

FRATERNIDAD-MUPRESPA

II PLAN DE IGUALDAD

2015-2017

INDICE

I	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	5
	I.1 Selección y Contratación.....	5
	I.2 Clasificación Profesional y Política Salarial.....	6
	I.3 Desarrollo y Promoción Profesional.....	7
	I.4 Conciliación y Corresponsabilidad	8
	I.5 Salud Laboral	9
II	TRANSVERSALIDAD	10
	II.1 Selección y Contratación	10
	II.2 Clasificación Profesional y Política Salarial.....	11
	II.3 Desarrollo y Promoción Profesional.....	11
	II.4 Conciliación y Corresponsabilidad	12
III	Modelo de Ficha Individual para cada acción	16
IV	DIFUSION, IMPLANTACIÓN, VIGENCIA Y SEGUIMIENTO.....	17



INTRODUCCIÓN

En 2011, se puso en marcha el I Plan de Igualdad de Fraternidad-Muprespa, marco de actuación de la Mutua en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para el periodo 2011-2013.

Finalizada su vigencia y una vez implantadas mayoritariamente todas sus acciones, se ha entendido necesario, elaborar un nuevo Plan, que dé continuidad al primero y determine nuevamente cuáles habrán de ser los ejes estratégicos de actuación, los objetivos a conseguir y las acciones a desarrollar en materia de igualdad, durante el periodo 2015-2017.

Se mantiene y renueva de esta forma el compromiso de la Dirección de la Mutua de establecer y desarrollar acciones de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, cumpliendo lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, LOIEMH, y el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, (2012-2015), contando para ello con la representación de los trabajadores y trabajadoras de la Mutua a través de la Comisión de Igualdad de Fraternidad-Muprespa, constituida en 2008 a tal efecto, e integrada a la fecha actual, por los siguientes miembros:

COMISIÓN DE IGUALDAD

Empresa:

Representación de los Trabajadores:

Manuel Porrúa García
Eva María Ferrero García
Carmen Ortega Campos

Manuel Arambudo Escolar (CCOO)
Raquel Molina Serrano (CCOO)
Soledad Yécora López (UGT)

Secretaria de Actas:
Auxiliadora Pérez Calderón

Asesoramiento:

Empresa:

Representación de los Trabajadores:

Miguel A. Fuentes Soriano
Carlos Medina Sánchez-Rico

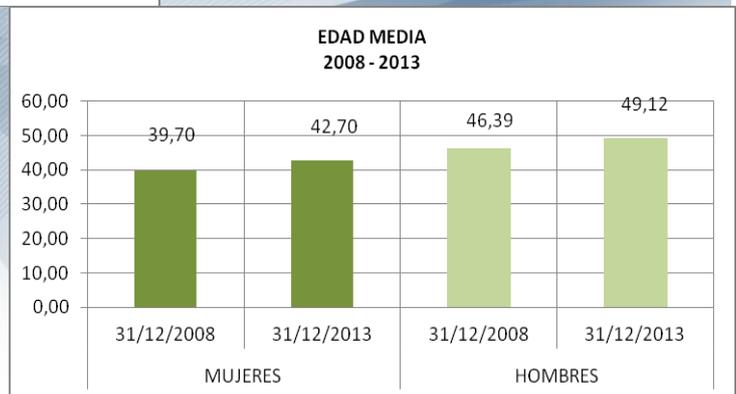
Marta Tejedor Miralles (CCOO)
Montserrat Martín Rodríguez (UGT)

Para la elaboración de este II Plan de Igualdad se ha partido de los trabajos de seguimiento realizados en la Comisión de Igualdad de la Mutua que se han venido desarrollando respecto al Plan anterior a lo largo de toda su vigencia a través de los *Informes anuales* y también del documento de *Diagnóstico y Evaluación del Plan de Igualdad (2011-2013)*, en el que se compara la situación actual con la situación inicial o de partida correspondiente al año 2008, reflejada en el *Diagnostico de Situación* inicial de la entidad, en cada una de las áreas de actuación enumeradas en la LOIEMH.

