

II 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 vida laboral y personal y protección de la dignidad de los trabajadores.

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.

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 de más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produjera a partir de la entrada en vigor de la indicada Ley. En consecuencia, en MAPFRE la obligación de negociar, elaborar y aplicar un plan de igualdad se dio en el año 2010.

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 empresa¹ que fue aprobado por la Comisión Delegada de MAPFRE en enero del año 2008.
- ✓ Se diseñaron una serie de medidas de carácter general², 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.

1 Texto disponible en el portal interno "en PERSONA" sección "Debes Conocer"

2 Texto disponible en el portal interno "en PERSONA" sección "Archivo de Noticias 05/02/2009"

-
- ✓ 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 regula de forma homogénea sus relaciones laborales, con independencia del número de empleados que integren 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 sectorial³ 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 han permitido 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 mantiene numerosas medidas acordadas en el I Plan y en el Convenio MAPFRE e incluye otras nuevas. Asimismo, durante la vigencia de este Plan, la Comisión de Igualdad de Oportunidades profundizará en el análisis de los resultados obtenidos a través de las medidas implantadas por el I Plan de Igualdad con el fin de avanzar en la consecución de los objetivos generales planteados en cada uno de los ámbitos que contempla el Plan.

Igualmente la Comisión de Igualdad analizará el proceso de implantación de las medidas del Plan de Igualdad durante su vigencia del mismo, y podrá plantear

propuestas para la mejora de los procedimientos desarrollados a tal efecto. Al finalizar el Plan de Igualdad la Comisión de Igualdad realizará un balance de la implantación de las medidas con el fin de hacer propuestas que puedan servir como orientación para la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

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.

La política de MAPFRE en materia de igualdad queda expresamente reflejada en la declaración realizada por la Comisión Delegada de MAPFRE en su reunión de fecha 27 de mayo de 2010:

“La Comisión Delegada de MAPFRE considera que una política activa y estructurada en materia de igualdad y conciliación, favorece la productividad y facilita el equilibrio entre el ámbito laboral, el personal, y familiar de todos los trabajadores.

A tal efecto, declara su compromiso con la promoción e impulso de iniciativas que desarrollen las políticas de igualdad y conciliación de MAPFRE, cuyos principios generales están contenidos en el Código Ético y de Conducta”.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con el contenido del artículo 85 del Convenio Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes 2012-2015, 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, actividades y niveles de la organización.

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.
- ✓ 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 alto potencial que aporten valor a la organización e incremente el compromiso mutuo entre la empresa y sus trabajadores, de tal forma que dicho modelo favorezca la satisfacción y el bienestar personal y profesional de los empleados y contribuya a una mayor productividad.

Ámbito de aplicación:

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal en plantilla de las entidades relacionadas en el artículo 2 del Convenio MAPFRE Grupo Asegurador. Estas son:

- MAPFRE VIDA, SOCIEDAD ANONIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS SOBRE LA VIDA HUMANA
- MAPFRE FAMILIAR, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.
- MAPFRE ASISTENCIA, COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE SEGUROS Y REASEGUROS.
- CLUB MAPFRE S.A.
- MAPFRE CONSULTORES DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.
- MAPFRE RE, COMPAÑÍA DE REASEGUROS S.A.
- MAPFRE S.A.
- MAPFRE AMÉRICA S.A.
- MAPFRE SEGUROS DE EMPRESAS COMPAÑÍA. DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.
- MAPFRE INTERNACIONAL S.A.
- MAPFRE GLOBAL RISKS, COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.
- BANKINTER SEGUROS DE VIDA S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS
- CCM VIDA Y PENSIONES DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.
- MAPFRE CAJAMADRID VIDA S.A.
- MAPFRE SOFT S.A.
- CONSULTING DE SOLUCIONES Y TECNOLOGÍAS SIAM S.A
- MAPFRE TECH, S.A.
- CATALUNYACAIXA ASSEGURANCES GENERALS, SOCIETAT ANONIMA D'ASSEGURANCES I REASSEGUANCES.
- CATALUNYACAIXA VIDA, S.A. D'ASSEGURANCES I REASSEGUANCES
- MAPFRE VIDEO Y COMUNICACIÓN
- BANKINTER SEGUROS GENERALES S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS

En el supuesto de que en el futuro se incluyeran nuevas empresas en el ámbito de aplicación del Convenio MAPFRE Grupo Asegurador, les será de aplicación el presente Plan de Igualdad.

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 2017, 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 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.

ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN INTERNA Y EXTERNA

Los criterios para la elección de los candidatos internos o externos 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 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 los responsables de dicho 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 los candidatos finalistas, se fomentará la incorporación de las personas del sexo menos representado en el puesto.

-
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 de trabajadores, procurando la presencia de mujeres en los equipos de selección.
 7. 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.
 8. Se analizarán anualmente los datos 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. Se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que participan en procesos de promoción interna de trabajadores.
2. La documentación de los procesos diseñados por RRHH para la identificación de personas con alto potencial mantendrá una referencia a la política de igualdad de oportunidades y no discriminación, en la que especialmente se incida en la valoración de las cualidades profesionales y mérito de los empleados.

