



POLÍTICA DE DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades de MAPFRE 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 y discriminatoria.

Valorar la diversidad ayuda a enfatizar el hecho de ser consciente de las diferencias humanas, comprenderlas y apreciarlas.

Esta política recoge los principios generales de actuación del Grupo en esta materia, que son los siguientes:

1. Rechazar cualquier discriminación por razón de raza, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, creencias, o cualquier otra condición física o social entre sus empleados y considerar la diversidad como un valor, ya que permite confrontar diferentes puntos de vista, y aporta mayor creatividad, e innovación
2. Consolidar una cultura de respeto a las personas y unos comportamientos favorables y abiertos a la diversidad ante cualquiera de los grupos de interés de la compañía.
3. Garantizar, por un lado, el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato de todos los trabajadores y colaboradores que les permita, sin excepción, poder desarrollarse personal y profesionalmente y dar lo mejor de sí mismos. Y por otro lado, evitar cualquier tipo de discriminación laboral 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.

Para ello, MAPFRE se compromete a:

- 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 todos los profesionales y evitar situaciones de discriminación tanto directa como indirecta en todos los niveles de la organización. El respeto por la diversidad y el principio de igualdad de oportunidades deben estar presentes en los procesos de gestión de personas, tales como: acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, retribución, formación, evaluación del desempeño y comunicación.
- b. Establecer planes de actuación que promuevan la igualdad efectiva de sexos, garantizando su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.

- c. Crear planes de integración para otros colectivos específicos, especialmente el de personas con discapacidad.
- d. Fomentar entre los profesionales el conocimiento de las diferentes culturas y formas de hacer las cosas de los países donde la empresa desarrolla su actividad.
- e. Impulsar la movilidad geográfica y el aprendizaje de idiomas de sus profesionales para incrementar su multiculturalidad.
- f. Facilitar la colaboración de personas de diversas generaciones para todos puedan aportar y enriquecer el trabajo con sus diferentes perspectivas.
- g. Comprometer con la diversidad a toda la organización, tanto a las relaciones entre los empleados independientemente de su posición en la empresa, como a las relaciones de los empleados con clientes, proveedores, colaboradores y demás grupos de interés.
- h. Informar a toda la plantilla sobre la política de diversidad y su compromiso con esta materia.

MAPFRE insta a la Dirección y a las demás personas responsables de gestionar equipos a aplicar estos principios, a ser un ejemplo para éstos en materia de respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades y trato y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento. Asimismo insta a toda la plantilla a observar estos principios de actuación, y a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.

* * * * *