

RED DE LIDERAZGO FEMENINO DE MAPFRE





VÍDEO
EN NUESTRA
EDICIÓN
DIGITAL



TEXTO **PABLO FUENTES** | FOTOGRAFÍAS **MAPFRE** | ILUSTRACIÓN **ISTOCK**

Su misión es impulsar iniciativas que contribuyan a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles de la empresa.

En el marco de su compromiso con la igualdad de género, MAPFRE cuenta con una Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades, que 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.

A partir de esta Política la compañía impulsa distintas iniciativas, como las Redes de Liderazgo Femenino en España, Brasil y Estados Unidos, que tienen el objetivo de contribuir a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles de la empresa.

En España, coincidiendo con la celebración del Día Internacional de la Mujer, MAPFRE ha presentado la Red de Liderazgo Femenino, «para crear un espacio de diálogo y acción en el

«QUEREMOS CREAR UN ESPACIO DE DIÁLOGO Y ACCIÓN EN EL QUE **ESTEMOS TODOS, HOMBRES Y MUJERES**»

Elena Sanz, directora general de Recursos Humanos de MAPFRE

que estemos todos, hombres y mujeres», destaca Elena Sanz, directora general de Recursos Humanos de MAPFRE. Con este proyecto, la compañía quiere identificar y desarrollar el talento sin criterios de género, porque «la igualdad de género no es solo una cuestión

de justicia, sino también una clave para la competitividad de las compañías y el desarrollo social de los países», añade Elena Sanz.

Entre otras actividades, la Red de Liderazgo Femenino en España va a impulsar conversaciones para el liderazgo, en las que se debatirá sobre el papel de la mujer en temas relevantes como la salud, el tercer sector, la industria del seguro o la función pública, y en las que participarán personas de referencia en el ámbito empresarial, económico y social. Además, se están impulsando talleres y encuentros

MAPFRE BRASIL



MAPFRE USA



internos de mujeres para identificar puntos clave que favorezcan su promoción profesional.

Entre las iniciativas del proyecto en España destaca también un Programa de Desarrollo de Liderazgo Femenino, la promoción de profesiones STEAM (acrónimo de Science, Technology, Engineering, Arts and Maths) entre las niñas y una presencia activa en foros.

En Brasil, la compañía ha creado un consejo de diversidad, a través del cual se están impulsando acciones y políticas que garanticen que hombres y mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional y personal. Por ejemplo, se han desarrollado programas de mentoring y coaching para mujeres en cargos intermedios, encuestas para identificar mujeres para puestos de gestión, además de medidas de conciliación y campañas de comunicación específicas. MAPFRE BRASIL ha sido reconocida como la 10ª mejor gran empresa para mujeres en el país.

«LA IGUALDAD DE GÉNERO NO ES SOLO UNA CUESTIÓN DE JUSTICIA, SINO TAMBIÉN UNA CLAVE PARA LA COMPETITIVIDAD DE LAS COMPAÑÍAS Y EL DESARROLLO SOCIAL DE LOS PAÍSES»

Elena Sanz, directora general de Recursos Humanos de MAPFRE

EN MAPFRE USA LA **WOMEN'S LEADERSHIP NETWORK PROMUEVE UN PROGRAMA PARA EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA**

EN BRASIL, LA COMPAÑÍA HA CREADO UN CONSEJO DE DIVERSIDAD

Por su parte, en MAPFRE USA la Women's Leadership Network promueve un programa para el desarrollo personal y profesional de las mujeres en la empresa, a través de talleres, proyectos de voluntariado, networking interno y actividades de formación. Las integrantes de la red han participado recientemente en sesiones de conciliación, liderazgo y voluntariado en Massachusetts y Arizona así como en un programa de habilidades para el liderazgo.

Junto con estos proyectos de liderazgo femenino en distintos países, MAPFRE promueve también la corresponsabilidad con medidas de conciliación de la vida laboral y personal —incluyendo medidas de

flexibilización de horarios que facilitan la conciliación— y de formación y desarrollo profesional para todos los empleados.

La compañía contribuye también a la igualdad de género a través del voluntariado corporativo y con proyectos sociales dirigidos a mujeres y niñas en riesgo de exclusión social.



MAPFRE ESPAÑA



COMPROMISOS DE MAPFRE EN MATERIA DE IGUALDAD

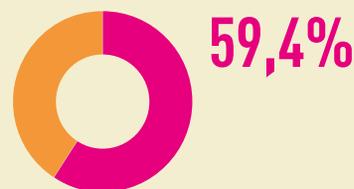
La igualdad de género es el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, que pretende lograr la igualdad entre los géneros así como dar poder a todas las mujeres y las niñas. En este número de *El mundo de MAPFRE*, que coincide con el trimestre en que se celebra el Día Internacional de la Mujer, te contamos los principales avances de MAPFRE en este ámbito:



CASI EL 41% DE LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN MAPFRE SON OCUPADOS POR MUJERES, SUPERANDO EL OBJETIVO PARA EL PERIODO 2016-2018, QUE ES DEL 40%.



EL 59,4% DE LAS NUEVAS INCORPORACIONES A LA PLANTILLA SON MUJERES.



EN MAPFRE 77 MUJERES OCUPAN PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN O PUESTOS EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN.

EN SU JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS 2019, MAPFRE HA ANUNCIADO UN NUEVO COMPROMISO PÚBLICO EN MATERIA DE IGUALDAD: AL MENOS EL 45% DE LAS VACANTES DE PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN MAPFRE A NIVEL GLOBAL SEAN CUBIERTAS POR MUJERES EN 2021.

