decir respecto a la distribución por edad, que la plantilla tiene una media de 45,34 años (45,35 de media en las mujeres, y 45,33 de media en los hombres).

En el ámbito de la contratación temporal, los datos son poco significativos, estando el 98% de la plantilla contratada de forma indefinida, y solo haber 26 personas contratadas bajo modalidades temporales de contratación, un 2%, 9 mujeres y 17 hombres.

No hay ningún contrato a tiempo parcial.

En cuanto al nivel de formación, cabe señalar que la mayor parte de la plantilla cuenta con estudios universitarios medios y superiores, 34%, tanto hombres como mujeres, si bien hay muchas personas trabajadoras que no han comunicado correctamente su nivel formativo, existiendo un alto porcentaje de personas con formación "sin clasificar" (el 50% de la plantilla).

La representación legal de las personas trabajadoras se encuentra masculinizada, representando un 40% las mujeres, y un 60 % los hombres.

Finalmente, en relación a la distribución de la plantilla por puestos, encontramos algunos puestos feminizados, y otros puestos masculinizados. Como puestos feminizados podemos destacar: abogado/a, Administrativo/a, Secretaria/Asistente. Los puestos masculinizados se concentran en los niveles de Dirección y Alta Dirección.

#### **- Observaciones por materias:**

### **(I) Infrarrepresentación femenina:**

En los últimos 4 años se puede comprobar que se ha incrementado la presencia del número de mujeres en los puestos de Responsable y Jefatura, sigue existiendo un margen de mejora en los puestos de Dirección y Alta Dirección, al estar mayoritariamente ocupados por hombres, así como en los puestos administrativos, que están mayoritariamente ocupados por mujeres.

### **(II) Altas y bajas:**

En relación con las altas y las bajas (Altas: 62% H y 38% M; Bajas: 56% H y 44% M). Es decir, están entorno a un 60-40.

El mayor volumen de altas se concentra en los puestos técnicos, siendo destacable la diferencia entre ambos sexos (34% M y 60% H). Las bajas también se concentran en los puestos técnicos.

### **(III) Formación**

En materia de formación no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres.

### **(IV) Selección/contratación y ascensos/promociones:**

En selección/contratación, como se observa en los datos de altas y bajas, se aprecia una mayor contratación de personas en los puestos técnicos, y hay más hombres contratados como técnicos (27% M y 73% H).

No existe una contratación significativa en otros niveles de puesto.

En materia de ascensos/promociones, los datos están equiparados (56% M -46% H) en 2021.

Destacan como aspectos positivos, que el 50% de las promociones a puestos de Dirección son iguales en el caso de mujeres y de hombres, y que las promociones en los puestos de Jefes y mandos en 2021 es superior en mujeres (63% M – 38% H).

Los datos de promociones en los últimos 4 años también están equiparados, salvo en 2020 donde los porcentajes son 28% de ascensos de mujeres y 72% de ascensos de hombres.

### **(V) Conciliación**

En materia de conciliación, se observa que casi todas las medidas son solicitadas y disfrutadas principalmente por mujeres (reducciones -21

mujeres y 2 hombres- en adaptaciones de jornada esta igualado – 2 mujeres y 2 hombres-, y excedencias – 6 mujeres y 2 hombres) aunque las cifras no son muy elevadas en proporción al total de la plantilla (1263 personas en total).

En materia de disfrute de permisos, aunque la cifra de mujeres que los disfruta es superior, los datos globales están bastante equiparados, (38%H – 62% M) y lo mismo ocurre con los permisos por nacimiento de hijo/a que están también equiparados en su disfrute (3%H - 1%M).

Los permisos de enfermedad común sin baja son disfrutados de forma significativamente superior por parte de las mujeres (145 M frente a 55 H. Es decir, un 27,5% las mujeres frente a un 72,5% los hombres).

### **(VI) Condiciones de trabajo y acoso:**

En materia de condiciones de trabajo, no se ha aplicado ninguna medida por lo que no se pueden extraer conclusiones. Tampoco se han producido denuncias de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

### **(VII) Auditoría Retributiva:**

Aplicando la metodología IPE descrita anteriormente, en MAPFRE VIDA se determinan 19 posiciones de igual valor en la empresa agrupadas en 7 niveles jerárquicos.

Las conclusiones alcanzadas por los auditores han sido las siguientes:

- No se encuentran diferencias superiores al 25% en ningún promedio de la retribución total equiparada, salvo la relativa a la media de la posición de "Auditor/a.
- Con relación a la retribución variable de la compañía, que es donde podrían detectarse mayores diferencias desde la perspectiva de género ante posiciones de igual valor, los auditores acreditan la no observancia de indicios de eventual discriminación. En este sentido, y tras la evaluación de la política aplicable, las diferencias existentes superiores al 25% en el variable se explican por la integración en la plantilla de MAPFRE Vida de determinados colectivos procedentes de otras entidades que contaban con condiciones retributivas superiores que se han respetado.

Las recomendaciones realizadas por los auditores han sido las siguientes:

- Seguir realizando un seguimiento anual de la evolución de las diferencias a través del registro retributivo.
- Continuar estableciendo mecanismos de revisión de los sistemas de

retribución variable para asegurar su correcta aplicación, así como para garantizar que las diferencias obedecen estrictamente a razones de desempeño y no se encuentran afectados por sesgos de género. (Intervención departamento RRHH, revisión propuestas de los supervisores, comunicación objetivos, etc.).

### **(VIII) Retribución**

Si bien la Comisión se remite a las conclusiones alcanzadas en el informe de auditoría, se matizan las siguientes cuestiones:

- No se aprecian diferencias superiores al 25% en la retribución total equiparada, salvo en el puesto de Auditor/a. Esta diferencia desaparece en el cálculo de la mediana.
- Sin perjuicio de lo anterior, aunque no existan diferencias salariales superiores al 25%, con carácter general se aprecian diferencias positivas en favor de los hombres en los puestos de Asesor/a Comercial y Promotor/a, y en favor de las mujeres en los puestos de Abogado/a. Las diferencias salariales existentes obedecen a situaciones puntuales y justificadas.

## **5.4. MAPFRE ASISTENCIA, COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.**

### **- Observaciones generales**

La entidad cuenta con una plantilla total de 99 personas, la cual se encuentra equilibrada, al existir un porcentaje de mujeres del 41%, y del 59% de hombres.

Asimismo, en rasgos generales se puede decir respecto a la distribución por edad, que tiene una media de edad de 46,55 años (45,92 de media en las mujeres, y 46,99 de media en los hombres).

En el ámbito de la contratación temporal, los datos son poco significativos, estando el 100% de la plantilla contratada de forma indefinida, y solo haber 1 hombre contratado bajo modalidad temporal de contratación.

Solo hay un contrato a tiempo parcial de un hombre.

En cuanto al nivel de formación, cabe señalar que la mayor parte de la plantilla cuenta con estudios universitarios medios y superiores, tanto hombres como mujeres, si bien hay muchas personas trabajadoras que no

han comunicado correctamente su nivel formativo, existiendo un porcentaje importante de personas con formación "sin clasificar" (el 26% de la plantilla).

La representación legal de las personas se encuentra equilibrada (43% de Hombres frente a 57% de mujeres).

Finalmente, en relación a la distribución de la plantilla por puestos, no destacan puestos masculinizados o feminizados, a excepción de los puestos de Subdirector/a General, Técnico/a prestaciones y Administrativos.

- **Observaciones por materias:**

**(I) Infrarrepresentación femenina:**

En los últimos 4 años se observa que se han ido equiparando el número de mujeres y hombres en los puestos administrativos, técnicos y mandos intermedios. En Dirección es significativamente superior el número de hombres, mientras que la Alta Dirección está ocupada por una mujer.

**(II) Altas y bajas:**

En relación con las altas y las bajas, los datos están equiparados (Altas: 43%H 57%M; Bajas: 57%H 43%M). Cabe señalar que la mayor parte de altas se han producido por movilidad interna. Durante los últimos 4 años las altas y bajas se han mantenido equiparadas en 2019 y 2022, y en 2018 y 2020, las altas como las bajas han sido mayoritariamente de hombres.

**(III) Formación**

En materia de formación no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres.

**(IV) Selección/contratación y ascensos/promociones:**

En selección/contratación, destaca positivamente una mayor contratación de mujeres en los puestos de Dirección en el último año, y se ha mantenido equiparada en los demás niveles de puesto.

En materia de ascensos/promociones, En cuanto a los ascensos/promociones a puestos Técnicos, estos se han producido a favor de mujeres así como a puestos de Dirección.

**(V) Conciliación**

En materia de conciliación, con carácter general no hay datos significativos, y el disfrute de los permisos se encuentra equiparado, a excepción del disfrute

del permiso por nacimiento de hijo/a, disfrutado mayoritariamente por hombres.

### **(VI) Condiciones de trabajo y acoso:**

En materia de condiciones de trabajo, no se ha aplicado ninguna medida por lo que no se pueden extraer conclusiones. Tampoco se han producido denuncias de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

### **(VII) Auditoría Retributiva:**

Aplicando la metodología IPE, en MAPFRE Asistencia se han determinado 6 posiciones de igual valor en la empresa.

Las conclusiones de los auditores son las siguientes:

- No se encuentran diferencias superiores al 25% en ningún promedio de la retribución total equiparada, localizándose una sola diferencia en la mediana de la posición de "Administrativos y Personal de Apoyo", a favor de las mujeres.
- Con relación a la retribución variable de la compañía, que es donde podrían detectarse mayores diferencias desde la perspectiva de género ante posiciones de igual valor, Los auditores acreditan la no observancia de indicios de eventual discriminación. En este sentido, y tras la evaluación de la política aplicable, la percepción de los elementos que componen la retribución variable se supedita a razones de estricto desempeño y a la concurrencia de las siguientes situaciones objetivas, con impacto en los importes devengados:
  - Diferentes grados de Seniority en las funciones de un mismo puesto.
  - Las incorporaciones de personal a la plantilla durante el último trimestre del año natural, puesto que la percepción de este concepto se vería mermada.
  - De forma particular, atendiendo a los tres grupos en los que se identifican las diferencias, éstas se deben a:

#### i) Dirección

Este clúster abarca, tanto a subdirectores generales, como directores y subdirectores. Se está comparando la retribución de 19 hombres con la de 4 mujeres y, por parte de estas últimas, hay 2 directoras y 2 subdirectoras de reciente nombramiento.

## ii) Jefes/as y Mandos de Negocio

En este clúster se compara la retribución de 8 jefes hombres con 4 mujeres, 2 de ellas promocionadas de técnico a experto ese mismo año. Además, por parte de los hombres, 4 de ellos cuentan con experiencia internacional, y alguno de estos ha ocupado en el extranjero un puesto de mayor responsabilidad, con la correspondiente retribución superior.

## iii) Técnicos de Soporte

Las mujeres de este clúster cuentan con un promedio de más del doble de antigüedad dentro de MAPFRE. Por otro lado, uno de los hombres fue contratado temporalmente durante el último trimestre del año pasado y no se le fijó variable; impactando, más si cabe, en la brecha salarial a favor de las mujeres.

- En cuanto a los beneficios sociales, la mayoría de estos se encuentran disponibles para toda la plantilla o están asociados a determinadas posiciones. Es por ello que las diferencias, en la mayoría de los casos, se deben a elecciones individuales de las personas trabajadoras.

