

4.2.3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

EL PLAN INTEGRAL DE DIVERSIDAD DE GÉNERO DE MUTUA MADRILEÑA BUSCA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN TODOS LOS NIVELES DE LA ORGANIZACIÓN Y AUMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD.

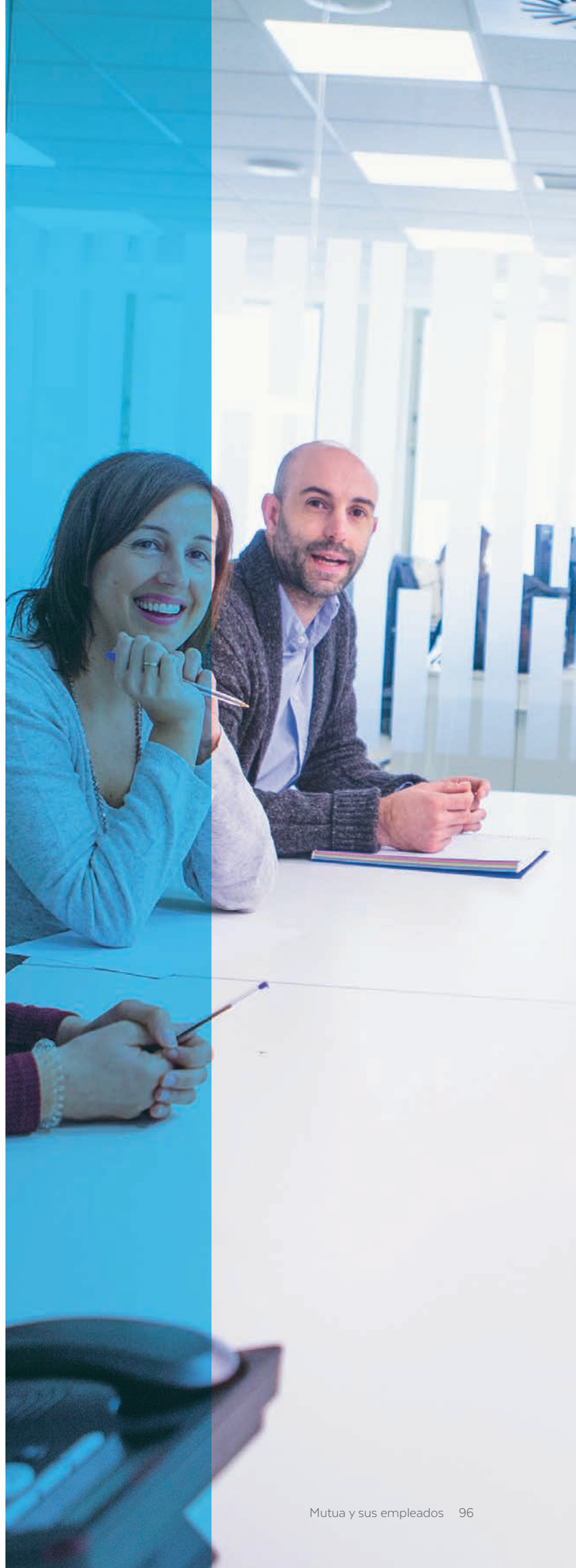
El plan abarca todos los niveles y ámbitos de la organización y recoge diferentes medidas y objetivos concretos en torno a varios ámbitos de actuación. El primer Plan de Igualdad desarrollado por Mutua se remonta a 2008.

En Mutua garantizamos la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual o las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Para ello, contamos además con un Comité de Igualdad, integrado por empleados de distintas áreas, que controla y supervisa el cumplimiento del Plan de Igualdad.



MUTUA MADRILEÑA CUENTA CON EL
**DISTINTIVO DE
IGUALDAD**

OTORGADO POR EL
MINISTERIO DE SANIDAD,
SERVICIOS SOCIALES E
IGUALDAD DESDE 2011.



EJES PARA IMPULSAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

· **Cultura y liderazgo empresarial:** potenciamos una cultura corporativa que garantice la igualdad de género. Para ello, contamos con un espacio en la intranet especializado en igualdad de género, donde damos a conocer a nuestros empleados el seguimiento anual del Plan de Igualdad y a través del que realizamos también campañas de sensibilización.

El programa formativo 'SOY Manager', dirigido a los managers de Mutua, incluye formación en gestión de la conciliación, la igualdad y la diversidad dentro de los equipos de trabajo.

· **Igualdad retributiva:** la política salarial de Mutua se basa en criterios objetivos que garantizan la igualdad salarial entre hombres y mujeres, eliminando así la brecha salarial por motivos de género.

· **Selección de personal:** el personal de Recursos Humanos participa, junto con las áreas, en todas las entrevistas finales de selección de candidatos. En 2020, el 67% de las nuevas incorporaciones a Mutua Madrileña correspondieron a mujeres.

· **Formación, desarrollo y promoción interna:** Mutua cuenta con un programa formativo denominado 'Liderazgo Femenino' cuyo objetivo es apoyar el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la organización, del que ya se han celebrado dos ediciones hasta la fecha. Asimismo, contamos con diferentes políticas y procedimientos que regulan las diferentes vías de promoción interna, lo que garantiza la no discriminación en el proceso. El 56% de las promociones realizadas en el Grupo Mutua en 2020 correspondieron a mujeres.

LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DE MUTUA MADRILEÑA SE BASA EN CRITERIOS OBJETIVOS QUE GARANTIZAN LA EQUIDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES



· **Conciliación y flexibilidad:** la compañía facilita el equilibrio de la vida personal y profesional a través de más de 70 medidas concretas que se recogen en nuestro Plan de Conciliación, que se describe en las siguientes páginas. Además, contamos con un programa para promover el trabajo flexible denominado SOYMóvil.

