

IV PLAN de IGUALDAD

de Unión de Mutuas
2017-2019



Presentación del director gerente

1. ANTECEDENTES DEL PLAN

1.1. Compromiso con la igualdad

1.2. Planes anteriores

2. IV PLAN DE IGUALDAD DE UNIÓN DE MUTUAS 2017-2019

2.1. Introducción

2.2. Disposiciones generales

2.2.1 Objetivo

2.2.2 Ámbito de aplicación

2.2.3 Vigencia

2.2.4 Medios

2.3. Programa de medidas

2.3.1 Empleo

2.3.2 Clasificación y promoción profesional

2.3.3 Formación y sensibilización

2.3.4 Retribuciones

2.3.5 Conciliación y corresponsabilidad

2.3.6 Salud laboral y prevención de riesgos laborales

2.3.7 Prevención de la violencia de género

2.3.8 Diversidad

2.3.9 Comunicación

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IV PLAN DE IGUALDAD: LA COMISIÓN DE IGUALDAD

4. ANEXO: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Presentación del director gerente

Marzo de 2017

Una vez más tengo la ocasión de presentar un nuevo plan de igualdad, el cuarto, elaborado por la Comisión de Igualdad de la Mutua y aprobado por el Comité de Empresa.

Como recordé con ocasión del anterior plan, la igualdad es un valor que ha estado siempre presente en la organización, está incorporado a nuestro *Código Ético y de Conducta*, y garantizado en su cumplimiento por la Comisión de Igualdad y por el Comité de Ética. Pero, como decía entonces, por buena que sea en Unión de Mutuas la situación en materia de igualdad, tal y como se reconoce en los diagnósticos de situación realizados por organizaciones expertas, siempre es posible mejorar.

Así lo hicimos con la introducción en el tercer plan, entre otras novedades, de una nueva área, la de prevención de la violencia de género; ahora, en este *IV Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2017-2019*, incorporamos otra, la de diversidad. De este modo, además, avanzamos en el desarrollo de los principios del Charter de la Diversidad, al que nos adherimos a comienzos de 2016.

Con el *Plan de Igualdad 2014-2016* logramos el reconocimiento del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que nos concedió el distintivo "Igualdad en la Empresa" por nuestro compromiso con la igualdad y la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la Mutua.

Este reconocimiento me llena de satisfacción y orgullo, como también saber que el personal que formamos Unión de Mutuas facilitaremos el cumplimiento de este nuevo plan de igualdad, del mismo modo que respetamos los valores y cumplimos las normas de nuestro *Código Ético y de Conducta*, en el ámbito interno y más allá de la propia organización, en las relaciones con nuestros grupos de interés.



Juan Enrique Blasco Sánchez
Director gerente de Unión de Mutuas

1

Antecedentes del plan

1.1. Compromiso con la igualdad

Unión de Mutuas es, y siempre ha sido, una **empresa comprometida con la igualdad**, igualdad que tiene un considerable peso en la responsabilidad social de la organización, y tanto en el ámbito interno de las relaciones entre personas de la Mutua como en las relaciones de trabajadores y trabajadoras de esta con otras personas y empresas.

En la *Política de Unión de Mutuas* este compromiso con la igualdad queda reflejado en el respeto a los valores y normas de su *Código Ético y de Conducta* y en dos de los objetivos establecidos para el desarrollo de la misma: el respeto a los principios de la responsabilidad social según la Norma ISO 26000, de forma general; y, de un modo más particular, en la promoción del diseño de entornos y servicios con criterios de accesibilidad universal, con lo que se atiende las necesidades de personas con funcionalidades diversas.

Uno de los valores de la Mutua es la **dignidad**, definida en el *Código Ético y de Conducta* como: “Unión de Mutuas comprende la dignidad desde el reconocimiento y el respeto de las personas como horizonte moral para todas sus actuaciones. Nuestra vocación de servicio se caracteriza por un trato respetuoso, equitativo y cordial, actuando siempre de forma objetiva e imparcial”.

La importancia de la igualdad entre los valores éticos, como pilares de la responsabilidad social corporativa en Unión de Mutuas, queda reflejada, así mismo, en las normas del *Código Ético y de Conducta* firmado por todas las personas de la organización, y en particular en las relativas al equipo humano, tanto por lo que se refiere a las pautas que ha de seguir la Mutua en relación con este como en las normas que debe cumplir el personal.

Equipo directivo y líderes de Unión de Mutuas

Así, entre otras pautas de actuación, el equipo directivo y líderes de Unión de Mutuas:

- > Realizarán la **selección de personal de una forma objetiva y equitativa**, buscando incorporar a los mejores profesionales en su plantilla y la estabilidad en el empleo.
- > Garantizarán la **igualdad de trato y de oportunidades** de las personas desde el momento en que sean seleccionadas para un puesto de trabajo hasta la extinción de su relación laboral con Unión de Mutuas y, en particular, garantizarán la igualdad en el acceso a la formación y a la promoción, comprometiéndose a la capacitación de su personal mediante la formación continua.
- > Facilitarán la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar**.
- > Cuidarán de la **salud y seguridad** de su equipo humano mediante procedimientos que aseguren un entorno de trabajo saludable y la adopción de medidas preventivas adecuadas, incluyendo medidas para la prevención del acoso.
- > Se ocuparán de que todas las personas de la plantilla puedan acceder a la **información institucional** de Unión de Mutuas, así como a la información necesaria para el correcto desempeño de su trabajo por todos los canales de comunicación existentes.

El personal de Unión de Mutuas

A su vez, el personal de la Mutua, entre otras normas que ha de respetar, **rechazará todo tipo de discriminación** por motivos económicos, de edad, origen, religión, sexo o cualquier otro motivo, y mantendrá una estricta igualdad de trato, respetando la diversidad. Y concretamente el personal sanitario asegurará en todo momento el acceso equitativo a los recursos sanitarios y asistenciales para todos los trabajadores protegidos.

Como mecanismos para garantizar el cumplimiento de los valores éticos y las normas del *Código Ético y de Conducta*, Unión de Mutuas cuenta con el **Comité de Ética** y, en el ámbito específico de la igualdad, sobre todo, con la **Comisión de Igualdad**, adscrita al Proceso de Gestión de Recursos Humanos (ver punto 3).

El compromiso de la Mutua con los derechos humanos en general y con la igualdad en particular queda reforzado con la adhesión al **Pacto Mundial**, a la iniciativa de empoderamiento de las mujeres del **Pacto Mundial y ONU Mujeres**, y al **Charter de la Diversidad**.



1.2. Planes anteriores

El *I Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2009-2010* respondía al cumplimiento de uno de los compromisos del *II Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa 2007-2010*. Después se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que obliga a las empresas, con carácter general, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas para evitar cualquier tipo de discriminación, y, en el caso de las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores, además, a elaborar y aplicar planes de igualdad.

