

FRATERNIDAD-MUPRESPA

III PLAN DE IGUALDAD

2018-2020



INDICE

INTRODUCCION

Comisión de Igualdad:	1
Diagnóstico de Igualdad:	2
Ejes Estratégicos:	5
I IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	7
I.1 Selección y Contratación	7
I.2 Clasificación Profesional y Política Salarial.....	8
I.3 Desarrollo y Promoción Profesional.....	9
I.4 Conciliación y Corresponsabilidad	10
I.5. Salud Laboral	12
II TRANSVERSALIDAD	13
II.1 Selección y Contratación	13
II.2 Clasificación Profesional y Política Salarial.....	14
II.3 Desarrollo y Promoción Profesional.....	14
II.4 Conciliación y Corresponsabilidad	15
III MODELO DE FICHA INDIVIDUAL PARA CADA ACCIÓN	19
IV DIFUSION, IMPLANTACIÓN, VIGENCIA Y SEGUIMIENTO	20

INTRODUCCIÓN

En 2008 se constituyó la Comisión de Igualdad de la Mutua que 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 y que fue prorrogado durante el año 2014.

Finalizada su vigencia y una vez implantadas mayoritariamente todas sus acciones, la Comisión de Igualdad entendió necesario elaborar un nuevo plan que diera continuidad al primero y determinara nuevamente cuáles deberían ser los ejes estratégicos de actuación, los objetivos a conseguir y las acciones a desarrollar en materia de igualdad, lo que dio lugar a la aprobación del **II Plan de Igualdad de Fraternidad-Muprespa** para el periodo 2015-2017, contando nuevamente para ello con la representación de los trabajadores y trabajadoras de la Mutua a través de la citada Comisión de Igualdad.

En 2016 la Mutua recibió la concesión del **Distintivo “Igualdad en la Empresa”**, pasando a formar parte de la Red de Empresa con Distintivo de Igualdad en la Empresa o Red DIE, iniciativa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI). Para la concesión del distintivo se evaluaron las políticas de igualdad de la Mutua a través del análisis de sus planes de igualdad y de las distintas acciones implantadas con éxito en la entidad.

Al finalizar 2017 la realización de un nuevo diagnóstico de igualdad en el que se ha comparado la situación de partida con la actual de nuestra entidad ha dado lugar, tras los trabajos realizados por la citada Comisión a este III Plan de Igualdad de Fraternidad Muprespa (2018-2020).

Para su elaboración se ha seguido contando con las aportaciones de la representación de los trabajadores y trabajadoras de la Mutua a través de la Comisión de Igualdad de Fraternidad-Muprespa. La Comisión de Igualdad está formada en la actualidad por los siguientes miembros:

Comisión de Igualdad:

Empresa:

Manuel Porrúa García
Carmen Ortega Campos
Eva María Ferrero García

Representación de los Trabajadores:

Manuel Arambudo Escolar (CCOO)
Raquel Molina Serrano (CCOO)
Noelia García-Baltasar Sánchez (UGT)

Secretaría de actas

M^a Auxiliadora Pérez Calderón

Asesoramiento empresa

Carlos Medina Sánchez-Rico
Miguel Ángel Fuentes Soriano

Asesoramiento RLT

Marta Tejedor Miralles (CCOO)
Andrés Díez Garcés (UGT)

Con el III Plan de Igualdad de Fraternidad-Muprespa se mantiene y renueva el compromiso de la Dirección de la Mutua de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, más allá del cumplimiento de 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 Colaboradoras con la Seguridad Social, (2016-2019).

Diagnóstico de Igualdad:

El documento de *Diagnóstico y Evaluación del II Plan de Igualdad (2015-2017)*, presentado a la Comisión de Igualdad de la Mutua en su reunión de 14 de Noviembre de 2017 compara la situación actual (2016) con la del *Diagnostico de Situación* inicial de la entidad (2008), en cada una de las áreas de actuación enumeradas en la LOIEMH. Para su elaboración se ha contado con los siguientes documentos de trabajo:

- Análisis cuantitativo
- Análisis cualitativo
- Encuesta sobre Igualdad a la plantilla (octubre 2017)
- Encuesta a la representación de los trabajadores (septiembre 2017)
- Informes anuales de ejecución de los anteriores planes de igualdad de la Mutua (2015-2017).