Las recomendaciones realizadas por los auditores han sido las siguientes:

- Seguir realizando un seguimiento anual de la evolución de las diferencias a través del registro retributivo.
- Seguir teniendo en consideración la adscripción de las posiciones a las agrupaciones para corregir distorsiones que se hayan identificado.

## **(VIII) Retribución**

En materia de retribución, la Comisión se remite a las conclusiones alcanzadas por el informe de auditoría, y señala que los casos en los que hay diferencias están debidamente justificados.

### **5.5. MAPFRE GLOBAL RISKS, AGENCIA DE SUSCRIPCIÓN, S.A.**

#### **- Observaciones generales**

La entidad cuenta con una plantilla total de 187 personas, la cual se encuentra equilibrada, al existir un porcentaje de mujeres del 57%, y del 43% de hombres.

Asimismo, en rasgos generales se puede decir respecto a la distribución por edad, que tiene una media de 47,02 años (46,02 de media en las mujeres, y 48,34 de media en los hombres).

En el ámbito de la contratación temporal, los datos son poco significativos, estando el 100% de la plantilla contratada de forma indefinida, y solo haber 2 personas contratadas bajo modalidad temporal de contratación.

Solo hay un contrato a tiempo parcial.

En cuanto al nivel de formación, cabe señalar que la mayor parte de la plantilla cuenta con estudios universitarios medios y superiores, tanto hombres como mujeres, si bien hay muchas personas trabajadoras que no han comunicado correctamente su nivel formativo, existiendo un porcentaje muy significativo de personas con formación "sin clasificar" (el 63% de la plantilla).

La representación legal de las personas trabajadoras se encuentra masculinizada (67% de hombres frente a 33% de mujeres).

Finalmente, en relación a la distribución de la plantilla por puestos, como puestos masculinizados destacan: ingeniero de riesgos y jefe técnico. Como puestos feminizados destacan: tramitadora, suscriptora, técnico de área técnica y secretaria/asistente.

- **Observaciones por materias:**

**(I) Infrarrepresentación femenina:**

En los últimos 4 años se observa que se mantiene significativamente elevado el número de mujeres en puestos administrativos frente a los hombres. Los puestos técnicos están prácticamente equiparados (62% mujeres y 38% hombres) y los mandos y jefes también.

En dirección y Alta Dirección sigue siendo significativamente superior el número de hombres frente al de mujeres. En concreto, en la Alta Dirección no hay representación de mujeres.

**(II) Altas y bajas:**

En relación con las altas, existe un mayor porcentaje de altas de mujeres (Altas: 68% M y 32% H). Y lo mismo sucede en las bajas: 33% H y 67% M. El mayor volumen de altas se concentra en los puestos técnicos.

**(III) Formación**

En materia de formación no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres.

#### **(IV) Selección/contratación y ascensos/promociones:**

En selección/contratación, destaca positivamente una mayor contratación de personas en los puestos técnicos, siendo superior la incorporación de mujeres (77% M y 29% H).

No existe una contratación significativa en otros niveles de puesto.

En materia de ascensos/promociones, si bien en los últimos 3 años los datos han estado desequilibrados en favor de las mujeres frente a los hombres, en el último año están equiparados (50%-50%). Las promociones se han concentrado de puestos técnicos a jefes y mandos.

#### **(V) Conciliación**

En materia de conciliación, con carácter general no hay datos significativos, si bien en los supuestos existentes, se han solicitado las medidas por mujeres en todos los casos. Destaca que, en materia de permisos, es superior el porcentaje de mujeres frente a los hombres (62% frente a 38%), destacando el permiso por enfermedad común sin baja, utilizado mayoritariamente por mujeres.

#### **(VI) Condiciones de trabajo y acoso:**

En materia de condiciones de trabajo, no se ha aplicado ninguna medida por lo que no se pueden extraer conclusiones. Tampoco se han producido denuncias de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

#### **(VII) Auditoría Retributiva**

Aplicando la metodología IPE antes explicada, en MAPFRE GLOBAL RISKS se han determinado 11 posiciones de igual valor en la empresa.

En cuanto a las conclusiones de los auditores, estas han sido las siguientes:

- Tan solo se hallan diferencias superiores al 25% en el análisis de la retribución total equiparada en la mediana de la posición de "Resto de jefes/as y mandos". Así mismo, se observa una diferencia en la mediana de retribución total efectiva del puesto "Tramitadores", que asciende al 30,82% a favor de los hombres. Esta diferencia radica en que hay dos mujeres incorporadas a la compañía a finales de año, y otra mujer que ha tenido durante la mitad del año una reducción del 99%, así como un periodo posterior de IT.

- Con relación a la retribución variable de la compañía, que es donde podrían detectarse mayores diferencias desde la perspectiva de género ante posiciones de igual valor, los auditores acreditan la no observancia de indicios de eventual discriminación. En este sentido, y tras la evaluación de la política aplicable, la percepción de los elementos que componen la retribución variable se supedita a razones de estricto desempeño y a la concurrencia de las siguientes situaciones objetivas, con impacto en los importes devengados:
  - Diferentes grados de Seniority en las funciones de un mismo puesto.
  - Las incorporaciones de personal a la plantilla durante el último trimestre del año natural, puesto que la percepción de este concepto se vería mermada.
  - La elaboración del Clúster, para la valoración de las posiciones de distinto nivel jerárquico o de familias de puestos distintos.
- En cuanto a los beneficios sociales, la mayoría de estos se encuentran disponibles para toda la plantilla o están asociados a determinadas posiciones. Es por ello que las diferencias, en la mayoría de los casos, se deben a elecciones individuales de las personas trabajadoras.

Las recomendaciones de los auditores han sido las siguientes:

- Seguir realizando un seguimiento anual de la evolución de las diferencias a través del registro retributivo.
- Seguir teniendo en consideración la adscripción de las posiciones a las agrupaciones para corregir distorsiones que se hayan identificado.
- Continuar estableciendo mecanismos de revisión de los sistemas de retribución variable para asegurar su correcta aplicación, así como para garantizar que las diferencias obedecen estrictamente a razones de desempeño y no se encuentran afectados por sesgos de género. (Intervención departamento RRHH, revisión propuestas de los supervisores, comunicación objetivos, etc.).

### **(VIII) Retribución**

Sin perjuicio de que la Comisión se remite a las conclusiones alcanzadas en el informe de Auditoría, se señalan las siguientes consideraciones:

- Las diferencias superiores al 25% se producen en supuestos puntuales, que están justificados.

- Se aprecia una diferencia retributiva en favor de los hombres en los puestos de Dirección, y de forma inversa, en favor de las mujeres, en los puestos de Asesor experto.
- Estas diferencias obedecen a la incorporación histórica del sexo en cuestión a las posiciones indicadas. Esa antigüedad y trayectoria profesional conlleva mayores percepciones, pese a estar dentro de la misma banda salarial.

## **5.6. MAPFRE RE, COMPAÑÍA DE REASEGUROS, S.A.**

### **- Observaciones generales**

La entidad cuenta con una plantilla total de 257 personas, la cual se encuentra equilibrada, al existir un porcentaje de mujeres del 52%, y del 48% de hombres.

Asimismo, en rasgos generales se puede decir respecto a la distribución por edad, que tiene una media de edad de 45,67 años (46,21 de media en las mujeres, y 45,08 de media en los hombres).

En el ámbito de la contratación temporal, los datos son poco significativos, estando el 100% de la plantilla contratada de forma indefinida, y solo haber 1 persona contratada bajo modalidad temporal de contratación.

No hay contratos a tiempo parcial.

En cuanto al nivel de formación, cabe señalar que la mayor parte de la plantilla cuenta con estudios universitarios medios y superiores, tanto hombres como mujeres, si bien hay muchas personas trabajadoras que no han comunicado correctamente su nivel formativo, existiendo un alto porcentaje de personas con formación "sin clasificar" (el 39% de la plantilla).

La representación legal de las personas trabajadoras no presenta datos significativos para realizar una comparativa por sexos.

Finalmente, en relación a la distribución de la plantilla por puestos, no hay puestos masculinizados ni feminizados, a excepción del puesto de Secretaria/Asistente.

### **- Observaciones por materias:**

### **(I) Infrarrepresentación femenina:**

En los últimos 4 años se ha reducido el número de mujeres en puestos administrativos, si bien siguen siendo puestos feminizados. Los puestos técnicos se han mantenido equiparados durante este período, y los puestos de Jefes y mandos se han ido equiparando en los dos últimos años.

En los puestos de Dirección sigue existiendo margen de mejora, y en los puestos de Alta Dirección no hay mujeres en los últimos 4 años.

### **(II) Altas y bajas:**

En relación con las altas, existe un mayor porcentaje de altas de mujeres (Altas: 68% M y 32% H). En las bajas sin embargo, el porcentaje de hombres es superior: 75% H y 25% M). El mayor volumen de altas se concentra en los puestos técnicos.

### **(III) Formación**

En materia de formación no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres.

### **(IV) Selección/contratación y ascensos/promociones:**

En selección/contratación, como se observa en los datos de altas y bajas, se observa una mayor contratación de personas en los puestos técnicos, siendo superior la incorporación de mujeres (64% M y 18% H).

No existe una contratación significativa en otros niveles de puesto, si bien es cierto que en los pocos casos existentes, existe una mayor contratación/selección de hombres en puestos de Jefe/mando y Dirección.

En materia de ascensos/promociones, si bien en los últimos 3 años los datos han estado equiparados, en el último año ha habido más promociones de hombres que de mujeres (27%M frente a 73% H).

### **(V) Conciliación**

En materia de conciliación, con carácter general no hay datos especialmente llamativos. Los permisos de nacimiento de hijo/a y lactancia, así como las excedencias, han sido mayoritariamente disfrutados por hombres, y en materia de reducciones de jornada solo hay 1, aunque esta es a favor de una mujer. Cabe señalar, no obstante, que las excedencias han sido voluntarias, y no por razones de cuidado.

En las adaptaciones de jornada sí es más significativo el número de mujeres

que han solicitado esta medida (8 mujeres frente a ningún hombre).

El disfrute de los permisos sí está marcado principalmente por las mujeres (64% M – 36% H).

### **(VI) Condiciones de trabajo y acoso:**

En materia de condiciones de trabajo, no se ha aplicado ninguna medida por lo que no se pueden extraer conclusiones. Tampoco se han producido denuncias de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

### **(VII) Auditoría Retributiva**

Aplicando la metodología IPE, en la auditoría de MAPFRE RE, se han determinado 27 posiciones de igual valor en la empresa agrupadas en 11 niveles jerárquicos.

Las conclusiones de los auditores han sido las siguientes:

- No existen diferencias superiores al 25% en el análisis de la retribución total equiparada por lo que concluyen los auditores que no existen brechas de género significativas en la compañía a 31 de diciembre de 2021.
- Con relación a la retribución variable de la compañía, que es donde podrían detectarse mayores diferencias desde la perspectiva de género ante posiciones de igual valor, los auditores acreditan la no observancia de indicios de eventual discriminación. En este sentido, y tras la evaluación de la política aplicable, la percepción de los elementos que componen la retribución variable se supedita a razones de estricto desempeño y a la concurrencia de las siguientes situaciones objetivas, con impacto en los importes devengados:
  - Diferentes grados de Seniority en las funciones de un mismo puesto.
  - Las incorporaciones de personal a la plantilla durante el último trimestre del año natural, puesto que la percepción de este concepto se vería mermada.
  - La elaboración del Clúster, para la valoración de las posiciones de distinto nivel jerárquico o de familias de puestos distintos.
- Con relación a los beneficios sociales, como se ha explicado anteriormente, la mayoría de estos se encuentran disponibles para toda la plantilla o están asociados a determinadas posiciones. Es por ello que las diferencias, en la mayoría de los casos, se deben a elecciones individuales de las personas trabajadoras.

