

Análisis sobre RSE

Responsabilidad Social Empresarial

Grupo MAPFRE

2009



Por tercer año consecutivo, la Sección Sindical de CCOO ha elaborado un Análisis sobre la Responsabilidad Social Empresarial de MAPFRE correspondiente al ejercicio 2009.

Como en años anteriores, MAPFRE ha realizado el reporte de información conforme a las directrices del Global Reporting Initiative, (GRI), en su versión para el Sector Financiero.

Índice

	Pag.
Presentación	3
1 Prácticas laborales y éticas del Trabajo	4
Empleo directo Empresa	4
Empleo Grupo de Empresas	5
Subcontratación	5
Conciliación y Beneficios Sociales	5
Relación Empresa Trabajadores	6
Derechos Sindicales y Negociación Colectiva	6
Salud y Seguridad en el Trabajo	8
Accesibilidad	8
Movilidad Sostenible	8
Políticas de Seguridad y Salud	8
Condiciones Ambientales	9
Accidentes y enfermedades profesionales	10
Mutuas	10
Memoria Comité estatal de Seguridad y Salud	10
Igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación	10
Datos de Plantilla	10
Igualdad de Oportunidades	11
Remuneraciones	11
Carrera Profesional	11
Formación	12
Gobierno Corporativo e Inversiones Socialmente Responsables (ISR)	13
Acción Social y Voluntariado	14
2 Derechos Humanos y Sociedad	15
Formación de empleados en Derechos Humanos y Criterios de RSE	16
Cadena de Suministro: Proveedores, Empresas participadas y de Servicios externalizados	17
Relación entre salario y poder adquisitivo	17
Impactos indirectos en la gestión de seguros y Seguros sostenibles	18
3 Gestión Interna de la Responsabilidad Social	18
Acuerdos de Relaciones Laborales	18
Diálogo con los grupos de interés	18
Participación Sindical en RSE	19
CONCLUSIONES	20
Sobre la calidad de los CONTENIDOS GLOBALES DE LA INFORMACION	20
Sobre los contenidos en ASPECTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	21
ASPECTOS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) MAPFRE. AÑO 2009 (CUADRO RESUMEN)	24

Presentación

Por tercer año consecutivo, la Sección Sindical de CCOO ha elaborado un Análisis sobre la Responsabilidad Social Empresarial de MAPFRE correspondiente al ejercicio 2009.

Como en años anteriores, MAPFRE ha realizado el reporte de información conforme a las directrices del Global Reporting Initiative, (GRI), en su versión para el Sector Financiero.

Aunque nuestro análisis está basado principalmente en la información reportada en el Informe de Responsabilidad Social 2009, hemos incluido algunos datos de las siguientes fuentes y documentos:

- Informe de Unidades y Sociedades Operativas 2009
- Informe de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Año 2008
- Noticias Corporativas publicadas en la Intranet
- Documentación interna de la Sección Sindical de CCOO MAPFRE.

El análisis no abarca todos los aspectos de RSE sino que se circunscribe fundamentalmente a la información reportada por MAPFRE sobre los aspectos de Responsabilidad Social Empresarial relacionados con **Prácticas Laborales y Ética del Trabajo, Derechos Humanos y Sociedad, y Gestión Interna de la Responsabilidad Social.**

En este ejercicio, en el capítulo de Prácticas Laborales, se ha seguido el esquema de indicadores requeridos por la Secretaría de RSE de Comfia-CCOO, que a su vez están en concordancia y en algunos casos amplían los solicitados por GRI, pero que desde el Sindicato se entienden de relevancia.

A pesar del escenario económico nacional e internacional acaecido durante el año 2009, MAPFRE, aunque ha descendido su volumen de negocio en España, ha vuelto a obtener unos excelentes resultados, llegando a alcanzar a su cierre unos beneficios de más de 926 millones de euros.

Como ya viene siendo habitual, los fuertes crecimientos del negocio exterior han sido el soporte fundamental de tales resultados, lo cual hace ver la importancia de este bloque de países también en todo lo relacionado con los parámetros de Responsabilidad Social de los que la empresa debe ocuparse para estar en consonancia con su aporte económico y su incidencia social.

Como ya se manifestó en el informe del año 2008, este análisis que realiza la Sección Sindical de CCOO tiene como **principal objetivo abrir un marco de reflexión y participación activa de la representación sindical de los trabajadores sobre las políticas y procedimientos de Responsabilidad Social Empresarial de MAPFRE, que ayuden a aportar valor a la empresa.**

Empleo discapacitados

A pesar de que MAPFRE ha constituido un Grupo de Trabajo para la Discapacidad durante el año 2009, el número de empleados con discapacidad es algo menor a nivel global, siendo el número total de 265, es decir 2 personas menos que durante el año 2008, por lo que **el porcentaje recomendado por la LISMI no sólo no ha aumentado sino que ha disminuido...**



Clima laboral

MAPFRE no realiza encuestas de Clima Laboral; además en la Memoria de RSE de 2009 omite expresamente informar sobre este indicador. En este sentido la Sección Sindical de CCOO MAPFRE ha puesto reiteradamente de manifiesto esta carencia, sin que hasta la fecha la empresa haya mostrado la menor preocupación por conocer este aspecto de las relaciones laborales... [\[Ir\]](#)



Prácticas laborales y éticas del trabajo

Empleo

Empleo directo Empresa

Ratios de Plantilla: El informe 2009 presenta una información mucho más completa que años anteriores dado que ha pasado del reporte por los tres bloques tradicionales: España, América y Resto, a realizar un desglose más pormenorizado de las áreas geográficas. En este Informe se detalla el número de empleados europeos: España y Resto de Europa, americanos: USA, México, Brasil, Argentina, Venezuela y Chile, que constituyen algo más del 75% de todos los trabajadores del continente, y africanos y asiáticos.

De igual manera se reportan los datos en cuanto a género, cargos profesionales, índices de empleo fijo y temporal, y edad media de la plantilla.

Comparativa sector seguros mercado español: MAPFRE no realiza comparativa ni con el sector ni con el mercado laboral español. Tampoco se informa sobre existencia de diferencias internas de calidad en el empleo por colectivos (género, grupo profesional y funciones).

No obstante MAPFRE mantiene unos índices de contratación fija muy altos, siendo en el año 2009 de 98,6% para España, lo que supone un 1,45% por encima del Sector Seguros que se sitúa en el 97,15%.

Por primera vez reporta información sobre el número de Altas y Bajas detalladas por conceptos, aunque no las especifica por países, ni siquiera por las tradicionales áreas geográficas, por lo que no se puede valorar la incidencia que estos conceptos tienen en cada país.

Sistema de selección de personal: MAPFRE informa en su Memoria de RSE que tiene establecido un sistema de selección para la contratación de personal externo que asegura el máximo rigor en los procesos de selección. Para tal fin posee un Manual de Selección aplicable a todas las empresas, tanto nacionales como internacionales. Informa así mismo del número de procesos que se han llevado a cabo en España, América y otros países.

El criterio que puede aportar la Representación de los Trabajadores respecto del cumplimiento de esta normativa es extremadamente limitado dado que la información que recibe a través de la Comisión de Desarrollo Profesional son datos no contrastables.

Política de conversión de empleo indefinido: En MAPFRE no existen acuerdos pactados con la Representación de los Trabajadores para la conversión de empleo temporal en indefinido. En la práctica, si se genera la necesidad de cubrir puestos de trabajo con carácter indefinido, la empresa suele realizar la conversión de manera frecuente aunque de forma unilateral.

Índices de rotación y bajas: Sobre los índices de rotación se informa también por áreas geográficas, habiéndose reducido estos en América (de un 14,1% a un 7,5%) y Resto (de un 22% a un 15,7%), e incrementándose en España de un 3,4% a un 4,8%. De las razones de una y otra variación no se indica nada en el Informe, por lo cual no es valorar las causas que lo motivan. De estos indicadores tampoco se reporta ninguna comparativa con el sector asegurador en España.

Empleo discapacitados: A pesar de que MAPFRE ha constituido un Grupo de Trabajo para la Discapacidad durante el año 2009, el número de empleados con discapacidad es algo menor a nivel global, siendo el número total de 265, es decir 2 personas menos que durante el año 2008, por lo que **el porcentaje recomendado por la LISMI no sólo no ha aumentado sino que ha disminuido.**

Respecto al empleo de personas con discapacidad en MAPFRE, la empresa no informa sobre las características del empleo de este colectivo. Por tanto no se sabe si se trata de empleados en plantilla de la empresa o trabajadores contratados a través de empresas dedicadas a la cesión de personas con discapacidad; tampoco informa si se trata de empleo fijo o temporal y en este último caso si existen planes de conversión de empleo temporal en indefinido para estos trabajadores. En este aspecto MAPFRE no ha suscrito con la representación de los trabajadores ningún acuerdo laboral de inserción.

Relativo al recientemente constituido **Grupo de Trabajo para la Discapacidad** hubiese sido deseable que MAPFRE hubiera explicitado en la Memoria la filosofía y los principios rectores de dicho grupo y cuales son sus recursos y sus objetivos de actuación.

Indicadores GRI relacionados

LA1 Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.

LA2 Número total de empleados y rotación media desglosados por grupo de edad, sexo y región.

LA3 Beneficios Sociales para Empleados.

EC7 Procedimientos para la contratación local y promoción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.