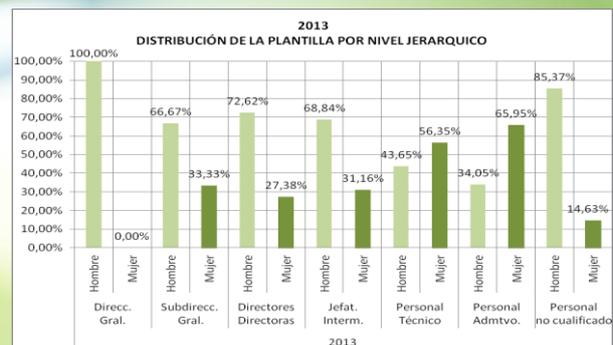
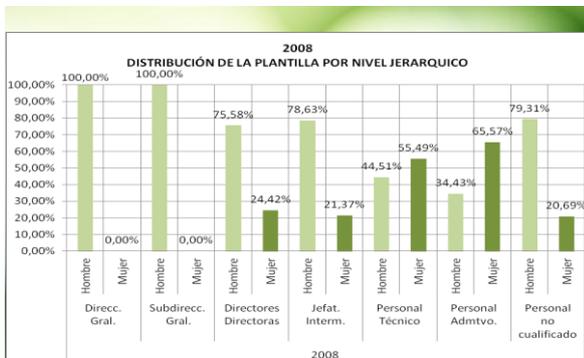


En relación a los datos cuantitativos y cualitativos analizados pueden destacarse los siguientes:

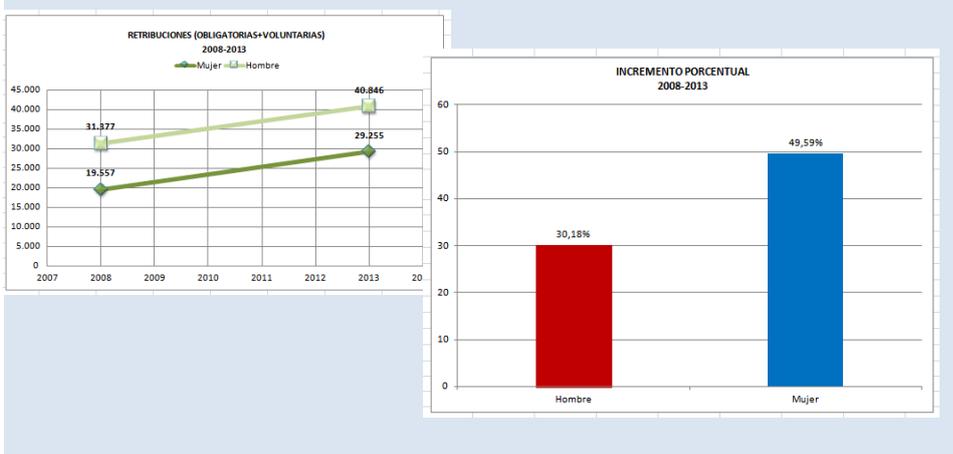
Se mantiene la composición equilibrada de la plantilla, con una ligera tendencia a la feminización y elevación de la edad media respecto de ambos sexos.



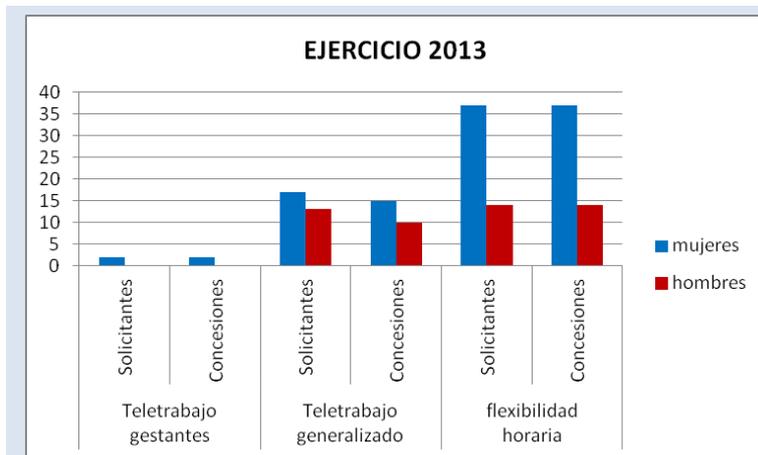
La distribución de plantilla por departamentos y nivel jerárquico evidencia un aumento de mujeres en puestos directivos en 2013 con respecto a 2008, manteniéndose la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos técnicos. Sigue existiendo sin embargo, segregación horizontal en las mismas áreas de actividad identificadas en 2008, por lo que se mantendrán las medidas de acción positiva previstas en el anterior Plan en relación a los procesos de selección, contratación y promoción.



