

3 PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUTUA BALEAR



INTRODUCCION

Han transcurrido seis años desde que iniciamos nuestra Política de Igualdad y Conciliación a través del I Plan de Igualdad de Oportunidades que publicamos en el año 2010. En dicho plan incorporamos las primeras medidas que contribuyeron a eliminar situaciones de desigualdad entre sexos y a favorecer la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

Por ello, una vez transcurrido este tiempo, no podemos hacer otra cosa que sentirnos satisfechos por todo lo conseguido en estos años y más aún por haber obtenido el reconocimiento por nuestra labor a través de la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) que nos fue concedida en Diciembre de 2013 y el Distintivo de Igualdad, que fue otorgado a Mutua Balear en el mes de mayo de 2015 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Dichos reconocimientos nos animan a continuar en esa línea y a desarrollar nuevas acciones que supongan mejoras en la calidad de vida y el bienestar de las familias de nuestros trabajadores.



Somos conscientes de que se han conseguido importantes logros, pero todavía quedan objetivos por alcanzar, aún tenemos que salvar algunos obstáculos que permitan alcanzar una igualdad definitiva, ya que siguen persistiendo en la sociedad actual situaciones de discriminación. Es precisamente esta idea la que sirve de impulso para la elaboración del III Plan de Igualdad de Oportunidades, mediante el cual queremos consolidar los avances obtenidos y reafirmar nuestro compromiso con los valores de Igualdad y Conciliación e insistir en la necesidad de incorporar dichos valores, de forma transversal, en todas nuestras políticas.

DECLARACION DE COMPROMISO

Mediante este apartado se pretende proporcionar la evidencia del compromiso de la Dirección de Mutua Balear con el desarrollo y la implantación de las acciones y medidas que se establecen en el presente Plan de Igualdad, además de la implicación de todo el personal directivo y mandos intermedios, así como de la representación legal de los trabajadores y del resto de la plantilla, con el fin de garantizar la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, en especial las relativas a la maternidad y asunción de obligaciones familiares.

AMBITO DE APLICACION

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se extiende a toda la plantilla de Mutua Balear y abarca todos los centros de trabajo de la Entidad.



SEGUIMIENTO Y VIGENCIA

La Comisión de Igualdad de Mutua Balear se define como un grupo de hombres y mujeres que de forma paritaria, en representación de la empresa y de los trabajadores, tiene encomendado el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos, llevando a cabo, por un lado, tareas de información y sensibilización de la plantilla en la perspectiva de género, y por otro, tareas de apoyo en la realización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Para ello, dicha Comisión acordará habilitar los mecanismos de control necesarios para poder constatar el grado de cumplimiento y eficacia de las medidas adoptadas.

El presente plan tendrá una duración de tres años, siendo la fecha de entrada en vigor el día 01 de abril de 2016 hasta el 31 de marzo de 2019. Transcurrido este plazo será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

OBJETIVOS DEL PLAN

Los objetivos de este Plan de Igualdad son los siguientes:

- Dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de la Ley Orgánica 3/2007 y a lo establecido en el artículo 85 del Convenio Colectivo de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en cuanto a la obligación de disponer de un Plan de Igualdad, en el que se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Continuar con la política de igualdad y conciliación que iniciamos en su día, con el propósito de que se consoliden todos los avances obtenidos.
- Definir un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación por razón de sexo, garantizando unas políticas de selección, contratación, desarrollo profesional y retribución objetivas.
- Mantener los canales de comunicación e información para asegurar la correcta difusión entre el personal de las medidas adoptadas a través del presente Plan de Igualdad.
- Prevenir cualquier posible situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, y ofrecer un mayor apoyo a las víctimas de violencia de género.
- Promover medidas de conciliación que contribuyan a fomentar el bienestar de las personas, mejorando su calidad de vida.
- Sensibilizar al personal, desde la Dirección, Mandos Intermedios y plantilla en general para que incorporen la visión de género en su quehacer diario.

Para alcanzar dichos objetivos hemos elaborado el presente Plan de Igualdad teniendo en cuenta que se trata de un proyecto,

- Colectivo e integral, ya que las mejoras que propone no solamente inciden en las mujeres, sino que abarcan a toda la plantilla.
- Transversal, porque implica a todas las áreas de gestión de la Entidad.
- Dinámico, al permitir hacer mejoras y adaptaciones según los cambios que se vayan produciendo en la empresa.