Las recomendaciones auditores han sido las siguientes:

- Seguir realizando un seguimiento anual de la evolución de las diferencias a través del registro retributivo.
- Seguir teniendo en consideración la adscripción de las posiciones a las agrupaciones para corregir distorsiones que se hayan identificado.
- Continuar estableciendo mecanismos de revisión de los sistemas de retribución variable para asegurar su correcta aplicación, así como para garantizar que las diferencias obedecen estrictamente a razones de desempeño y no se encuentran afectados por sesgos de género. (Intervención departamento RRHH, revisión propuestas de los supervisores, comunicación objetivos, etc.).

### **(VIII) Retribución**

La comisión se remite a las consideraciones alcanzadas en el informe de auditoría. No obstante, se señalan las siguientes cuestiones:

- Existen diferencias en la retribución en favor de los hombres en determinados puestos, como es el caso de Dirección.
- Existe también una diferencia en favor de las mujeres en el clúster "*Resto de Técnicos Familia Soporte Negocio*".

## **5.7. MAPFRE TECH, S.A.**

### **- Observaciones generales**

La entidad cuenta con una plantilla total de 406 personas, la cual se encuentra masculinizada, al existir un porcentaje de mujeres del 33%, y del 67% de hombres. Esta masculinización de la plantilla viene marcada por la masculinización general del sector de las TIC.

Asimismo, en rasgos generales se puede decir respecto a la distribución por edad, que tiene una media de edad de 46,77 años (46,01 de media en las mujeres, y 47,15 de media en los hombres).

En el ámbito de la contratación temporal, los datos son poco significativos, estando el 100% de la plantilla contratada de forma indefinida, y solo haber 1 persona contratada bajo modalidad temporal de contratación, que en este caso es una mujer.

Solo hay un contrato a tiempo parcial, también en favor de una mujer.

En cuanto al nivel de formación, cabe señalar que la gran parte de la plantilla

cuenta con estudios universitarios medios y superiores, tanto hombres como mujeres, si bien hay muchas personas trabajadoras que no han comunicado correctamente su nivel formativo, existiendo un porcentaje importante de personas con formación "sin clasificar" (el 25% de la plantilla).

La representación legal de las personas trabajadoras se encuentra equilibrada (54% de Hombres frente a 46% de mujeres).

Finalmente, en relación a la distribución de la plantilla por puestos, como puestos masculinizados destacan: Arquitecto/a de tecnología, Experto/a de tecnología, Gerente de infraestructuras y Gestor/a de servicio. Como puestos feminizados destacan: Abogado/a y Secretaria/Asistente.

- **Observaciones por materias:**

**(I) Infrarrepresentación femenina:**

En los últimos 4 años se observa que se mantiene significativamente elevado el número de mujeres en puestos administrativos frente a los hombres. Existe más equilibrio en los puestos técnicos, y los mandos intermedios, dirección están ocupados principalmente por hombres, por lo que existe un margen de mejora. Tampoco hay mujeres representadas en el nivel de Alta Dirección.

**(II) Altas y bajas:**

En relación con las altas, existe un mayor porcentajes de altas de hombres (Altas: 38% M y 63% H). Y lo mismo sucede en las bajas: 63% H y 38% M. El mayor volumen de altas se concentra en los puestos técnicos.

**(III) Formación**

En materia de formación no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres.

**(IV) Selección/contratación y ascensos/promociones:**

En selección/contratación, destaca positivamente una contratación equiparada en los puestos técnicos, (50 – 50), si bien en los puestos de jefes y mandos y dirección, la contratación de hombres es significativamente superior (jefes y mandos 86% hombres; Dirección 78% hombres).

En materia de ascensos/promociones, también son superiores los ascensos de hombres. En el último año existe un porcentaje del 92% de los ascensos en favor de los hombres y un 8% en favor de las mujeres.

**(V) Conciliación**

En materia de conciliación, destaca que los permisos de lactancia y nacimiento de hijo/a son disfrutados mayoritariamente por hombres. Sin embargo, las excedencias son solicitadas mayoritariamente por mujeres (aunque la mayoría de las excedencias son voluntarias y no por razones de cuidado).

El disfrute de permisos es ligeramente superior el de los hombres al de las mujeres (57%H y 43% M). Destaca que, aun siendo una plantilla masculinizada, el permiso por enfermedad común sin baja se disfruta mayoritariamente por mujeres.

#### **(VI) Condiciones de trabajo y acoso:**

En materia de condiciones de trabajo, no se ha aplicado ninguna medida por lo que no se pueden extraer conclusiones. Tampoco se han producido denuncias de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

#### **(VII) Auditoría Retributiva**

Aplicando la metodología IPE, en la auditoría de MAPFRE TECH, se han determinado 8 posiciones de igual valor en la empresa.

Las conclusiones de los auditores han sido las siguientes:

- No se encuentran diferencias superiores al 25% en ningún promedio de la retribución total equiparada.
- Con relación a la retribución variable de la compañía, que es donde podrían detectarse mayores diferencias desde la perspectiva de género ante posiciones de igual valor, los auditores acreditan la no observancia de indicios de eventual discriminación. En este sentido, y tras la evaluación de la política aplicable, la percepción de los elementos que componen la retribución variable se supedita a razones de estricto desempeño y a la concurrencia de las siguientes situaciones objetivas, con impacto en los importes devengados:
  - Diferentes grados de Seniority en las funciones de un mismo puesto.
  - Las incorporaciones de personal a la plantilla durante el último trimestre del año natural, puesto que la percepción de este concepto se vería mermada.
  - La elaboración del Clúster, para la valoración de las posiciones de distinto nivel jerárquico o de familias de puestos distintos.

Las recomendaciones de los auditores han sido las siguientes:

- Seguir realizando un seguimiento anual de la evolución de las diferencias a través del registro retributivo.
- Seguir teniendo en consideración la adscripción de las posiciones a las agrupaciones para corregir distorsiones que se hayan identificado.
- Continuar estableciendo mecanismos de revisión de los sistemas de retribución variable para asegurar su correcta aplicación, así como para garantizar que las diferencias obedecen estrictamente a razones de desempeño y no se encuentran afectados por sesgos de género. (Intervención departamento RRHH, revisión propuestas de los supervisores, comunicación objetivos, etc.).

### **(VIII) Retribución**

En materia de retribución, la Comisión se remite a las conclusiones alcanzadas por el informe de auditoría, se señala como conclusión que en esta entidad no existen diferencias superiores al 25%, si bien la retribución de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres en algunos casos.

#### **5.8. MAPFRE INTERNACIONAL, S.A.**

##### **- Observaciones generales**

La entidad cuenta con una plantilla total de 28 personas, la cual se encuentra feminizada, al existir un porcentaje de mujeres del 64%, y del 36% de hombres.

Asimismo, en rasgos generales se puede decir respecto a la distribución por edad, que tiene una media de edad de 47,92 años (45,64 de media en las mujeres, y 52,02 de media en los hombres).

En el ámbito de la contratación temporal, no hay datos. Tampoco hay contratos a tiempo parcial.

En cuanto al nivel de formación, cabe señalar que la mayor parte de la plantilla cuenta con estudios universitarios medios y superiores, tanto hombres como mujeres, si bien hay muchas personas trabajadoras que no han comunicado correctamente su nivel formativo, existiendo un porcentaje importante de personas con formación "sin clasificar" (el 29% de la plantilla).

No hay representación legal de las personas trabajadoras.

Finalmente, en relación a la distribución de la plantilla por puestos, no hay puestos masculinizados o feminizados, a excepción del puesto de secretaria/asistente (feminizado) y el de Director General (masculinizado).

- **Observaciones por materias:**

**(I) Infrarrepresentación femenina:**

En los últimos 4 años se observa que se mantiene significativamente elevado el número de mujeres en puestos administrativos frente a los hombres. Los puestos técnicos están equiparados y los puestos de Dirección también. En los mandos y jefes, es superior el número de mujeres frente a los hombres, y no existen mujeres en la Alta Dirección.

**(II) Altas y bajas:**

No hay datos significativos (6 altas y 6 bajas) siendo superiores las altas de las mujeres, y estando las bajas equiparadas (50% – 50%).

**(III) Formación:**

En materia de formación no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres.

**(IV) Selección/contratación y ascensos/promociones:**

En selección/contratación, destaca positivamente una mayor contratación de mujeres en los puestos técnicos, jefes y mandos y dirección (100% mujeres). Sin embargo, las contrataciones en los puestos de Alta Dirección solo han sido de hombres (100%).

En materia de ascensos/promociones, no se han producido ascensos en los últimos años, salvo en 2019, año en el que las promociones existentes estuvieron equiparadas (55% M – 45% H).

**(V) Conciliación:**

En materia de conciliación, no hay datos significativos para realizar una valoración, si bien las pocas medidas que hay, son solicitadas y disfrutadas por mujeres.

**(VI) Condiciones de trabajo y acoso:**

En materia de condiciones de trabajo, no se ha aplicado ninguna medida por lo que no se pueden extraer conclusiones. Tampoco se han producido denuncias de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

### **(VII) Auditoría Retributiva**

Aplicando la metodología IPE, en MAPFRE INTERNACIONAL se han determinado 7 posiciones de igual valor en la empresa.

Las conclusiones de los auditores han sido las siguientes:

- La identificación de posiciones de igual valor no permite realizar una comparativa consistente en algunas posiciones de igual valor identificadas al no existir masa crítica (al menos 3 personas del mismo sexo por puesto) para poder realizar una comparativa de género.
- Se encuentra una diferencia superior al 25% a favor de los hombres en la mediana de la retribución total equiparada de la posición "Dirección", justificada por el motivo expuesto en el informe de auditoría.
- Finalmente, con relación a la retribución variable de la compañía, que es donde podrían detectarse mayores diferencias desde la perspectiva de género ante posiciones de igual valor, los auditores acreditan la no observancia de indicios de eventual discriminación. En este sentido, y tras la evaluación de la política aplicable, la percepción de los elementos que componen la retribución variable se supedita a razones de estricto desempeño y a la concurrencia de las siguientes situaciones objetivas, con impacto en los importes devengados:
  - Diferentes grados de Seniority en las funciones de un mismo puesto.
  - Las incorporaciones de personal a la plantilla durante el último trimestre del año natural, puesto que la percepción de este concepto se vería mermada.
  - La elaboración del Clúster, para la valoración de las posiciones de distinto nivel jerárquico o de familias de puestos distintos.

Las recomendaciones de los auditores han sido las siguientes:

- Seguir realizando un seguimiento anual de la evolución de las diferencias a través del registro retributivo.
- Seguir teniendo en consideración la adscripción de las posiciones a las agrupaciones para corregir distorsiones que se hayan identificado.
- Continuar estableciendo mecanismos de revisión de los sistemas de retribución variable para asegurar su correcta aplicación, así como para garantizar que las diferencias obedecen estrictamente a razones de desempeño y no se encuentran afectados por sesgos de género

(Intervención departamento RRHH, revisión propuestas de los supervisores, comunicación objetivos, etc.).