La clarificación y simplificación de conceptos retributivos iniciada en 2010, y la mayor presencia de mujeres en puestos directivos ha contribuido a mejorar las desviaciones retributivas observadas en 2008, especialmente en lo referido a las retribuciones voluntarias, sin embargo y sin perjuicio de la equidad en la retribución individual, es preciso mantener los compromisos de no discriminación salarial adquiridos y continuar impulsando aquellas medidas que permitan garantizar el principio de equidad interna de *a igual responsabilidad, igual salario*, tanto en las retribuciones de convenio como en las variables.



En relación a las medidas de conciliación de la vida laboral y personal y el fomento de la corresponsabilidad el I Plan de Igualdad estableció entre 2011 y 2013 medidas de conciliación adicionales a las ya existentes en la entidad, como la ampliación de los permisos de paternidad, la flexibilidad horaria de 1 hora en la entrada y la salida y la implantación del teletrabajo. Todas ellas en su conjunto han beneficiado a más de 150 trabajadores de la entidad aunque debe destacarse que en las medidas dirigidas a mujeres y hombres, siguen siendo que las mujeres las que mayoritariamente solicitan estos permisos.



En materia de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en 2012 y de acuerdo con los objetivos del I Plan de Igualdad, se mejoró en el seno de la Comisión de Igualdad el protocolo interno de actuación existente, incluyéndose un tratamiento específico para estas situaciones. El citado procedimiento se trasladó al Comité Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo, que mejoró los aspectos preventivos del citado protocolo aprobándose en 2013 por el citado Comité en coordinación con la Comisión de Igualdad de la Mutua el *“Procedimiento de prevención y actuación ante la violencia laboral en Fraternidad-Muprespa”*, comprensivo de todas las situaciones de violencia física y psicológica que pueden



darse en el entorno laboral, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de género. En este Plan se incide en los aspectos de coordinación entre la Comisión de Igualdad y el Comité Estatal de Seguridad y Salud Laboral, así como en la realización de acciones de información y formación sobre esta materia.

Éstas y las demás conclusiones obtenidas han determinado la estructura y acciones del nuevo Plan de Igualdad, acordándose en la Comisión de Igualdad dos ejes de actuación estratégicos complementarios:

El relativo a la **Igualdad de Oportunidades**, para la implementación de medidas que de forma directa y específica, e incluso mediante la acción positiva, contribuyan a la eliminación de los obstáculos que puedan existir para garantizar el principio de igualdad efectiva.

El relativo a **Transversalidad**, que persigue integrar la perspectiva de género a la hora de diseñar y ejecutar cualquier política de la entidad, especialmente las de Recursos Humanos, implicando a toda la Organización y a fin de conseguir un efecto multiplicador de la igualdad en la Mutua, se incluyen en este eje las acciones de información, sensibilización y formación dirigidas a crear una cultura de igualdad en la mutua.

Con carácter general se mantienen los objetivos generales ya establecidos en el anterior Plan aunque se reformulan, junto a los objetivos específicos, para adaptarse a la situación actual, agrupándose al igual, que en el I Plan de Igualdad a todas las áreas de actuación que señala la LOIEMH, los citados objetivos sirven para determinar las acciones concretas del Plan, prorrogándose en este Plan las acciones del anterior que se han considerado oportunas, así como aquellas que tenían carácter permanente.



COMPROMISO

El II Plan de Igualdad de Fraternidad Muprespa (2005-2017) contribuye, desde el cumplimiento de la LOIEMH, al compromiso de la Mutua **con la no discriminación por cualquier circunstancia social o personal**, sumándose desde el ámbito laboral a las demás acciones de gestión de la diversidad que se establezcan en el marco de la política de Responsabilidad Social Corporativa de la Mutua conforme a los objetivos del Plan Estratégico Corporativo de la entidad.



I IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

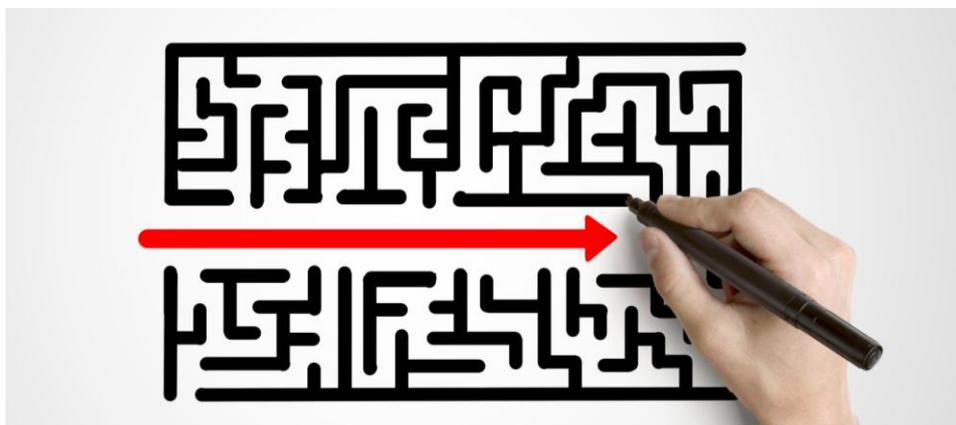
Fraternidad-Muprespa se compromete a adoptar y/o mantener las siguientes acciones:

EJE ESTRATEGICO I

Eliminar los obstáculos que puedan existir para garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

I.1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
I.1.	OBJETIVO GENERAL	Continuar garantizando la representatividad de hombres y mujeres en los procesos de selección y la paridad en la contratación de puestos con segregación horizontal o vertical.
I.1.1	OBJETIVO ESPECÍFICO	Mantener las medidas de acción positiva iniciadas en el I Plan de Igualdad (2011-2013)
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.1.1.1	Considerar candidaturas de ambos géneros siempre que exista disponibilidad de candidatos	Prorroga I Plan de Igualdad FM
I.1.1.2	En igualdad de condiciones incorporar un candidato del sexo menos representado	Prorroga I Plan de Igualdad FM



I.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA SALARIAL

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
I.2.	OBJETIVO GENERAL	Detectar desequilibrios no justificados entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, garantizando el principio de equidad de A igual responsabilidad, igual salario, tanto en las retribuciones de convenio, como en las variables.
I.2.1	OBJETIVO ESPECÍFICO	Continuar avanzando en la realización de los estudios iniciados con el I Plan de Igualdad.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.2.1.1	Realizar estudios por grupo, nivel y puesto que determinen la correcta aplicación de los procedimientos de clasificación profesional establecidos, si se constatan diferencias de clasificación profesional o de brecha salarial no ajustadas a las características individuales aplicar las medidas que sean oportunas.	2015
I.2.2	OBJETIVO ESPECÍFICO	Evitar cualquier diferencia retributiva por razón de género.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.2.2.1	Neutralizar cualquier incidencia que la situación de permiso por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia pudiera tener sobre la retribución	Compromiso permanente



I.3 DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
I.3	OBJETIVO GENERAL	Impulsar la igualdad efectiva en el acceso a los procesos de desarrollo, la promoción profesional y la formación.
I.3.1	OBJETIVO ESPECÍFICO	Mantener las medidas de acción positiva iniciadas en el I Plan de Igualdad (2011-2013).
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.3.1.1	En igualdad de condiciones en cualquier proceso de promoción incorporar el candidato del sexo menos representado.	Prorroga I Plan de Igualdad FM
I.3.2	OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar la formación y promoción de las personas que hayan accedido a medidas de conciliación.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.3.2.1	Las personas que se encuentren en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo podrán optar a las convocatorias de promoción interna que se publiquen si cumplen los demás requisitos establecidos al efecto para cada caso.	2015
I.3.2.2	Dar preferencia para participar en la formación de la entidad, durante un año, a las personas que se reincorporen a trabajar después de un permiso de paternidad, maternidad o de una excedencia por razones de guarda legal y atención a dependientes.	2015