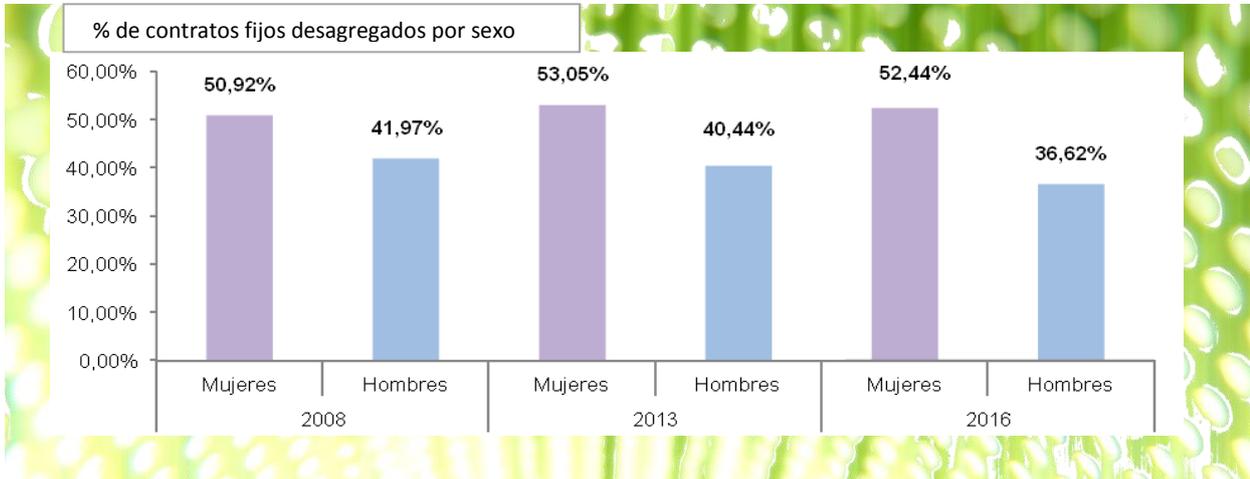
En relación a los datos analizados en el diagnostico de igualdad, que ha servido de base a este plan pueden se obtienen, entre otras, las siguientes conclusiones:

Composición equilibrada. En 2016 hay un 59,40% de mujeres en plantilla y un 40,60% de hombres. Se mantiene la tendencia a una mayor feminización. El número de mujeres en el periodo 2008-2016 se ha incrementado en la Mutua un 3,29%, muy por encima de la media de su sector, del 0,39%, mientras que el número de hombres decrece un en un 10, 53%.