- Sistemático y coherente, al entender que el objetivo final del plan se consigue a través del cumplimiento de objetivos sistemáticos que poco a poco, se irán integrando en la Entidad.
- Flexible, ya que busca el equilibrio entre las necesidades de la plantilla y las posibilidades de la empresa.
- Temporal, al tener un principio y un final ligado al cumplimiento de los objetivos marcados.



EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD

Con fecha del 26 de noviembre de 2015 la Comisión de Igualdad llevó a cabo la evaluación del II Plan de Igualdad de Oportunidades, mediante la cual se evaluaron los resultados obtenidos en la implantación del mismo, definiendo el grado de consecución de cada una de las medidas y determinando las acciones a mantener en el nuevo plan.

AREAS DE ACTUACION Y MEDIDAS

A partir del Diagnóstico de Igualdad que en su día se llevó a cabo, se definieron las siguientes áreas de actuación, que mantendrán su vigencia de cara al presente Plan de Igualdad, una vez realizada la evaluación del plan anterior:

- Cultura de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y responsabilidad social corporativa.
- La comunicación en la Empresa y el lenguaje no sexista.
- Política de selección y contratación.
- Política salarial.
- Desarrollo profesional, formación y promoción.
- Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
- Políticas de conciliación y Beneficios Sociales.
- Seguridad y Salud en el trabajo.

Las medidas incluidas en dichas áreas de actuación, junto con la planificación de un calendario para su ejecución, conforman el Plan de Igualdad:

1. Cultura de Empresa en materia de Igualdad de Oportunidades y Responsabilidad Social Corporativa

Tras la implantación de los anteriores planes de igualdad, podemos afirmar que tenemos un buen nivel de sensibilización con respecto a los temas de igualdad y conciliación, aunque consideramos necesario continuar insistiendo con el fin de mantener dicha cultura, para ello se proponen las siguientes medidas:

- a) Conseguir la puntuación necesaria que permita obtener el nivel de excelencia B en la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable).
- b) Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad.
- c) Ampliar el Código Ético con el fin de determinar nuevos valores, principios y normas de conducta que deben regir el comportamiento y la actuación de

cada uno de los empleados de la Entidad. Fomentar valores sobre igualdad y conciliación.

- d) Elaborar los informes anuales o de prórroga de vigencia para las entidades que están en posesión del distintivo "Igualdad en la Empresa", para dar cumplimiento al Real Decreto 850/2015 y remitir al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. En dicho informe se reflejarán las actuaciones implantadas y los efectos de las mismas en el marco de los planes de igualdad o de las políticas de igualdad cuya valoración justifica la concesión del distintivo.

Plazo de ejecución:

Apartado a): Antes del 31/03/2019, fecha en que finaliza la vigencia del presente Plan de Igualdad, se optará al nivel de excelencia B previsto en la certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable).

Apartado b): Se informará al personal a principios de cada año del desarrollo de las acciones previstas en el Plan de Igualdad, con indicación de si el grado de implantación de dichas medidas es el adecuado.

Apartado c): En cuanto a la ampliación del Código Ético, ésta se llevará a cabo, como fecha límite, en el mes de junio de 2017.

Apartado d): Los informes para el mantenimiento del Distintivo de Igualdad se llevarán a cabo en las fechas que reglamentariamente se establezcan. El informe del Distintivo concedido en 2015 se elaborará y remitirá al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades como fecha límite el 31/03/2017.

Objetivos: *Mantener los valores de Igualdad y Conciliación en la cultura de Empresa y consolidar todos los avances obtenidos.*

Dirigidas a: *Todo el personal de la Entidad.*

Responsables: *El Departamento de Recursos Humanos y el Departamento de Planificación y Control de Gestión.*

Recursos que se destinan: *El tiempo de trabajo de los departamentos implicados y los costes de mantenimiento de la Certificación EFR.*

2. Comunicación en la Empresa y lenguaje no sexista

Con el fin de mantener los canales de comunicación que disponemos y de dar continuidad a nuestra campaña de sensibilización sobre el lenguaje no sexista, se proponen las siguientes medidas:

- a) Mantener actualizado el Manual de Lenguaje no Sexista y darle mayor difusión.
- b) Revisión de los textos existentes y seguimiento de los nuevos textos, con el fin de eliminar aquellos términos que puedan ser considerados sexistas.
- c) Mantenimiento del registro anual creado en su día, para el adecuado control y seguimiento de las denuncias presentadas en materia de igualdad.

