

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

Fecha de actualización: 28 de octubre de 2021

Nombre de la entidad	ADMIRAL INTERMEDIARY SERVICES S.A.		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden SSI/1371/2013, de 12 de julio (Resuelve la convocatoria de 2012).		
Año de última renovación	2020		
Descripción de la entidad	Admiral es una compañía aseguradora que ha sido reconocida como la mejor empresa para trabajar en España en 2021, según Great Place to Work. Los valores claves de la organización se basan en el respeto, reconocimiento, orgullo y camaradería y les une la pasión por el trabajo.		
Nº de personas empleadas	Mujeres	Hombres	Total
	389	437	826
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>Los principales objetivos del Plan de Igualdad y de las políticas de igualdad son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integración de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en Admiral. - Integración de la perspectiva de género en la gestión de la empresa a través de la Comisión de Igualdad, como garante de dicha integración. - Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que forman parte de la plantilla de la empresa. 		
Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad	<p>Admiral el Plan de Igualdad y las políticas de igualdad ha alcanzado los siguientes éxitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adscripción al modelo EFR (2011): Admiral adopta todos los compromisos de este modelo desde la responsabilidad y como un estímulo de una actitud proactiva y sensible hacia el equilibrio en todos los ámbitos de la vida de las personas trabajadoras y acciones empresariales, sociales e institucionales. - 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 en España y la Dirección General del Grupo.

- Más de 140 medidas de conciliación que logran asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso de empleo en nuestra compañía.
- Modelo híbrido de trabajo, con flexibilidad (garantiza al menos un 60% teletrabajo): Teletrabajo para cuidado de menores/ mayores para favorecer la conciliación; medidas de conciliación para acompañamiento en el duelo.
- Apoyo ante momentos difíciles en el entorno familiar/ personal (apoyo psicológico, asesoramiento profesional para empleados/as y familiares de los mismos).
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- Procesos de selección con cuiculus ciegos, con ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas.
- Lenguaje inclusivo en comunicación interna y externa.
- Análisis y revisión de los criterios empleados en las entrevistas de selección.
- Plan de acción de Comisión de Igualdad para garantizar la igualdad en cada uno de los niveles de responsabilidad de nuestra compañía.
- Plan de acción en el Comité de Diversidad e Inclusión Social para apostar por una verdadera diversidad e integración en la compañía.
- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo.
- Creación de boletín informativo EvenAS para informar sobre las medidas de conciliación, incluyendo testimonios de empleadas y empleados.
- Creación del programa Women's Lab que busca fomentar la empleabilidad de mujeres en situación de riesgo de exclusión social.
- Colaboración con la Fundación Ana Bella, a mujeres víctimas de violencia de género que buscan una oportunidad de empezar una vida nueva



Instituto de las
MUJERES