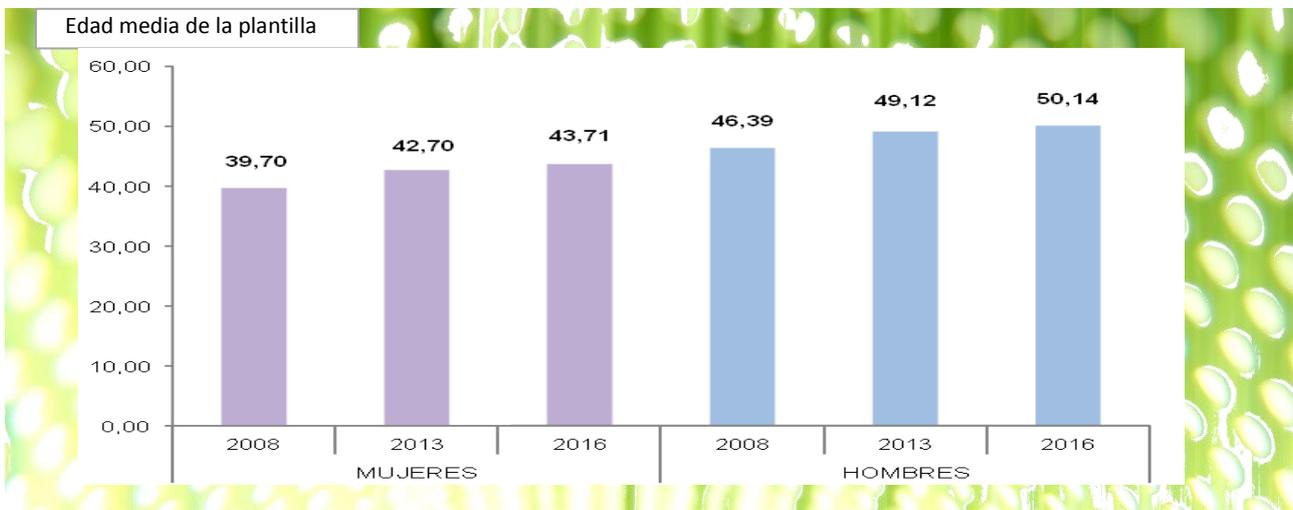


Estabilidad laboral. Sin diferencias de género en la contratación indefinida o temporal. Las contrataciones indefinidas ha disminuido tanto en la Mutua como a nivel sectorial, en la Mutua hemos pasado de un 93% de contratos indefinidos a un 89,05% en 2016. No obstante, existe un 2,08% de plantilla que ocupa puestos estables con modalidades de contratación no indefinida. Si

tenemos en cuenta que con los datos de plantilla de 2013, la Mutua tenía una plantilla de 1.951 empleados y en 2016 ya hemos alcanzado 2.010 personas, podemos decir que este dato obedece a una recuperación de la cobertura de puestos estables, que probablemente evolucionen a su consolidación en contratación indefinida. Más del 70% de la plantilla tiene más de 10 años de antigüedad.



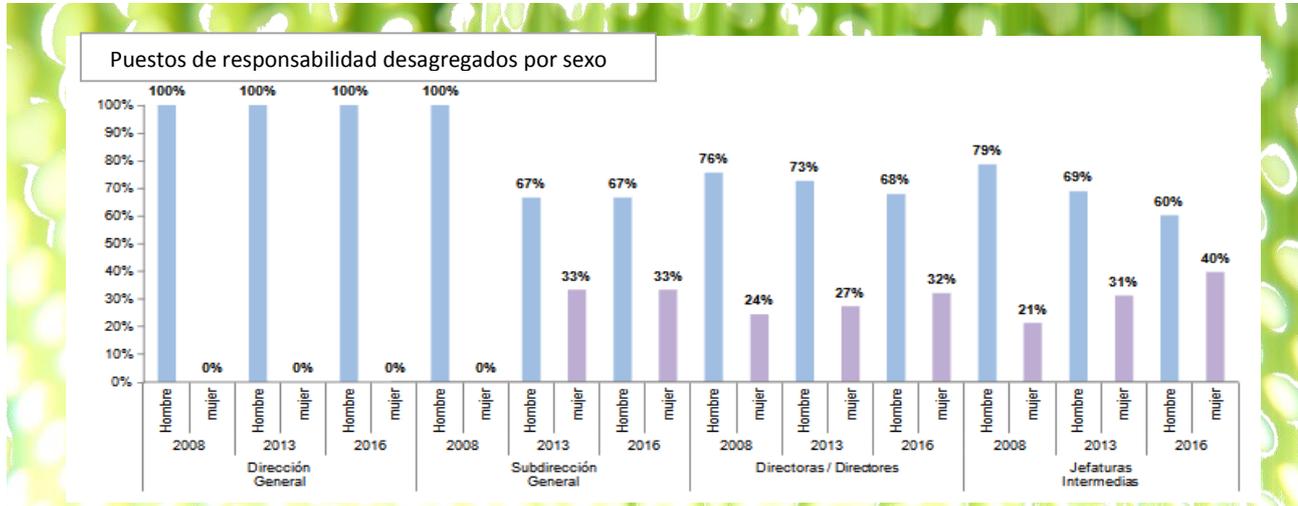
Aumento de la edad media. En cuanto a la distribución por edades, en el periodo 2008 a 2016 aumenta tanto la edad media de hombres, (50 años), como de mujeres (43,71 años). La edad media de la plantilla (46,32 años) está en línea con la del Sector (45 años).



Incremento de la jornada completa. Se ha incrementado en un 5% el porcentaje de plantilla con jornada completa, afectando este incremento en mayor medida a mujeres que a hombres, este tipo de jornada a un 24,5% de las mujeres y 22,5 % de los hombres.

