

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)

Nombre de la entidad

EUI LIMITED SUCURSAL EN ESPAÑA

Descripción de la entidad

Balumbaes la sucursal Española de AdmiralGroup PLC, una de las firmas líderes europeas de seguros de automóviles especializada en venta directa. Esta empresa cotiza en la Bolsa de Londres desde 2004 y se incluyó en el FTSE 100 (equivalente al IBEX 35) en diciembre de 2007. Tienes una plantilla de 6.000 personas entre la central de Cardiff, Swansea y el resto de sus filiales internacionales y una clientela en el mundo de más de 3,4 millones de personas.

En 2006, el Grupo Admiral decidió establecerse fuera del Reino Unido y eligió España para lanzar *Balumba.es*. 10 años después, Balumba tiene 400 personas en sus oficinas centrales de Sevilla y es una compañía en crecimiento con un volumen de negocio anual de unos 26 millones de €.

Además, ha sido reconocida como la 7ª mejor compañía para trabajar en España, entre 50, por el estudio anual *Great place to work*.

Los valores claves de la Compañía son, entre otros, la credibilidad, el respeto, la aceptación de las reglas, el orgullo y la camaradería. La plantilla de la empresa es joven, entusiasta, dinámica, flexible, con grandes habilidades en el trato a la clientela, un desarrollo y rendimiento con el denominador común de la pasión por el trabajo propio.

Nº de personas empleadas (31.12.2017)

Total: 388 Mujeres: 234 Hombres: 154

Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad

Objetivos generales:

-I) Continuar en la línea de integración de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en *Balumba*. II) Continuar la integración de la perspectiva de género en la gestión de la empresa, a través de la Comisión de Igualdad, como garante de ella. III) Facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de la plantilla de la empresa.

Objetivos específicos:

1. Acceso a la empresa: garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, para eliminar los posibles casos de



segregación horizontal y vertical. Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje e imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres. Analizar y revisar los criterios empleados en las entrevistas de selección. Trabajar para alcanzar una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa. Establecer acciones positivas para la incorporación del género menos representado en determinadas áreas.

2. Promoción: velar por el cumplimiento de los principios de igualdad de género en todas las fases del proceso de selección interna de la compañía, y del procedimiento de promoción directa en *Balumba*. Informar, formar y motivar a las personas de ambos géneros a participar en los procesos de selección interna.

3. Formación: Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, especialmente a integrantes de la dirección, mandos intermedios y personas líderes, la propia Comisión de Igualdad, y otras posiciones clave, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, promoción interna, formación, conciliación, etc. Velar por que los criterios de acceso a la formación y el horario de impartición favorezcan la igualdad de oportunidades entre las personas empleadas en *Balumba*. Implantar las medidas necesarias para facilitar la participación y asistencia a las diferentes acciones formativas, independientemente del género.

4. Retribución: Realizar seguimiento de la igualdad retributiva.

5. Conciliación de la vida laboral y familiar: Garantizar el acceso a las medidas de conciliación, recogidos en nuestra *Guía EFR*. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla, a través de Comunicaciones y Formaciones. Velar por la igualdad en el acceso a actividades de la organización (reuniones de equipo, comisiones, *Open Doors*, etc.).

6. Salud Laboral: Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

7. Comunicación interna y externa: Revisar, corregir y vigilar el lenguaje e imágenes usadas en las

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

comunicaciones internas y externas, a fin de eliminar el sexismo. Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. Comunicar externamente nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades para servir de referencia a otras entidades que quieran incorporar la política de igualdad en su estructura empresarial.

Adscripción al Modelo Efr (2011): este modelo ha sido aliado de la inspiración conciliadora de *Balumba*, manteniéndose como estímulo de una actitud proactiva y sensible hacia el equilibrio en todos los ámbitos de nuestra vida, continuación de la cultura para favorecer este modelo y transmitirlo a todas las acciones empresariales, sociales e institucionales. *Balumba* adopta y asume todos los compromisos del modelo EFR con entusiasmo y sin límites; desde la responsabilidad podemos compatibilizar el buen desarrollo profesional del principal activo de la compañía: nuestras personas y el talento de las mismas que se quiere retener y atraer con dicho modelo.

Presencia de mujeres en el Equipo Directivo: casi la mitad de los puestos directivos de la compañía están ocupados por mujeres, incluyendo la Dirección General y la Dirección de Operaciones en Europa.

Acciones de sensibilización de igualdad de género: comunicación constante y fluida entre la empresa, la Comisión de Igualdad y el resto de empleados/as, involucrando a estos en diferentes acciones de sensibilización relacionadas con la igualdad de género. Así, se han desarrollado las siguientes:

- Acción de Sensibilización en el Día internacional contra la violencia de género 2014: “*Mi mano contra la violencia de género*” y 2015: “*Mensajes de apoyo*”
- Elaboración y difusión del procedimiento de ayuda a empleados/as en situación de violencia de género
- Concurso elaboración *Guía de Maternidad & Paternidad*
- Entrevistas a empleados/as

