

DIVERSIDAD GENERACIONAL Y PRL: UN COMPROMISO INDIVIDUAL, EMPRESARIAL Y SOCIAL

Buena práctica empresarial. La experiencia de MAPFRE

ÍNDICE:

- ❖ El Plan de Diversidad en MAPFRE.
- ❖ La Diversidad Generacional. → AGEING
- ❖ ¿Qué hacemos en PRL en Diversidad Generacional?
- ❖ Otras medidas de MAPFRE en Diversidad Generacional.



El Plan de Diversidad en MAPFRE

Personas **MAPFRE**
Talento y compromiso

Mapa de la Diversidad en MAPFRE (2018)

Diversidad de género

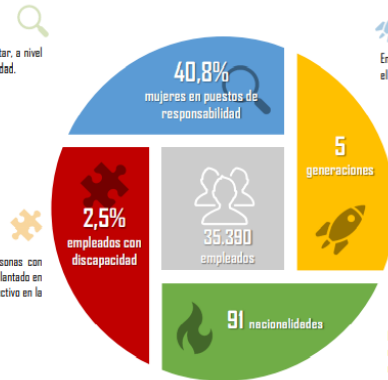
En 2018 se ha alcanzado el objetivo propuesto hace tres años de contar, a nivel global, con un mínimo con 40% de mujeres en puestos de responsabilidad.

	2018	2017
Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad	40,8 %	39,0%
Número de mujeres en puestos de responsabilidad	2.584	2.161

Diversidad funcional

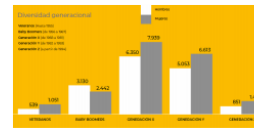
MAPFRE apuesta firmemente por la integración laboral de las personas con discapacidad, contando desde el año 2015 con un programa global implantado en todos los países, con medidas para potenciar la inclusión de este colectivo en la empresa

	2018		2017	
	Nº	%	Nº	%
Personas con discapacidad en la plantilla	902	2,6%	768	2,1%



Diversidad generacional

En MAPFRE conviven distintas generaciones con diferentes formas de entender el trabajo, valores, expectativas, motivaciones y creencias.



Diversidad cultural

En MAPFRE trabajan 35.390 empleados de 91 nacionalidades, lo que otorga una gran diversidad cultural al Grupo y aporta el talento necesario para el negocio. En las áreas corporativas hay 1.104 empleados de 22 nacionalidades.

Plan de Sostenibilidad

Compromisos Públicos

Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades

Estrategia Diversidad 2019-2021

Línea estratégica de RRHH: 2019-2021

Diversidad e Inclusión

- Brecha salarial
 - Proyecto Aging
 - Diversidad.
- Igualdad, Discapacidad

Pilares actuales Diversidad en MAPFRE:

- De Género
- Generacional
- Funcional
- Cultural
- De orientación sexual

La Diversidad Generacional

Diversidad Generacional

OBJETIVOS GENERALES

- Consolidar un entorno laboral en el que se aproveche todo el talento disponible en la organización con independencia de su edad.
- Favorecer un entorno laboral para personas de mayor edad teniendo en cuenta los retos que se plantean a nivel de organización y perfiles, desarrollo profesional, modelos de flexibilidad laboral, previsión social, salud y bienestar, sensibilización, entre otros. y reducción de las barreras que se hayan identificado para aprovechar el talento senior.
- Favorecer la colaboración de personas de diversas generaciones para que todos puedan aportar y enriquecer el trabajo con sus diferentes perspectivas.

ACCIONES A DESARROLLAR

ACRRRH y entidades en España (país):

- Proyecto Aging:
 - Análisis de la situación actual en España. Diagnóstico completo : datos cuantitativos y cualitativos y proyección de la evolución demográfica de la plantilla a 5 y a 10 años
 - Definición de la estrategia y del plan director de gestión del envejecimiento en MAPFRE, teniendo en cuenta los retos que se plantean a nivel de organización y perfiles profesionales, desarrollo profesional, modelos de flexibilidad laboral, previsión social, salud y bienestar, sensibilización, entre otros.
 - Modelo de diagnóstico para aplicar en otros países. (Puerto Rico)

LOCAL:

- Diseño y desarrollo de actividades de integración de generaciones (entre ellas, Desarrollo de mentoring tradicional e inverso)



Proyecto AGEING

Diagnóstico

Plan Director



Fomento Talento Senior



Flexibilidad



Transición a la jubilación

Diversidad Generacional. PRL

Inclusión. Diversidad Generacional en Políticas de Prevención



Mapa de riesgos



Informe de siniestralidad laboral



Intervención psicosocial SI24



Informe de absentismo

Diversidad Generacional. Vigilancia de la salud individual. Reconocimiento individual.



Cálculo del riesgo cardiovascular. REGICOR



Electrocardiograma anual (≥ 40 años)



Analítica marcador tumoral cáncer de próstata (varones ≥ 45 años)



Exploración visual: Degeneración Macular (≥ 50 años)



Audiometría bienal: Presbiacusia (≥ 55 años)



Detección precoz cáncer cutáneo

Diversidad Generacional. Convenio y Plan de Igualdad MAPFRE

Reconocimiento a la vinculación a la Compañía



Premio de antigüedad → RECONOCIMIENTO



Días adicionales de vacaciones por edad y antigüedad

Medidas de conciliación



Reducción 50% de jornada sin reducción de salario el mes inmediatamente posterior al descanso por nacimiento si se ha disfrutado de manera ininterrumpida



Permiso no recuperable a partir de semana 38 de gestación hasta nacimiento (desde la semana 34 posibilidad de realizar jornada continua).



Lactancia: ampliación del permiso diario o reducción de jornada hasta los 10 meses

Medidas de fomento a la Formación



Permisos para exámenes



Ayuda de estudios