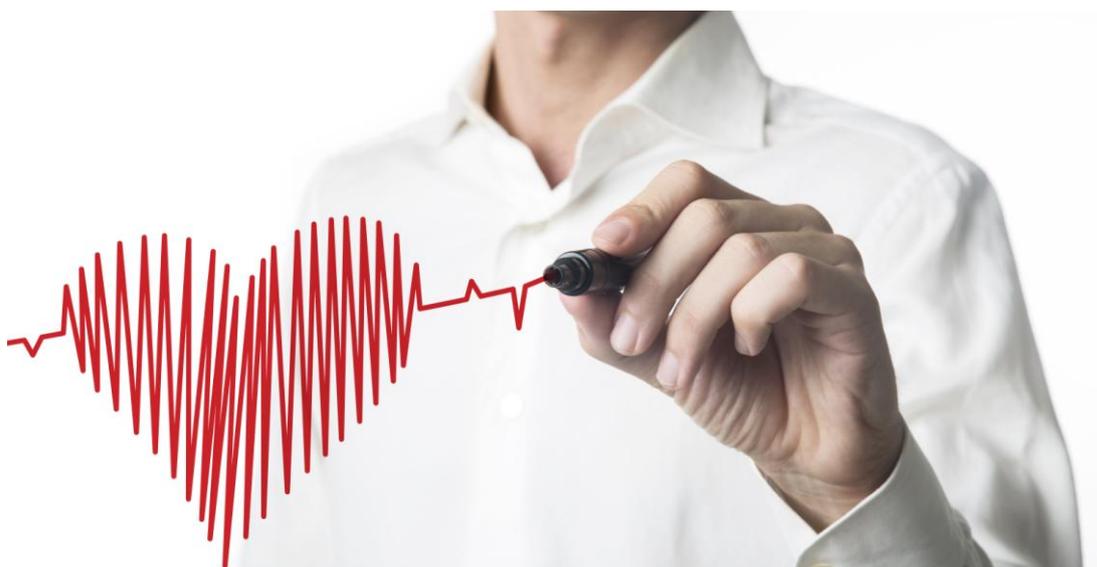
I.4 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
I.4.	OBJETIVO GENERAL	Reducción progresiva de las diferencias de género en materia de conciliación impulsando la corresponsabilidad.
I.4.1	OBJETIVO ESPECIFICO	Mantener las medidas de conciliación iniciadas en el I Plan de Igualdad (2011-2013).
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.4.1.1	Conceder un permiso adicional retribuido de 2 días por paternidad sobre el legalmente establecido y de 3 días en caso de familia numerosa o parto múltiple.	Prorroga I Plan de Igualdad FM
I.4.1.3	Establecer un permiso retribuido para los empleados del género masculino que vayan a ser padres, por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes prenatales y/o de preparación al parto, con un máximo de 15 horas	Prorroga I Plan de Igualdad FM
I.4.2	OBJETIVO ESPECÍFICO	Poner en marcha nuevas medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y a fomentar una mayor corresponsabilidad familiar
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.4.2.1	Establecer una bolsa anual de 15 horas no recuperables para la asistencia a consulta médica con hijos menores o padres dependientes, proporcional a la jornada del trabajador y de 20 para familias acreditadas como mono parentales.	10 horas. 2015 - Todos 15 horas. 2016- 2017 –Todos, excepto familias monoparentales para la asistencia a consulta con hijos menores, que serán 20 horas



I.5 SALUD LABORAL

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
I.5.	OBJETIVO GENERAL	Identificar y erradicar cualquier discriminación por razón de sexo que afecte a la salud y la seguridad en el entorno laboral.
I.5.1	OBJETIVO ESPECÍFICO	Llevar a cabo estudios sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales que incidan en los aspectos de género.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.5.1.1	Elaboración de estadísticas con perspectiva de género en materia de absentismo e incapacidad temporal.	2015
I.5.1.2	Elaboración y divulgación de guías y protocolos de actuación para procesos de salud-enfermedad de alta prevalencia en mujeres.	2016-2017



II TRANSVERSALIDAD

Fraternidad-Muprespa se compromete a adoptar las siguientes acciones:

EJE ESTRATEGICO II

Integrar la perspectiva de género a la hora de diseñar y ejecutar cualquier política de la entidad, incidir en las acciones de sensibilización, información y formación.



II.1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
II.1.	OBJETIVO GENERAL	Mejora continua del procedimiento de selección y contratación participado por la Comisión de Igualdad en 2013.
II.1.1	OBJETIVO ESPECÍFICO	Comunicar los criterios a tener en cuenta en la selección de personal e incluir aquellos que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.1.1.1.	Revisar el procedimiento de Selección y publicarlo en Fraternet.	2016
II.1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Mantener y mejorar las acciones implantadas en el I Plan de Igualdad (2011-2013).
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.1.2.1	Avanzar en la definición de los perfiles competenciales para favorecer una valoración objetiva de los candidatos.	Prorroga I Plan de Igualdad FM
II.1.2.2	Redactar las ofertas de empleo sin utilizar un lenguaje sexista.	Compromiso permanente
II.1.2.3.	Continuar publicando en las ofertas de empleo internas y externas el compromiso de la Mutua con el principio de igualdad de oportunidades.	Prorroga I Plan de Igualdad FM
II.1.2.4.	Mantener en los cursos de acogida los contenidos de sensibilización sobre Igualdad de género actualizándolos	Prorroga I Plan de Igualdad FM 2016-Actualización

II.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA SALARIAL

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
II.2.	OBJETIVO GENERAL	Descripción y valoración de puestos de trabajo y perfiles competenciales eliminando posibles sesgos de género y establecimiento de criterios objetivos desde la perspectiva de género para la valoración de desempeño.
II.2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Continuar avanzando en la realización de los procedimientos iniciados con el I Plan de Igualdad.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.2.1.1	En base al sistema de competencias de Fraternidad-Muprespa concluir la definición de los elementos (conocimientos, competencias y tareas) de cada puesto de trabajo.	Prorroga del I Plan de Igualdad de FM
II.2.1.2	Simplificación y homogeneización de la estructura retributiva.	Compromiso permanente

II.3 DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
II.3	OBJETIVO GENERAL	Integrar la óptica de género en los procedimientos internos que establezca la Entidad para el desarrollo y la promoción profesional y en el diseño de acciones formativas.
II.3.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Mantener las acciones implantadas en el I Plan de Igualdad.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.3.1.1.	Informar al personal en general, que la formación se imparte en igualdad de oportunidades.	Prorroga del I Plan de Igualdad de FM
II.3.1.2	Introducir la perspectiva de género en las estadísticas que facilita la Empresa sobre formación y promoción profesional, facilitando la información sobre estas materias desagregada por género.	Prorroga del I Plan de Igualdad de FM
II.3.1.3	Facilitar anualmente información desagregada por sexo sobre la promoción de libre designación por grupos y niveles, al objeto de analizar medidas en el caso de existir diferencias significativas por sexo	Prorroga del I Plan de Igualdad de FM

II.4 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
II.4	OBJETIVO GENERAL	Promover una cultura flexible, fomentando actitudes positivas entre las personas con responsabilidades directivas en relación a las políticas de conciliación y corresponsabilidad.
II.4.1	OBJETIVO ESPECIFICO	Mantener los procedimientos de trabajo y de gestión de RRHH iniciados en el I Plan de Igualdad (2011-2013)
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.4.1.1	Facilitar, siempre que el servicio lo permita, el teletrabajo a las empleadas a partir de la semana 24 de gestación.	Prorroga del I Plan de Igualdad de FM
II.4.1.2	Fomentar las videoconferencias como herramientas de trabajo para impartir cursos de formación, reuniones y entrevistas de trabajo.	Prorroga del I Plan de Igualdad de FM
II.4.1.3	Facilitar la posibilidad de teletrabajo en aquellos puestos que sea posible como fórmula complementaria a la jornada laboral.	Prorroga del I Plan de Igualdad de FM
II.4.2	OBJETIVO ESPECIFICO	Avanzar en procedimientos de trabajo y de gestión de Recursos Humanos que faciliten la conciliación, promuevan la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo de trabajo
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.4.2.1	Establecer medidas de flexibilización de hasta 1 hora y media sobre el horario de la jornada laboral, para todos aquellos empleados que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, siempre que sea compatible con el puesto que ocupen y sin que se altere en ningún caso el proceso productivo de la Entidad, pudiendo ser aplicadas en jornadas parciales en turno de mañana, siempre que se cumplan los anteriores requisitos.	2015
II.4.2.2	Posibilidad de disfrute intermitente del permiso por hospitalización o enfermedad grave de familiares, establecido en el artículo 54 b) del Convenio Colectivo de aplicación, mientras se mantenga el hecho causante.	2015
II.4.2.3	Ampliación del periodo de disfrute de las vacaciones ordinarias hasta el 10 de Enero del año siguiente.	2016

II.4.3	OBJETIVO ESPECIFICO	Sensibilizar e informar sobre la importancia que tienen las medidas de conciliación y corresponsabilidad
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.4.3.1	Elaborar y publicar una guía dirigida al empleado sobre las medidas y beneficios existentes en FM que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres.	2015 - 2017
II.4.3.2	Mejorar la información a los empleados sobre el uso de las herramientas establecidas por la Mutua para facilitar la vinculación con la Entidad durante los permisos por riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, situaciones de incapacidad temporal, así como para todos aquellos empleados/as que estén de excedencia o ausencia justificada con derecho a reserva de puesto de trabajo.	2015
II.4.3.3	Desarrollar acciones de información y/o formación dirigidas a las personas con responsabilidades directivas en la entidad que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad.	2017
II.4.3.4	Planificar una campaña de sensibilización a través del Blog de Igualdad dirigida a facilitar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.	2015-2017
II.4.3.5	Elaborar un cuestionario dirigido a la plantilla a la finalización del Plan de Igualdad con preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y conciliación a la plantilla con la finalidad de dar seguimiento periódico a la opinión de los que trabajan en la Mutua sobre diversidad e igualdad.	2017



II.5 Salud Laboral y Género

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
II.5.	OBJETIVO GENERAL	Participación y seguimiento de la Comisión de Igualdad en los procedimientos de prevención y actuación que respalden a los empleados y empleadas en las situaciones de acosos sexual o por razón de sexo y en la elaboración de acciones específicas para las situaciones de embarazo, lactancia o violencia de género.
II.5.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Elaborar estrategias de información, sensibilización y formación sobre Violencia laboral que incidan en los aspectos del acoso sexual y por razón de género, en coordinación con el CESS
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.5.1.1	Elaborar e incorporar módulos relativos a la prevención y rechazo de las situaciones de acoso sexual o por razón de género y/o sexo en el Curso de Sensibilización sobre Violencia Laboral, acordado en el CESS	2015
II.5.1.2	Publicitar el buzón de correo de la Comisión de Igualdad para resolver dudas relacionadas con el acoso sexual o por razón de sexo.	2015
II.5.1.2	Realizar campañas de sensibilización relacionadas con la Violencia Laboral y de Género	2015-2017
II.5.1.3	Elaborar una <i>Guía de Recursos</i> dirigida a víctimas o posibles víctimas de Violencia Laboral	2016
II.5.2.	OBJETIVO ESPECIFICO	Protección de las empleadas que acrediten su condición de víctimas de violencia de género
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.5.2.2	Las empleadas que acrediten su condición de víctimas de violencia de género podrán solicitar reducción de hasta el 50% de la jornada, sin reducción de haberes, por un período inicial de hasta un mes, que podrá prorrogarse mes a mes hasta un máximo de 3 meses, siempre que en cualquiera de los casos pueda garantizarse la prestación del servicio.	2015