Por tanto, para cumplir esta obligación legal, y en el marco de su responsabilidad social corporativa, Unión de Mutuas elaboró su primer plan de igualdad partiendo de un diagnóstico de situación encomendado a una entidad experta en igualdad perteneciente a la Universidad Jaume I de Castellón, la Fundación Isonomía, y de la creación de un grupo de trabajo para analizar la igualdad en la organización.

El diagnóstico de la Fundación Isonomía fue analizado en varias reuniones de carácter formativo que esta realizó con quienes formaban parte del grupo de trabajo de la Mutua, el cual se constituyó en la **Comisión de Igualdad** en mayo de 2008. La comisión preparó aquel primer plan de igualdad, que fue aprobado por la Dirección de Unión de Mutuas y por el Comité de Empresa en diciembre de 2008.



El I Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2009-2010 incluía las siguientes **áreas**: acceso al empleo; conciliación de la vida laboral y familiar; clasificación profesional, promoción y formación; retribuciones; salud laboral, y comunicación. En él se contemplaban, entre otras **acciones**, la elaboración del *Protocolo de Acoso*, un modelo de entrevista a aspirantes a puestos de trabajo en la Mutua y la *Guía de uso no sexista del lenguaje*, la difusión de folletos informativos sobre la conciliación y corresponsabilidad, la inserción de preguntas referentes a necesidades de conciliación en la encuesta de opinión de 2010, la creación de la cuenta **comisionigualdad@uniondemutuas.es**, abierta a todo el personal para cualquier cuestión relativa a la igualdad... Este plan obtuvo el visado de la Generalitat Valenciana y el derecho al uso del sello **“Fent empresa. Iguals en oportunitats”**.

Concluido el plan, la Fundación Isonomía llevó a cabo una evaluación de su resultado, como punto de partida para el siguiente. Su conclusión fue que el proceso de implementación del plan se ajustaba a los criterios de la Ley Orgánica 3/2007; valoraba la coherencia de los resultados obtenidos con los objetivos propuestos y destacaba los procesos de “procedimentalización” y comunicación realizados. El informe terminaba recomendando avanzar en la línea seguida.

A partir de los resultados alcanzados con el primer plan, del informe de evaluación y de las propuestas de este, la Comisión de Igualdad preparó el **II Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2011-2013**, fijando su duración en tres años para hacerla coincidir con los planes estratégicos de la Mutua. Al plan se incorporaron acciones nuevas, manteniendo las mismas áreas del plan anterior.

Como el primero, el segundo plan de igualdad fue sometido a la Dirección y al Comité de Empresa, tras cuya aprobación se difundió a toda la organización; como aquel, también obtuvo el visado de la Generalitat Valenciana y el derecho al uso del sello **“Fent empresa. Iguals en oportunitats”**.



Una vez implementado, fue evaluado por otra entidad externa, experta en igualdad, el Gabinete Técnico en Género, Diversidad y Políticas de Igualdad de la UGT-PV, Departamento de la Mujer UGT-PV. Su informe concluía que el grado de eficiencia y eficacia del *II Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2011-2013* y el grado de cumplimiento de sus objetivos y acciones eran del 100%; su impacto, positivo, ya que se habían logrado cambios, incorporando la transversalidad y perspectiva de género en el día a día; y la evaluación de su seguimiento, positiva, puesto que la Comisión de Igualdad “es un órgano que funciona y se organiza de una manera concreta y especializada”, y tanto ella como la cadena de liderazgo “se coordinan acertadamente”.

La Comisión de Igualdad estudió las aportaciones del informe de evaluación, los resultados de la encuesta interna de clima laboral realizada en 2012 –que incluía preguntas específicas sobre igualdad–, y los planes de igualdad de otras organizaciones que destacan en esta materia. Con todo ello elaboró el *III Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2014-2016*, al que incorporó un **área nueva: la de prevención de la violencia de género**. El nuevo plan aportaba un mayor detalle en la descripción de las acciones de cada área, precedida por una breve explicación de la situación existente, y la introducción de medidas y acciones para la mejora en procedimientos ya establecidos o en documentos preexistentes. Entre las medidas de este plan, destaca la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas, medida que se puso en marcha desde la aprobación del mismo.

Una vez más, este *III Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2014-2016* fue aprobado por la Dirección y el Comité de Empresa, en esta ocasión junto con la segunda edición del *Protocolo de actuación en supuestos de acoso en el ámbito laboral de Unión de Mutuas*, que incorpora mejoras con respecto a la anterior edición.

Con este plan la Mutua obtuvo el reconocimiento del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que le concedió el **distintivo “Igualdad en la Empresa”**, por el compromiso de la organización con la igualdad y la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la Mutua. Además, como en el caso de los primeros planes, la Generalitat Valenciana concedió a este plan el visado de igualdad y el derecho al uso del sello **“Fent empresa. Iguals en oportunitats”**.

2

IV PLAN DE IGUALDAD de Unión de Mutuas 2017-2019

2.1. Introducción

Este cuarto plan, como los tres primeros, ha sido elaborado por la Comisión de Igualdad a partir de la labor de *benchmarking* llevada a cabo por sus miembros y de la evaluación del plan anterior. Esta fue realizada de nuevo por el Gabinete Técnico en Género, Diversidad y Políticas de Igualdad de la UGT-PV, el cual concluía destacando el grado de eficacia y eficiencia del plan, de un 100%, la incorporación del área de violencia de género, la inclusión de acciones positivas, transversales y permanentes, y la especialización y experiencia de la Comisión de Igualdad.

Como los anteriores, el *IV Plan de Igualdad* ha sido aprobado por la Dirección y el Comité de Empresa.

Durante la vigencia de los primeros planes de igualdad, las posibilidades de Unión de Mutuas en materia de contratación y retribución (como las de todas las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social) resultaron limitadas por diversas normas y resoluciones ministeriales. Estas limitaciones inciden en algunas áreas de los planes de igualdad de la Mutua, en particular en el acceso al empleo y las retribuciones. No obstante, Unión de Mutuas había mantenido en sus planes de igualdad todas las acciones que consideraba que debían incluirse con carácter permanente en un plan de igualdad, para aplicarlas en la medida en que fuera posible, y el cuarto plan de igualdad se mantiene en esta línea.

