



Firmado el plan de igualdad Mapfre Grupo Asegurador

CCOO Servicios. -Un Plan de Igualdad desarrolla sus acciones en diferentes áreas: selección, promoción, política retributiva, condiciones laborales, oportunidades de conciliación, compromiso de la empresa y formación y sensibilización en materia de igualdad. En estos cuatro años y a la vista del análisis que hemos hecho en CCOO de las medidas concretas del Plan que ahora ha perdido su vigencia, hay claroscuros en la evolución y logros.

En la mañana de hoy hemos firmado el II Plan de Igualdad de MAPFRE Grupo Asegurador.

La ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (2007), a consecuencia de la cual se firmó nuestro Plan de Igualdad (2010), ha supuesto que en estos primeros años de desarrollo haya habido una integración de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa y ello a pesar de la crisis económica. Esto no significa que se hayan conseguido los objetivos máximos, sino que se está avanzando en la igualdad.

Para hacer una valoración correcta, es importante que no perdamos de vista nuestros objetivos y que recordemos que un Plan de Igualdad es el instrumento de una estrategia de integración de la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial.

Un Plan de Igualdad desarrolla sus acciones en diferentes áreas: selección, promoción, política retributiva, condiciones laborales, oportunidades de conciliación, compromiso de la empresa y formación y sensibilización en materia de igualdad.

En estos cuatro años y a la vista del análisis que hemos hecho en CCOO de las medidas concretas del Plan que ahora ha perdido su vigencia, hay claroscuros en la evolución y logros.

Estructura jerárquica: Según los datos de seguimiento del Plan entregados en la Comisión de Igualdad, sigue sin haber ninguna mujer en la alta dirección, mientras que sube ligeramente el porcentaje de mujeres presentes en la dirección, de un 12% pasa a un 15%. No ha habido avances en promoción de mujeres a jefes y mandos, sigue habiendo un 77% de hombres frente a un 23% de mujeres. Constatamos una tenue subida de la promoción de mujeres a puestos técnicos, mientras que a jefes y mandos promocionan más del doble de hombres

Política retributiva: Una de las apuestas fuertes del I Plan era la eliminación de la brecha salarial detectada en la asignación de los variables. En estos cuatro años la empresa ha implantado una nueva política retributiva que recoge los principios de igualdad y no discriminación. En el 2010 había un colectivo significativo de mujeres sin variable y a fecha de la negociación del último Convenio, el 99% de la plantilla tiene asignada retribución variable.

Empleo, condiciones laborales: Una vez más, se constata el dato nada desdeñable de que el empleo en MAPFRE es de buena calidad, habiendo un porcentaje poco significativo de empleadas y empleados con contratos temporales.

Uno de los datos que nos viene preocupando son los contratos a tiempo parcial, que se localizan en el SI24 en el colectivo de mujeres. Hemos comprobado que la medida contenida en el I Plan de Igualdad no ha sido efectiva, por lo que desde CCOO hemos preferido incorporar esta medida en el Convenio (Art.: 12.6), negociando más garantías de transparencia en el proceso.

En cuanto a creación de empleo, aunque se producen pocas incorporaciones, sí hay una tendencia a que se contraten más mujeres, lo que para CCOO es importante dado que la creación de empleo de calidad para mujeres es uno de nuestros objetivos, sobre todo en momentos como el actual con altas tasas de desempleo femenino.

Firmado el plan de igualdad Mapfre Grupo Asegurador

Oportunidades de conciliación: El nuevo Plan contiene 21 medidas de conciliación que se suman a las reconocidas en el Convenio Mapfre y que mejoran tanto al Estatuto de los Trabajadores como al Convenio del Sector Seguros. Estas medidas abarcan diversos aspectos de la vida personal: cuidado de familiares, formación del trabajador o trabajadora, salud laboral y como medida novedosa, la referida a las víctimas de violencia de género.

Formación y sensibilización en materia de igualdad: En cuanto a estas materias se han cumplido todos los objetivos marcados en el anterior Plan y en el que hoy hemos firmado se han incorporado algunas modificaciones y ampliaciones a las existentes.

Como os decíamos al comienzo de este comunicado, el I Plan de Igualdad de MAPFRE, ha tenido un efecto desigual dependiendo del área que analicemos, pero esta Sección Sindical apuesta por el II Plan de Igualdad, entendiendo que el principal valor de un Plan de Igualdad no está solo en la elaboración del Plan, sino en su posterior implementación y en los procesos de seguimiento y evaluación que necesariamente deberán cristalizar en un nuevo Plan de Igualdad.

Para que conozcas mejor el **II Plan de Igualdad** te facilitamos los enlaces en los que tienes una

[comparativa](#), un [análisis](#) y [el II Plan de Igualdad](#).



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original