Clima Laboral y Satisfacción de Empleados: MAPFRE no realiza encuestas de Clima Laboral; además en la Memoria de RSE de 2009 omite expresamente informar sobre este indicador. En este sentido la Sección Sindical de CCOO MAPFRE ha puesto reiteradamente de manifiesto esta carencia, sin que hasta la fecha la empresa haya mostrado la menor preocupación por conocer este aspecto de las relaciones laborales.

El Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (**MERCO**), en el año **2009**, clasifica a MAPFRE en el puesto número 16 (**asciende dos puestos respecto al año 2008**) en cuanto al ranking de las mejores empresas para trabajar en España. (<http://www.merco.info/es/>)

La clasificación que realiza el **Great Place to Work® Institute 2009**, MAPFRE aparece entre las cien mejores empresas donde trabajar en Paraguay, donde mantiene el puesto 2, en México, donde sube del puesto 44 al 35; en Argentina y Portugal, donde MAPFRE ocupaba los puestos 26 y 18 respectivamente, desaparecen del listado de mejores empresas en el año 2009. (<http://www.greatplacetowork.es/>)

Prácticas laborales y éticas del trabajo

Empleo Grupo de Empresas

Política de empleo del grupo y áreas de RRHH: La información sobre las empresas pertenecientes al SISTEMA MAPFRE se realiza al margen del Informe de Responsabilidad Social. Dicha información se reduce a la

composición de los órganos de gobierno, actividades principales, relación de filiales y participadas, perspectivas de la sociedad, y las cuentas de resultados económicos.

Sobre la política de empleo sólo se habla con carácter general y no se reporta información desglosada por empresas. Por tanto no se pueden evaluar los criterios específicos que se aplican a cada empresa ni qué problemáticas existen en cada una de las unidades. En consecuencia no se pueden evaluar los aspectos de Responsabilidad Social de las empresas que no pertenecen al Grupo Asegurador ya que nada se reporta en este informe.



Cesiones de personal: No se menciona en la memoria nada respecto a las cesiones de personal entre las distintas empresas, algunas de ellas sin representación sindical, ni cómo dichas cesiones o trasposos se realizan, y si la empresa mantiene las condiciones más ventajosas para los empleados cuando se producen dichos trasvases de trabajadores. Sólo podemos indicar que en la práctica se han dado algunos casos aislados en los que ha intervenido la representación sindical con el fin de negociar las condiciones más ventajosas para el trabajador, dado que la empresa no tiene acuerdos formalizados y definidos con la representación de los trabajadores.

Conciliación y Beneficios Sociales

Tanto en conciliación como en beneficios sociales, MAPFRE ha mejorado el nivel de información con respecto al ejercicio anterior (donde reportaba la información solamente para España y Resto del mundo) al reportar este año el número de trabajadores acogidos a cada medida desglosándolo por áreas (España, América y Resto) aunque aún no lo hace detallado por países.

Valoramos positivamente este avance en el reporte de información en estos dos apartados.

No obstante volvemos a poner de manifiesto la falta de información por parte de MAPFRE sobre si las medidas de conciliación y beneficios sociales de las que disfrutan los empleados extranjeros provienen de un derecho pactado en Convenios Colectivos con sindicatos o se trata de medidas de carácter graciable articuladas por la



empresa.

Por otra parte MAPFRE informa sobre un nuevo beneficio social al que denomina **"Fondo de Ayuda al Jubilado"** del que desconocemos su regulación y los criterios que se siguen a la hora de conceder las ayudas económicas, dado que no está pactado, ni se conoce la regulación. En este sentido, la representación sindical de CCOO MAPFRE ha trasladado a la empresa la conveniencia de regularlo con el fin de convertirlo en un beneficio universal

dotado de criterios objetivos y transparentes.

En el plano de la conciliación hay que resaltar que, debido a la política de restricción en las contrataciones, no se efectúan las coberturas de reducción de jornadas por motivos de conciliación, maternidad, o Incapacidad Temporal de larga duración, lo que **motiva la sobrecarga de tareas para el resto de empleados, una disminución de la calidad en la atención a la clientela y el consiguiente daño comercial para la empresa.**

Subcontratación

A pesar de que en los análisis de los años 2007 y 2008, hemos puesto de manifiesto esta carencia, MAPFRE sigue sin reportar, también en el año 2009, información alguna sobre el capítulo de subcontratación.

De acuerdo a esta carencia de información no podemos valorar ninguna de las condiciones sociolaborales que se han exigido a las empresas subcontratadas que prestan sus servicios para MAPFRE. De igual manera tampoco se puede realizar una valoración rigurosa de las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores de dichas empresas, ni cuales son los convenios o acuerdos que rigen tales relaciones laborales, y si MAPFRE tiene alguna política de seguimiento de su cumplimiento.

En consonancia con lo dicho, no existe tampoco información de los niveles de sindicalización de las empresas subcontratadas y de qué forma MAPFRE hace extensivo su compromiso con los principios relativos a este asunto contemplados en el Pacto Mundial al que esta adherida.



En consecuencia no se puede efectuar valoración alguna de los distintos aspectos contemplados en los indicadores que se ocupan de este apartado si nos atenemos a la información que, en este caso, no se hace pública. **Por tanto nuestra valoración en este aspecto no puede ser ni positiva ni negativa en cuanto al comportamiento, pero sí totalmente negativa en cuanto a la opacidad y falta de transparencia.**

Prácticas laborales y éticas del trabajo

Relación Empresa Trabajadores

MAPFRE se compromete, por su adhesión al Pacto Mundial a respetar los derechos de los representantes de los trabajadores y a facilitar la negociación colectiva.

Empresas Grupo Asegurador España: En el ámbito nacional de las empresas del Grupo Asegurador podemos decir que la empresa respeta y mantiene una interlocución correcta y respetuosa con la representación sindical de los trabajadores. En este sentido facilita la financiación y los medios materiales de forma generalizada para el desarrollo del trabajo sindical en las empresas del Grupo Asegurador en España.

Otras empresas nacionales: Del resto de empresas nacionales nada podemos indicar, dado que no disponemos de datos, y la Memoria no proporciona información específica del resto de sociedades a este respecto.

Empresas y Filiales Internacionales: En este sentido, MAPFRE vuelve una vez más, a poner de manifiesto la falta de materialidad y preocupación por un asunto tan relevante como la protección de los derechos laborales, sobre todo en una serie de países en los que la empresa tiene presencia, y donde, en algunos de ellos son vulnerados sistemáticamente, y en otros no están lo suficientemente protegidos.

Participación sindical en la organización: En referencia a la participación en la organización, hay que decir que la Representación Sindical no tiene presencia en los órganos de dirección.

Principio
nº 3 del
Pacto
Mundial

“Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva.”

Indicadores GRI relacionados

- LA4** Porcentaje de empleados cubiertos por un Convenio Colectivo
- LA5** Períodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.
- HR5** Actividades en las que el derecho a la libertad de asociación y acogerse a convenios colectivos pueda correr importantes riesgos y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.

Tipos de Convenios colectivos aplicados

En cuanto a los tipos de convenios colectivos aplicados o acuerdos laborales en las empresas españolas hay que distinguir dos situaciones:

Empresas del Grupo Asegurador España: al que se aplica el Convenio General de Seguros y el Convenio Colectivo propio. El porcentaje de trabajadores nacionales del grupo asegurador amparados por Convenio es del 100%

Resto de empresas nacionales: No existe información clara en la memoria sobre los tipos de Convenio o Acuerdos Laborales por las que se regulan las relaciones laborales en las empresas distintas del grupo asegurador en España. Esta falta de información afecta a empresas como MAPFRE SERVICIO DE PREVENCIÓN, MAPFRE INMUEBLES, MAPFRE QUAVITAE, MULTISERVICIOS MAPFRE, CESVIMAP y otras, que en su conjunto agrupan a más de siete mil trabajadores; lo que supone aproximadamente un 40,8% de la plantilla nacional de la que se desconoce todo lo referente a relaciones laborales con este importante número de empleados.

Filiales Internacionales: Ocurre lo mismo que para las empresas nacionales distintas del Grupo Asegurador: la información se reporta a nivel global y de una manera poco concreta; no siendo posible conocer qué tipos de convenios se aplican en cada país ni con que organizaciones sindicales o federaciones se han podido suscribir los convenios.



Prácticas laborales y éticas del trabajo

Relación Empresa Trabajadores

Nivel de sindicalización de las empresas del Grupo:

Interpretando los datos que MAPFRE aporta en el Informe (ya que no se especifican con claridad) se puede concluir que los niveles de sindicalización son los siguientes:

España:

- Grupo Asegurador: 90,5% de sindicalización.
- Resto de empresas nacionales: no se aporta información.

A nivel nacional esta falta de información supone el desconocimiento de cómo están articuladas las relaciones laborales del 42,1% de los más de 7.000 trabajadores españoles de MAPFRE, que trabajan en otras empresas distintas del Grupo Asegurador.

Resto del Mundo: En el informe del año 2008 se indicaba que fuera de España había más de 7.000 empleados representados por algún convenio, aunque no se desglosaban datos por países. En la Memoria del 2009 no se especifica dato alguno sobre este aspecto.

No obstante, tomando en consideración cifras similares podemos deducir que el grado de sindicalización de las empresas internacionales de MAPFRE no va más allá del 61%.

Todos estos datos suponen una falta de transparencia en la información sobre las relaciones laborales de aproximadamente un 72% de los empleados totales de MAPFRE.