Segregación horizontal. Se mantiene con relación a 2008 la segregación masculina y femenina en determinados puestos tipo, como puede ser la femenina del puestos de auxiliar sanitario/a o la masculina para el puesto de auxiliar de servicios generales (valija, mantenimiento etc.)

Aumento del número de mujeres en puestos de responsabilidad. Se observa un aumento de mujeres en puestos directivos y predirectivos ocupados con respecto a los datos de 2008. El compromiso ya adquirido por la Gerencia de la entidad es llegar a un equilibrio de al menos el 40%-60% en estos puestos durante el periodo de vigencia del nuevo Plan de Igualdad.



Brecha salarial: El nuevo Plan debe avanzar en un análisis completo de esta materia dada la insuficiente homogeneidad en la clasificación profesional que existe en la entidad como resultado de la antigüedad de plantilla y de los procesos de fusión y absorción producidos, que afectan todavía a un número importante de empleados. En cualquier caso, los datos obtenidos en la aproximación del diagnóstico determinan una retribución promedio de las mujeres inferior a la retribución promedio de los hombres, aunque con diferencias en los distintos grupos y niveles profesionales.

Medidas de acción positiva en el acceso al empleo y la promoción. Las trabajadoras de la entidad valoran más positivamente las acciones relativas a la formación que aquellas que proponen introducir medidas de discriminación positiva en materia de acceso o promoción a determinados puestos. Estas medidas de discriminación positiva son claramente las menos valoradas por los hombres.

En 2016 se impartieron 12.774 horas de formación presencial, el 56% de las mismas a mujeres y 6.217 horas de formación *on line*, el 61% de las mismas tuvieron también a mujeres como destinatarias. En total 1.250 acciones formativas tuvieron como destinatarias a mujeres y 1.049 a hombres. Asimismo se concedieron 235 ayudas individuales de formación, 121 de las cuales tuvieron a mujeres como beneficiarias.

Mejora de la percepción sobre la igualdad de oportunidades. Si analizamos la información cualitativa y las percepciones de la plantilla y sus representantes podemos destacar que en los últimos 10 años ha mejorado dicha percepción sobre la situación de las mujeres en la Mutua y respecto al compromiso de la entidad con el principio de igualdad de oportunidades, así como en relación a las materias de conciliación de la vida personal y laboral.

Conciliación de la vida laboral y personal y fomento de la corresponsabilidad. Desde el I Plan de Igualdad se han venido implantando medidas de conciliación de la vida laboral y personal y de fomento de la corresponsabilidad como la ampliación de los permisos de paternidad, la flexibilidad horaria o el teletrabajo. Todas ellas en su conjunto benefician cada vez a más trabajadores de la entidad aunque debe destacarse que en las medidas dirigidas a mujeres y hombres, siguen siendo que las mujeres las que mayoritariamente se acogen a estas formulas de conciliación. La plantilla valora con más de 8 puntos sobre 10 las acciones de difusión de estas medidas y estudiar nuevas formulas de adaptación de las jornadas que permitan dar respuesta a las necesidades de servicio de nuestros centros.

También se ha doblado la participación en la cumplimentación de la Encuesta sobre igualdad realizada a la plantilla en octubre de 2017, lo que demuestra un mayor interés y sensibilización con respecto a la realizada en 2010.

Salud y género. Los anteriores Planes de Igualdad de la Mutua impulsaron la mejora de los procedimientos internos de prevención y actuación ante la violencia laboral incluido el acoso sexual y el acoso por razón de género, y los aspectos de coordinación entre la Comisión de Igualdad y el Comité Estatal de Seguridad y Salud Laboral. Además el II Plan de igualdad incluyó medidas de protección laboral de las víctimas de violencia de género más allá de las establecidas en la norma y otra serie de acciones como la elaboración de estadísticas con perspectiva de género en materia de absentismo laboral.

Mayor integración de los principios de Responsabilidad Social Corporativa en el ámbito sociolaboral. Los principios generales de actuación de la entidad parten de la apuesta por la consolidación del empleo estable y de calidad, conforme a los principios establecidos en la *Política General de Recursos Humanos de la Mutua*, con atención especial a la igualdad de oportunidades, la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral, la conciliación de la vida personal y laboral y la seguridad y salud laboral.