Plazo de ejecución:

Apartado a): Las tareas de actualización del Manual de Lenguaje no Sexista se mantendrán a lo largo de toda la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Apartado b): Se continuará con la revisión de los textos durante toda la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Apartado c): Se mantendrá actualizado el registro de denuncias en materia de igualdad durante toda la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Objetivos: *Mantener los canales de comunicación e información para asegurar una correcta difusión entre el personal de las medidas adoptadas a través del Plan de Igualdad.*

Dirigidas a: *Todo el personal de la Entidad.*

Responsables: *El Departamento de Recursos Humanos y el Departamento de Comunicación.*

3. Política de selección y contratación

Con el fin de mantener un nivel de empleo estable y la objetividad en los procesos de selección, se proponen las siguientes medidas:

- a) Mantener una tasa de plantilla fija o con contrato estable que no sea inferior al 90 % de la plantilla total.
- b) Continuar aplicando medidas de acción positiva que permitan atraer a los colectivos menos representados en aquellos departamentos en los que tradicionalmente más cuestan estas incorporaciones.
- c) Mantener los indicadores en selección y contratación que ayuden a medir la igualdad en las revisiones del plan.
- d) Actualizar cada dos años los resultados obtenidos a través del sistema de descripción y valoración de puestos de trabajo que, entre otras funciones, resulta de utilidad para garantizar la objetividad en la búsqueda de perfiles y en los procesos de selección.



Plazo de ejecución:

Apartado a): El mantenimiento del nivel de empleo estable se llevará a cabo a lo largo de toda la vigencia del presente Plan de Igualdad, aunque se tomará como referencia la tasa de empleo estable existente a 31 de diciembre de cada año.

Apartado b): Se aplicarán medidas de acción positiva durante toda la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Apartado c): Se mantendrán los indicadores de selección y contratación durante toda la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Apartado d): Se llevará a cabo la descripción y valoración de puestos durante el año 2016, fijando como fecha límite para su finalización, el 31 de diciembre de 2016.

A partir de enero de 2019, se volverán a retomar las tareas de descripción y valoración de puestos.

Objetivos: *La estabilidad en el empleo y la objetividad en los procesos de selección.*

Dirigidas a: *Todo el personal de la Entidad.*

Responsables: *El Departamento de Recursos Humanos.*

4. Política salarial

Se han llevado a cabo distintos estudios retributivos a través de los que se ha podido determinar que no existen diferencias salariales significativas por motivo de sexo. No obstante, y con el fin de garantizar la equidad en las retribuciones, se proponen las siguientes medidas:

- a) Definir una política de objetivos con el fin de guiar y coordinar las acciones en el seno de la Empresa y disponer de dicha política como herramienta de motivación para el personal.
- b) Fomentar la aplicación de un sistema de evaluación del desempeño que mida el grado de cumplimiento de los objetivos y asegure la neutralidad de la política salarial.
- c) Sensibilizar a la plantilla en la evaluación del desempeño con independencia del sexo, con el fin de evitar masculinización / feminización en los puestos de trabajo.

Plazo de ejecución:

Apartado a): Está prevista la definición de una política de objetivos durante el año 2017, que empezará a aplicarse durante el 2018, con el seguimiento correspondiente que se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad.

Apartado b): Una vez implantada la política de objetivos se aplicará un sistema de evaluación del desempeño. Está prevista la realización de una prueba piloto durante el segundo semestre de 2016 y se impartirá formación sobre dicho sistema al personal directivo y mandos intermedios que participen en dicha evaluación durante todo el año 2017, con el fin de que se pueda aplicar dicho sistema a partir de enero de 2018.