A pesar de que existe una Dirección General de RRHH común para todas las empresas, sean nacionales o internacionales, las distintas representaciones sindicales mantienen una interlocución separada en cada uno de sus ámbitos y desconocida entre ellas.

Extensión Sindical en Cadena Productiva

Este asunto resulta otra carencia importante en la información que MAPFRE reporta en sus informes anuales de RSE. Año tras año la empresa no aporta ninguna información sobre las empresas de su cadena productiva. Por tanto se desconocen todos los parámetros a que se refiere este punto y entendemos que la empresa no ha realizado acción alguna en este aspecto.

En el Informe de Progreso del Pacto Mundial MAPFRE indica que dispone de mecanismos para que se garanticen y se respeten los derechos sindicales en las empresas de su cadena productiva. A pesar de esta afirmación, no hemos podido encontrar ninguna acción concreta en esta materia, más allá de la manifestación expresa de la voluntad de que así sea.



**“Los Derechos
Sindicales son
también
Derechos
Humanos”**

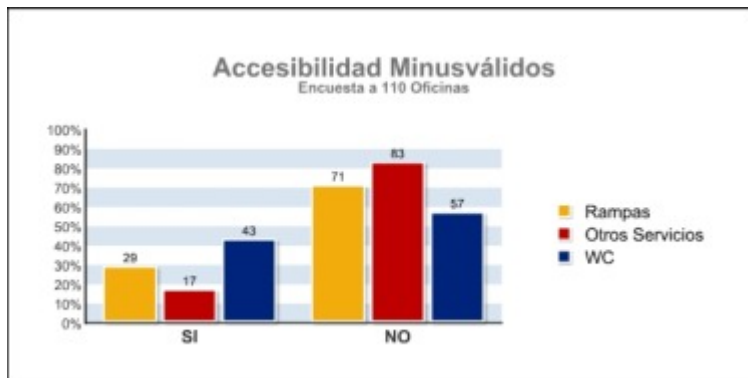


Prácticas laborales y éticas del trabajo

Salud y seguridad en el trabajo

Accesibilidad

Rampas de acceso: En la Memoria no se hace referencia a las rampas de acceso a las oficinas y dependencias de la entidad. En la práctica sigue habiendo una gran cantidad de oficinas que carecen de medidas encaminadas a facilitar la accesibilidad de clientes y empleados.



En lo referente a la **ergonomía de los puestos de trabajo** y medidas de emergencia la Secretaría de Salud Laboral y los delegados de prevención mantienen un control y negociación permanente con la empresa para la mejora y solución de las situaciones que se contemplan en la ley.

Movilidad sostenible

No existe referencia alguna en el Informe sobre este capítulo. En la práctica sólo existe este servicio en Madrid para los empleados que trabajan en la Sede Social.

Políticas de seguridad y salud

Plan de Evaluación de Riesgos: En España MAPFRE tiene una política de prevención de riesgos laborales que lleva a cabo a través del Servicio de Prevención Mancomunado para todas las empresas, tanto del Grupo Asegurador como para el resto de sociedades de otros sectores.



El problema, no es tanto el diseño, que nos parece adecuado, sino el dimensionamiento del personal del Servicio Mancomunado, que es un tanto deficiente por la escasez de técnicos, a pesar de que en el año 2009 se ha incrementado ligeramente la

plantilla del Servicio, nombrando un responsable por cada Dirección General Territorial.

Indicadores GRI relacionados

LA6 Porcentaje del total de trabajadores que está representado en Comités de Salud y Seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.

LA7 Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionados con el trabajo, por región.

LA8 Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

LA9 Asuntos de seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

Según la empresa, las **políticas de seguridad y salud** están consensuadas con la representación sindical de los trabajadores. **En la práctica el consenso se limita a la entrega por parte de la empresa de sus políticas a la representación sindical, sin que esta haya participado en su elaboración.** Además de que los delegados de prevención presentes en el Comité de Salud no tienen información sobre determinados procedimientos que se detallan en la Memoria, tales como: el procedimiento de actuación en prevención de riesgos laborales con empresas de trabajo temporal, el procedimiento para el control periódico de las condiciones de trabajo y para el mantenimiento de instalaciones y equipos, así como la coordinación de las actividades preventivas con los servicios de prevención de las empresas



Prácticas laborales y éticas del trabajo

Salud y seguridad en el trabajo

Riesgos Psicosociales: A pesar de que en el año 2008 se inició el Plan de Evaluación de Riesgos Psicosociales y se han llevado a cabo diversas evaluaciones durante dicho ejercicio y a lo largo del 2009, MAPFRE no ha reportado información alguna en ninguna de las Memorias de RSE de los años 2008 y 2009. Por tanto reiteramos nuevamente el contenido de lo que ya se argumentó en nuestro análisis del 2008, donde dijimos lo siguiente:

- En la mayoría de los centros de trabajo los resultados de la evaluación no reflejan la realidad de los riesgos psicosociales del puesto de trabajo.
- Se da un retraso excesivo en la entrega de los Informes de las evaluaciones de riesgo (siendo este retraso superior a 6 meses), en mayo de 2010 los delegados de prevención todavía no han recibido ningún informe de las evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas en 2009.
- Informes demasiado extensos y excesivamente genéricos donde en muchas ocasiones la información que se facilita no se ajusta a la realidad del centro de trabajo evaluado.
- En algunos centros el resultado del informe de la evolución indica que existen puestos con un alto índice de carga de trabajo y saturación de tareas que generan carga mental, presión y "deficiente estilo de dirección" por parte de algunos jefes, directivos y responsables de área, sin que se hayan puesto en marcha las medidas correctoras.
- No se han llevado a efecto las medidas correctoras propuestas en los informes para corregir las situaciones de riesgo, cargas de trabajo o deficientes estilos de dirección detectados.

Existe un Comité Estatal de Seguridad y Salud compuesto por ocho miembros de la empresa y ocho de la representación de los trabajadores que mantiene reuniones trimestrales.

Ni la elección de la Mutua ni en la elección del Servicio de Prevención ajeno a la representación de los trabajadores no participa.

Condiciones ambientales

Valores de Ley de Prevención de Riesgos y normas técnicas sobre calidad del aire: Aunque se hacen las evaluaciones ambientales las fricciones surgen en la puesta en marcha de las medidas correctoras para mejorar las condiciones ambientales, así como en la renovación de las instalaciones de redes de aire acondicionado.

Protocolo de acoso sexual y laboral: MAPFRE dispone de dicho protocolo y esta a disposición de todos los empleados en el portal interno. Durante el ejercicio 2009 la empresa refiere que se han puesto en marcha 2 denuncias de acoso, pero no informa si se trata de acoso sexual o laboral. Sobre este aspecto, la empresa indica que tales denuncias han sido resueltas por el procedimiento interno previsto, pero no especifica nada sobre los resultados ni sobre las medidas correctoras que pudieran haberse dado.



Referente al Protocolo de Acoso, la Sección Sindical de MAPFRE viene manifestando reiteradamente su desacuerdo con la designación del equipo instructor, ya que consideramos que en este equipo instructor debería estar presente la representación de los trabajadores, como garante de la imparcialidad de los procesos.

Prácticas laborales y éticas del trabajo

Salud y seguridad en el trabajo



Accidentes y enfermedades profesionales

MAPFRE informa en su Memoria de RSE sobre el número total de accidentes y de horas perdidas por absentismo, pero no realiza ninguna comparativa sectorial, nacional o interna, de las distintas unidades de la empresa; ni siquiera realiza una comparativa con los ejercicios anteriores.

Mutuas

En MAPFRE la Mutua Patronal tiene la competencia de realizar parte de la Vigilancia de la Salud. Otra de sus competencias es la realización de las evaluaciones de Riesgos Psicosociales. La Representación de los trabajadores no tiene opción de influir en su elección.

Memoria Comité Estatal de Seguridad y Salud

MAPFRE, de acuerdo a la legislación en materia de Salud Laboral, facilita a la representación de los trabajadores una copia del Informe anual del Servicio de Prevención que lo recibe a través del Comité Estatal de Seguridad y Salud. En dicha Memoria se da cuenta de las actividades llevadas a cabo durante el ejercicio y los resultados obtenidos, dando de esta manera una visión de conjunto de las áreas que han sido objeto de análisis y aquellas otras que no se han recogido, de tal manera que mediante esta información la Representación de los Trabajadores tiene posibilidad de incidir en los aspectos que presentan carencias o no se han tratado, y en el cumplimiento de las medidas correctoras que deben implementarse.

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Principio nº 3 de la política de Responsabilidad Social de Mapfre

Respeto a la igualdad de oportunidades entre los empleados, su privacidad y su libertad de opinión; equidad en las relaciones laborales; retribución justa y estabilidad en el empleo, evitando cualquier forma de persecución, de abuso o de discriminación; impulso de la conciliación de la vida personal y laboral; y rechazo expreso de la explotación infantil y del trabajo forzoso.

Igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación

Datos de Plantilla

Los datos de plantilla en el Grupo Asegurador España no han variado sustancialmente entre 2008 y 2009; por tanto se sigue manteniendo el mismo esquema en cuanto a la distribución por grupos y niveles profesionales que refleja claramente la fuerte diferencia existente entre hombres y mujeres, tanto en las categorías que ostentan los puestos de alta dirección (Grupo I-1), como a aquellas que se sitúan en niveles medios de responsabilidad a nivel de directivos (Grupo I-Niveles 2 y 3) y jefes (Grupo I-3 y Grupo II-4), quedando el mayor porcentaje de mujeres en las categorías inferiores al Grupo II-4.