Ejes Estratégicos:

Las conclusiones obtenidas del Diagnóstico han determinado mantener la estructura del II Plan de Igualdad, en relación a los ejes de actuación, incorporando al mismo las acciones de carácter permanente, ya acordadas en los anteriores planes e incorporando otras nuevas dirigidas a dar respuesta a las necesidades observadas.

Los ejes de actuación estratégicos complementarios son:

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 y II 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 III Plan de Igualdad de Fraternidad Muprespa (2018-2020) contribuye, desde el cumplimiento de la LOIEMH, al compromiso de la Mutua **con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por cualquier circunstancia social o personal**, sumándose a las demás acciones de gestión de la diversidad que se establezcan en el marco de la Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social Corporativa de la Mutua y conforme a la *Política General de Recursos Humanos de la Mutua*.

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	OBJETIVO ESPECÍFICO	Mantener y mejorar las medidas de acción positiva iniciadas en el I Plan de Igualdad (2011-2013) e incorporar otras específicas, incluyendo los compromisos adquiridos por la Dirección de la Mutua para hacer efectivo el Convenio suscrito con el MSSSI sobre "Adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección", (2017).
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.1.1.1	Considerar candidaturas de ambos géneros siempre que exista disponibilidad de candidatos, incluyendo en la terna final de las personas candidatas al menos el curriculum de una persona del sexo menos representado.	Prorroga I Plan de Igualdad FM
I.1.1.2	En igualdad de condiciones incorporar al candidato del sexo menos representado.	Prorroga I Plan de Igualdad FM
I.1.1.3	Tomar en consideración el principio de presencia equilibrada cuando se produzca una vacante en un puesto directivo o predirectivo a fin de poder cumplir los compromisos adquiridos con el MSSSI.	2018
I.1.2	OBJETIVO ESPECÍFICO	Análisis y seguimiento del Programa del curriculum ciego del MSSSI.

ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.1.2.1.	Una vez conocidos los resultados del programa piloto del MSSSI conocido como <i>“Proyecto para el diseño, implantación y valoración de un proyecto de curriculum vitae anónimo para la selección de personal”</i> , (curriculum ciego), valorar la oportunidad de su implementación en los procesos de selección de la entidad.	2018-2020

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 <i>“A igual responsabilidad, igual salario”</i> , 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 y II Plan de Igualdad.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.2.1.1	A partir de los datos obtenidos en el diagnóstico de situación avanzar en los estudios para la detección, análisis y evaluación de la brecha salarial de género, teniendo en cuenta variables como la edad, la antigüedad, formación etc. y realizar estudios y/o auditorías anuales periódicas.	2018-2020
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.2.2.2	Atendiendo a los resultados de los estudios anuales de brecha salarial de género que se realicen, si procede, proponer medidas correctoras en las solicitudes de autorización de la masa salarial, a fin de que puedan realizarse los ajustes que se consideren precisos para garantizar el derecho a la igualdad salarial.	2019

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 y II Plan de Igualdad (2011-2017).
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, manteniendo las medidas del II Plan de Igualdad (2015-2017).
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.	Prorroga II Plan de Igualdad FM
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.	Prorroga II Plan de Igualdad FM



I.3.3	OBJETIVO ESPECÍFICO	Realizar acciones complementarias de formación y sensibilización para que la igualdad entre mujeres y hombres forme parte de la cultura de la empresa, para fortalecer el liderazgo femenino y detectar y prevenir la brecha digital de género.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.3.3.1	Realizar un estudio por género de necesidades relacionadas con la formación en TIC y si se detecta brecha digital promover acciones formativas específicas.	2019
I.3.3.2	Informar a toda la plantilla sobre los beneficios de una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.	2018
I.3.3.3	Mantener las acciones formativas e informativas de sensibilización en materia de igualdad de género e introducir en relación a este principio el concepto de diversidad.	2018-2020