Características comunes con los planes anteriores

Este plan también comparte con los anteriores una serie de características comunes:

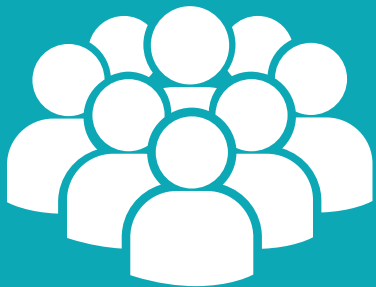
- > Su **punto de partida**: una **evaluación** por una entidad externa, experta en igualdad.
- > Su elaboración, implementación y seguimiento por la **Comisión de Igualdad**.
- > Su **objetivo, ámbito** de aplicación, **vigencia** y **medios** para su implementación
- > Su aprobación por la **Dirección** y el **Comité de Empresa**.
- > Su adecuación al **modelo de gestión EFQM** de la Mutua.
- > Su **transversalidad**.
- > El hecho de que es un **plan integral**, que incide en toda la plantilla y no solo en las mujeres. **La coexistencia de acciones** previstas para un **plazo** determinado con otras medidas de **carácter permanente**, establecidas en garantía de la igualdad y que se entiende necesario respetar siempre.
- > El **respeto** del plan al **marco y cambios normativos** aplicables a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, tanto en su elaboración como durante su vigencia.

2.2 Disposiciones generales



OBJETIVO

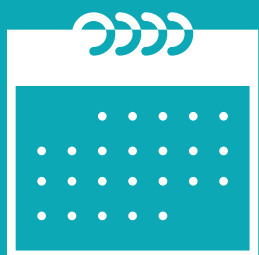
El objetivo del *IV Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2017-2019* es la **plena igualdad de trato y oportunidades** de mujeres y hombres en la Mutua, lo que supone que, a igualdad de mérito y capacidad, hombres y mujeres desempeñarán sus tareas sin que su sexo, edad, raza o etnia, religión o cualquier otra circunstancia representen un obstáculo, y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción, así como la promoción de la corresponsabilidad en el ámbito interno y, en general, de la igualdad en el ámbito externo cuando fuera posible.



ÁMBITO DE APLICACIÓN

El *IV Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2017-2019* se aplica a:

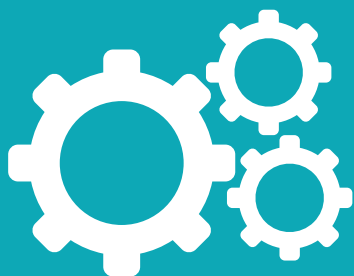
- > **Los trabajadores y las trabajadoras** que forman **parte de la organización**.
- > Los trabajadores y las trabajadoras **vinculados a empresas con las que Unión de Mutuas mantenga algún tipo de relación jurídica** y que por tal circunstancia presten sus servicios en centros de trabajo de Unión de Mutuas.
- > **Quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas**, con o sin beca, etc. durante su permanencia en Unión de Mutuas.



VIGENCIA

El presente plan de igualdad es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo. Durante su vigencia podrán incorporarse acciones no previstas en él si se produce algún cambio o surge alguna oportunidad no previsible en el momento de su aprobación que pueda redundar en una mejora en materia de igualdad.

El plan tiene una duración prevista de **tres años**, coincidiendo con el *Plan Estratégico de Unión de Mutuas 2017-2019*. Para cada acción se ha establecido un plazo de realización, si bien este podría verse alterado en caso de variar las disposiciones legales aplicables al sector de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. En los casos en que se considera que una acción debe tener carácter permanente, el plazo de realización coincide con la duración del plan.



MEDIOS

Unión de Mutuas, como principal responsable de la implementación de este plan de igualdad, pondrá al servicio del mismo **los medios materiales y humanos que se requieran**, de acuerdo con sus posibilidades y las disposiciones legales que resulten aplicables.

El compromiso de la Dirección con la igualdad y la responsabilidad de la organización en la implementación del plan se instrumentan a través de la Comisión de Igualdad.

Igualdad en el
acceso a Unión de
Mutuas y estabilidad
en el empleo

EMPLEO

La política laboral de Unión de Mutuas garantiza la **igualdad de trato y de oportunidades laborales**, sin discriminación o acoso de ningún tipo, **desde el mismo momento en que una persona es entrevistada para su posible incorporación a la Mutua hasta que se incorpora a la plantilla**, momento en que le es asignado un tutor o tutora para facilitarle el cumplimiento de sus tareas. En anteriores planes se había incluido la revisión del documento para realizar entrevistas con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación; en este ya no se ha considerado necesario porque las personas que pueden hacer este tipo de entrevistas cuentan con el documento aprobado por la Comisión de Igualdad como herramienta para recabar exclusivamente la información necesaria para los puestos a cubrir, prescindiendo de datos que pudieran resultar discriminatorios.

Es también política de la Mutua la **estabilidad en el empleo**, medida ampliamente promovida por razones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por la que se ha primado el empleo fijo sobre el eventual, las contrataciones a tiempo completo sobre las contrataciones a tiempo parcial y la contratación de personal con residencia cercana a su lugar de trabajo.

Quienes trabajan en el Proceso de Gestión de Recursos Humanos, clave en materia de contratación de personas, reciben periódicamente formación e información en materia de igualdad y, además, una persona de este proceso forma parte de la Comisión de Igualdad y ha recibido formación como **agente de igualdad**.

En el momento de aprobarse este plan de igualdad, seguían vigentes las limitaciones de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en materia de contratación de personal. No obstante, este plan contempla algunas acciones a tener en cuenta en la selección y contratación para los casos en que se autorice la contratación de personal.

empleo

Objetivo 1

Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección y contratación en el acceso a Unión de Mutuas

Acción 1

Revisar las descripciones de puesto de trabajo (DPT) para garantizar que no existan posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o etnia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: la Comisión de Igualdad revisará anualmente las fichas de DPT para su aprobación o, en su caso, para realizar las oportunas modificaciones.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad, Proceso de Gestión de Recursos Humanos y cadena de liderazgo).

Plazo: 01/01/2017 a 31/12/2017.

Indicadores asociados: número y porcentaje de fichas de DPT revisadas en relación con el número de fichas de DPT.

empleo

Objetivo 1

Acción 2

Aplicar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.

Destinatarios/destinatarias: personas que podrían formar parte de la plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: la Comisión de Igualdad revisará semestralmente las ofertas de empleo que le trasladará el Proceso de Gestión de Recursos Humanos.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad y Proceso de Gestión de Recursos Humanos).

Plazo: vigencia del plan.

Indicadores asociados: número y porcentaje de ofertas de empleo no sexistas publicadas en relación con el número total de ofertas.

empleo

Objetivo 1

Acción 3

Realizar formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres para que las personas de Unión de Mutuas que intervienen en los procedimientos de acceso al empleo incorporen a estos la perspectiva de género.

Destinatarios/destinatarias: cadena de liderazgo y personal designado.