Fuente: Elaboración propia. Sección Sindical CCOO en MAPFRE. (Datos a Febrero 2009 correspondientes a Grupo Asegurador España)

Indicadores GRI relacionados

- LA10** Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.
- HR3** Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados:
- LA11** Programa de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.
- LA12** Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.
- LA14** Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional
- HR4** Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas
- FS4** Descripción de los procesos para mejorar la competencia de los empleados para implementar las políticas sociales y ambientales y procedimientos que aplican en las líneas de negocio.

Prácticas laborales y éticas del trabajo

Igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación

Igualdad de oportunidades

A finales del año 2009 MAPFRE aún no había terminado el diagnóstico encaminado a poner en marcha el Plan de Igualdad, que presumiblemente se negociará durante el año 2010.

De acuerdo a la información que se indica en la Memoria se vuelve a constatar la fuerte desigualdad existente en MAPFRE en lo concerniente a los puestos de responsabilidad entre hombres y mujeres y en los distintos grupos y niveles profesionales.

Remuneraciones

Estudios para detectar brecha salarial: MAPFRE no informa sobre la existencia de estudios sobre retribuciones en la plantilla, encaminados a detectar las posibles brechas salariales atendiendo a indicadores de género y en lo relativo a niveles y categorías profesionales.

Retribuciones variables: Relativo a la parte de salario variable, que en el año 2009 se sitúan en un 19% del total de las remuneraciones, la empresa tampoco tiene una política definida y universal conocida por la plantilla, y mucho menos pactada con la representación sindical, la cual ha demandado en varias ocasiones abordar el asunto sin que MAPFRE haya accedido a tal petición.

Salario decente: En el plano internacional tampoco se da información sobre un aspecto tan crucial como la relación entre los salarios iniciales que paga a sus empleados y los salarios mínimos de cada país y la relación de estos con el poder adquisitivo, atendiendo a que estos trabajadores están radicados en sociedades en vías de desarrollo; dicha información demostraría una preocupación por aplicar a sus trabajadores un salario justo que cubra sus necesidades básicas, y contribuya como valor indirecto a la erradicación de posible trabajo infantil en sus entornos familiares.

Carrera profesional Hombres/Mujeres

Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad:

De acuerdo a los datos publicados por la empresa los porcentajes de mujeres en puestos de responsabilidad para el año 2009 son los siguientes:

% sobre total plantilla	% sobre el total de los puestos
Directivos: Mujeres 0,4% / Hombres: 5,6%	Directivos: Mujeres: 11,3% / Hombres: 88,7
Jefes: Mujeres: 4,6% / Hombres: 23,8%	Jefes: Mujeres: 25,7% / Hombres: 74,3%

Los datos referidos al resto de empresas internacionales son similares a los españoles, respecto a la relación de porcentajes entre hombres y mujeres en cargos de directivos y jefes.



Carrera Profesional

MAPFRE no tiene diseñado Plan de Carrera profesional para ninguno de sus colectivos, ni dispone de plan de acciones positivas encaminado a la carrera profesional de las mujeres.

En el capítulo de las remuneraciones variables MAPFRE, tampoco este ejercicio, ha reportado información alguna sobre los parámetros que se aplican para la asignación de las retribuciones variables y con qué criterios se miden y se conceden, máxime cuando se trata de retribuciones que no son universales para toda la plantilla.

Volvemos a poner de manifiesto la falta de información detallada por grupos y niveles profesionales y perspectiva de género, que incluyan además los porcentajes de salarios fijos y variables que muestren la posible brecha salarial existente.

Prácticas laborales y éticas del trabajo

Igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación

Formación

La **información sobre las acciones formativas** que MAPFRE incluye en el Informe 2009 se desglosan por tipo de formación (presencial, e-learning y mixta), por categorías profesionales, zonas geográficas (España y América), y áreas temáticas (comercial, técnica y corporativa).

En contrapartida no la detalla por número de trabajadores, perspectiva de género, grupos de edad, y nivel de estudios; tampoco, de la información reportada, se puede deducir que dicha formación sea universal para todos los empleados, ni que exista dentro de las acciones formativas ningún plan destinado a la promoción de las mujeres a través de la formación.

La calidad de la formación y la satisfacción de los empleados en las acciones formativas que la empresa imparte son aspectos que, año tras año, se ignoran en las Memorias de RSE que MAPFRE publica.



El Convenio MAPFRE Grupo asegurador contempla **ayudas económicas para la formación de empleados**. En el Informe de RSE se informa el número de empleados con derecho a acogerse a este beneficio, que en España asciende a 10.674 (62,23%), posibilidad que no se contempla para el 37,77% restante de empleados nacionales ni para la totalidad de los trabajadores extranjeros de la empresa.

En cuanto a la **formación en contenidos de RSE**, no se precisa ninguna acción formativa con contenidos medioambientales, sociales, laborales y de gestión de seguros que contemplen aspectos de derechos humanos en las actividades propias y en la aplicación de los mismos a la clientela, cadena de suministro, alianza comercial y subcontratación.



Respecto a la **promoción interna**, MAPFRE tiene establecido en Convenio del Grupo Asegurador el Concurso Oposición al que pueden acceder la totalidad de los empleados amparados por dicho convenio, que mejora el que se contempla en el convenio sectorial al posibilitar el ascenso al Grupo II-4. Del resto de empleados no se conoce si disponen de algún mecanismo pactado en convenios encaminado a la promoción interna.

En este capítulo MAPFRE vuelve a omitir un año más las cifras de promociones internas que se han realizado y qué criterios se han seguido. Por tanto no se puede valorar si en estas promociones se contemplan principios de universalidad y no discriminación.

Prácticas laborales y éticas del trabajo

Gobierno Corporativo e Inversiones Socialmente Responsables (ISR)

Compromiso institucional: En el Informe consta una declaración institucional del Presidente donde se expresa el compromiso de la entidad con los principios de la RSE.

MAPFRE esta adherida al Pacto Mundial de NNUU, de cuyo Comité Ejecutivo en España forma parte, y al Programa de NNUU para el Medioambiente (UNEP-F1).

No se hace referencia expresa a ningún otro parámetro de los contemplados en la normativa internacional sobre RSE, como Normas de la OCDE o la OIT en lo relacionado con los derechos humanos y laborales, o sobre los Principios de las diversas cumbres internacionales sobre medioambiente y Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)

MAPFRE tiene un **Comité de Responsabilidad Social** al que dice que ha incorporado representantes de las distintas Unidades Operativas de la empresa. Del funcionamiento, programas y objetivos del citado Comité nada se indica en el Informe de RSE 2009. De este Comité no forma parte ni se traslada información alguna a la Representación de los Trabajadores.

Composición y remuneraciones del Consejo: se reporta en el Informe de Cuentas, Gestión y Sociedades, pero no se dice nada en la Memoria de RSE sobre este asunto. En cuanto a la composición, sigue manteniendo una estructura similar que la de años anteriores con un número total de 24 miembros, uno menos que en el ejercicio anterior, de los cuales **tan sólo uno es una mujer.**

Indicadores GRI relacionados

- LA13** Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad
- FS1** Descripción de las políticas sociales y medioambientales aplicadas a las líneas de negocio básicas
- FS2** Procedimientos para identificar y controlar los riesgos ambientales y sociales en las líneas de negocio básicas.
- FS9** Cobertura y frecuencia de auditorías para asegurar la implementación de políticas sociales y ambientales y procedimientos de control de riesgos
- FS11** Porcentaje de activos sujetos a control positivo o negativo en relación con el análisis social y ambiental
- FS12** Políticas de voto aplicadas en temas sociales y ambientales sobre las acciones en las que la organización informante tiene derecho de voto o recomendación de voto
- FS15** Políticas para el diseño y venta de productos financieros y servicios justos

(Importes en miles de €)	Remuneración Media Anual		
	2009	2008	2007
Consejeros Ejecutivos	957,57	859	829,5
Consejeros Externos Dominicales	211,4	228,11	169,5
Consejeros Externos Independientes	132,86	129,57	110,13
Miembros de Alta Dirección	554	462,5	343,56
	% Aumento en Remuneración Media Anual		
	2009	2008	
Consejeros Ejecutivos	11,5%	3,6%	
Consejeros Externos Dominicales	-7,3%	34,6%	
Consejeros Externos Independientes	2,5%	17,7%	
Miembros de Alta Dirección	19,8%	34,6%	

Fuente: Informes anuales de Cuentas, Gestión y Gobierno Corporativo 2008 y 2009 publicados por MAPFRE

Prácticas laborales y éticas del trabajo

Gobierno Corporativo e Inversiones Socialmente Responsables (ISR)

Inversiones Socialmente Responsables en FONDOS DE PENSIONES EMPLEADOS

MAPFRE no informa en su memoria de RSC 2009 sobre la Inversión Socialmente Responsable ni cómo aplica este aspecto en el Plan de Pensiones de Empleados.

La Comisión de Control del Fondo de Pensiones de Empleados es paritaria y esta compuesta por ocho miembros, cuatro de los cuales pertenecen a la representación de los trabajadores. La presidencia de la comisión se alterna entre la parte empresarial y la Representación de los Trabajadores.

Por el momento no existe ni Ideario Ético que contemple aspectos laborales, ni criterios de Inversión Responsable definidos expresamente.