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 y mejorar las medidas de conciliación iniciadas en el I y II Plan de Igualdad.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.4.1.1	Conceder un permiso adicional retribuido de hasta 5 días hábiles por paternidad sobre el legalmente establecido y de 10 días hábiles en caso de familia numerosa o parto múltiple.	Mejora I Plan de Igualdad FM 2018-3 días, 2019-4 días, 2020-5 días Familia numerosa o parto múltiple: 2018-5 días, 2019-7días, 2020-10 días
I.4.1.2	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.4.1.3	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 numerosas o monoparentales.	Mejora II Plan de Igualdad FM
I.4.1.4	La utilización de la bolsa anual de 15/20 horas no recuperables proporcional a la jornada del trabajador, podrá ser utilizada para la asistencia a consulta médica, con el cónyuge o hijos mayores de edad, cuando se documente la necesidad de los mismos de acudir acompañados (por pruebas, tratamientos, etc.).	2018
I.4.1.5	El personal sanitario y de admisión de los centros asistenciales de la RED podrá solicitar anualmente el permiso no retribuido inferior a 6 meses recogido en el artículo 11 del Pacto Interno, siempre que el mismo tenga por causa motivos de conciliación familiar y en los casos en que dicho personal no disfrute de reducción de jornada por guarda legal u otras medidas de conciliación. El permiso deberá solicitarse en los plazos y con el procedimiento que se determine.	2019
I.4.1.6	La Dirección de Recursos Humanos diseñará un sistema de intercambio de jornadas de carácter autogestionado, dirigido al personal sanitario y de admisión de los centros asistenciales de la RED, que tendrá como finalidad favorecer la conciliación y flexibilidad de este colectivo. El sistema se iniciará con un programa piloto, que servirá para valorar su posible implantación general en los sucesivos Planes de Igualdad que se acuerden.	2018-2020
I.4.2	OBJETIVO ESPECÍFICO	Asimilación del grado de parentesco por consanguinidad o afinidad al denominado parentesco social para determinados supuestos.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.4.2.1	Se asimila el grado de parentesco por consanguinidad o afinidad a otros vínculos por razones sociales y/o humanitarias, como puedan ser la acogida de menores, refugiados o los intercambios culturales o de estudios (hasta 21 años). Recursos Humanos establecerá la justificación documental según la situación de que se trate.	2018



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	Difusión de estudios sobre salud laboral que incidan en aspectos de género.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
I.5.1.1	Elaboración de guías de actuación dirigidas a los mandos de la Mutua en materia de protección de la maternidad, recogiendo los criterios que se establezcan por la Mutua, como entidad gestora del PREL y por el SPP.	2018-2020
I.5.1.2	Elaboración y divulgación de guías y protocolos de actuación para procesos de salud-enfermedad de alta prevalencia en mujeres.	Prorroga II Plan de Igualdad FM 2019



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	Analizar la política de selección y contratación y los procedimientos establecidos sobre estas materias a fin de evitar sesgos de género y aplicar criterios objetivos.
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, priorizando, la aplicación de los criterios de discriminación positiva establecidos en el punto I.1, junto con otros posibles relacionados con la igualdad de oportunidades: cargas familiares, tipo de jornada, reagrupación familiar, etc.	2018
II.1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Mantener y mejorar las acciones implantadas en el I y II Plan de Igualdad
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.1.2.1	Establecer un sistema de Valoración de los puestos de trabajo (VPT) basado en la previa definición de puestos y los perfiles profesionales requeridos para favorecer una valoración objetiva de los candidatos.	2019



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

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 y II Plan de Igualdad.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.2.1.1	Simplificación y homogeneización de la estructura retributiva.	Compromiso permanente
II.2.1.2	Establecer un sistema de Valoración de los puestos de trabajo (VPT) en función de competencias, responsabilidades etc. para la asignación de la banda salarial correspondiente, con independencia de la persona que ocupe dicho puesto.	2019