Apartado c): Durante toda la vigencia del presente Plan de Igualdad se llevarán distintas campañas de sensibilización sobre la evaluación del desempeño, con el fin de que dicho sistema sea conocido por toda la plantilla.

Objetivos: *Continuar con la política de igualdad y conciliación iniciada en su día, con el propósito de que se consoliden todos los avances obtenidos.*

Dirigidas a: *Todo el personal de la Entidad.*

Responsables: *El Departamento de Recursos Humanos.*

Recursos que se destinan: *El tiempo de trabajo de los departamentos implicados.*

5. Desarrollo profesional, formación y promoción

Para garantizar el acceso a la formación y a la promoción del personal sin que haya diferencias entre sexos, se prevén las medidas siguientes:

- Con el fin de fomentar la transparencia en nuestros procesos de trabajo, se elaborará anualmente una Memoria de Formación y se informará al personal de los resultados de la formación en general y en particular desde la perspectiva de género, evitando connotaciones sexistas y discriminaciones.
- Ampliar la Formación de Acogida, desarrollando el apartado específico en materia de Igualdad y Conciliación.
- Adoptar medidas de acción positiva que favorezcan la promoción de las mujeres en puestos Directivos y Mandos Intermedios. En caso de que la Empresa decida incorporar nuevos miembros, se propondrá que sean mujeres, siempre y cuando estén en igualdad de condiciones.
- Creación de un grupo de trabajo encargado de formación, específico para el personal de las Islas Canarias, entendiéndolo como algo prioritario debido a las dificultades para el acceso a la formación de dicho colectivo.

Plazo de ejecución:

Apartado a): Se elaborará dicha Memoria de Formación a principios de cada año y se informará anualmente, durante toda la vigencia del Plan.

Apartado b): Se incluirá el nuevo apartado en el Manual de Acogida antes de 31 de diciembre de 2016.

Apartado c): Esta medida proviene del anterior Plan de Igualdad y se mantendrá durante toda la vigencia del nuevo Plan.

Apartado d): La creación de dicho grupo de trabajo está prevista para el mes de abril de 2016.

Objetivos: Continuar con la política de igualdad y conciliación iniciada en su día, con el propósito de que se consoliden todos los avances obtenidos.

Dirigidas a: Todo el personal de la Entidad.

Responsables: El Departamento de Recursos Humanos y el personal que se designe para el nuevo grupo de trabajo.

6. Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral

Para prevenir posibles situaciones de acoso se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- a) Ampliar mejoras para víctimas de violencia de género.
- b) Impartir formación al personal sobre el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Moral y por Razón de Sexo, con el fin de asegurarnos que es conocido por toda la plantilla.
- c) Mantener el registro de denuncias presentadas por año.



Plazo de ejecución:

Apartado a): Dicha ampliación de mejoras se llevará a cabo en enero de 2017.

Apartado b): Se impartirá dicha formación en el mes de abril de 2017.

Apartado c): Dicho registro se mantendrá durante toda la vigencia del Plan.

Objetivos: Seguir fomentando la prevención y el manejo de situaciones de acoso.

Dirigidas a: Todo el personal de la Entidad.

Responsables: Departamento de Recursos Humanos / Servicio de Prevención

Recursos que se destinan: El tiempo de trabajo de los departamentos implicados.

7. Políticas de Conciliación y Beneficios Sociales

En este apartado debemos mencionar como elemento esencial de nuestra política social, la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación, cuya primera versión apareció en el año 2010 y que poco a poco ha ido creciendo e incorporando nuevas medidas que favorecen el bienestar de nuestro personal y de sus familias.

No obstante, a pesar de las limitaciones que tenemos en este apartado, consideramos que debemos continuar trabajando por conseguir mayores ventajas; por ello se han previsto las siguientes medidas:

- a) Implantar un sistema de Teletrabajo, de manera que en aquellos departamentos, donde desde un punto de vista técnico y organizativo sea posible, se realizará una parte de la jornada anual desde el domicilio del trabajador.
- b) Incorporar anualmente un mínimo de tres nuevas medidas en nuestra Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación, en función de las necesidades que se vayan detectando y de conformidad con las autorizaciones pertinentes.
- c) Ir incorporando nuevos indicadores en la medida que dispongamos de nuevas medidas, con el fin de poder medir el porcentaje de personas que se acogen a los nuevos beneficios sociales y a las nuevas medidas de conciliación previstas.
- d) Continuar con la difusión de la Guía de Retribuciones, Beneficios Sociales, Igualdad y Conciliación, con el fin de que todo el personal pueda conocer los beneficios a los que puede tener acceso.