La Sección Sindical de CCOO MAPFRE esta trabajando en este sentido para definir e introducir ciertos criterios éticos y de inversión responsable.



Inversión socialmente responsable institucional

MAPFRE no reporta información alguna sobre el capítulo de Inversiones Socialmente Responsables. La única mención relativa a este aspecto es la que indica que la empresa esta adherida al índice FTSE4Good y FTSE4Good IBEX, pero no detalla ninguna acción concreta con respecto a los criterios aplicados en sus inversiones institucionales.

Productos socialmente responsables para clientes

Por primera vez, MAPFRE dedica un apartado específico para informar de una serie de productos destinados a "*colectivos de bajo nivel de renta*" detallados por ramos aseguradores y países donde se comercializan.

Aunque nos parece adecuada la inclusión de esta información, entendemos que se debería aportar información más relevante, que permita entender cómo se están considerando los criterios sociales, ambientales o de derechos humanos en el diseño, comercialización y gestión de tales productos y qué porcentajes sobre el total de comercialización supone este inicio con el fin de poder seguir su evolución en el tiempo.

Acción Social y voluntariado

No existe información sobre este aspecto en la Memoria dado que, como ya se dijo anteriormente, MAPFRE publica un informe específico de las actividades de la Fundación en cuanto a Acción Social.

A pesar de que se dan cifras globales del montante económico que la empresa destina a acción social, no se da información sobre los importes de cada acción y si dichas acciones están enmarcadas en proyectos que se realizan conjuntamente con ONGs o las administraciones públicas de Cooperación al Desarrollo. Nada se indica tampoco sobre si MAPFRE participa en Alianzas Público Privadas (APP) en los países en vías de desarrollo donde está presente. Sería deseable que si así fuera, se informase de ello en la memoria.



Derechos Humanos y Sociedad

Indicadores GRI relacionados (I)

HR1	Porcentaje y nº total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de DDHH
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aspectos de Derechos Humanos relevantes para sus actividades, incluyendo porcentaje de empleados formados.
EC5	Rango de las relaciones entre salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.
EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.
INS1	Aspectos sociales de la gestión de seguros (marketing responsable, claridad en comisiones, mejor consenso etc.)
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos en las operaciones en las comunidades.
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.
FS3	Procesos para monitorear la implementación y cumplimiento por parte de los clientes de los aspectos medioambientales y sociales incluidos en las cláusulas contractuales
FS4	Descripción de los procesos para mejorar la competencia de los empleados para implementar las políticas sociales y ambientales y procedimientos que aplican en las líneas de negocio os pueblos indígenas y medidas adoptadas.
FS5	Interacciones con clientes/inversores y socios de negocio en relación con riesgos y oportunidades sociales y ambientales
FS6	Porcentaje del porfolio de productos por líneas de negocio por regiones, tamaño y sector.

Principio nº 1 del Pacto Mundial

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente dentro de su ámbito de influencia.

Principio nº 2 del Pacto Mundial

Las entidades deben asegurarse de que sus entidades no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Principio nº 5 del Pacto Mundial

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Principio nº 10 del Pacto Mundial

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidos extorsión y soborno.

Principio nº 5 de la Política de Responsabilidad Social de MAPFRE

Desarrollo de prácticas responsables en la cadena de valor, impulsándolas principalmente a través de los procesos de selección y contratación de los suministradores, proveedores y colaboradores, y haciendo copartícipes a éstos en la aplicación de la política de Responsabilidad Social del Grupo.



Derechos Humanos y Sociedad

Indicadores GRI relacionados (II)

- FS7** Valor monetario de productos y servicios diseñados en relación a un determinado beneficio social por línea de negocio y objetivo.
- FS8** Valor monetario de productos y servicios en relación con un objetivo ambiental por línea de negocio y objetivo.
- FS10** Porcentaje y número de compañías presentes en el portfolio de la compañía en los que la organización informante ha interactuado en temas sociales y ambientales.
- FS13** Accesibilidad en zonas despobladas o económicamente deprimidas por tipo.
- FS14** Iniciativas para mejorar el acceso a servicios financieros para personas discapacitadas.
- FS16** Iniciativas para mejorar el conocimiento y familiaridad con el lenguaje financiero por tipo y beneficiarios.

Formación de empleados en Derechos Humanos y Criterios de RSE

MAPFRE no reporta ningún dato concreto referente a que, en la formación Corporativa, se impartan contenidos en Derechos Humanos y criterios de RSE para sus cuadros directivos, sobre todo para aquellos mandos con responsabilidades en ámbitos cuya aplicación sea especialmente relevante, como son aquellos que desempeñan su trabajo profesional en países de riesgo o en áreas funcionales donde sean más proclives a verse vulnerados. Esta carencia viene siendo ya reiterada en los informes de RSE que se publican anualmente, sin que se haya abordado este asunto con un mayor grado de materialidad.

Cadena de Suministro: Proveedores, Empresas participadas y de Servicios externalizados

MAPFRE vuelve a reportar información sobre los volúmenes de facturación global por tipos de proveedores, en la misma línea que ya lo hizo el ejercicio 2008, en lo que se refiere a los proveedores de bienes y servicios. Este año, además de los montantes económicos reporta información sobre el número total de proveedores de cada tipo de servicio, distinguiendo dos áreas: España y Resto de países. De toda la información que MAPFRE reporta sobre este indicador puede deducirse:

- 1.- Que se trata de una red muy numerosa, con **más de 130.000 mil proveedores de bienes y prestación de servicios**, además de los más de **83.500 delegados, agentes y corredores a nivel mundial**.
- 2.- Que abarca una amplia gama de **pequeñas empresas y profesionales autónomos de múltiples actividades diseminados por los distintos territorios y países** donde la empresa opera: proveedores de mobiliario, material de oficina, mensajería, valijas, gestión documental, archivo, otros prestadores de servicios relacionados con la atención de siniestros en sus diversos ramos: talleres de reparación de automóviles, de atención en carretera como transporte de grúas, taxistas, servicios de ambulancias; profesionales de reparaciones del hogar como fontaneros, pintores, albañiles, carpinteros, cristaleros etc., y otros profesionales de servicios sanitarios.



Derechos Humanos y Sociedad

Cadena de Suministro: Proveedores, Empresas participadas y de Servicios externalizados (continuación)

3.- Que el **montante económico facturado para el año 2009 a los profesionales de bienes y servicios ha ascendido a 3.527 millones de euros a nivel global.**



Por lo cual se puede concluir, de acuerdo a la información que se reporta, que MAPFRE genera toda una red de actividad económica de la que se benefician profesionales autónomos y pequeñas empresas locales que abastecen y prestan los servicios que se derivan de la actividad aseguradora; lo que sin lugar a dudas constituye un valor para MAPFRE siempre que las relaciones mercantiles que se mantienen con toda esa gama de proveedores contemplen y promuevan principios de equidad en la

relación trabajo/remuneración, no discriminación y se procure en la medida de lo posible la inclusión y la cohesión social en aquellas áreas y comunidades donde la empresa mantiene actividades de negocio.

Respecto de los indicadores relacionados con la **Comunidad** MAPFRE, no informa sobre las acciones que realiza para la accesibilidad a la comercialización de sus productos y prestación de servicios en zonas de baja densidad de población y lugares desfavorecidos e iniciativas para mejorar el acceso.

No obstante, es cierto que MAPFRE mantiene una gran red de oficinas directas, tanto en España (3.278) como en el resto de países (2.528), complementando dicha red con oficinas delegadas (2.777 para España y 3.354 en el exterior) y agentes (14.718 para España y 13.804 en el exterior) que proporcionan la posibilidad de acceso a sus productos y servicios a una amplia base de población, incluso en zonas rurales y de baja densidad de población, al menos en lo que a España se refiere, habiéndose incrementado también anualmente la red exterior.

Esperamos que esta política se mantenga y que en próximos Informes se especifique de manera más concreta cómo está abordando la expansión comercial en los países en vías de desarrollo, en qué zonas y para qué colectivos, y cómo la empresa está procurando la inclusión de sus productos y servicios a las zonas y colectivos con más dificultades de acceso a los mismos.

Relación entre Salario y Poder adquisitivo

Como ya es habitual en las Memorias de RSE, MAPFRE continúa sin informar sobre los parámetros que aplica en el capítulo de remuneraciones y la relación existente entre salarios mínimos que paga a sus empleados y los sueldos mínimos locales en los distintos países donde esta implantada; ni siquiera para España y el resto de países europeos, desconociendo por tanto si tiene en cuenta la relación entre salario y cobertura de las necesidades básicas ("salario vital"), asunto importante si se aplica este indicador a los países en vías de desarrollo donde esta presente, que demuestren la aplicación de un "**salario justo**", de una relación de equidad en el pago de salarios y una política real de antidiscriminación en las remuneraciones.



Derechos Humanos y Sociedad

Impactos indirectos en la gestión de seguros y Seguros sostenibles

En este ejercicio MAPFRE dedica un apartado específico para la información sobre productos destinados a colectivos con bajos niveles de renta distinguiendo por ramos aseguradores y países donde se comercializan dichos seguros. Aunque no podemos valorar de forma exhaustiva cada producto por no conocer con suficiente detalle las prestaciones concretas y las primas que se cobran, valoramos positivamente que se comience a tratar este indicador de manera destacada y que paulatinamente se vaya completando la información indicando qué parámetros se han seguido para su diseño, qué criterios rigen para su comercialización y a qué colectivos específicos están dirigidos.