Metodología: organización y desarrollo del curso.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad y Proceso de Gestión de Recursos Humanos) y económicos (planes de formación).

Plazo: 01/06/2017 a 30/06/18.

Indicador asociado: formación impartida o no.

empleo

Objetivo 2

Introducir medidas de acción positiva que permitan un fomento efectivo del principio de igualdad en la empresa.

Acción 4

En el acceso al empleo, a igualdad de méritos y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir, priorizar la contratación del sexo menos representado en el puesto correspondiente.

Destinatarios/destinatarias: personas que podrían formar parte de la plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: desde el Proceso de Gestión de Recursos Humanos, a igualdad de méritos y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir se priorizará la contratación del sexo menos representado, para disminuir la feminización o masculinización en todos los procesos de Unión de Mutuas.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad y Proceso de Gestión de Recursos Humanos).

Plazo: vigencia del plan.

Indicadores asociados: número y porcentaje de mujeres y hombres por puesto de trabajo.

empleo

Objetivo 2

Acción 5

Mantener la colaboración con entidades externas para la contratación de personas en riesgo de exclusión social cuando se produzca alguna vacante susceptible de ser cubierta por alguna persona en dicha situación que reúna los requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo de que se trate.

Destinatarios/destinatarias: personal de nueva incorporación.

Metodología: Unión de Mutuas mantendrá la colaboración con organizaciones y/o asociaciones cuya actividad esté orientada a la ayuda o reinserción de personas en riesgo de exclusión social.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad y Proceso de Gestión de Recursos Humanos).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: número de contrataciones realizadas a personas en riesgo de exclusión social.

Presencia equilibrada
de ambos sexos en
todas las categorías
profesionales

2.3. Programa de medidas

CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Desde el primer plan de igualdad, Unión de Mutuas ha buscado la **presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales**, aumentando año a año el número de mujeres en puestos de responsabilidad. El equilibrio de ambos sexos está presente, así mismo, en el Comité de Empresa, con un 50% de representantes sindicales mujeres y otro 50% hombres; en el Comité de Gestión, con los mismos porcentajes de hombres y mujeres; y en la cadena de liderazgo, que cuenta con un 45% de mujeres y un 55% de hombres. Esta búsqueda del equilibrio de ambos sexos se ha llevado incluso a la Junta Directiva, cuyos miembros son nombrados por las organizaciones o empresas a las que representan y en la que, pese a no tener la Mutua capacidad de decisión en la elección de sus representantes, se ha llegado a incluir a cuatro mujeres, doblando el número de las que había en el momento de elaboración del primer plan. Así, el porcentaje de mujeres que representan a empresas mutualistas en la Junta Directiva alcanza el 28,6%, 20% en el total de miembros de la Junta Directiva.

En el ámbito interno, la mejor garantía de la aplicación de la igualdad en la clasificación y promoción profesional es la **evaluación del desempeño**, un proceso sistemático y periódico que permite estimar la eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de su trabajo, mostrándoles sus puntos fuertes y débiles con el fin de identificar carencias y ayudarlas a mejorar, sin distinción de sexo.

clasificación y promoción profesional

Objetivo 1

Aplicar la perspectiva de género en materia de clasificación y promoción profesional.

Acción 1

Realizar formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres para que quienes intervienen en la revisión de las fichas de descripciones de puestos de trabajo (DPT) y en los procesos de promoción estén adecuadamente preparados en materia de igualdad.

Destinatarios/destinatarias: cadena de liderazgo y personal designado.

Metodología: organización y desarrollo del curso.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad y Proceso de Gestión de Recursos Humanos) y económicos (planes de formación).

Plazo: 01/06/2017 a 30/06/18.

Indicador asociado: formación impartida o no.

clasificación y promoción profesional

Objetivo 2

Introducir medidas de acción positiva que permitan un fomento efectivo del principio de igualdad en la empresa.

Acción 2

A igualdad de méritos y capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo, fomentar la incorporación al mismo de las personas del sexo infrarrepresentado en la cadena de liderazgo.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: la Comisión de Igualdad revisará anualmente las promociones, el porcentaje de mujeres y hombres en la cadena de liderazgo en relación con el número de mujeres en plantilla, y el número de trabajadores y trabajadoras de Unión de Mutuas.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad, Proceso de Gestión de Recursos Humanos y Proceso de Gestión de Sistemas de la Información).

Plazo: vigencia del plan.

Indicadores asociados: número y porcentaje de mujeres y hombres en la cadena de liderazgo.

2.3. Programa de medidas

Desarrollo de las
habilidades y
capacidades de toda
la plantilla

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La formación en Unión de Mutuas permite el **desarrollo de las habilidades y capacidades de toda la plantilla** sin distinción de sexo. Comienza con el **plan de acogida** individualizado para cada persona que es contratada y se mantiene a lo largo de la vida laboral de las trabajadoras y los trabajadores de la Mutua, considerando sus expectativas y necesidades, tal como las expresan en las evaluaciones de desempeño, las cuales se tienen en cuenta en la elaboración de los planes de formación interna.

La formación y sensibilización se desarrolla a través de **cursos de formación en cultura corporativa** a los que asiste todo el personal; cursos de los **planes de formación interna** bienales, abiertos a toda la plantilla; y **cursos de formación externa** que pueden solicitar quienes necesitan formación de carácter técnico, cuando sus necesidades no pueden ser atendidas a través del plan de formación interna.

Para facilitar el acceso a la formación de quienes trabajan en centros alejados de la Comunidad Valenciana, en la que Unión de Mutuas tiene su sede y la mayor parte de sus centros, esta promueve la formación **on line** y el uso de las **videoconferencias**; y para que puedan acceder a la formación quienes, por las características de su puesto de trabajo, no disponen de ordenador -personal de apoyo de limpieza o mantenimiento-, hay en todos los centros un **PIM, punto de información Mutua**, ordenador a través del cual dicho personal puede acceder a la Intranet y, por tanto, a toda la información corporativa de la organización, incluyendo los planes de formación.

Son también herramientas con un importante peso en la formación y sensibilización las **reuniones de segundo nivel**¹, la **Intranet** corporativa y las **revistas internas**, esenciales en la comunicación interna.

A las acciones que se indican a continuación hay que añadir las acciones formativas que se han incluido en otras áreas de este plan por su impacto en las mismas.

¹Las reuniones de segundo nivel son reuniones trimestrales en que responsables de proceso o de centro explican al personal a su cargo los cambios habidos en todos los procesos de la organización, partiendo de una presentación -igual para toda Unión de Mutuas- que resume los asuntos y datos más relevantes tratados por el Comité de Dirección; de esta forma, todo el personal, sin excepciones, puede conocer los avances que tienen lugar en la gestión de la Mutua, incluyendo cuestiones relativas a la igualdad.

formación y sensibilización

Objetivo 1

Garantizar que la formación permita el desarrollo de las habilidades y capacidades de toda la plantilla de Unión de Mutuas, sin distinción de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o etnia o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los procesos, grupos y categorías profesionales de Unión de Mutuas.