### **(VIII) Retribución:**

En materia de retribución, si bien la Comisión se remite a las conclusiones alcanzadas por el informe de auditoría, se señalan las siguientes cuestiones:

- Las diferencias salariales superiores al 25% obedecen a situaciones puntuales y justificadas.
- Se hace mención al hecho de que en la mediana equiparada, existe una diferencia del 26.82% favorable a los hombres en la retribución total equiparada en la posición de Dirección. No obstante, aunque esta diferencia tiene su origen en la mediana equiparada del salario variable, su causa se encuentra justificada en que una de las mujeres del clúster de Dirección no ha percibido retribución variable por parte de MAPFRE Internacional, ya que la misma le fue abonada por una filial extranjera de MAPFRE, tras haber prestado la mayor parte de sus servicios en ese ejercicio en dicha filial. Si bien se aporta justificación, conviene destacar que la diferencia sustancial.
- Sin perjuicio de ello, de no haber prestado servicios en otra entidad, y haber percibido su variable por parte de MAPFRE Internacional, no existiría dicha diferencia tan significativa.

De conformidad con las conclusiones de los distintos informes de diagnóstico y las auditorías retributivas, se establecieron propuestas de mejora, y se elaboró el Plan de Igualdad con los objetivos generales, y específicos de actuación y las medidas y acciones que se reproducen a continuación:

## **6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD**

Con el presente Plan de Igualdad, MAPFRE se plantea los siguientes objetivos generales:

- ✓ Cumplir la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la normativa que la desarrolla y complementa.
- ✓ Garantizar en el ámbito laboral de MAPFRE 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 en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.

- ✓ Establecer un modelo de gestión en materia de igualdad que atraiga y retenga a personas con talento que aporten valor a la organización e incrementen el compromiso mutuo entre la empresa y su plantilla, de tal forma que dicho modelo favorezca la satisfacción y el bienestar personal y profesional de todas las personas trabajadoras y contribuya a una mayor productividad.
- ✓ Proponer las medidas necesarias para evitar los desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades.
- ✓ Promover medidas que garanticen la integración del principio de igualdad de oportunidades en todos los procesos de gestión de personas.
- ✓ Fomentar la salud laboral con perspectiva de género, realizando campañas y considerando las particularidades de mujeres y hombres.

## **7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El presente plan de igualdad contiene los objetivos específicos de actuación que se detallan a continuación:

### **7.1. Acceso al empleo: selección interna y externa.**

Los criterios para la elección de las personas candidatas internas o externas deben ser exclusivamente las aptitudes y la valía personal y profesional bajo los principios de igualdad de oportunidades y objetividad, con el fin de que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.

Sólo a través de sistemas de selección dotados de objetividad y en los que se utilicen criterios formulados de manera neutral, se garantiza la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y se evita la discriminación por razón de sexo en el ámbito del acceso al empleo y movilidad funcional.

#### **Objetivo específico**

- Disponer de unos Principios y un Procedimiento de Selección que favorezca la elección de las personas más válidas para cada puesto, en el que se valore la idoneidad de las candidaturas en base a criterios de competencia, capacidades, adecuación de persona-puesto no discriminando a ningún colectivo por razón de sexo.

### **7.2. Promoción**

Los criterios para la promoción serán exclusivamente las aptitudes y la valía personal y profesional bajo el principio de igualdad de oportunidades y objetividad, con el fin de que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.

Sólo a través de sistemas de promoción dotados de objetividad se garantiza la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y se evita la discriminación por razón de sexo en este ámbito.

#### **Objetivo específico:**

- Disponer de un sistema de promoción que favorezca la elección de las personas más válidas para cada puesto, en el que se valore la idoneidad de las candidaturas en base a criterios de competencia, capacidades, adecuación de persona-puesto no discriminando a ningún colectivo por razón de sexo.

### **7.3. Retribución**

La política de remuneraciones debe regirse por el principio de equidad y no discriminación. Esto supone que en el establecimiento de la retribución no debe producirse arbitrariedad, debiendo basarse en criterios objetivos de acuerdo con la función/puesto de trabajo y el desempeño, así como a su contribución al funcionamiento y desarrollo de la empresa.

#### **Objetivos específicos:**

- Garantizar el principio de igualdad retributiva de manera que la retribución fija y la variable de la plantilla no contenga criterios de discriminación por razón de sexo.
- Reducir las diferencias retributivas para puestos de igual valor entre hombres y mujeres en todos los casos y especialmente en aquellas que sean superiores al 25%, garantizando en cualquier caso que las diferencias existentes obedecen estrictamente a motivos justificados y no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

### **7.4. Formación**

La formación se configura como un elemento imprescindible para el desarrollo profesional de las personas y, además, constituye un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa y es una herramienta eficaz para promover las políticas de igualdad de MAPFRE.

La formación es un derecho de todas las personas trabajadoras además de un deber, y no debe excluirse de la misma a las personas que hacen uso de

medidas de conciliación relacionadas con tiempo de trabajo, ni hacer distinciones según el tipo de jornada realizada.

En ocasiones, determinadas circunstancias personales pueden llevar a la persona trabajadora a tener que ausentarse de la compañía durante un tiempo, por ello, la empresa debe establecer mecanismos que permitan analizar, en el momento de su reincorporación, si es necesario incidir en su formación para que no pierda oportunidades de desarrollo profesional.

#### **Objetivos específicos:**

- Dar a conocer las políticas en materia de igualdad y conciliación de MAPFRE y los principios de no discriminación.
- Facilitar a todo el personal el acceso a acciones formativas acordes con su puesto de trabajo sin distinción de género.

#### **7.5. Comunicación**

La comunicación es un instrumento fundamental para sensibilizar y dar a conocer a las personas empleadas los principios, valores y políticas de MAPFRE en materia de igualdad, permitiendo difundir las políticas de conciliación y sus ventajas competitivas, y facilitando la eliminación de estereotipos de género que suponen un obstáculo para llevar a la práctica los principios de igualdad.

#### **Objetivos específicos:**

- Transmitir a las personas empleadas los principios, valores y políticas de MAPFRE en materia de igualdad y conciliación.
- Mejorar la percepción de la plantilla respecto de los principios de igualdad y las medidas de conciliación y promover los mismos en todos los niveles jerárquicos de MAPFRE.

#### **7.6. Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

MAPFRE considera que el desarrollo integral de las personas trabajadoras es positivo tanto para ellas como para la empresa, por ello fomenta las medidas encaminadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades familiares/personales y profesionales de todas las personas trabajadoras de

su plantilla.

### **Objetivos específicos:**

- Facilitar el equilibrio entre el ámbito laboral, el personal, y familiar de las personas trabajadoras, a la vez que se favorece la productividad y eficiencia.
- Promover actitudes positivas y proactivas en relación a las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

### **7.7. Mujeres víctimas de violencia de género**

MAPFRE rechaza cualquier tipo de violencia que menoscabe los derechos y la dignidad de las personas, de acuerdo con su Política de Respeto a los Derechos Humanos, y está comprometida a contribuir a la protección de las trabajadoras que sufran violencia de género.

### **Objetivos específicos:**

- Garantizar una protección adecuada de las mujeres que, en el seno de la empresa, tengan la condición de víctimas de violencia de género.
- Facilitar a las mujeres trabajadoras que tengan la condición de víctimas de violencia de género, medidas adecuadas de flexibilidad.

### **7.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

MAPFRE considera que el respeto entre las personas trabajadoras debe ser un elemento básico de su conducta. Por ello, rechaza cualquier manifestación de acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas, toda vez que estas situaciones contaminan el entorno laboral, tienen efectos negativos sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

En el seno de la negociación del Plan de igualdad la Comisión Negociadora ha aprobado un Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso sexual y por razón de sexo en la empresa a través del cual se definen los principios y pautas de actuación que deben regir para prevenir y, en su caso corregir, este tipo de conductas.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo suponen en el ámbito laboral una vulneración del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación, así como del derecho a la integridad física y psíquica, a la intimidad, a la dignidad y a la libertad sexual de las personas trabajadoras.

**Objetivo específico:**

- Mantener unos entornos laborales libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo y disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esta naturaleza y, si éstas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

**7.9. Salud laboral con perspectiva de género**

MAPFRE es una empresa promotora de salud y esto se refleja en las campañas de salud globales que realiza.

MAPFRE pone en marcha estas acciones teniendo en cuenta los datos estadísticos de salud mundial y las estrategias marcadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) así como otros organismos internacionales. Organiza estas acciones con el reto de sensibilizar, informar y contribuir a la creación de unos hábitos de vida saludables.

**Objetivos específicos:**

- Se continuará con la actividad de salud laboral desarrollando campañas con perspectiva de género, considerando las particularidades de mujeres y hombres. En este sentido se reportará los datos desagregados por sexo, en el seno del Comité de Seguridad y Salud, como órgano especializado en la materia, así como los datos numéricos a la Comisión de Seguimiento del Plan en los términos recogidos en el apartado de medidas.

**8. Medidas y acciones previstas para cada objetivo específico, indicadores, plazos de ejecución y responsables.**

<b>1. ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN INTERNA Y EXTERNA</b>				
<b>Eje: 1 Disponer de unos principios y un procedimiento de selección que favorezca la elección de las personas más válidas para cada puesto, en el que se valore la idoneidad de las candidaturas en base a criterios de competencia, capacidades, adecuación de persona-puesto no discriminando a ningún colectivo por razón de sexo.</b>				
<b>N.º</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicador</b>	<b>Fecha de inicio y duración de la medida</b>	<b>Responsable</b>
1	En las ofertas de empleo se utilizará un lenguaje que garantice que se cumplen los principios de igualdad y no discriminación.	Verificar durante la vigencia del plan que las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje no sexista.	Desde la entrada en vigor del plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento
2	En los formularios de selección no se preguntarán datos personales que no sean relevantes para el puesto, dirigiéndose a recabar información sobre la experiencia y cualificación de la candidatura.	Verificar durante la vigencia del plan los formularios de selección para comprobar que no se solicitan datos personales que no sean relevantes para el puesto.	Desde la entrada en vigor del plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento
3	Los Principios y Procedimientos que se utilicen en materia de Selección, mantendrán directrices relativas a la igualdad de trato y no discriminación.	Analizar durante la vigencia del plan el procedimiento de selección para comprobar que se mantienen las directrices relativas a la no discriminación.	Desde la entrada en vigor del plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento

## 1. ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN INTERNA Y EXTERNA

4	Al inicio del proceso de selección, todas las personas candidatas y responsables de dichos procesos, serán informadas de la Política de Diversidad e Igualdad de oportunidades de MAPFRE.	Se verificará durante la vigencia del plan que se informa a las personas candidatas y responsables de la vigencia de la política.	Desde la entrada en vigor del plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento
5	En los procesos de selección en los que se dé una situación de igualdad de valía de las personas candidatas finalistas, se fomentará la incorporación de las personas del sexo menos representado en el puesto, promoviendo la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas.	Número de altas por captación externa desagregadas por sexo y puesto.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento
6	Se informará a las empresas de selección y empresas de trabajo temporal sobre los principios de igualdad de oportunidades establecidos en la política de selección, incluyéndose una mención al respecto en los contratos que se suscriban.	Se verificará que los equipos de medios informan sobre los principios contenidos en las políticas de MAPFRE en los procedimientos de homologación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento
7	Se analizarán anualmente los datos desagregados por sexos, de participantes en procesos de selección interna y de personas contratadas mediante selección externa para conocer la evolución y, en su caso, la conveniencia de aplicar medidas correctoras.	Comprobar que se realiza un análisis de estos datos con carácter anual	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento

## 1. ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN INTERNA Y EXTERNA

8	Se analizarán anualmente los datos desagregados por sexos relativos a las conversiones de contratos de jornada parcial a jornada completa, y a las conversiones de contratos temporales a indefinidos.	Número de conversiones de contratos a jornada parcial en contratos a jornada completa y número de conversiones de contratos temporales en indefinidos.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de administración de Recursos Humanos

## 2. PROMOCION

**Eje 2.1.-** Disponer de un sistema de promoción que favorezca la elección de las personas más válidas para cada puesto, en el que se valore la idoneidad de las candidaturas en base a criterios de competencia, capacidades, adecuación de persona-puesto no discriminando a ningún colectivo por razón de sexo.