Esperamos que la colaboración iniciada por MAPFRE con la Federación Interamericana de Empresas de Seguros (FIDES) tenga como resultado una mayor y mejor información en todo lo relativo al avance de los microseguros y seguros con matices de sostenibilidad en América Latina, y el resto de países en vías de desarrollo. A este respecto no se ha informado nada en la Memoria de 2009 sobre los resultados de la mencionada colaboración.

Relativo a la gestión de los impactos indirectos negativos que se pudieran generar en la comercialización de seguros, MAPFRE continúa sin informar sobre qué principios ha establecido, y los procedimientos y herramientas que ha diseñado para llevar a cabo la prevención de los mismos. Por tanto, un año más **MAPFRE sigue mostrando una carencia significativa en relación al control de los impactos indirectos que, en la comercialización de seguros y otras actividades relacionadas con su negocio, pudieran afectar a los derechos humanos, derechos laborales y el medio ambiente**, sobre todo en los países que no pertenecen a la Unión Europea donde tales derechos no se encuentran tan protegidos o se vulneran en muchas ocasiones.

Gestión Interna de la Responsabilidad Social

Acuerdos de Relaciones Laborales

MAPFRE, además de regirse por el Convenio del sector de Seguros, tiene Convenio propio de grupo para las empresas del negocio asegurador en España que mejora en muchos aspectos el sectorial.



Los Acuerdos de Relaciones Laborales están dentro del marco del Convenio Colectivo del Grupo Asegurador en lo que a las empresas de seguros se refiere en el ámbito español. El seguimiento del citado convenio se lleva a cabo través de las distintas Comisiones establecidas en el mismo, reuniéndose dichas comisiones con una periodicidad trimestral establecida mediante calendarios previos.

El reporte de información, a pesar de que suele ser regular, no es todo lo ágil y completo que debería en algunos de los aspectos laborales.

Respecto de otro tipo de Acuerdos con empresas distintas del sector de seguros o de las filiales internacionales, nada se indica en la Memoria, ni la Sección Sindical de CCOO puede aportar datos al respecto dado que no tiene acceso a dicha información.

Diálogo con los grupos de interés

Indicadores GRI relacionados

- 4.14 Relación con los grupos de interés
- 4.15 Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.
- 4.16 Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluida la frecuencia de su participación por tipos y categorías de grupo de interés
- 4.17 Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés en la elaboración de la memoria

Principio nº 5 de la Política de Responsabilidad Social de MAPFRE

Comunicación y diálogo con todos los grupos de interés, basados en la transparencia, la veracidad y el compromiso.

Gestión Interna de la Responsabilidad Social

Participación Sindical en RSE

MAPFRE, publica anualmente una Memoria de Responsabilidad Social basada en el modelo GRI-F1. La información que se reporta esta basada exclusivamente en las empresas del negocio asegurador, siendo el bloque informativo mayoritario el referido a las empresas españolas.

En este ejercicio se indica que se han realizado además informes específicos de RSE en Argentina, Brasil, Colombia y Méjico, informes sobre los que no se facilita ninguna dirección de correo para poder acceder a ellos y que tampoco hemos podido localizar en Internet.

A pesar de que se indica que MAPFRE ha elaborado su informe de RSE de acuerdo con los grupos de interés y recogiendo sus expectativas (Memoria 2009, pág.12), no concreta, como recomienda la Guía GRI (pág.14), qué canales ha establecido y que acciones ha llevado a cabo durante el ejercicio para recoger tales expectativas, plasmarlas en el Informe y dar respuesta a las mismas.

En MAPFRE la Representación Sindical de los Trabajadores no tiene participación en las acciones de RSE. En este sentido la Sección Sindical de CCOO ha propuesto en la negociación del nuevo convenio MAPFRE Grupo Asegurador España que se está negociando en este año 2010, la inclusión de una Comisión Delegada de Responsabilidad Social donde estuvieran representados los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales, algo a lo que la empresa no ha dado su conformidad.

De igual manera, tampoco participa en la elaboración de la Memoria, ni la empresa solicita ningún tipo de informe de la Representación Sindical, que después se tenga en cuenta a la hora de elaborar dicha Memoria Social.

Hasta la fecha, el único contacto que se mantiene a este nivel se limita a dos reuniones anuales con la Dirección de Relaciones Laborales y de Responsabilidad Social conjuntamente, en las cuales la Representación Sindical traslada algunas cuestiones relacionadas con el contenido de los Informes de RSE.

Durante el año 2009 MAPFRE ha publicado y difundido un Código Ético y de Conducta dirigido al conjunto de sus empleados.

En este sentido entendemos que la redacción de dicho Código Ético y de Conducta sin la participación de los representante de los trabajadores ha sido una oportunidad perdida para haber demostrado por parte de MAPFRE una verdadera intención de tener en cuenta las expectativas del colectivo a quien va dirigido y para haber incluido en el mismo la adhesión, de forma expresa, a los principios que contemplan las principales **Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre libertad de asociación (Convención 87), sobre el derecho a la negociación colectiva (Convención 98), sobre igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor, en evitación de discriminación (Convenciones 100 y 111), sobre los representantes de los trabajadores (Convención 135), y sobre rehabilitación vocacional y empleo de personas con discapacidades (Convención 159), que, aunque algunas están implícitas en varios de los principios del Pacto Mundial, al que la Empresa está adherida, hubiese supuesto un reforzamiento de las que ya están incluidas y la inclusión de las que no se contemplan de forma expresa.



Sobre este mismo asunto creemos que la información que se reporta en la Memoria podría haber sido más explícita, fundamentalmente en lo concerniente al Comité de Ética, articulado en el Código de Conducta, en cuanto a concretar cual es el régimen interno de funcionamiento así como los mecanismos que se han establecido para garantizar el anonimato y la protección de aquellos empleados que presenten sus denuncias.



CONCLUSIONES

Sobre la calidad de los CONTENIDOS GLOBALES DE LA INFORMACION

En términos generales, se aprecia un avance en ciertos niveles de información, poniéndose de manifiesto la buena disposición de la empresa, en determinados casos, a ir dando cumplimiento a lo requerido por GRI. A pesar de ello, el alcance no es lo suficientemente amplio, fundamentalmente en lo que se refiere a los datos de las empresas nacionales distintas del negocio asegurador y gran parte de los indicadores de las filiales internacionales; por tanto, es necesario que dichos indicadores se vayan reportando progresivamente con mayor nivel de información.

Sería deseable que MAPFRE incidiera con más detalle en cómo aborda la gestión de asuntos sensibles, como la corrupción y el soborno y la posición en las políticas públicas, y aportaciones a partidos políticos, etc., y posibles actividades de lobbyng, que manifiesten de forma más clara cómo son sus comportamientos en estos aspectos, sobre todo debido a su presencia en gran parte del continente americano, donde muchos de los países están afectados por altos índices de corrupción, tanto en sus grupos políticos, como en las instituciones públicas, máxime cuando la empresa tiene presencia en algunos países considerados paraísos fiscales y no reporta información alguna sobre las actividades de las sociedades radicadas en tales países. Una información más detallada visualizaría de manera más clara que su presencia en territorios considerados paraísos fiscales, está encaminada a las meras actividades comerciales, y no a evitar responsabilidades económicas, fiscales y jurídicas.

Observamos con satisfacción el avance de información en lo concerniente a los datos económicos y de estructura relacionados con la red de proveedores, que permiten observar una parte importante de la incidencia económica y social que MAPFRE aporta a las sociedades donde opera.

No obstante, y así esperamos que se haga en próximos informes, es necesario que MAPFRE aborde con mayor profundidad todo lo relativo a las exigencias en parámetros de RSE que tiene con respecto a sus proveedores, así como en las operaciones de aseguramiento de empresas clientes que por sus ámbitos de actividad pudieran afectar y/o vulnerar cualquiera de los derechos, y no se conforme con la recomendación del cumplimiento de los principios del Pacto Mundial. Quedarse en una simple recomendación denotaría una falta de implicación respecto de los comportamientos sociales, laborales y medioambientales de su cadena de suministro y clientes corporativos.

En este sentido, es reiterada la ausencia de información relativa a las más de **80 empresas de externalización de servicios** que prestan soporte en España, fundamentalmente en el ramo de la informática y las nuevas tecnologías.

De tales empresas no se reporta información alguna, como se dijo en el capítulo de Subcontratación, lo que es ciertamente preocupante máxime cuando existe un elevado número de los trabajadores de tales empresas que están ubicados en las propias instalaciones de MAPFRE, pudiendo existir ciertos aspectos relacionados con sus condiciones de trabajo susceptibles de situarse en un terreno indefinido que desproteja a estos trabajadores de algunos de sus derechos laborales.



Por tanto debemos insistir en que MAPFRE ha de tender a una mayor transparencia en este aspecto en lo relacionado a las exigencias que transmite respecto a los principios generales de Responsabilidad Social, y particularmente en lo concerniente a las condiciones laborales que aplican a sus trabajadores.

En definitiva, tenemos que seguir incidiendo en que existen aún gran cantidad de indicadores requeridos por GRI que se tratan de una manera muy parcial o no se abordan con la suficiente profundidad.

CONCLUSIONES

Sobre los contenidos en ASPECTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

A) Respeto de las Prácticas Laborales y Ética del Trabajo

La información sobre los aspectos referentes a las relaciones laborales y las prácticas que derivan de ellas siguen manteniendo, como ocurre en el conjunto de la información, el mismo grado de parcialidad que en años anteriores, reportándose casi en exclusiva los datos correspondientes a las empresas del Grupo Asegurador en España.