Acción 1

Incorporar a la agente de igualdad en el proceso de elaboración de planes de formación.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: participación de la agente de igualdad en la elaboración de planes de formación.

Recursos: humanos (agente de igualdad).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: participación de la agente en los planes realizada o no.

formación y sensibilización

Objetivo 1

Acción 2

Incorporar a algún miembro de la Comisión de Igualdad en la gestión de herramientas de comunicación interna utilizadas para la formación e información en materia de igualdad.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: incorporación de un miembro de la Comisión de Igualdad a la gestión de herramientas de comunicación interna que pueden servir para la formación y promoción de la igualdad.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad).

Plazo: 01/01/17 a 31/03/17.

Indicador asociado: incorporación de un miembro de la Comisión de Igualdad a la gestión de herramientas de comunicación que sirven para la formación, realizada o no.

formación y sensibilización

Objetivo 1

Acción 3

Realizar los cursos de formación dentro de la jornada laboral, teniendo en cuenta, en su caso, y en la medida en que resulte posible, los diferentes horarios y turnos de trabajo de quienes asistan a ellos.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: preparación de cursos y acciones formativas teniendo en cuenta, hasta donde resulte posible, el horario de quienes asistan a ellos y, en caso de interesar a personas con diferentes horarios o turnos, respetando el horario laboral de la mayoría de personas que asistan al curso; posterior supervisión por la Comisión de Igualdad de los cursos realizados.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad y Proceso de Gestión de Recursos Humanos).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: porcentaje de acciones formativas realizadas en horario laboral en relación con el número de acciones.

2.3. Programa de medidas

RETRIBUCIONES

En el momento de elaborarse el presente plan de igualdad seguían vigentes las limitaciones legales y del Ministerio al respecto. Esta situación, lógicamente, condiciona el margen de actuación de Unión de Mutuas en esta materia.

Pese a ello, para evitar discriminaciones, -inexistentes cuando se realizó el diagnóstico de situación anterior a la puesta en marcha del primer plan y que seguían en la misma situación en el momento de la evaluación del tercer plan-, se mantiene este área con el fin de que no se produzcan.

retribuciones

Objetivo 1

Mantener un sistema retributivo equilibrado e igualatorio para todo el personal de Unión de Mutuas.

Acción 1

Realizar un seguimiento de las retribuciones para comprobar que se sigue manteniendo la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: mantenimiento de la igualdad retributiva en la preparación de las nóminas y posterior seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad del porcentaje de mujeres y hombres en Unión de Mutuas que tienen una retribución por encima de convenio.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad y Proceso de Gestión de Recursos Humanos).

Plazo: vigencia del plan.

Indicadores asociados: porcentaje de mujeres y hombres indefinidos en Unión de Mutuas que tienen una retribución por encima de convenio; porcentaje de mujeres y hombres no indefinidos en Unión de Mutuas que tienen una retribución por encima de convenio.

Equilibrio de la vida
laboral, personal y
familiar

2.3. Programa de medidas

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Tanto la Dirección Gerencia de Unión de Mutuas como el Proceso de Gestión de Recursos Humanos han mantenido siempre una política de puertas abiertas a toda la plantilla, facilitando el **equilibrio de la vida laboral, personal y familiar, con el fin de poner en práctica un plan integral de apoyo a las familias que favorezca la corresponsabilidad**. A ello se une una voluntad decidida de mantener un buen clima laboral, proporcionar un empleo estable y de calidad, promover el acercamiento al lugar de residencia, la flexibilidad horaria, la habilitación de espacios para cafeterías, el uso responsable de Internet y teléfono para asuntos privados... En relación con ello, periódicamente se realizan encuestas entre las trabajadoras y los trabajadores de la Mutua, para conocer su percepción sobre su situación y sus necesidades, con el objeto de introducir mejoras.

En materia de conciliación y corresponsabilidad, Unión de Mutuas ha llevado a cabo numerosas acciones en los últimos años. Así, entre las medidas de conciliación de la Mutua, la **flexibilidad horaria** se estableció antes del primer plan y de la aprobación de la Ley de Igualdad, tanto para atender necesidades relacionadas con el cuidado de menores dependientes como para el cuidado de mayores y, en general, para atender las necesidades personales de quienes trabajan en Unión de Mutuas; durante la vigencia del último plan, como se ha indicado, se amplió el **permiso de paternidad a cuatro semanas**, adelantándose al establecimiento de esta media para todos los casos a partir del 1 de enero de 2017, etc.

conciación y corresponsabilidad

Objetivo 1

Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Unión de Mutuas.

Acción 1

Conceder permisos retribuidos de hasta diez días laborales para el cuidado de personas dependientes.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: envío de la solicitud de permiso al Proceso de Gestión de Recursos Humanos y concesión por este del mismo, siempre que resulte posible por las características del trabajo y las circunstancias del momento.

Recursos: humanos (Proceso de Gestión de Recursos Humanos).

Plazo: a partir de la firma del presente plan.

Indicador asociado: número de permisos concedidos en relación con el número de permisos solicitados.

conciación y corresponsabilidad

Objetivo 1

Acción 2

Sensibilizar en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades al personal de Unión de Mutuas mediante las herramientas de comunicación interna existentes.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: publicación de artículos y noticias en la revista interna *UM Digital*, folletos, circulares, reuniones de segundo nivel, Intranet corporativa...

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad; Subproceso de Comunicación Interna, Proceso de Gestión de Recursos Humanos; Subproceso de Comunicación Externa, Proceso de Gestión de Prestaciones, y Proceso de Gestión de Sistemas de Información).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: número de impactos de igualdad en los distintos medios de comunicación interna.

conciación y corresponsabilidad

Objetivo 1

Acción 3

Revisar, por parte de la Comisión de Igualdad, las medidas de conciliación en Unión de Mutuas.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: la Comisión de Igualdad comprobará si el documento de medidas de conciliación de Ágora necesita ser actualizado, procediendo a ello en su caso. La Comisión de Igualdad se ocupará, asimismo, de comprobar que las comunicaciones recibidas por los distintos servicios de apoyo relacionadas con la igualdad hayan obtenido la respuesta correspondiente, instando a ello, en caso contrario, a la persona que debió ocuparse de responder.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad, Proceso de Gestión de Recursos Humanos, y Proceso de Gestión de Sistemas de Información).

Plazo: 01/01/2017 a 31/05/2017.