N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	La documentación de los procesos diseñados por Recursos Humanos para la identificación de personas con alto potencial mantendrá una referencia a la política de diversidad e igualdad de oportunidades, en la que especialmente se incida en la valoración de las cualidades profesionales y mérito de las personas trabajadoras.	Revisar procesos de RRHH para identificar personas con alto potencial comprobando que se ha incluido la referencia a la Política de Diversidad e Igualdad de oportunidades.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento

## 2. PROMOCION

2	En los procesos de promoción en los que se dé una situación de igualdad de valía de las personas candidatas finalistas, se fomentará la incorporación de las personas del sexo menos representado en el puesto, promoviendo la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas.	Datos de promociones desagregados por sexo y puesto.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento
3	Se analizarán anualmente los datos de promociones para conocer la evolución y, en su caso, la necesidad de aplicar medidas correctoras.	<p>Datos numéricos desagregados por sexos de la plantilla especificando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nivel de responsabilidad y puesto.</li> <li>• puesto de origen/destino</li> <li>• nivel formativo</li> <li>• antigüedad</li> </ul>	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento
4	Se analizarán anualmente los datos globales de la Evaluación del desempeño, desagregados por sexos en el seno de la Comisión de Desarrollo Profesional como órgano especializado en esta materia.	Comprobar que se realiza este análisis.	En el primer informe de la Comisión de Desarrollo en el que se traten datos a cierre del ejercicio anterior y durante toda la vigencia del plan	Departamento de Selección y Talento

### 3. RETRIBUCIÓN

**Eje. 3.1.** Garantizar el principio de igualdad retributiva de manera que la retribución fija y la variable de la plantilla no contenga criterios de discriminación por razón de sexo.

**Eje. 3.2.** Reducir las diferencias retributivas para puestos de igual valor entre hombres y mujeres en todos los casos y especialmente en aquellas que sean superiores al 25%, garantizando en cualquier caso que las diferencias existentes obedecen estrictamente a motivos justificados y no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	La política retributiva de MAPFRE mantendrá una referencia a los principios de igualdad y no discriminación.	Comprobar que la política retributiva incluye la referencia a los principios de igualdad y no discriminación.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento Retribución
2	Se mantendrán criterios que permitan el cobro de la retribución variable en la proporción que corresponda y se garantizará la adecuación de objetivos en los casos de personas con reducción de jornada o que se encuentren en situación de suspensión del contrato por nacimiento.	Comprobar que se mantienen criterios para el cobro de la retribución variable en este sentido.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Retribución
3	Se equiparán los derechos de las familias monoparentales a los derechos reconocidos a las familias numerosas en el Convenio MAPFRE GRUPO ASEGURADOR. Dichos derechos se mantendrán siempre y cuando el hijo/a conviva y esté a cargo de la persona trabajadora. A estos efectos se entenderá como familia monoparental aquella con	Comprobar que se equiparan los derechos de las familias monoparentales a los derechos reconocidos a las familias numerosas.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Administración de Recursos Humanos.

### 3. RETRIBUCIÓN

	uno o más hijos/as y un único progenitor/a reconocido legalmente.			
4	Se compartirán con la Comisión de Igualdad los registros retributivos que anualmente se elaboren con arreglo a la legislación vigente, de cada una de las entidades a las que les resulte de aplicación el presente Plan de Igualdad, para su análisis y valoración en el seno de dicha Comisión, de modo que se puedan conocer las posibles diferencias o brechas salariales de género, con el objetivo de proponer las medidas correctoras que procedan.	Comprobar que se realiza un análisis de estos datos con carácter anual	31/12/2023 (con la finalización del año y entrega de los registros)	Departamento de Retribución
5	Expirado el plazo de vigencia del Plan se realizará de nuevo una auditoría retributiva.	Se informará a la Comisión del momento de realización de la auditoría y se compartirán los resultados en la negociación del nuevo Plan de igualdad.	A la finalización de la vigencia del plan	Departamento de Retribución
6	Análisis retributivo de las personas que se incorporan a la compañía	Comprobar que se cumple con el principio de igualdad de remuneración para puestos de igual valor para las personas que se incorporan a la compañía	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia. Esta actuación se llevará a cabo siempre que tenga lugar una incorporación.	Departamento Retribución

### 3. RETRIBUCIÓN

7	Análisis retributivo en las situaciones de promociones.	Comprobar que cuando se realiza una promoción de una persona trabajadora se cumple con el principio de igualdad de remuneración para puestos de igual valor.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia. Esta actuación se llevará a cabo siempre que tenga lugar una promoción.	Departamento Retribución
8	Revisión permanente del mapa de puestos con el fin de verificar el correcto posicionamiento de las personas.	Analizar que todas las personas trabajadoras se encuentran correctamente asignadas en el mapa de puestos.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia. Revisión al menos anualmente.	Departamento de Organización y Departamento Retribución
9	Dotación de presupuesto para realizar los ajustes retributivos que correspondan.	Reservar una parte del presupuesto, para realizar los ajustes retributivos que se detecten que sea necesario ajustar.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia. Revisión al menos anualmente.	Departamento Retribución
10	Llevar a cabo acciones de sensibilización e información.	Llevar a cabo acciones de sensibilización e información sobre la brecha salarial con carácter general y, en particular, dirigidas a	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia. Al	Departamento Retribución

### 3. RETRIBUCIÓN

		responsables sobre casos detectados en sus respectivos ámbitos que deban ser atendidos.	menos anualmente.	
--	--	---	-------------------	--

### 4. FORMACIÓN

**Eje 4.1.-** Dar a conocer las políticas en materia de igualdad y conciliación de MAPFRE y los principios de no discriminación.

**Eje 4.2.-** Facilitar a todo el personal el acceso a acciones formativas acordes con su puesto de trabajo sin distinción de género.

<b>N.º</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicador</b>	<b>Fecha de inicio y duración de la medida</b>	<b>Responsable</b>
1	Se desarrollarán acciones de información y/o formación dirigidas a las personas en puestos de responsabilidad a través de las cuales se promueva el principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de personas, así como el respeto a la conciliación de la vida laboral y personal.	Comprobar que se realizan acciones de información o formación a las personas que ocupan puestos de responsabilidad	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Formación
2	Se mantendrá la formación en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes al conjunto de la plantilla.	Número de personas que han realizado el curso global de igualdad y el curso de sesgos inconscientes	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de Formación

## 4. FORMACIÓN

3	<p>Se analizará individualmente la necesidad de formación y de reciclaje profesional de aquellas personas que se reincorporan a la empresa tras el disfrute del permiso de nacimiento u otro derecho 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.</p>	<p>Número de solicitudes y concesiones.</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia</p>	<p>Departamento de Formación</p>
4	<p>Se garantizará el acceso a los cursos on line para especiales situaciones de conciliación (permisos por nacimiento, reducciones de jornada y otros). En los supuestos en los que la situación concreta implique una suspensión temporal de la relación laboral (como, por ejemplo, nacimiento) se facilitará formación a aquellas personas trabajadoras que hayan manifestado su interés en recibirla durante dichos períodos.</p>	<p>Comprobar que se ofrece la posibilidad de realizar estos cursos a las personas que se encuentren en estas situaciones.</p>	<p>Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia</p>	<p>Departamento de Formación</p>

#### 4. FORMACIÓN

5	Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que participan en procesos de promoción interna.	Comprobar que se realizan acciones de sensibilización o formación dirigidas a estos colectivos	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Formación
6	Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que participan en procesos de selección interna o externa, procurando la presencia de mujeres en los equipos de selección.	Comprobar que se realizan acciones de sensibilización o formación dirigidas a estos colectivos	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Formación
7	Se promoverán acciones de formación interna o externa con el fin de favorecer la preparación de mujeres con potencial de desarrollo profesional, para que tengan mayores oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad en la organización, en los que actualmente se encuentran menos	Se facilitará información periódica a la comisión de igualdad sobre estos programas y el número de mujeres que han participado en ellos.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Formación

#### 4. FORMACIÓN

	representadas.			
8	MAPFRE promoverá la participación de mujeres en los programas de coaching y mentoring que pudiera desarrollar la Administración Pública durante la vigencia del presente plan.	Se facilitará información periódica a la comisión de igualdad sobre estos programas y el número de mujeres que han participado en ellos.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Formación
9	Se analizarán anualmente los datos de participantes desagregados por sexo en las acciones formativas para conocer la evolución y, en su caso, conveniencia de aplicar medidas correctoras.	Revisión de los datos de participantes en cursos de formación en el seno de la Comisión de seguimiento del plan	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Formación
10	En los planes de formación y aprendizaje se contemplarán los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.	Revisar si los planes de formación incluyen principios de igualdad de oportunidades y no discriminación	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Formación

## 5. COMUNICACIÓN

**Eje 5.1.-** Mejorar la percepción de la plantilla respecto de los principios de igualdad y las medidas de corresponsabilidad y promover los mismos en todos los niveles jerárquicos de MAPFRE.

**Eje 5.2.-** Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	Se informará a toda la plantilla del contenido del Plan de Igualdad, de las medidas específicas recogidas en el mismo, así como del resto de medidas vigentes en MAPFRE en materia de igualdad y conciliación.	Realizar la campaña informativa sobre el contenido del plan de Igualdad.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Comunicación
2	Se mantendrá un canal específico para sugerencias en materia de igualdad y conciliación a disposición de toda la plantilla. La información sobre dichas sugerencias se reportará periódicamente a la Comisión de Igualdad para su análisis y valoración.	Informar anualmente a la Comisión de seguimiento del plan de las sugerencias recibidas en materia de igualdad y conciliación.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de Relaciones Laborales
3	Se procurará la utilización del lenguaje de género en las comunicaciones internas de la empresa.	Revisión de las comunicaciones internas	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de comunicación

## 5. COMUNICACIÓN

4	Se incluirá en los contratos con proveedores, y, en especial con las empresas que tengan personas empleadas prestando servicios en nuestras instalaciones, los principios en materia de igualdad y conciliación de vida laboral y familiar/personal, y acoso de MAPFRE.	Revisión de los contratos con los proveedores	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Relaciones Laborales y Asesoría Jurídica
6	Expirado el plazo de vigencia del Plan se realizará una encuesta a la plantilla con la intención de que se valore el mismo	Se informará a la Comisión del momento de lanzamiento y del resultado	A la finalización de la vigencia del plan	Departamento de RRLL

## 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**Eje 6.1.-** Facilitar el equilibrio entre el ámbito laboral, el personal, y familiar de las personas trabajadoras, a la vez que se favorece la productividad y eficiencia.