-
3. Se analizarán anualmente los datos de promoción para conocer la evolución y, en su caso, la necesidad de aplicar medidas correctoras.

RETRIBUCIÓN

La política retributiva 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 basados en la contribución de cada puesto 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 género.

Acciones

1. La política retributiva de MAPFRE mantendrá una referencia a los principios de igualdad y no discriminación.
2. Se realizará un análisis estadístico anual sobre retribuciones por género que permita valorar la situación existente en cada momento.
3. Se mantendrán criterios que permitan el cobro de la retribución variable en la proporción que corresponda en los casos de personas con reducción de jornada o que se encuentren en situación de suspensión del contrato por maternidad o paternidad.

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 todos los trabajadores - 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 un empleado 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 mantendrán en los planes de formación de mandos intermedios y directivos acciones en materia de igualdad y conciliación.
2. El curso *on-line* en materia de igualdad y conciliación se incluirá dentro de los planes de formación, con carácter general para toda 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 ejercicio de los derechos de maternidad, paternidad u otro basado en causas familiares, así como para aquellas personas que se reincorporan tras una baja médica de larga duración, con el fin de que, a su retorno y cuando resulte necesario, se les imparta una formación adecuada.
4. Se potenciarán los cursos a distancia para especiales situaciones de conciliación (maternidades, paternidades, 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, maternidad o paternidad) se facilitará formación a aquellos empleados que hayan manifestado su interés en recibirla durante dichos períodos.
5. 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 pilotos de coaching y mentoring que pudiera desarrollar la Administración Pública entre los años 2014 y 2017.

-
6. Se analizarán anualmente los datos de participantes en las acciones formativas para conocer la evolución y, en su caso, conveniencia de aplicar medidas correctoras.
 7. La Norma de Formación 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 sus empleados es positivo tanto para ellos como para la empresa, por ello fomenta las medidas encaminadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades familiares/personales y profesionales de todos sus empleados.

Objetivo

Facilitar el equilibrio entre el ámbito laboral, el personal, y familiar de los trabajadores, a la vez que se favorece la productividad y eficiencia.

Acciones

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 las posibilidades del acceso al teletrabajo para personas cuyas circunstancias de salud, suficientemente acreditadas, hagan conveniente la adopción de esta medida, y su puesto de trabajo lo permita.
4. Se procurará atender las solicitudes de flexibilización de horario o reducción de jornada de aquellas personas que tengan un problema de salud debidamente acreditada que haga conveniente la adopción de una de estas medidas.

-
5. 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.
 6. Se concederá a las trabajadoras un permiso no recuperable a partir de la semana 38 de gestación hasta el nacimiento del hijo.
 7. A partir de la semana 34 de gestación y hasta el nacimiento del hijo, se concederá a las trabajadoras con jornada partida la posibilidad de realizar jornada intensiva (7.45 a 15.15 de lunes a jueves en invierno y de 8:00 a 14:30 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.
 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.
 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.
 10. Se ampliará la duración del permiso de lactancia diario hasta que el hijo/a cumpla diez meses.
 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 hijos o familiares y estudios), así como en situaciones de permisos no retribuidos por razones familiares, en ambos casos solicitados por tiempo inferior a un año. 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 la ayuda escolar para hijos de empleados 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 hijos 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 hijos o familiares.
16. La paga correspondiente al premio de antigüedad se concederá completa aún cuando el empleado 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 menores de 25 años que convivan con el empleado y a su cargo y los hijos mayores de 25 años con discapacidad superior al 33% que estén a cargo del empleado.
18. Se concederá la ayuda escolar de hijos para los menores entre 0 y 18 años que los empleados tengan en situación de acogimiento preadoptivo 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 preadoptivo, permanente o temporal.
20. Para la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal regulada en el artículo 24, apartados 1 y 2 del Convenio MAPFRE GRUPO ASEGURADOR en las jornadas con flexibilidad horaria se tomarán como referencia de jornada ordinaria las siguientes franjas horarias:
 - Para los empleados con Horario General: de 8:00 a 18:30 h
 - Para empleados que mantienen jornada continua: de 7:45 a 16:00 h
21. Mejoras para víctimas de violencia de género:

La 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 el mes siguiente a acreditar su condición de víctima de violencia de género.

A partir del segundo 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.

A la 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 3 días laborables para el traslado.

COMUNICACIÓN

La comunicación es un instrumento fundamental para dar a conocer a los empleados 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 los empleados 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 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 la Comisión Delegada de MAPFRE con el impulso y promoción de iniciativas que desarrollen las políticas de igualdad y 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 jefes y mandos.

-
4. Se contemplarán en los contratos con proveedores, y, en especial con las empresas que tengan empleados prestando 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.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

MAPFRE considera que el respeto entre los empleados 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 los trabajadores.

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 II 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.

-- o O o --

En el texto del presente plan, de acuerdo con las normas de la gramática española, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras.