
III PLAN DE IGUALDAD

MAPFRE GRUPO ASEGURADOR

INTRODUCCIÓN

Antecedentes:

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 ha sido 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.

De conformidad con lo establecido en dicha norma, 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 los Trabajadores.

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 los Trabajadores, 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 primer 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.

Principios:

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 con el contenido del artículo 87 del Convenio Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes 2016-2019, 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.

Objetivos generales:

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 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.
- ✓ 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 incremente 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, considerando las particularidades de mujeres y hombres.

Duración y vigencia:

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma y extenderá sus efectos hasta el 31 de diciembre de 2021, pudiendo ser prorrogado por acuerdo expreso de las partes firmantes por periodos anuales.

A efectos de la adopción del acuerdo expreso para la prórroga del Plan de Igualdad, se pacta que para la Representación Legal de los Trabajadores se considere el voto ponderado, según la representatividad que cada una de las representaciones firmantes ostente en el momento en que deba acordarse la prórroga.

Comisión de igualdad de Oportunidades

Se creará una Comisión de Igualdad común y única para todos los Planes de Igualdad de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio MAPFRE GRUPO ASEGURADOR.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades estará compuesta por diez miembros de los cuales cinco serán designados por la Dirección de la Empresa y cinco por la representación social firmante del Plan de Igualdad.

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.

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 género en el ámbito del acceso al empleo y movilidad funcional.

Objetivo

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 género.

Acciones

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 detalles personales que no sean relevantes para el puesto, dirigiéndose a recabar información sobre cualificación y experiencia de la candidatura.
3. Los Principios y Procedimiento de la Selección mantendrán directrices relativas a la no discriminación.
4. Al inicio del proceso de selección, todas las personas candidatas y responsables de dichos procesos, serán informadas de la política de igualdad y conciliación 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.
6. Se informará a las empresas de selección y empresas de trabajo temporal sobre los principios de igualdad de oportunidades establecidos en los Principios y Procedimiento de Selección de MAPFRE, incluyéndose una mención al respecto en los contratos que se suscriban.
7. Se analizarán anualmente los datos desagregados por sexo de participantes en procesos de selección interna y externa para conocer la evolución y, en su caso, la conveniencia de aplicar medidas correctoras.

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 género en este ámbito.

Objetivo

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 género.

Acciones

1. La documentación de los procesos diseñados por RRHH 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. Se analizarán anualmente los datos de promoción desagregados por sexo para conocer la evolución y, en su caso, la necesidad de aplicar medidas correctoras, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que de origen pudieran darse en la empresa.
3. 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.

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 a la función/puesto de trabajo y al desempeño, así como a su contribución al funcionamiento y desarrollo de la empresa.

Objetivo

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.

Acciones

1. La política retributiva de MAPFRE mantendrá una referencia a los principios de igualdad y no discriminación.
2. Se analizarán anualmente los datos de retribución por puesto desagregados por sexo, de modo que se pueda detectar cualquier posible diferencia salarial o brecha salarial de género, con el objetivo de proponer las medidas correctoras que procedan.
3. 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.
4. 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.

Se entregará a la Comisión de Igualdad información retributiva consistente en datos por puesto desagregados por sexo en los que se incluya promedio de fijo (sueldo bruto anual de acuerdo con lo establecido en Convenio) y promedio de variable asignado. En el caso del nivel de Dirección se englobarán los puestos. Dicha información se entregará de forma anual. La Comisión de Igualdad analizará dicha información al objeto de identificar posibles desequilibrios.

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.

Objetivo

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.

Acciones

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 fomentará la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla.
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 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 Pública entre los años 2018 y 2022.

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 contemplará los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL / FAMILIAR

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.

Objetivo

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.

Acciones

Acciones generales.

1. Se desarrollarán acciones de formación para la eficiencia:
 - ✓ Gestión del tiempo.
 - ✓ Gestión del estrés.
 - ✓ Uso eficaz del correo electrónico.
 - ✓ Modelo de reunión eficaz: horarios, duración, convocatoria, preparación.
2. Se mantendrán los mecanismos para facilitar que el personal pueda solicitar movilidad geográfica en situaciones familiares o personales graves.

-
3. Se analizarán y se procurará atender las solicitudes de teletrabajo, flexibilización de horario y reducción de jornada para personas cuyas circunstancias de salud, suficientemente acreditadas, hagan conveniente la adopción de esta medida, y su puesto de trabajo lo permita.

La concesión y el mantenimiento de tal medida quedarán vinculadas, además de a los motivos de salud acreditados, a cuestiones organizativas y de desempeño y rendimiento acreditadas de la persona trabajadora que las disfrute, pudiendo revertirse la situación en los supuestos en que dichas cuestiones (organizativas, desempeño y rendimiento) así lo justifiquen.

Para la valoración médica, se contará con el asesoramiento del Servicio Médico quien emitirá un informe no vinculante y de carácter confidencial sobre la idoneidad o no de la medida solicitada.

4. 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.
5. 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.
6. Se promocionará el uso de videoconferencias para las reuniones de trabajo que así lo permitan, y se procurará que dichas reuniones se celebren en horario de trabajo.
7. Se concederá a las trabajadoras un permiso no recuperable a partir de la semana 38 de gestación hasta el nacimiento del hijo/a.
8. 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.
9. 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.
10. 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.

11. 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.
12. 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 hijos/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.
13. 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.
14. 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.
15. Se suspenderá la amortización de los préstamos en los casos de excedencias con derecho de reserva de puesto de trabajo (cuidado de hijos/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.
16. 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 hijos/as o familiares ni los periodos de excedencia por cuidado de hijos/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.
17. 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.

18. 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.
19. Se concederá la ayuda escolar de hijos/as para menores entre 0 y 18 años que las personas trabajadoras tengan en situación de acogimiento familiar de urgencia, temporal o permanente.
20. 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.

Acciones concretas para víctimas de violencia de género

1. La persona 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 persona 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. Se establece una bolsa de 16 horas anuales no recuperables de uso específico para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género acreditadas, con la finalidad de realizar cualquier trámite administrativo o judicial que resulte necesario como consecuencia de su condición de víctima

de violencia de género. La realización de tales trámites deberá ser justificada a la empresa.

5. 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.

Se analizarán anualmente los datos desagregados por sexo del número de personas que se hayan acogido a estas medidas con la finalidad de valorar su efectividad de cara a conseguir los objetivos marcados.

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.

Objetivo

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.

Acciones

1. Se realizarán acciones periódicas de comunicación para la difusión de la declaración de principios institucionales de MAPFRE en materia de igualdad, conciliación y acoso, contenida en el Código Ético y de Conducta, el compromiso de MAPFRE con el impulso y promoción de iniciativas que desarrollen las políticas de diversidad e igualdad de oportunidades y medidas de conciliación de MAPFRE y cuantas iniciativas en esta materia se pongan en marcha.

-
2. 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.
 3. Se informará a toda la plantilla de los derechos relacionados con la igualdad, conciliación y acoso en cualquiera de sus manifestaciones, contenidos en la normativa laboral, realizando, en su caso, acciones específicas para los colectivos de jefatura y mandos.
 4. Se contemplarán en los contratos con proveedores, y, en especial con las empresas cuya plantilla preste servicios en nuestras instalaciones, los principios de MAPFRE en materia de igualdad y conciliación de vida laboral y familiar/personal, y acoso.
 5. 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.

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.

MAPFRE ha aprobado un Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso 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

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.

Acciones

Se incorpora el Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso en la empresa al presente Plan de Igualdad.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Objetivo

Establecer mecanismos de evaluación y seguimiento de los objetivos del III Plan de Igualdad.

Acciones

1. Se diseñarán indicadores que permitan conocer la eficacia de las medidas adoptadas e identificación de áreas de mejora, que serán consensuados en la Comisión de Igualdad y analizados por ésta.
2. Se elaborarán anualmente informes de seguimiento para la Dirección y para la Comisión de Igualdad.
3. La Comisión de Igualdad analizará anualmente el informe de seguimiento de modo que se pueda valorar la efectividad de las medidas y el grado de consecución de los objetivos marcados.

En el presente texto se ha utilizado un lenguaje de género que permite incluir a las personas referidas en su ámbito de aplicación.