En el ámbito nacional de las empresas del Grupo Asegurador España la empresa mantiene una actitud correcta y respetuosa con la representación sindical de los trabajadores. En este sentido MAPFRE facilita la financiación y los medios materiales de forma generalizada para el desarrollo del trabajo sindical, y la interlocución y la negociación permanente esta totalmente institucionalizada y regulada, habiéndose dado avances importantes en esta materia.

No obstante, vemos ya con cierta preocupación la reiterada ausencia de información en las Memorias, de todo lo relativo a los indicadores sociales y laborales de todas las empresas nacionales e internacionales distintas del Grupo Asegurador.

De las principales empresas nacionales de MAPFRE, ya citadas con anterioridad, nos parece más significativa la ausencia de información en empresas como **MAPFRE QUAVITAE**, especialmente sensible por su naturaleza en aspectos como la atención a la clientela (atención a la tercera edad y personas con discapacidades y minusvalías) y las condiciones laborales de un colectivo de varios miles de trabajadores (en su mayoría mujeres, con un alto índice de personal inmigrante) de los cuales no se reporta dato alguno sobre todos y cada uno de los principales indicadores sociales y laborales. De igual manera tampoco aparece información alguna sobre **MAPFRE SERVICIO DE PREVENCIÓN**, empresa sometida durante el año 2009 a una reducción de plantilla (acordado con la RLT) y de la que se han omitido igualmente todos los aspectos de tal operación y de las intenciones que MAPFRE tiene respecto a esta unidad de negocio y cómo esta gestionando su problemática.

Hay que reconocer que la empresa está haciendo un esfuerzo respecto al reporte de información por países, en lo que concierne a los datos numéricos de plantilla, colectivos que disfrutan de beneficios sociales, medidas de conciliación y acciones formativas.

En este sentido reconocemos como muy positivo el reporte de información relativo al capítulo de beneficios sociales, fundamentalmente en el ámbito internacional, donde se evidencia que MAPFRE esta incorporando gran parte de los beneficios que tiene implantados en España para las empresas del Grupo Asegurador. En este sentido, vemos con satisfacción, que casi un 68% de los empleados latinoamericanos disfrutan ya de un seguro de salud de empresa, de sistema de previsión social y de seguro de vida.

Aún así, la opacidad sobre las relaciones laborales de más de 7.000 empleados nacionales y los más de 16.000 trabajadores latinoamericanos comienza a ser preocupante. Aunque se indican algunos datos porcentuales y numéricos sobre empleados nacionales y extranjeros amparados por convenios colectivos, la información es extremadamente parcial y difusa, ya que no se desciende a un nivel informativo riguroso que explique con detalle las empresas que poseen representación sindical, el alcance de su representación, los convenios colectivos o acuerdos de empresa por los que se rigen, y con qué sindicatos se han firmado.

Como ya viene siendo habitual en nuestros análisis, volvemos a manifestar que todo lo anterior cobra una **mayor relevancia si se extrapola a los países latinoamericanos o asiáticos donde los derechos laborales son escasamente respetados o directamente no existen.**

Nos resulta incongruente que existiendo un Comité de Responsabilidad Social y una Dirección General de Comunicación y RSE, únicos para todo el grupo de empresas, no se aborde con mayor globalidad la información relativa a los indicadores de todas y cada una de ellas y en su conjunto.

Desde la Sección Sindical de CCOO entendemos que MAPFRE debería avanzar en el reporte de información y en la extensión y coordinación de las condiciones laborales de los trabajadores de todas sus empresas, mediante la incorporación, con las distintas representaciones sindicales, de un ACUERDO MARCO DE RELACIONES LABORALES que garantice la negociación colectiva y la libre interlocución de los representantes de los trabajadores, en aplicación de los principios de progreso establecidos en el marco del Pacto Mundial, al que la empresa esta adherida.

CONCLUSIONES

Sobre los contenidos en ASPECTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

B) Respeto de los Derechos Humanos y la Sociedad

Como ejes fundamentales en materia de derechos humanos, consideramos que MAPFRE debe informar de los mecanismos que ha constituido para controlar su cumplimiento en dos ámbitos: en las condiciones sociales y laborales de sus propias filiales internacionales, y en los impactos que pudieran generar las posibles empresas clientes a las que se asegura, fundamentalmente las relacionadas con la actividad extractiva, (petróleo, gas, minería), industrias eléctricas con impactos en el medioambiente (presas hidráulicas, tendidos...), industrias papeleras, y otras con posibles repercusiones en el medioambiente, las comunidades indígenas, y las condiciones laborales de sus empleados, dado que la empresa esta presente en toda América central y del sur como una de las primeras aseguradoras de la región.



Como ya venimos indicando en análisis anteriores, creemos que MAPFRE debe progresar en los aspectos relacionados con la protección de los derechos humanos, y no limitarse a informar sobre sus políticas empresariales en esta materia (Principios institucionales y del Pacto Mundial, Códigos de Conducta...) que ya han sido puestas de manifiesto, sino avanzar más en un verdadero análisis de cómo estos se aplican por parte de sus filiales, sociedades participadas y empresas de servicios externalizados y proveedores; realizando de forma gradual un control y seguimiento de dichos proveedores, e informando de los resultados y las medidas que se hayan articulado para corregir aquellas situaciones que no se ajusten a los principios con los que MAPFRE esta comprometida en materia de RSE.

CONCLUSIONES

Sobre los contenidos en ASPECTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

C) Respeto de la Gestión de la RSC y la Relación con los Grupos de Interés

En este aspecto creemos que MAPFRE está sufriendo un significativo estancamiento. Un año más el alcance de su información sigue siendo aún bastante limitado. A pesar de que se van incluyendo datos sobre aspectos puntuales del resto de sociedades, la mayor parte de la información se circunscribe al negocio asegurador en España.

A pesar de manifestar que se han realizado Informes de RSC en algunos países iberoamericanos (Informes que no hemos podido localizar), entendemos que MAPFRE no está reportando la información con los criterios de exhaustividad y totalidad requeridos por GRI, para una empresa multinacional con presencia en 42 países.

En lo relativo a la participación y el diálogo con sus partes interesadas, la empresa sigue también estancada en unos sistemas y canales unilaterales y unidireccionales, que no permiten la participación efectiva de estos en sus políticas de RSE.

En este sentido resulta paradójico, que por una parte se indique en el principio número 7 de la nueva política de RSE, redactada y aprobada en el año 2008, que la empresa apuesta por la **"comunicación y el diálogo con todos los grupos de interés, basados en la transparencia, la veracidad y el compromiso"** y por otra parte, en el año 2009, se redacte un Código Ético y de Conducta que afecta directamente a los empleados y no se haya contado, ni dialogado con el grupo de interés a quien va dirigido: los trabajadores a través de sus legítimos representantes.

Esta incongruencia se acentúa más si cabe en el año 2009, si atendemos a que MAPFRE, en este ejercicio informa que ha seguido las recomendaciones de la norma AA1000 de AccountAbility, norma que se distingue precisamente por incorporar el principio básico de la inclusividad de sus grupos de interés, basada en el diálogo y la participación de los mismos en los procesos de implementación de estrategias y planes de Responsabilidad Social.

A pesar de que la empresa manifiesta el deseo de ir mejorando, no se puede decir que la información que se reporta abarque la totalidad de las operaciones, sistemas y políticas de la organización en materia de Responsabilidad Social. Tampoco se detecten compromisos expresos, o planes de implantación de acciones en materia de RSE, ni se reportan datos sobre

los análisis efectuados a las actuaciones que se hayan podido llevar a cabo, y sus resultados o planes de corrección o mejora para el futuro.

Aunque aún no se reportan los datos con el nivel de concreción que sería deseable, creemos que MAPFRE ha iniciado una línea de información adecuada, en lo que concierne a la gestión de la cadena de valor, comenzando a reportar datos sobre su estructura de proveedores y los importes económicos facturados. Esperamos por tanto, que se vayan reportando paulatinamente los datos por países, con el fin de conocer con más detalle la incidencia de la empresa en las zonas donde desarrolla operaciones importantes de negocio.

Respecto a la comparabilidad entre períodos, la información resulta más completa en aspectos relacionados con la evolución y estructura de plantilla, cuotas de mercado, datos de formación, implantación de medidas de conciliación y beneficios sociales, quejas y reclamaciones etc..., aunque el desglose de información aún no se realiza con la debida concreción por países. Por lo cual no es fácil realizar una evaluación de las acciones encaminadas a la mejora continua en las distintas áreas geográficas.

En lo relacionado con la neutralidad y la calidad de la información, creemos que MAPFRE presenta unos datos reales y fiables, pero aún carentes de la suficiente neutralidad, dado que sólo se reportan las acciones positivas, sin que aparezcan en la Memoria posibles acciones negativas o correctoras de las desviaciones que se hayan detectado; lo mismo ocurre en cuanto a la inclusividad de la información, ya que no se recoge información alguna sobre el modo en que se ha integrado a las partes interesadas, principales destinatarios de la información, y se les ha dado participación, tanto en las acciones, como en las aportaciones que se hayan dado en el ejercicio del cual se informa.