II.5.2.3	Prioridad en la concesión de traslados de centro de trabajo, para las trabajadoras que acrediten su condición de víctimas de violencia de género	2015
II.5.2.4	Las ausencias o retrasos debidos a episodios de violencia de género, que se encuentren justificados por Servicios Sociales, Servicios Públicos de Salud o la Autoridad competente no serán susceptibles de sanción o valoración negativa del IGRD.	2015
II.5.2.5	Prioridad en la concesión de préstamos cuándo la solicitante acredite su condición de víctima de violencia de género y la causa que los origina esté directamente relacionada con paliar las consecuencias de dicha situación.	2015
II.5.2.6	Se procurará el establecimiento de Convenios de Colaboración con Organismos Públicos con el fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia de género.	2015-2017
II.5.3.	OBJETIVO ESPECIFICO	Considerar la perspectiva de género en las iniciativas que efectúe la Mutua para promover el cuidado de la salud personal de los trabajadores.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.5.3.1	Elaborar recomendaciones sobre hábitos saludables dirigidos específicamente a embarazadas y lactantes.	2016
II.5.3.2	Elaborar publicaciones que ayuden a las mujeres a identificar las situaciones relacionadas con el rol tradicional que producen situaciones de sobrecarga física y emocional y que pueden acabar siendo factores de riesgo para la salud.	2016



III MODELO DE FICHA INDIVIDUAL PARA CADA ACCIÓN

MODELO FICHA INDIVIDUAL PARA CADA ACCION			
Ficha Nº			
Eje			
Área			
Acción Nº:			
Denominación			
Fecha	Inicio	Finalización ¹	¹ Si estuviera prevista
Objetivos			
Descripción			
Medios previstos para la realización de la acción ²⁾	2) Sujetos en todo caso a disponibilidad presupuestaria		
Mecanismos de seguimiento y evaluación.			
Indicadores.			
Unidad responsable de su ejecución			
Unidades participantes			
Personal al que se dirige la acción	Toda la plantilla /Personal de nueva Incorporación		
		HOMBRES	MUJERES
	Personal directivo		
	Personal intermedio		
	Personal cualificado		
	Personal no cualificado		
Mecanismos de difusión. Comunicación.			
Comentarios			

IV DIFUSION, IMPLANTACIÓN, VIGENCIA Y SEGUIMIENTO

Las acciones previstas en el Plan serán objeto de implementación a lo largo del período de vigencia del mismo de acuerdo con los criterios que se definan mediante la cumplimentación de una ficha por acción que, siguiendo el modelo establecido en el Plan, señalará los mecanismos de seguimiento, indicadores que se acuerden para verificar el grado de cumplimiento de los objetivos, responsables de su ejecución, plazos y medios puestos a disposición, teniendo presente, que aquellas medidas que conlleven la asunción por parte de la Mutua de costes económicos están sujetas a las limitaciones presupuestarias establecidas para la entidad y a las autorizaciones previas que procedan en su caso, por parte de la Administración.

El ámbito de aplicación del Plan se extiende a toda la plantilla y abarca a todos los centros de trabajo de la entidad. Una vez que finalice su vigencia el 31 de diciembre de 2017, el Plan será objeto de evaluación para valorar, dentro de un proceso de mejora continua, el desarrollo de nuevas acciones.

La difusión del Plan de Igualdad se extenderá a lo largo de todo su periodo de vigencia, dirigiéndose a toda la entidad y en especial a las personas implicadas en las medidas, estableciéndose las informaciones y soportes que se entiendan más adecuados en cada momento y sin perjuicio de las acciones concretas de sensibilización que se recogen en el Plan de manera específica.

Los firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan que sea la Comisión de Igualdad constituida paritariamente, la encargada de efectuar el seguimiento de las acciones desarrolladas y su evaluación, a cuyo efecto se reunirá con carácter trimestral.

Como muestra de conformidad de cuanto antecede firman el presente documento, en Madrid a 9 de Diciembre de 2014

Por la Empresa

Carlos Aranda Martín
Director Gerente

Antero Fernández de la Mela Muñoz
Secretario General

Manuel Porrúa García
Director del Centro de Recursos Humanos y RSC

Por la Representación de los Trabajadores

Rafael Pérez Cantero
Secretario General de la Sección Sindical
Estatal de CCOO en Fraternidad-Muprespa

Soledad Yecora López
Secretaria General de la Sección Sindical Estatal
de UGT en Fraternidad-Muprespa