Indicador asociado: revisión y actualización, realizada o no.

conciación y corresponsabilidad

Objetivo 1

Acción 4

Ampliar el permiso de paternidad a seis semanas.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: envío de la solicitud del permiso al Proceso de Gestión de Recursos Humanos y concesión por este del mismo.

Recursos: humanos (Proceso de Gestión de Recursos Humanos).

Plazo: a partir de la vigencia del presente plan.

Indicador asociado: número de permisos concedidos en relación con el número de permisos solicitados.

2.3. Programa de medidas

El cuidado de la salud de la plantilla se ha visto reforzado con la implantación del modelo de Empresa Saludable

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Del cuidado de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales del personal de Unión de Mutuas se ocupan especialmente el **Servicio de Prevención Propio (SPP)** y los **Comités de Seguridad y Salud**. El primero depende del Proceso de Gestión de Recursos Humanos y forman parte del mismo, como responsables, dos mujeres, formadas en igualdad (como todo el SPP) y encargadas de las áreas de salud y prevención; los Comités de Seguridad y Salud, por su parte, cuentan con un 38,5% de mujeres. También vela por la salud del personal el **Grupo de Apoyo Psicosocial**, dependiente del Proceso de Gestión de Recursos Humanos.

Pero, sobre todo, el cuidado de la salud de la plantilla se ha visto reforzado con la implantación del **modelo de Empresa Saludable**, certificado a principios de enero de 2015, a partir de una forma de entender y enfocar la salud coincidente con la de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que define la salud como “el estado de completo bienestar físico, psicológico y social, y no solo la ausencia de enfermedad”.

Este modelo establece los requisitos de un sistema de gestión de empresa saludable para organizaciones comprometidas con los principios y recomendaciones existentes a este respecto (en especial los contenidos en el modelo de la OMS de ambientes de trabajo saludables), y que quieren promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de su personal, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo de manera continuada.

En el marco de este modelo se llevan a cabo diferentes proyectos, todos ellos orientados a mejorar la salud de la plantilla e incluso extender los hábitos saludables a las familias de trabajadoras y trabajadores de la Mutua y a la sociedad en general.

Además de los proyectos que se inscriben en el modelo de Empresa Saludable, los planes de prevención de riesgos laborales y las medidas a que Unión de Mutuas está obligada por ley, para el cuidado de la salud y seguridad de la plantilla se realizan **evaluaciones de riesgos psicosociales**.

Capítulo aparte merece el *Protocolo de actuación en supuestos de acoso en el ámbito laboral de Unión de Mutuas*, preparado por la Comisión de Igualdad con el *I Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2009-2010* y aprobado, junto con este, por la Dirección y el Comité de Empresa. Los trabajadores y las trabajadoras disponen de una cuenta de correo, mediador@uniondemutuas.es, a la que pueden dirigirse en supuestos de acoso, con absoluta garantía de confidencialidad.

salud laboral y prevención de riesgos laborales

Objetivo 1

Promover la salud laboral con perspectiva de género.

Acción 1

Conocer la opinión de la plantilla sobre su situación laboral.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: realización de encuestas de clima laboral y de riesgos psicosociales orientadas a conocer las necesidades de la plantilla, previniendo eventuales problemas derivados de situaciones de discriminación o que vulneren de alguna manera la igualdad.

Recursos: humanos (Servicio de Prevención Propio, Vigilancia de la Salud, Proceso de Gestión de Recursos Humanos).

Plazo: 01/01/19 a 31/12/19.

Indicador asociado: encuestas realizadas o no.

salud laboral y prevención de riesgos laborales

Objetivo 2

Transversalizar la perspectiva de género en el área de salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Acción 2

Realizar formación en materia de acoso en el ámbito laboral.

Destinatarios/destinatarias: cadena de liderazgo y personal designado.

Metodología: organización y desarrollo del curso.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad y Proceso de Gestión de Recursos Humanos) y económicos (planes de formación).

Plazo: 01/06/17 a 30/06/18.

Indicador asociado: formación impartida o no.

salud laboral y prevención de riesgos laborales

Objetivo 3

Prevenir, y en su caso, erradicar el acoso en el ámbito laboral.

Acción 3

Revisar el *Protocolo de actuación en supuestos de acoso en el ámbito laboral de Unión de Mutuas*.

Destinatarios/destinatarias: toda la plantilla.

Metodología: revisión del documento y aprobación por la Comisión de Igualdad y el Comité de Empresa.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad y Proceso de Gestión de Recursos Humanos).

Plazo: 01/01/2017 a 31/05/2017.

Indicador asociado: documento revisado o no.

salud laboral y prevención de riesgos laborales

Objetivo 3

Acción 4

Sensibilizar al personal sanitario en materia de salud laboral desde una perspectiva de género.

Destinatarios/destinatarias: personal sanitario de Unión de Mutuas.

Metodología: aplicación de las herramientas de comunicación de Unión de Mutuas por personal especializado.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad; Subproceso de Comunicación Interna, Proceso de Gestión de Recursos Humanos; Subproceso de Comunicación Externa, Proceso de Gestión de Prestaciones, y Proceso de Gestión de Sistemas de Información).

Plazo: 01/05/17 a 31/12/19.

Indicador asociado: número de actuaciones orientadas a este objetivo.

2.3. Programa de medidas

Sensibilizar en materia de prevención de la violencia de género

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Esta área fue incluida por primera vez en el *III Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2014-2016*. Con la experiencia adquirida en los años que llevaba trabajando, la Comisión de Igualdad entendió conveniente incorporarla, abordando una cuestión que consideraba una lacra social, ya que el área brindaba una oportunidad de **sensibilizar en materia de prevención de la violencia de género** a la plantilla de Unión de Mutuas.

Además, el área también abría la posibilidad de avanzar en el camino para alcanzar una sociedad sin violencia de género con otras acciones.

prevención de la violencia de género

Objetivo 1

Facilitar a las víctimas de violencia de género el ejercicio de su derecho a la asistencia social integral.

Acción 1

Conceder a las víctimas de violencia de género que quieran hacer efectivo su derecho a la asistencia sanitaria integral, en los casos en que opten por ejercerlo por un octavo de la jornada, que se acojan al mismo sin reducción salarial, por un máximo de doce meses.

Destinatarios/destinatarias: víctimas de violencia de género de Unión de Mutuas.

Metodología: concesión de esta medida, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre la víctima, por el Proceso de Gestión de Recursos Humanos, durante los primeros doce meses de duración de la reducción de jornada a que da lugar este derecho.

Recursos: humanos (Proceso de Gestión de Recursos Humanos).

Plazo: a partir de la vigencia del presente plan.