Por tanto, a nuestro juicio, MAPFRE sigue presentando dos carencias importantes en la gestión de la RSE: primero, carecer de un sistema integrado y global que abarque a todas las empresas, nacionales e internacionales, con planes y objetivos definidos, y segundo, la comunicación y el diálogo con sus grupos de interés de una forma real, articulando los mecanismos de inclusión e informando de manera transparente cuales han sido los procesos y los resultados de dicha participación, y reflejándolos en sus Informes.

CONCLUSIONES

ASPECTOS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) MAPFRE. AÑO 2009 (CUADRO RESUMEN)

Gestión de la Responsabilidad Social		
Áreas	Fortalezas	Debilidades
POSICIÓN INSTITUCIONAL Y GESTIÓN DE RSE	<p>Fuerte compromiso institucional del máximo órgano de dirección en Responsabilidad Social:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adhesión al Pacto Mundial Naciones Unidas. - Protocolo de Naciones Unidas para el Medioambiente (UNEP) - Inclusión en índice de Inversión con principios Responsables (FTSE4Good) - Principios Institucionales de Actuación en RSE - Criterios de prudencia en gestión en inversiones. - Sistema de Gestión de Riesgos bien estructurado. 	<p>Departamento de Responsabilidad Social asociado a Comunicación con mayor peso de la Comunicación Corporativa, que de la Responsabilidad Social Empresarial.</p> <p>Inexistencia de un Sistema Global de Gestión en RSE que integre a todas las empresas y desarrolle Planes concretos, con asignación de objetivos y responsabilidades, y adquiera compromisos concretos y medibles.</p> <p>Insuficiente impulso de las políticas de Inversión Socialmente Responsable (ISR)</p> <p>Ausencia de criterios definidos para la evitación de impactos indirectos que contemplen aspectos de Derechos Humanos en operaciones.</p>
COMUNICACIÓN Y DIALOGO CON GRUPOS DE INTERES	<p>Gran experiencia en la Comunicación de Gestión de marca y Reputación Corporativa.</p> <p>Imagen corporativa bien consolidada, tanto a nivel nacional como latinoamericano</p> <p>Apertura de diálogo "informal" (no institucionalizado) con la Representación de los trabajadores sobre aspectos de RSE en el Grupo Asegurador España.</p>	<p>Comunicación unilateral y unidireccional: comunicación vertical.</p> <p>Falta de reconocimiento de la Representación Sindical de los trabajadores como Grupo de interés de primer nivel.</p> <p>Ausencia de canales de participación, que recojan las expectativas de los grupos de interés en aspectos de Responsabilidad Social.</p> <p>Ausencia de mecanismos para que los grupos de interés participen en la elaboración de la Memoria de RSE</p>

CONCLUSIONES

Prácticas laborales y ética del trabajo		
Áreas	Fortalezas	Debilidades
EMPLEO	Altos índices de empleo fijo (casi el 99% a nivel global en el negocio asegurador, y el 89% en el resto de entidades).	Ausencia total de información sobre subcontratación.
CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES	<p>Política bien definida en Conciliación y Beneficios Sociales para empleados de las empresas del Grupo Asegurador en España.</p> <p>Buena aplicación general de las políticas de conciliación de acuerdo a los mecanismos establecidos en el Convenio del Grupo Asegurador en España.</p> <p>Implantación progresiva de las políticas de Conciliación y Beneficios Sociales para empleados de filiales internacionales.</p>	Falta información sobre la extensión de la Conciliación y Beneficios Sociales en resto de empresas españolas distintas del Grupo Asegurador.
DISCAPACIDAD	<p>Creación de un Grupo de Trabajo para la Discapacidad.</p> <p>Contribución dineraria para el cumplimiento de la cuota de reserva para la integración de discapacitados y colectivos en riesgo de exclusión a través de Fundaciones y Centros Especiales de Empleo (CEE).</p>	<p>Incumplimiento de la cuota del 2% de empleados con discapacidad como trabajadores en plantilla y falta de un plan de acción para su integración en las empresas de MAPFRE.</p> <p>Deficiente desarrollo de las medidas de accesibilidad en edificios e instalaciones.</p>
RELACIONES LABORALES	<p>Buena regulación de las Relaciones Laborales y la negociación colectiva para las empresas del Grupo Asegurador en España.</p> <p>Correcto funcionamiento de las Comisiones derivadas del Convenio del Grupo Asegurador y la interlocución permanente con el Departamento de Relaciones Laborales.</p> <p>Consolidación del Departamento de Relaciones Laborales como interlocutor con la Representación Sindical para la negociación permanente y la solución de conflictos en el ámbito laboral.</p>	<p>Falta de información detallada sobre las Relaciones Laborales en las empresas del Sistema distintas del Grupo Asegurador en España y de las filiales internacionales, (70% de empleados de los que se desconoce la regulación de las relaciones laborales y el derecho de negociación colectiva.)</p> <p>Reiterada ausencia de programas que midan la satisfacción de los empleados.</p>
IGUALDAD	<p>Política expresa de Igualdad y Anti-discriminación (Principio nº 3) de los Principios de Actuación en RSC.</p> <p>Creciente incremento en la contratación de mujeres en las plantillas de las distintas empresas de MAPFRE</p>	<p>Mínima presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y altos porcentajes en los niveles y categorías más inferiores ("segregación vertical")</p> <p>Falta de información sobre diversidad en plantillas.</p>

CONCLUSIONES

Prácticas laborales y ética del trabajo		
Áreas	Fortalezas	Debilidades
REMUNERACIONES Y SALARIOS	<p>Aplicación rigurosa de ratios salariales (según Convenios) para empleados del Grupo Asegurador en España (Del resto se desconoce)</p>	<p>Ausencia de análisis comparativo de sistemas de retribución por tramos salariales: categorías y género.</p> <p>Inexistencia de una política objetiva y transparente de retribuciones variables que demuestren aplicación de principios de equidad y universalidad,</p> <p>Falta de información sobre aplicación de "salario decente", fundamentalmente en los países en desarrollo.</p>
FORMACION, DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCION	<p>Aumento cuantitativo de horas de formación, y mayor desarrollo de la formación a distancia (E-learning).</p>	<p>Ausencia de programas de discriminación positiva en acciones formativas para trabajadoras situadas en Niveles y categorías inferiores que incremente la igualdad de oportunidades y la promoción a través de la formación.</p> <p>Inexistencia de mecanismos que faciliten las expectativas formativas de los empleados (% de formación a demanda) y favorezcan la transversalidad y la promoción interna a través de la formación.</p>
PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL	<p>Funcionamiento regularizado del Comité Estatal de Salud para empresas Grupo Asegurador España.</p> <p>Planificación y revisión de Evaluaciones de riesgos de todos los centros de trabajo, incluidos los centros de otras empresas distintas del Grupo Asegurador.</p> <p>Inicio del Plan de Evaluaciones de Riesgos Psicosociales pactado en el Comité de Salud y ampliado a empresas no pertenecientes al Grupo Asegurador España</p> <p>Puesta en funcionamiento del Protocolo de Acoso Moral</p>	<p>Déficit en la planificación y ejecución de las medidas preventivas para disminuir los riesgos detectados en las Evaluaciones de Riesgos.</p> <p>Los informes de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales son poco efectivas y no se planifican ni se ponen en marcha las recomendaciones.</p> <p>Ausencia de la Representación Sindical en el equipo instructor en los procesos de denuncia por acoso a trabajadores.</p>

CONCLUSIONES

Derechos Humanos y Sociedad		
Áreas	Fortalezas	Debilidades
FORMACION Y APLICACION DE PRINCIPIOS DE RSE	<p>Formación Corporativa bien articulada y desarrollada, que permite el desarrollo de la formación en RSE para cadena de mando.</p> <p>Correcto desarrollo del sistema de prevención del blanqueo de capitales.</p>	<p>Ausencia de información sobre programas formativos para cuadros directivos en asuntos sensibles de RSE (Corrupción, Derechos Humanos, derechos laborales, impactos en la gestión del negocio propio y subcontratado e integración de colectivos en riesgo de exclusión social)</p>
PROVEEDORES Y CONTRATISTAS	<p>Extensa red de proveedores de bienes y servicios con fuerte implantación, incluso en áreas de baja densidad de población, que genera una amplia actividad económica.</p>	<p>Falta de transparencia en la identificación y facturación de los principales proveedores y empresas prestatarias de servicios externalizados (outsourcing)</p> <p>Ausencia de sistemas (screening) para el seguimiento y control sobre los principales proveedores en sus prácticas sociales y laborales.</p>
PRODUCTOS DE INTEGRACION SOCIAL Y CONTROL DE IMPACTOS	<p>Colaboración económica en proyectos de desarrollo educacional e integración social de poblaciones desfavorecidas en Iberoamérica a través de la Fundación MAPFRE.</p> <p>Incipiente introducción de seguros con algunos matices de inclusión de criterios sociales.</p> <p>Inicio colaboración con Federación Interamericana de empresas de seguros (FIDES) para el desarrollo de los microseguros en Latinoamérica.</p>	<p>Ausencia de mecanismos de prevención de los impactos indirectos en operaciones de negocio y alianza comercial ("Joint Venture")</p> <p>Falta de mecanismos que garanticen la no discriminación en la comercialización de productos, y que tengan en cuenta criterios sociales y no sólo económicos, básicamente en países en vías de desarrollo.</p> <p>Mínimo desarrollo de productos con fines de integración social destinados a sectores desfavorecidos y colectivos en exclusión social (microseguros)</p>

Análisis sobre el Informe de la RSE en **Grupo** **MAPFRE** (2009)

