



CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD Y MAPFRE, S.A. Y SUS ENTIDADES FILIALES SOBRE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS Y COMITÉS DE DIRECCIÓN

Fecha: 4 de diciembre 2015

Firmantes:

DON ALFONSO ALONSO ARANEGUI, Ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

D. ANTONIO HUERTAS MEJÍAS Presidente de MAPFRE.

JUSTIFICACION:

- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tiene interés en que se lleven a cabo distintas actuaciones para difundir en el ámbito empresarial las medidas que se recogen en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*.
- La *Estrategia Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015* pone de manifiesto que en la mayoría de los Estados miembros, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los procesos y puestos de decisión, en especial a los niveles más altos, a pesar de constituir casi la mitad de la mano de obra y más de la mitad de las nuevas licenciaturas universitarias de la Unión Europea y pide a los Estados miembros que hagan los esfuerzos necesarios para mejorar la representación equilibrada de mujeres y hombres en su personal, especialmente en las posiciones con responsabilidad decisoria. Esta Estrategia pone de relieve que existe una correlación directa entre la presencia de mujeres en posiciones directivas y el rendimiento de las empresas.
- El *Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*, aprobado en 2011 por el consejo de la unión Europea, también insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a reducir las desigualdades, entre otras en materia de empleo, a promover la potenciación del papel de la mujer en la vida política y económica, así como a fomentar la igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio a todos los niveles y en todos los ámbitos, con el fin de aprovechar plenamente todas las capacidades .
- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad es consciente de que persisten barreras que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de alta responsabilidad; condicionantes de tipo cultural, de

organización social, de reparto del tiempo, de estructura y valores empresariales, y que es necesario impulsar iniciativas encaminadas a fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos predirectivos y directivos.

- MAPFRE es consciente de la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de dirección y en el comité de dirección.
- En el actual contexto jurídico y económico de nuestro país, resulta particularmente oportuno que las empresas, en colaboración con la Administración, adopten nuevos compromisos para incrementar en lo posible el número de mujeres en puestos de alta responsabilidad, incluidos los comités de dirección, incorporando en sus políticas empresariales medidas de autorregulación que permitan progresivamente, en función de las características de cada entidad, avanzar de manera decidida en la consecución del objetivo de participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos, incluido el comité de dirección.
- Se considera necesaria la colaboración con MAPFRE para promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y comité de dirección.

OBJETO DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN:

El Convenio tiene por objeto establecer el marco de colaboración entre MAPFRE y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad, incluidos los Comités de Dirección.

COMPROMISOS DE LAS PARTES:

Para hacer efectiva la realización del objeto citado en la cláusula anterior, la empresa MAPFRE se compromete a adoptar las siguientes medidas:

- En los procesos de selección y promoción de personal, contar, siempre que sea posible, con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo en la terna final de las personas candidatas al menos el currículum de una persona del sexo menos representado.
- Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de formación interna.

- Diseñar planes orientados a promover el equilibrio en la promoción profesional en la empresa, fomentando la identificación y la capacitación de mujeres.
- Establecer medidas de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar tanto de los hombres como de las mujeres y fomenten el disfrute de estas medidas por parte de los hombres, prestando especial atención a evitar que la maternidad sea una desventaja para la promoción profesional.
- Tomar en consideración el principio de presencia equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto predirectivo o directivo o la renovación de un miembro del Comité de Dirección.
- A la hora de seleccionar una persona realizar un análisis comparativo de las cualificaciones de cada una de las personas candidatas, mediante la aplicación de los criterios previamente identificados y establecidos. Éstos serán claros, estarán formulados de manera neutral y carecerán de elementos que obstaculicen la selección del sexo menos representado. En particular, se procurará que dichos criterios no penalicen el haber disfrutado en el pasado de las medidas de conciliación legalmente establecidas o promovidas por la empresa.
- En todos los procesos de promoción profesional, y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, respetar la igualdad de oportunidades y presencia equilibrada del candidato/a del sexo menos representado, siempre que la valoración profesional de las personas candidatas sea similar.
- Presentar a los dos años de la entrada en vigor del presente Convenio un informe en el que se analicen, los logros y desequilibrios que puedan persistir para, en su caso, poner en marcha nuevas medidas que permitan acelerar el cumplimiento del objetivo Así mismo, al finalizar la duración del presente convenio, realizar un informe final sobre la evaluación de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, incluido el comité de dirección.
- Difundir y dar publicidad al presente Convenio de Colaboración con el fin de que sea ampliamente conocido por el personal de la empresa

Por su parte, el **MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**, se compromete con aquellas empresas que firmen los convenios y en concreto con MAPFRE, a lo siguiente:

- Facilitar la participación de la empresa en una iniciativa piloto que incluye formación de alto nivel, y programas de coaching y mentoring para mujeres, entre los años 2015 y 2016.
- Tomar en consideración la firma de este convenio a la hora de valorar la solicitud de MAPFRE para obtener o renovar el Distintivo de Igualdad en la Empresa, conforme lo establecido en la correspondiente convocatoria.



- Asesorar a MAPFRE en todas aquellas cuestiones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se considere oportuno por ambas partes.
- Difundir y dar publicidad de los términos del presente convenio de colaboración con el fin de que sea ampliamente conocido por las distintas administraciones y la sociedad en general.

DURACIÓN:

El Convenio tendrá una duración de cuatro años, pudiendo prorrogarse su vigencia con las modificaciones que puedan acordar las partes.