Indicador asociado: número de personas que se han acogido a esta medida.

prevención de la violencia de género

Objetivo 2

Sensibilizar en materia de violencia de género a la plantilla de Unión de Mutuas.

Acción 2

Usar las herramientas de comunicación de Unión de Mutuas para sensibilizar en materia de violencia de género a la plantilla.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: la Comisión de Igualdad, a través de la revista interna *UM Digital* y la Intranet corporativa, incorporará información sobre violencia de género que pueda servir para sensibilizar a la plantilla en esta materia, ocupándose, en su caso, de actualizarla.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad; Subproceso de Comunicación Interna, Proceso de Gestión de Recursos Humanos; Subproceso de Comunicación Externa, Proceso de Gestión de Prestaciones, y Proceso de Gestión de Sistemas de Información).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: número de impactos sobre violencia de género en los distintos canales de comunicación interna.

prevención de la violencia de género

Objetivo 2

Acción 3

Difundir el documento con consejos para la prevención de la violencia de género.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: la Comisión de Igualdad acordará el modo en que se difundirá el documento elaborado por el Grupo de Apoyo Psicosocial.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad; Subproceso de Comunicación Interna, Proceso de Gestión de Recursos Humanos; y Subproceso de Comunicación Externa, Proceso de Gestión de Prestaciones).

Plazo: 01/06/17 a 31/12/17.

Indicador asociado: difusión del documento realizada o no.

prevención de la violencia de género

Objetivo 3

Ampliar el ámbito de sensibilización en materia de violencia de género a la sociedad.

Acción 4

Formalizar la adhesión a la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas y la sociedad en general.

Metodología: la Dirección Gerencia, a través de la Comisión de Igualdad, solicitará el ingreso en la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad).

Plazo: 01/05/2017 a 31/05/2017.

Indicador asociado: formalización de la adhesión, realizada o no.

Indicador asociado: difusión del documento realizada o no.

2.3. Programa de medidas

Diversidad,
característica
intrínseca de todas
las personas



Unión de Mutuas respeta la **diversidad**, como **característica intrínseca de todas las personas**, ya que cada una tiene un modo especial de pensar, de sentir y de actuar, aun compartiendo con otras unos mismos rasgos identitarios y, por tanto también y, por otro lado, como un **elemento enriquecedor** en el ámbito de la organización y fuera de ella.

Este respeto alcanza a todas las manifestaciones de la diversidad: cultural, étnica, lingüística, sexual o funcional, e implica el compromiso de atender, hasta donde ello es posible, las necesidades de las personas que requieren actuaciones específicas derivadas de factores personales o sociales.

Por ello Unión de Mutuas decidió hacer pública su voluntad de respetar la diversidad adhiriéndose, en 2016, al Charter de la Diversidad, si bien antes ya había realizado acciones como la elaboración de la *Guía para el trato a personas con discapacidad en Unión de Mutuas*, que ofrece pautas de actuación para la adecuada atención a personas con diversidad funcional.

El área de diversidad de este plan pretende dar un paso más, profundizando en la diversidad desde la perspectiva de género.

diversidad

Objetivo 1

Transversalizar la diversidad con perspectiva de género.

Acción 1

Formar a las personas de la Comisión de Igualdad en materia de diversidad.

Destinatarios/destinatarias: Comisión de Igualdad.

Metodología: la Comisión de Igualdad recibirá la formación necesaria esta materia.

Recursos: personal experto en diversidad.

Plazo: 01/06/2017 a 31/12/2017.

Indicador asociado: formación realizada o no.

diversidad

Objetivo 1

Acción 2

Recopilar en un documento las acciones que Unión de Mutuas realiza en materia de diversidad.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: la Comisión de Igualdad recabará la información necesaria para la elaboración del documento.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad y Subproceso de Comunicación Interna, Proceso de Gestión de Recursos Humanos).

Plazo: 01/01/2018 a 31/12/2018.

Indicador asociado: documento realizado o no.

diversidad

Objetivo 1

Acción 3

Análisis de la situación de Unión de Mutuas en materia de diversidad.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: la Comisión de Igualdad analizará el documento con las acciones de Unión de Mutuas en materia de diversidad con el objeto de hacer un diagnóstico de situación para la implementación de acciones futuras.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad).

Plazo: 01/01/19 a 31/12/19.

Indicador asociado: análisis de las acciones realizado o no.

La comunicación,
esencial para la
promoción de la
igualdad

2.3. Programa de medidas

COMUNICACIÓN

Desde la aprobación del primer plan, Unión de Mutuas ha puesto un especial énfasis en la **formación e información** en materia de igualdad.

En el ámbito interno ha utilizado para ello la **Intranet** corporativa, en la que hay un apartado de igualdad con las cuentas de correo **comisionigualdad@uniondemutuas.es** y **mediador@uniondemutuas.es** y diversos documentos internos y externos sobre igualdad; la revista interna, con noticias y artículos sobre igualdad en todos los números; las **reuniones de segundo nivel**, las **circulares** y **cursos de formación**. Además, como se ha explicado anteriormente, en todos los centros hay un **punto PIM** para las personas que, por su puesto de trabajo, no precisan de ordenador, punto que les permite el acceso a toda la información mencionada.

En el ámbito externo, y en el marco de la responsabilidad social de Unión de Mutuas, se ha solicitado la **adhesión de mutualistas y proveedores** al **Código Ético y de Conducta** -documento que incluye varias normas relacionadas con la igualdad-, y se han formulado también preguntas en esta materia en las **encuestas** a diferentes grupos de interés. Además, Unión de Mutuas, y en particular la Dirección Gerencia de la organización, está siempre abierta a la promoción de la igualdad; por ello participa, entre otros foros, en **jornadas** dedicadas a la igualdad de organizaciones públicas y privadas ajenas a la Mutua y en **mesas de responsabilidad social**.

comunicación

Objetivo 1

Difundir aquellas cuestiones relativas a la igualdad que surjan en el ámbito de Unión de Mutuas.

Acción 1

Realizar formación en materia de comunicación no sexista para que las personas de Unión de Mutuas que intervienen en procesos de comunicación estén formadas en la materia.

Destinatarios/destinatarias: personas que participan en procesos de comunicación.

Metodología: organización y puesta en marcha del curso de formación.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad y Proceso de Gestión de Recursos Humanos) y económicos (planes de formación).

Plazo: 01/06/2017 a 30/06/18.