**Eje 6.2.-** Promover actitudes positivas y proactivas en relación a las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	Se informará a la plantilla de la formación para la eficiencia: (i) gestión del tiempo; (ii) gestión del estrés; (iii) Uso eficaz de las herramientas de trabajo colaborativas; (iv) Modelo de reunión eficaz que ya se vienen realizando y que está a disposición	Comprobar que se realizan comunicaciones/se publican noticias sobre esta materia.	Desde la entrada en vigor del plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Comunicación

## 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

	de las personas trabajadoras			
2	Se mantendrán los mecanismos para facilitar que el personal pueda solicitar movilidad geográfica en situaciones familiares o personales graves	Verificar que se facilitan estos mecanismos en este tipo de situaciones.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento
3	En los supuestos de reincorporación tras un proceso de baja de larga duración motivado por una enfermedad grave (tales como procesos oncológicos, infartos e ictus) se facilitará que dicha reincorporación se haga de forma paulatina. A estos efectos la reincorporación podrá llevarse a cabo con una reducción del 50% de la jornada diaria sin reducción de salario durante un mes	Extraer el porcentaje de personas trabajadoras que se acogen a esta medida desagregado por sexos	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos
4	En aquellos casos en los que el descanso por nacimiento se disfrute de forma ininterrumpida, las personas trabajadoras podrán disfrutar de una reducción del 50% de la jornada diaria sin reducción de salario durante el mes inmediatamente posterior al disfrute de tales permisos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas trabajadoras que se acogen a esta medida desagregado por sexos</li> <li>- Número de solicitudes y concesiones desagregadas por sexos y por puesto de trabajo, de las medidas</li> </ul>	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de administración de Recursos Humanos.

## 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

		reguladas en los artículos 34.8 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (reducciones y adaptaciones de jornada por razones de cuidado).		
5	Se continuará aplicando la política reguladora del derecho a la desconexión digital aprobada en la Compañía.	Verificar que se informa y aplica la política de desconexión digital	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de Relaciones Laborales
6	Se concederá a las trabajadoras un permiso no recuperable a partir de la semana 38 de gestación hasta el nacimiento del hijo/a.	Número de trabajadoras que se hayan acogido a esta medida	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos.
7	A partir de la semana 34 de gestación y hasta el nacimiento del hijo/a, se concederá a las trabajadoras con jornada partida la posibilidad de realizar una jornada con horario de 7:30 a 15:00h de lunes a jueves en invierno y de 7:30 a 14:00h los viernes de invierno) siempre que las	Número de trabajadoras que se hayan acogido a esta medida.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos.

## 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

	circunstancias y los recursos de personal del centro de trabajo o departamento al que pertenezca la trabajadora lo permitan, y no se perjudique a otro integrante del departamento.			
8	Se concederá un permiso recuperable con el límite de 20 horas anuales para acudir a exámenes oficiales no relacionados con la actividad de la empresa.	Número de permisos concedidos por esta medida.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos
9	Se ampliará el permiso sin sueldo para el caso de adopción en el extranjero establecido en el artículo 55 del Convenio del Sector de Seguros a 90 días, que podrán disfrutarse en periodos mínimos de 15 días, con un máximo de tres periodos.	Número de permisos concedidos por esta medida.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos
10	Se ampliará la duración del permiso retribuido diario por cuidado del lactante hasta que el hijo/a cumpla diez meses. En el caso de que dicho permiso sea disfrutado por ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras, con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los diez meses	Número de permisos concedidos	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos
11		Número de personas beneficiarias.	Desde la entrada en vigor del Plan de	Departamento de

## 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

	Se mantendrá la subvención de la empresa en el seguro de salud en situaciones de excedencias con derecho de reserva de puesto de trabajo (cuidado de hijo/as/as 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. En excedencias o permisos de esta naturaleza por tiempo superior al año, la persona en esta situación puede acceder a la póliza de familiares hasta el vencimiento de la situación de suspensión de la relación laboral.		Igualdad y durante toda la vigencia.	administración de Recursos Humanos
12	Las personas que en situación de excedencia con derecho de reserva de puesto de trabajo hayan manifestado su interés por trasladarse a otra provincia, podrán participar en los procesos de selección interna que se abran para la cobertura de vacantes en dichos lugares	Garantizar que se permite la participación en estos procesos.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Selección y Talento
13	En caso de reducción de jornada, para determinar el importe de la ayuda escolar para hijos/as de las personas trabajadoras, se considerará el salario real percibido, en lugar del salario sin reducción.	Garantizar que el importe de la ayuda escolar se calcula con este criterio.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de administración de Recursos Humanos
14	Se suspenderá la amortización de los préstamos en los casos de excedencias con derecho de reserva de puesto de trabajo (cuidado de hijo/as/as o familiares y estudios) y en los permisos no retribuidos por razones familiares inferiores a un	Garantizar que se suspende la amortización de los préstamos en estos casos	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de administración de Recursos Humanos

## 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

	año, adecuándose el plazo de amortización del mismo.			
15	Para el cálculo del sistema de previsión social (plan de pensiones y cobertura de ahorro del seguro de vida, accidentes y ahorro) no se computará reducido el salario de las personas con reducción de jornada por cuidado de hijo/as/as o familiares ni los períodos de excedencia por cuidado de hijo/as/as o familiares durante el primer año de reserva del puesto de trabajo, siempre que la persona empleada realice su aportación al Plan de Pensiones.	Garantizar que el sistema de previsión social se calcula atendiendo a estos criterios.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de administración de Recursos Humanos
16	La paga correspondiente al premio de antigüedad se concederá completa aun cuando la persona trabajadora tenga una reducción de jornada por cuidado directo de algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñe actividad retribuida.	Garantizar que la paga de antigüedad se concede atendiendo a este criterio.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de administración de Recursos Humanos
17	Para el cálculo del capital del seguro de vida, se entenderá por carga familiar, 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 hijos/as mayores de 25 años con discapacidad superior al 33% que estén a cargo de	Garantizar que el cálculo del capital del seguro de vida se realiza según este criterio.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de administración de Recursos Humanos

## 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

	la persona trabajadora.			
18	Se concederá la ayuda escolar de hijo/as/as para menores entre 0 y 18 años que las personas trabajadoras tengan en situación de acogimiento familiar de urgencia, temporal o permanente.	Garantizar que la ayuda escolar se concede atendiendo a este criterio.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de administración de Recursos Humanos
19	El permiso para acompañamiento a consulta médica con cargo a las horas de asuntos propios sin recuperación, se extenderá a los supuestos de menores en régimen de acogimiento familiar de urgencia, temporal o permanente.	Garantizar que se concede este permiso	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de administración de Recursos Humanos
20	MAPFRE promoverá la publicación de noticias o pildoras de sensibilización en materia de corresponsabilidad.	Garantizar el cumplimiento de esta iniciativa y se facilitarán evidencias a la Comisión de Seguimiento.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Comunicación
21	MAPFRE mantendrá actualizado el catálogo de medidas de conciliación del espacio "mi día a día", apartado "qué necesito saber si..."	Número y contenido de las actualizaciones.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Comunicación

## 7. VIOLENCIA DE GÉNERO

**Eje 7.1.- Garantizar una protección adecuada de las mujeres que, en el seno de la empresa, tengan la condición de víctimas de violencia de género.**

**Eje 7.2.- Facilitar a las mujeres trabajadoras que tengan la condición de víctimas de violencia de género, medidas adecuadas de flexibilidad**

N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	La mujer trabajadora víctima de violencia de género acreditada tendrá derecho a una reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria, de hasta un 50% de la misma, sin reducción de salario, durante los tres meses siguientes a acreditar su condición de víctima de violencia de género. A partir del cuarto mes, podrá reducir su jornada dentro de su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario, por un máximo de hasta el 50% de la jornada y por un plazo de 2 años prorrogables por periodos de un año.	Número de reducciones de jornada concedidas por esta medida.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos
2	Se amplía de 6 a 12 meses la reserva de puesto de trabajo en los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo previsto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.	Verificar que se garantiza el cumplimiento de esta medida	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la	Departamento de administración de Recursos

## 7. VIOLENCIA DE GÉNERO

			vigencia.	Humanos
3	La mujer trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a un permiso retribuido de 5 días laborables para el traslado.	Número de permisos concedidos por esta circunstancia	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos
4	En los supuestos de extinción del contrato previstos en el artículo 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores (extinción por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género) se mantendrán durante un año las condiciones que la persona trabajadora disponga tanto para ella como para sus hijos e hijas en el Seguro de Salud.	Garantizar el mantenimiento de las condiciones del seguro de salud en estos supuestos.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos
5	Se analizarán anualmente los datos del número de mujeres que se hayan acogido a estas medidas con la finalidad de valorar su efectividad de cara a conseguir los objetivos marcados.	Número de mujeres que se han acogido a las medidas de este apartado del Plan.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de administración de Recursos Humanos

## 7. VIOLENCIA DE GÉNERO

6	Se creará un apartado específico en el espacio personas de la Intranet, pestaña "Mi día a día", apartado "Qué necesito saber si..." relativo a las medidas vigentes en MAPFRE para víctimas de violencia de género.	Se aportarán evidencias a la Comisión de la creación de este apartado en la Intranet.	Antes del 31/12/2023	Departamento de Comunicación
---	---	---	----------------------	------------------------------

## 8. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

**Eje 8.1.-** Fomentar medidas encaminadas a la protección de las personas que pudieran encontrarse en esta situación .

N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	Se informará a toda la plantilla del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo aprobado en el seno de la Comisión negociadora del presente Plan.	Se informará a la plantilla de la vigencia de dicho protocolo y se trasladarán a la Comisión las evidencias	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia	Departamento de Relaciones Laborales y comunicación
2	Se creará un apartado específico en el espacio personas de la Intranet, pestaña "Mi día a día", apartado "Qué necesito saber si..." relativo al protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo de MAPFRE.	Se aportarán evidencias a la Comisión de la creación de este apartado en la Intranet.	Antes del 31/12/2023	Departamento de Comunicación

## 8. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

3	Se reportarán a la comisión de igualdad con carácter anual el número de denuncias recibidas en virtud del protocolo, y los casos en los que se ha confirmado la existencia de acoso.	Nº de denuncias recibidas por acoso sexual o por razón de sexo y número de casos en los que se ha confirmado la existencia de acoso.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de Relaciones Laborales
---	--	--	--	--------------------------------------

## 9. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Eje 9.1.-** Se continuará con la actividad de salud laboral que se viene realizando creando campañas con perspectiva de género y considerando las particularidades de mujeres y hombres en el seno del Comité de Seguridad y Salud como órgano especializado en la materia.

N.º	Medidas	Indicador	Fecha de inicio y duración de la medida	Responsable
1	Se aportarán con carácter anual al Comité de Seguridad y Salud los datos de salud desagregados por sexo.	Datos de salud desagregados por sexos.	Desde el primer Comité de Seguridad y Salud que se celebre para tratar información del ejercicio 2023 y durante la vigencia del plan	Servicio de Prevención Mancomunado

2	Se aportarán con carácter anual al Comité de Seguridad y Salud y a la Comisión de igualdad, los datos de solicitudes y concesiones de teletrabajo, reducción y adaptación de horario desagregados por sexos, que se acuerden por una situación especial de salud.	Datos solicitudes de TES y concesiones de teletrabajo, reducción y adaptación de horario desagregados por sexos.	Desde el primer Comité de Seguridad y Salud que se celebre para tratar información del ejercicio 2023.	Departamento de Relaciones Laborales
3	Se continuará realizando campañas de promoción salud laboral con perspectiva de género informándose de las mismas en el Comité de Seguridad y Salud al ser el órgano especializado en esta materia.	Se aportarán evidencias de estas campañas a la Comisión de Igualdad.	Desde la entrada en vigor del plan y durante la vigencia del plan	Departamento de Relaciones Laborales
4	Se reportarán anualmente a la Comisión de Igualdad los datos relativos al número de solicitudes y concesiones de teletrabajo concedidas a partir de la semana 24 de gestación en virtud del art.81.3 Convenio del Sector.	Número de solicitudes y concesiones de esta medida.	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia.	Departamento de Relaciones Laborales

**Cronograma de actuaciones:**

<b>1.</b>		<b>ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN INTERNA Y EXTERNA</b>			
<b>N.º</b>	<b>Medidas</b>	<b>23/24</b>	<b>24/25</b>	<b>25/26</b>	<b>26/27</b>
1	En las ofertas de empleo se utilizará un lenguaje que garantice que se cumplen los principios de igualdad y no discriminación.				
2	En los formularios de selección no se preguntarán datos personales que no sean relevantes para el puesto, dirigiéndose a recabar información sobre la experiencia y cualificación de la candidatura.				
3	Los Principios y Procedimientos que se utilicen en materia de Selección, mantendrán directrices relativas a la igualdad de trato y no discriminación.				
4	Al inicio del proceso de selección, todas las personas candidatas y responsables de dichos procesos, serán informadas de la Política de Diversidad e Igualdad de oportunidades de MAPFRE.				
5	En los procesos de selección en los que se dé una situación de igualdad de valía de las personas candidatas finalistas, se fomentará la incorporación de las personas del sexo menos representado en el puesto, promoviendo la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	31/12/2024, informe anual de seguimiento	31/12/2025, informe anual de seguimiento	31/12/2026, informe anual de seguimiento

6	Se informará a las empresas de selección y empresas de trabajo temporal sobre los principios de igualdad de oportunidades establecidos en la política de selección, incluyéndose una mención al respecto en los contratos que se suscriban.				
7	Se analizarán anualmente los datos desagregados por sexos, de participantes en procesos de selección interna y de personas contratadas mediante selección externa para conocer la evolución y, en su caso, la conveniencia de aplicar medidas correctoras.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	31/12/2024, informe anual de seguimiento	31/12/2025, informe anual de seguimiento	31/12/2026, informe anual de seguimiento
8	Se analizarán anualmente los datos desagregados por sexos relativos a las conversiones de contratos a jornada parcial a jornada completa, y a las conversiones de contratos temporales a indefinidos.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	31/12/2024, informe anual de seguimiento	31/12/2025, informe anual de seguimiento	31/12/2026, informe anual de seguimiento

2		PROMOCIÓN			
N.º	Medidas	23/24	24/25	25/26	26/27
1	La documentación de los procesos diseñados por Recursos Humanos para la identificación de personas con alto potencial, mantendrá una referencia a la política de diversidad e igualdad de oportunidades, en la que especialmente se incida en la valoración de las cualidades profesionales y mérito de las personas trabajadoras.				
2	En los procesos de promoción en los que se dé una situación de igualdad de valía de las personas candidatas finalistas, se fomentará la incorporación de las personas del sexo menos representado en el puesto, promoviendo la presencia de mujeres donde estén infrarrepresentadas.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	31/12/2024, informe anual de seguimiento	31/12/2025, informe anual de seguimiento	31/12/2026, informe anual de seguimiento
3	Se analizarán anualmente los datos de promociones para conocer la evolución y, en su caso, la necesidad de aplicar medidas correctoras.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	31/12/2024, informe anual de seguimiento	31/12/2025, informe anual de seguimiento	31/12/2026, informe anual de seguimiento
4	Se analizarán anualmente los datos globales de la Evaluación del desempeño, desagregados por sexos en el seno de la Comisión de Desarrollo Profesional como órgano especializado en esta materia.	31/12/2023 Desde Marzo de 2023 (primera CD a cierre ejercicio 2022)	31/12/2024, informe anual de seguimiento	31/12/2025, informe anual de seguimiento	31/12/2026, informe anual de seguimiento

<b>3</b>		<b>RETRIBUCIÓN</b>			
<b>N.º</b>	<b>Medidas</b>	<b>23/24</b>	<b>24/25</b>	<b>25/26</b>	<b>26/27</b>
1	La política retributiva de MAPFRE mantendrá una referencia a los principios de igualdad y no discriminación.				
2	Se mantendrán criterios que permitan el cobro de la retribución variable en la proporción que corresponda y se garantizará la adecuación de objetivos en los casos de personas con reducción de jornada o que se encuentren en situación de suspensión del contrato por nacimiento.				
3	Se equiparán los derechos de las familias monoparentales a los derechos reconocidos a las familias numerosas en el Convenio MAPFRE GRUPO ASEGURADOR. Dichos derechos se mantendrán siempre y cuando el hijo/a conviva y esté a cargo de la persona trabajadora. A estos efectos se entenderá como familia monoparental aquella con uno o más hijos/as y un único progenitor/a reconocido legalmente.				
4	Se compartirán con la Comisión de Igualdad los registros retributivos que anualmente se elaboren con arreglo a la legislación vigente, de cada una de las entidades a las que les resulte de aplicación el presente Plan de Igualdad, para su análisis y valoración en el seno de dicha Comisión, de modo que se puedan conocer las posibles diferencias o brechas salariales de género, con el objetivo de proponer las medidas correctoras que procedan.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	*31/12/2024, informe anual de seguimiento	*31/12/2025, informe anual de seguimiento	*31/12/2026, informe anual de seguimiento
5	Expirado el plazo de vigencia del Plan se realizará de nuevo una auditoría retributiva.				A partir del 08/03/2027

6	Análisis retributivo de las personas que se incorporan a la compañía				
7	Análisis retributivo en las situaciones de promociones.				
8	Revisión permanente del mapa de puestos con el fin de verificar el correcto posicionamiento de las personas.				
9	Dotación de presupuesto para realizar los ajustes retributivos que correspondan.				
10	Llevar a cabo acciones de sensibilización e información.				

<b>4</b>	<b>FORMACIÓN</b>				
<b>N.º</b>	<b>Medidas</b>	<b>2023/24</b>	<b>2024/25</b>	<b>2025/26</b>	<b>2026/27</b>

4		FORMACIÓN			
1	Se desarrollarán acciones de información y/o formación dirigidas a las personas en puestos de responsabilidad a través de las cuales se promueva el principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de personas, así como el respeto a la conciliación de la vida laboral y personal.				
2	Se mantendrá la formación en igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes al conjunto de la plantilla.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	*31/12/2024, informe anual de seguimiento	*31/12/2025, informe anual de seguimiento	*31/12/2026, informe anual de seguimiento
3	Se analizará individualmente la necesidad de formación y de reciclaje profesional de aquellas personas que se reincorporan a la empresa tras el disfrute del permiso de nacimiento u otro derecho 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.				
4	Se garantizará el acceso a los cursos a distancia para especiales situaciones de conciliación (permisos por nacimiento, reducciones de jornada y otros). En los supuestos en los que la situación concreta implique una suspensión temporal de la relación laboral (como, por ejemplo, nacimiento) se facilitará formación a aquellas				

4		FORMACIÓN			
	personas trabajadoras que hayan manifestado su interés en recibirla durante dichos períodos.				
5	Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que participan en procesos de promoción interna.				
6	Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que participan en procesos de selección interna o externa, procurando la presencia de mujeres en los equipos de selección.				
7	Se promoverán acciones de formación interna o externa con el fin de favorecer la preparación de mujeres con potencial de desarrollo profesional, para que tengan mayores oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad en la organización, en los que actualmente se encuentran menos representadas.  MAPFRE promoverá la participación de mujeres en los programas de coaching y mentoring que pudiera desarrollar la Administración				

<b>4</b>		<b>FORMACIÓN</b>			
	Pública durante la vigencia del presente plan.				
8	Se analizarán anualmente los datos de participantes desagregados por sexo en las acciones formativas para conocer la evolución y, en su caso, conveniencia de aplicar medidas correctoras.				
9	En los planes de formación y aprendizaje se contemplarán los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.				

<b>5</b>		<b>COMUNICACIÓN</b>			
----------	--	---------------------	--	--	--

N.º	Medidas	2023/24	2024/25	2025/26	2026/27
1	Se informará a toda la plantilla del contenido del Plan de Igualdad, y del resto de las medidas implantadas en MAPFRE en materia de igualdad y conciliación				
2	Se mantendrá un canal específico para sugerencias en materia de igualdad y conciliación a disposición de toda la plantilla. La información sobre dichas sugerencias se reportará periódicamente a la Comisión de Igualdad para su análisis y valoración.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	*31/12/2024, informe anual de seguimiento	*31/12/2025, informe anual de seguimiento	*31/12/2026, informe anual de seguimiento
3	Se procurará la utilización del lenguaje de género en las comunicaciones internas de la empresa.				
4	Se incluirá en los contratos con proveedores, y, en especial con las empresas que tengan personas empleadas prestando servicios en nuestras instalaciones, los principios en materia de igualdad y conciliación de vida laboral y familiar/personal, y acoso de MAPFRE.				
5	MAPFRE realizará acciones de comunicación a la plantilla informando sobre la aprobación del Plan de Igualdad y las medidas contenidas en el mismo.				
6	Expirado el plazo de vigencia del Plan se realizará una encuesta a la plantilla con la intención de que se valore el mismo				*A partir del vencimiento del Plan (07/03/2027)
<b>6</b>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.</b>				

N.º	Medidas	2023/24	2024/25	2025/26	2026/27
1	Se continuará desarrollando formación para la eficiencia: (i) gestión del tiempo; (ii) gestión del estrés; (iii) Uso eficaz de las herramientas de trabajo colaborativas; (iv) Modelo de reunión eficaz.				
2	Se mantendrán los mecanismos para facilitar que el personal pueda solicitar movilidad geográfica en situaciones familiares o personales graves				
3	En los supuestos de reincorporación tras un proceso de baja de larga duración motivado por una enfermedad grave (tales como procesos oncológicos, infartos e ictus) se facilitará que dicha reincorporación se haga de forma paulatina. A estos efectos la reincorporación podrá llevarse a cabo con una reducción del 50% de la jornada diaria sin reducción de salario durante un mes	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	*31/12/2024, informe anual de seguimiento	*31/12/2025, informe anual de seguimiento	*31/12/2026, informe anual de seguimiento
4	En aquellos casos en los que el descanso por nacimiento se disfrute de forma ininterrumpida, las personas trabajadoras podrán disfrutar de una reducción del 50% de la jornada diaria sin reducción de salario durante el mes inmediatamente posterior al disfrute de tales permisos.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	*31/12/2024, informe anual de seguimiento	*31/12/2025, informe anual de seguimiento	*31/12/2026, informe anual de seguimiento
5	Se continuará aplicando la política reguladora del derecho a la desconexión digital aprobada en la Compañía.				
6	Se concederá a las trabajadoras un permiso no recuperable a partir de la semana 38 de gestación hasta el nacimiento del hijo/a.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	*31/12/2024, informe anual de seguimiento	*31/12/2025, informe anual de seguimiento	*31/12/2026, informe anual de seguimiento

		to	to		
7	A partir de la semana 34 de gestación y hasta el nacimiento del hijo/a, se concederá a las trabajadoras con jornada partida la posibilidad de realizar una jornada con horario de 7:30 a 15:00h de lunes a jueves en invierno y de 7:30 a 14:00h los viernes de invierno) siempre que las circunstancias y los recursos de personal del centro de trabajo o departamento al que pertenezca la trabajadora lo permitan, y no se perjudique a otro integrante del departamento.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	*31/12/2024, informe anual de seguimiento	*31/12/2025, informe anual de seguimiento	*31/12/2026, informe anual de seguimiento
8	Se concederá un permiso recuperable con el límite de 20 horas anuales para acudir a exámenes oficiales no relacionados con la actividad de la empresa.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	*31/12/2024, informe anual de seguimiento	*31/12/2025, informe anual de seguimiento	*31/12/2026, informe anual de seguimiento
9	Se ampliará el permiso sin sueldo para el caso de adopción en el extranjero establecido en el artículo 55 del Convenio del Sector de Seguros a 90 días, que podrán disfrutarse en periodos mínimos de 15 días, con un máximo de tres periodos.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	*31/12/2024, informe anual de seguimiento	*31/12/2025, informe anual de seguimiento	*31/12/2026, informe anual de seguimiento
10	Se ampliará la duración del permiso retribuido diario por cuidado del lactante hasta que el hijo/a cumpla diez meses. En el caso de que dicho permiso sea disfrutado por ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras, con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los diez meses	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	*31/12/2024, informe anual de seguimiento	*31/12/2025, informe anual de seguimiento	*31/12/2026, informe anual de seguimiento

11	Se mantendrá la subvención de la empresa en el seguro de salud en situaciones de excedencias con derecho de reserva de puesto de trabajo (cuidado de hijo/as/as 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. En excedencias o permisos de esta naturaleza por tiempo superior al año, la persona en esta situación puede acceder a la póliza de familiares hasta el vencimiento de la situación de suspensión de la relación laboral.				
12	Las personas que en situación de excedencia con derecho de reserva de puesto de trabajo hayan manifestado su interés por trasladarse a otra provincia, podrán participar en los procesos de selección interna que se abran para la cobertura de vacantes en dichos lugares				
13	En caso de reducción de jornada, para determinar el importe de la ayuda escolar para hijos/as de las personas trabajadoras, se considerará el salario real percibido, en lugar del salario sin reducción.				
14	Se suspenderá la amortización de los préstamos en los casos de excedencias con derecho de reserva de puesto de trabajo (cuidado de hijo/as/as o familiares y estudios) y en los permisos no retribuidos por razones familiares inferiores a un año, adecuándose el plazo de amortización del mismo.				
15	Para el cálculo del sistema de previsión social (plan de pensiones y cobertura de ahorro del seguro de vida, accidentes y ahorro) no se computará reducido el salario de las personas con reducción de jornada por cuidado de hijo/as/as o familiares ni los períodos de excedencia por cuidado de hijo/as/as o familiares durante el primer año de reserva del puesto de trabajo, siempre que la persona				

	empleada realice su aportación al Plan de Pensiones.				
16	La paga correspondiente al premio de antigüedad se concederá completa aun cuando la persona trabajadora tenga una reducción de jornada por cuidado directo de algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñe actividad retribuida.				
17	Para el cálculo del capital del seguro de vida, se entenderá por carga familiar, 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 hijos/as mayores de 25 años con discapacidad superior al 33% que estén a cargo de la persona trabajadora.				
18	Se concederá la ayuda escolar de hijo/as/as para menores entre 0 y 18 años que las personas trabajadoras tengan en situación de acogimiento familiar de urgencia, temporal o permanente.				
19	El permiso para acompañamiento a consulta médica con cargo a las horas de asuntos propios sin recuperación, se extenderá a los supuestos de menores en régimen de acogimiento familiar de urgencia, temporal o permanente.				
20	MAPFRE promoverá la publicación de noticias o píldoras de sensibilización en materia de corresponsabilidad.				

21	MAPFRE mantendrá actualizado el catálogo de medidas de conciliación del espacio "mi día a día", apartado "qué necesito saber si..."				
----	---	--	--	--	--

<b>7</b>	<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>				
<b>N. o</b>	<b>Medidas</b>	<b>2023/24</b>	<b>2024/25</b>	<b>2025/26</b>	<b>2026/27</b>

1	La mujer trabajadora víctima de violencia de género acreditada tendrá derecho a una reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria, de hasta un 50% de la misma, sin reducción de salario, durante los tres meses siguientes a acreditar su condición de víctima de violencia de género. A partir del cuarto mes, podrá reducir su jornada dentro de su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario, por un máximo de hasta el 50% de la jornada y por un plazo de 2 años prorrogables por periodos de un año.				
2	Se amplía de 6 a 12 meses la reserva de puesto de trabajo en los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo previsto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.				
3	A la mujer trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a un permiso retribuido de 5 días laborables para el traslado.				
4	En los supuestos de extinción del contrato previstos en el artículo 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores (extinción por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género) se mantendrán durante un año las condiciones que la persona trabajadora disponga tanto para ella como para sus hijos e hijas en el Seguro de Salud.				
5	Se analizarán anualmente los datos del número de mujeres que se hayan acogido a estas medidas con la finalidad de valorar su efectividad de cara a conseguir los objetivos marcados.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	*31/12/2024, informe anual de seguimiento	*31/12/2025, informe anual de seguimiento	*31/12/2026, informe anual de seguimiento

6	Se creará un apartado específico en el espacio personas de la Intranet, pestaña "Mi día a día", apartado "Qué necesito saber si..." relativo a las medidas vigentes en MAPFRE para víctimas de violencia de género.	*31/12/2023			
---	---	-------------	--	--	--

8		PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			
N.º	Medidas	2023/24	2024/25	2025/26	2026/27
1	Se aprueba en el seno del presente plan de Igualdad un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, el cual se adjunta al presente documento				
2	Se creará un apartado específico en el espacio personas de la Intranet, pestaña "Mi día a día", apartado "Qué necesito saber si..." relativo al protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo de MAPFRE.	*31/12/2023			
3	Se reportarán a la comisión de igualdad con carácter anual el número de denuncias recibidas en virtud del protocolo, y los casos en los que se ha confirmado la existencia de acoso.	*31/12/2023, informe anual de seguimiento	*31/12/2024, informe anual de seguimiento	*31/12/2025, informe anual de seguimiento	*31/12/2026, informe anual de seguimiento

9		SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO			
N.º	Medidas	2023/24	2024/25	2025/26	2026/27

1	Se aportarán con carácter anual al Comité de Seguridad y Salud los datos de salud desagregados por sexo.	*Desde Junio 2023 (primer CSS del ejercicio 2023)			
2	Se aportarán con carácter anual al Comité de Seguridad y Salud y a la Comisión de igualdad, los datos de solicitudes y concesiones de teletrabajo, reducción y adaptación de horario desagregados por sexos, que se acuerden por una situación especial de salud.	*Desde Junio 2023 (primer CSS del ejercicio 2023)			
3	Se continuará realizando medidas de salud laboral partiendo de la perspectiva de género informándose de las mismas en el Comité de Seguridad y Salud al ser el órgano especializado en esta materia.				
4	Se reportarán anualmente a la Comisión de Igualdad los datos relativos al número de solicitudes y concesiones de teletrabajo concedidas a partir de la semana 24 de gestación en virtud del art.81.3 Convenio del Sector.	*31/12/2023 (informe anual de seguimiento)	31/12/2024, informe anual de seguimiento	31/12/2025, informe anual de seguimiento	31/12/2026, informe anual de seguimiento

## 9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se creará una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de MAPFRE que estará compuesta por doce miembros de los cuales seis serán designados por la Dirección de la Empresa y seis por la Representación Social firmante del Plan de Igualdad en ponderación a la representatividad de cada una de las partes firmantes, correspondiendo 4 miembros a CCOO y 2 miembros a UGT, y siendo designadas para ello las siguientes personas:

Parte Social	Parte Empresarial
D <sup>a</sup> . María Fernanda Molina Triviño - CCOO	D <sup>a</sup> . Anastasia de las Peñas Quintana
D <sup>a</sup> . Alejandra Fernández Abuín - CCOO	D <sup>a</sup> . Alicia Antúnez Díaz
D <sup>a</sup> . Juana María de la Puente Lera - CCOO	D <sup>a</sup> . Ana Pilar Álvarez Sierras
D <sup>a</sup> . Amaya Antón Prieto - CCOO	D <sup>a</sup> . Cristina Martín del Peso González
D <sup>a</sup> . Itziar Baeza Ivorra - UGT	D. José Martínez García
D <sup>a</sup> . Ana María Bernal Castro - UGT	D. Carlos Martínez Álvarez

La Comisión designará de entre las personas miembros de la representación de la empresa a una persona que ostente el cargo de secretario/a. Asimismo designará a una persona que ostente el cargo de secretario/a de actas que no será miembro de la Comisión.

Una vez constituida la Comisión, elaborará y aprobará en su primera reunión su reglamento de funcionamiento.

Sus funciones serán las siguientes:

- Recibir información acerca de la evolución del Plan de Igualdad y realizar el seguimiento, control y evaluación de las medidas, así como la puesta en marcha y desarrollo de las mismas.
- Resolver cuantas dudas se puedan derivar de la interpretación y ejecución del presente Plan de Igualdad durante la vigencia del mismo de acuerdo al procedimiento que establezca la propia Comisión.
- Proponer y promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y personal y protección de la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.
- Colaborar en la difusión del Plan de Igualdad.

- A la finalización del Plan de Igualdad, analizar el balance de la implantación de las medidas con el fin de valorar la efectividad de las mismas y hacer propuestas que puedan servir como orientación para la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

La Comisión se reunirá, de manera presencial, por medios telemáticos, o de forma híbrida en función de lo que acuerden las partes en cada momento, con carácter trimestral, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida para su intervención, por la mayoría de la representación empresarial y sindical, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez del voto favorable de la mayoría de cada una de las partes.

## **10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

El presente plan de Igualdad será objeto de revisión cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el mismo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Para proceder a la revisión de este Plan de Igualdad durante su vigencia, será necesaria la constitución de una nueva Comisión de Igualdad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

## **11. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS**

Las partes firmantes acuerdan someterse en primer lugar al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC) para la búsqueda de solución de las discrepancias que puedan surgir de la aplicación del presente Plan de Igualdad. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

En caso de no alcanzar un acuerdo a través de los procedimientos anteriores, las partes firmantes acuerdan someterse al fuero que legalmente corresponda.

## **12. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

En el marco del IV Plan de Igualdad la Comisión Negociadora también ha acordado y elaborado un Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que se incorpora al presente como **Anexo**.

## **13. REGISTRO DEL IV PLAN DE IGUALDAD**

Este Plan de Igualdad será objeto de la oportuna inscripción en el registro público habilitado al efecto, para su depósito y publicidad, habilitándose D<sup>a</sup>. Ana Pilar Álvarez Sierras, D<sup>a</sup>. Cristina Martín del Peso González y D<sup>a</sup>. Paula Heras Morón, indistintamente, para efectuar los trámites necesarios para su registro y cumplimentación de la documentación oportuna para ello, tal y como consta en la autorización firmada por la Comisión Negociadora.