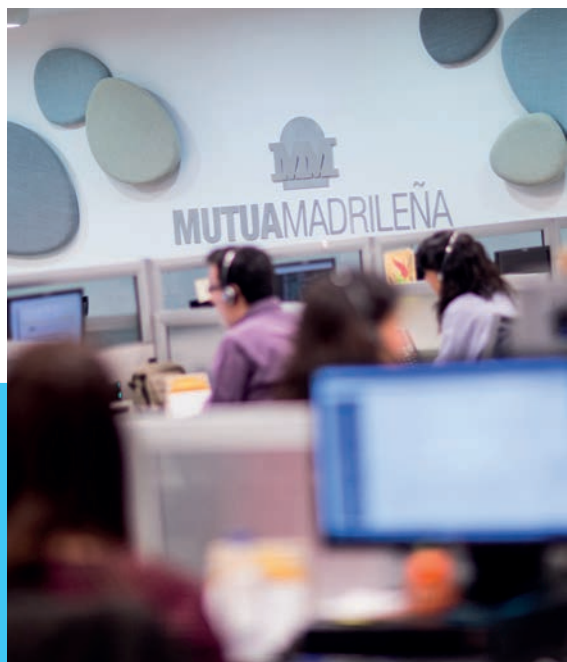
· **Prevención del acoso laboral y/o por razón de sexo:** contamos con un procedimiento de actuación en caso de acoso en el que participa una entidad externa. Asimismo, el Código de Conducta Ética de Empleados destaca como prioridad el respeto a la intimidad y la privacidad de todas las personas y el respeto a los derechos humanos, buscando garantizar un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación, acoso o comportamiento ofensivo o abusivo.

· **Visibilidad:** mostramos los logros de las profesionales de la organización con entrevistas, foros y encuentros de mentoring con mujeres de otras empresas, entre otras iniciativas.

IGUALDAD EN LA RETRIBUCIÓN

La política salarial de Mutua Madrileña se basa en criterios objetivos que garantizan la equiparación salarial entre hombres y mujeres. En 2020, la compañía ha elaborado un año más el indicador de brecha salarial tomando como referencia el indicador GRI 405-2. Dicho indicador de brecha salarial por categoría profesional ha sido revisado por PwC, de acuerdo con la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (NIEA 3000 Revisada).

En la siguiente tabla se muestra la relación entre la retribución de las mujeres respecto de los hombres en base 100. Se consideran los datos reales de la remuneración percibida en 2020 por los profesionales de cada categoría profesional, sin realizar ningún tipo de ajuste para corregir el efecto que la antigüedad en el puesto puede tener sobre los salarios. En línea con lo anterior, cabe destacar que las principales diferencias que se aprecian en determinadas categorías tienen su origen en el contexto sectorial del seguro, donde tradicionalmente existía una presencia limitada de mujeres en determinados puestos, como Técnico de Siniestros. Se trata, por tanto, de diferencias basadas principalmente en la antigüedad y que por tanto no son indicativas de presencia de brecha salarial.



BRECHA SALARIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	Mujer	Hombre	Brecha salarial
Gerencia 1	91,09	104,46	12,8%
Gerencia 2	96,20	102,93	6,5%
Gerencia 3	97,37	102,24	4,8%
Técnico Seguros 4	97,99	102,90	4,8%
Técnico Seguros 5	99,80	100,32	0,5%
Técnico de Siniestros	77,94	105,36	26,0%
Técnico Inversiones 4	104,42	96,36	-8,4%
Técnico Inversiones 5	98,34	102,28	3,9%
Supervisor/Coordinación Atención al Cliente	99,40	100,83	1,4%
Técnico Servicios / Valor Añadido 4	99,82	100,18	0,4%
Técnico Servicios / Valor Añadido 5	98,52	102,95	4,3%
Administrativo / Apoyo Seguros 6	99,83	100,30	0,5%
Administrativo / Apoyo Seguros 7	100,36	99,60	-0,8%
Administrativo / Apoyo Inversiones 6	96,49	102,34	5,7%
Administrativo / Apoyo Inversiones 7	110,93	83,60	-32,7%
Administrativo / Apoyo Atención al Cliente	98,92	102,13	3,1%
Administrativo / Apoyo Servicio Valor añadido 6	99,30	103,73	4,3%
Administrativo / Apoyo Servicio Valor añadido 7	101,70	98,59	-3,2%
BRECHA SALARIAL GRUPO MUTUA			1,89%

LA BRECHA SALARIAL PARA EL CONJUNTO DE LA PLANTILLA ES DEL 1,89%

ESTE DATO PERMITE AFIRMAR QUE MUTUA GARANTIZA LA EQUIDAD EN LOS SALARIOS

La tabla muestra la relación entre la retribución de las mujeres respecto a los hombres en base 100 desglosada por categoría profesional (incluyendo retribución fija y variable). Los valores negativos implican una mayor retribución de la mujer y viceversa. Se muestra el cálculo de la brecha bruta, sin realizar ningún tipo de ajuste para corregir posibles diferencias derivadas de la antigüedad en el puesto u otros factores que puedan afectar a la retribución efectiva.

1,89% es el promedio de la relación entre el salario medio de las mujeres respecto a los hombres de los distintos colectivos profesionales que se detalla en la tabla anterior. Incluye tanto la matriz Mutua Madrileña (MMA) como el resto de sociedades del grupo con una participación del 100%.