Indicador asociado: formación impartida o no.

comunicación

Objetivo 1

Acción 2

Difundir internamente las actuaciones realizadas en materia de igualdad de Unión de Mutuas.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: difusión de las cuestiones relativas a la igualdad surgidas en el ámbito interno por los canales de comunicación interna.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad; Subproceso de Comunicación Interna, Proceso de Gestión de Recursos Humanos; Subproceso de Comunicación Externa, Proceso de Gestión de Prestaciones; Subproceso de RSC, Proceso de Gestión de la Innovación y Mejora, y Proceso de Gestión de Sistemas de Información).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: número de impactos en medios de comunicación internos.

comunicación

Objetivo 1

Acción 3

Difundir externamente las actuaciones más destacadas realizadas en materia de igualdad de Unión de Mutuas.

Destinatarios/destinatarias: grupos de interés externos y sociedad en general.

Metodología: difusión de las cuestiones más destacadas relativas a la igualdad surgidas en el ámbito interno en todos los canales de comunicación en que sea posible.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad; Subproceso de RSC, Proceso de Gestión de la Innovación y Mejora, y Subproceso de Comunicación Externa, Proceso de Gestión de Prestaciones).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: número de actuaciones en materia de igualdad difundidas en la página web de Unión de Mutuas y en medios de comunicación externos.

3

Seguimiento y evaluación del IV Plan de Igualdad: la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad fue creada en 2008 y se define como un grupo que, en el seno de la empresa y dependiente de la Dirección de la misma, **tiene encomendada la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, de acuerdo con los principios de responsabilidad social corporativa de la misma y en el respeto a la legislación vigente.**

Está formada por personas de distintos procesos, con representación de diferentes categorías profesionales, de la Dirección y representación sindical. Todas las personas que integran la Comisión de Igualdad tienen el compromiso común de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Unión de Mutuas, están capacitadas en materia de igualdad y cuentan con la formación adecuada. Forma parte de la comisión la agente de igualdad de la Mutua.

Las **competencias** de la Comisión de Igualdad son:

- > Diseñar propuestas para la **elaboración de planes de igualdad** y medidas singulares en la materia.
- > **Facilitar la negociación del plan de igualdad** y, en su caso, promover el acuerdo con la representación sindical.
- > Gestionar la **implementación del plan de igualdad**.
- > Ocuparse del **seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad**.
- > Realizar funciones de **asesoramiento** en materia de igualdad.
- > Fomentar la **formación en materia de igualdad** entre hombres y mujeres en la organización.

- > Ocuparse de cuantas cuestiones pueda plantear cualquier persona de la plantilla de la Mutua relacionadas con la igualdad a través de la cuenta de correo comisionigualdad@uniondemutuas.es y, en su caso, de la cuenta del **Grupo de Apoyo Psicosocial** o de la aplicación para quejas, reclamaciones, sugerencias y agradecimientos (**QRSA**).
- > Asumir competencias **en materia de acoso** en los términos establecidos en el *Protocolo de actuación en supuestos de acoso en el ámbito laboral de Unión de Mutuas*.
- > **Modificar el Reglamento de la Comisión de Igualdad.**

La Comisión de Igualdad se reúne un mínimo de dos veces al año para planificar y programar las acciones que se van a llevar a cabo, realizar el seguimiento de ellas y sus indicadores, y evaluar su impacto. Para el seguimiento del plan se vale de una herramienta de *business intelligence*, conocida como Cosmos, utilizada en Unión de Mutuas para la gestión de todos los procesos y especialmente útil para el seguimiento de los indicadores.

La Comisión de Igualdad mantiene permanentemente informada a la plantilla de la evolución de las acciones en materia de igualdad, elaborando anualmente una memoria del resultado de la gestión realizada.

4

Anexo: glosario de términos

ACCIÓN POSITIVA

Medida o conjunto de medidas dirigidas a un grupo determinado con el fin de suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

ACOSO MORAL

Conocido como mobbing cuando se da en el trabajo. Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen sobre otra un conjunto de comportamientos caracterizados por la violencia psicológica. Para que se produzca una situación de mobbing es necesario que se dé en el trabajo, que la conducta sea sistemática y prolongada en el tiempo, y que exista menoscabo de la integridad moral y de la dignidad de la persona.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, realizado con el propósito o produciendo el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ANÁLISIS POR GÉNERO

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado.

ANDROCENTRISMO

Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería “la universal”, la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina.

CARGA DE LA PRUEBA

Se establece en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, según la refundición de las directivas de igualdad laboral de los sexos establecidas en la Directiva 2006/54/CC de 5 de julio de 2006, que cuando una persona presenta una denuncia por haber sido víctima de discriminación, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación.

CONCILIACIÓN

Medida o conjunto de medidas que propician las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

CORRESPONSABILIDAD

Concepto que va más allá de la mera «conciliación» y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Situación en que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúa a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

DIVERSIDAD

Noción que se refiere a la diferencia, variedad, abundancia de cosas diferentes, desemejanza, disparidad y multiplicidad. La diversidad supone la convivencia e interacción entre distintas personas con diferentes valores, actitudes, perspectivas culturales, procedencias étnicas, orientación sexual, competencias, conocimiento y experiencias de vida.

EMPODERAMIENTO

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres toman control sobre sus vidas: estableciendo sus propias agendas, adquiriendo habilidades, aumentando su autoestima y confianza en sí mismos, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es tanto un proceso colectivo, social y político como un proceso individual.

EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

ESTEREOTIPO

Construcción mental que reproduce una concepción esquemática y simplificadora del mundo social y es un elemento determinante de nuestros pensamientos, sentimientos y acciones. Los estereotipos varían en función de las épocas y las culturas. Son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo, la etnia u otras características.

ESPACIO DOMÉSTICO

Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la “inactividad” donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

ESPACIO PRIVADO

Es el espacio y el tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura cada una para sí misma, fuera del espacio doméstico o del público; un espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público.

ESPACIO PÚBLICO

Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica; es el lugar de participación en la sociedad y el del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

GÉNERO

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de la misma cultura, mientras que el sexo hace referencia a las características biológicas de mujeres y hombres percibidas como universales e inmutables.

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Dado que todas las personas tienen el mismo valor independientemente de su sexo, y por ello son iguales, es necesario corregir las desigualdades y acabar con las barreras que existen para la plena participación económica, política y social de todas, de manera que mujeres y hombres reciban el mismo trato y tengan igualdad de oportunidades.

PATRIARCADO

Literalmente significa “gobierno de los padres”, pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia.

PLANES DE IGUALDAD

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la

empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.”

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Implica tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados.

SEXISMO

Teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

TRANSVERSALIDAD

Supone integrar la perspectiva de género en todas las políticas, integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres con vistas a promover la igualdad, teniendo en cuenta, desde la fase de planificación de políticas y medidas, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. Con frecuencia se denomina *mainstreaming*.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

La violencia de género fue reconocida por las Naciones Unidas en 1980 como el crimen encubierto más frecuente del mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada”.