II.3 DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
II.3	OBJETIVO GENERAL	Analizar la política de formación y promoción, integrando 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 y II 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 y II 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 y II 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 y II Plan de Igualdad de FM
II.3.2.	OBJETIVO ESPECIFICO	Facilitar el desarrollo personal con perspectiva de género mediante acciones que faciliten el acceso a recursos con perspectiva de género.
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.3.2.1.	En función de las posibilidades técnicas categorizar los recursos de la mediateca de la Mutua, utilizando los temas de género (mujer, autoestima, micromachismos, violencia de género, violencia sexual...)	2020
II.3.2.2	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 y II 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 y II Plan de Igualdad.
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.4.1.4	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.	Prorroga del II Plan de Igualdad de FM
II.4.1.5	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.	Prorroga del II Plan de Igualdad de FM
II.4.1.6	Ampliación del periodo de disfrute de las vacaciones ordinarias hasta el 10 de Enero del año siguiente.	Prorroga del II Plan de Igualdad de FM
II.4.2	OBJETIVO ESPECIFICO	Sensibilizar e informar sobre la importancia que tienen las medidas de conciliación y corresponsabilidad
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.4.2.1	Actualizar y publicar la 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.	2020
II.4.2.2	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.	Prorroga del II Plan de Igualdad de FM 2018
II.4.2.3	Planificar una campaña de sensibilización a través del Blog de Igualdad dirigida a facilitar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.	Prorroga del II Plan de Igualdad de FM 2018
II.4.2.4	Elaborar un nuevo cuestionario dirigido a la plantilla a la finalización del III 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.	2020

II.5 Salud Laboral y Género

Nº	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN
II.5.	OBJETIVO GENERAL	En el ámbito de los protocolos y procedimientos laborales y de seguridad y salud en el trabajo identificar y dar un tratamiento específico a colectivos vulnerables en atención a su condición y/o orientación sexual, en situaciones concretas como embarazo, lactancia, menopausia, violencia sexual o de género, y cualquiera de las particularidades del colectivo LGTBIQ, etc.
II.5.1.	OBJETIVO ESPECIFICO	Sensibilizar y formar al personal de la Mutua
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.5.1.1	Elaborar una propuesta de la Comisión de Igualdad al Área de Formación de la Mutua para la inclusión en su caso, de cursos específicos de formación, relativos a colectivos vulnerables, en el catálogo de cursos de la UNICO dirigidos inicialmente al personal de RRHH y SPP.	2018-2020
II.5.1.2	Sensibilizar e Informar a toda la plantilla sobre violencia laboral por razón de género o sexual, la violencia de género, la violencia sexual y el colectivo LGTBIQ.	2018-2020
II.5.1.3	Mantener la difusión y seguimiento de los procedimientos de prevención vigentes que respaldan a las personas que trabajan en la Mutua ante situaciones de violencia laboral y específicamente en aquellas relacionadas con violencia sexual o por razón de género.	Compromiso permanente
II.5.2.	OBJETIVO ESPECIFICO	Mantener las medidas del II Plan de Igualdad para la protección de las empleadas que acrediten su condición de víctimas de violencia de género y extender las mismas a las víctimas de violencia sexual y por analogía de ambas situaciones a las víctimas de violencia que lo sean por razón de su condición y/o orientación sexual: colectivo LGTBIQ
ACCIONES		FECHA DE INICIO
II.5.2.1	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.	Prorroga del II Plan de Igualdad de FM

II.5.2.2	Prioridad en la concesión de traslados de centro de trabajo, para las trabajadoras que acrediten su condición de víctimas de violencia de género	Prorroga del II Plan de Igualdad de FM
II.5.2.3	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.	Prorroga del II Plan de Igualdad de FM
II.5.2.4	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.	Prorroga del II Plan de Igualdad de FM
II.5.2.5	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.	Prorroga del II Plan de Igualdad de FM
II.5.2.6	Equiparar el colectivo de víctimas de violencia sexual al de víctimas de violencia de género en la aplicación de las acciones II.5.2.1 a II.5.2.4, siempre que dicha situación se encuentre justificada por los organismos públicos competentes. La Dirección de Recursos Humanos establecerá la justificación documental para acreditar esta situación en función de la medida solicitada, preservando la confidencialidad de la víctima.	2018-2020
II.5.2.7	Equiparar a las víctimas de violencia de género o sexual cuando lo sean por cualquier orientación y/o condición sexual (LGTBIQ) en la aplicación de las acciones II.5.2.1 a II.5.2.6	2018-2020
II.5.2.8	Prioridad en la concesión de préstamos para gastos médicos relacionados con la reasignación de sexo para empleados y sus descendientes	2019

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 2020, 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 21 de Diciembre de 2017

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

Juan José Gómez
Secretario General de la Sección Sindical
Estatual de CCOO en Fraternidad-Muprespa

Noelia García-Baltasar
Secretaria General de la Sección Sindical Estatal
de UGT en Fraternidad-Muprespa