Plazo de ejecución:

Apartado a): Se prevé que dicho sistema de Teletrabajo se pueda implantar a partir del mes de junio de 2017.

Apartado b): Las nuevas medidas se incorporarán en el mes de enero de cada año, durante toda la vigencia del Plan.

Apartado c): Se irán incorporando nuevos indicadores en el mes de febrero de cada año, en función de los nuevos beneficios sociales, durante toda la vigencia del Plan

Apartado d): Se establece que dos veces al año (enero y julio) se lleve a cabo una campaña de difusión de dicha Guía de Beneficios Sociales, a través de nuestra intranet.

Objetivos: *Seguir fomentando nuestra política de igualdad y conciliación, así como contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo.*

Dirigidas a: *Todo el personal de la Entidad.*

Responsables: *Departamento de Recursos Humanos.*

8. Seguridad y Salud en el Trabajo

Los cambios económicos y sociales de los últimos años han generado nuevas estructuras organizacionales y familiares que afectan a los trabajadores. Aparecen así nuevos riesgos psicosociales, como el conflicto entre la vida laboral y familiar. Para poder enfrentarse a las demandas del trabajo y de la familia, es necesario tener un tiempo para recuperarnos del esfuerzo realizado. Así pues, para mejorar la calidad de vida del empleado, es necesario atender al bienestar de la persona en su conjunto. Por ello, se proponen las siguientes medidas:

- a) Realización de una evaluación de factores psicosociales, en los centros de trabajo de Baleares y Península (se excluyen los centros de Canarias, al haberse realizado dicha evaluación recientemente).
- b) Se llevarán a cabo cursos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, tales como Gestión del Tiempo, Gestión del Estrés, etc.
- c) Realización de una campaña de hábitos saludables en la que se incluyan una serie de pautas para tratar y prevenir la obesidad y otras alteraciones tales como, hipertensión, colesterol alto, problemas óculo visuales, etc.
- d) Fomentar conductas que eviten trastornos músculo-esqueléticos (a través de videos informativos, fisioterapia preventiva mediante sesiones grupales e individuales, etc.).

Plazo de ejecución:

Apartado a): La evaluación de factores psicosociales está prevista para el segundo semestre de 2016, con fecha límite el 31 de diciembre de 2016

Apartado b): En los meses de mayo y octubre de 2016 está prevista la realización de acciones formativas relacionadas con la conciliación. Anualmente y durante toda la vigencia de Plan, se irán incluyendo acciones formativas de este tipo.

Apartado c): A partir del mes de octubre de 2016 se llevarán a cabo campañas de hábitos saludables para la prevención y el tratamiento de la obesidad y otras alteraciones de la salud.

Apartado d): Dichas acciones se llevarán a cabo a partir de enero de 2017

Objetivos: *Mejorar la calidad de vida de nuestro personal.*

Dirigidas a: *Todo el personal de la Entidad.*

Responsables: *Departamento de Recursos Humanos / Servicio de Prevención-Vigilancia de la Salud.*

Recursos que se destinan: *El tiempo de trabajo de los departamentos implicados.*

COMUNICACIÓN

Mutua Balear facilitará la difusión de los acuerdos alcanzados por la Comisión de Igualdad sobre los contenidos de este Plan, a través del correspondiente apartado que se encuentra en la Intranet de la Entidad. Del mismo modo, está prevista la continuidad de acciones formativas relacionadas con la igualdad efectiva de mujeres y hombres como medida de sensibilización del personal hacia la perspectiva de género.

LIMITACIONES ECONÓMICAS

Las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad que conlleven la necesidad de asumir costes económicos por parte de la Entidad, estarán sujetas a las limitaciones presupuestarias que enmarcan la actividad de las Mutuas de Accidentes de Trabajo