

# IV PLA d'IGUALTAT d'Unión de Mutuas 2017-2019





Presentació del director gerent

### 1. ANTECEDENTS DEL PLA

1.1. Compromís amb la igualtat

1.2. Plans anteriors

### 2. IV PLA D'IGUALTAT D'UNIÓ DE MUTUAS 2017-2019

2.1. Introducció

2.2. Disposicions generals

2.2.1 Objectiu

2.2.2 Àmbit d'aplicació

2.2.3 Vigència

2.2.4 Mitjans

2.3. Programa de mesures

2.3.1 Ocupació

2.3.2 Classificació i promoció professional

2.3.3 Formació i sensibilització

2.3.4 Retribucions

2.3.5 Conciliació i coresponsabilitat

2.3.6 Salut laboral i prevenció de riscos laborals

2.3.7 Prevenció de la violència de gènere

2.3.8 Diversitat

2.3.9 Comunicació

### 3. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL IV PLA D'IGUALTAT: LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

### 4. ANNEX: GLOSSARI DE TERMES

# Presentació del director gerent

Març de 2017

Una volta més tinc l'ocasió de presentar un pla d'igualtat nou, el quart, elaborat per la Comissió d'Igualtat de la mútua i aprovat pel Comitè d'Empresa.

Com vaig recordar en ocasió del pla anterior, la igualtat és un valor que ha estat sempre present en l'organització, està incorporat al nostre *Codi Ètic i de Conducta* i garantit en el seu compliment per la Comissió d'Igualtat i pel Comitè d'Ètica. Però, com deia en aquell moment, per bona que siga a Unió de Mutuas la situació en matèria d'igualtat, tal com es reconeix en els diagnòstics de situació realitzats per organitzacions expertes, sempre es pot millorar.

Així ho vam fer amb la introducció en el tercer pla, entre altres novetats, d'una nova àrea, la de prevenció de la violència de gènere; ara, en este *IV Pla d'igualtat d'Unió de Mutuas 2017-2019*, incorporem una altra, la de diversitat. D'esta manera, a més, avancem en el desenvolupament dels principis del Charter de la Diversitat, al qual ens vam adherir al començament de 2016.

Amb el *Pla d'igualtat 2014-2016* vam aconseguir el reconeixement del Ministeri de Sanitat, Servicis Socials i Igualtat, el qual ens va concedir el distintiu "Igualtat en l'Empresa" pel nostre compromís amb la igualtat i l'aplicació de polítiques d'igualtat entre dones i hòmens en la mútua.

Este reconeixement m'ompli de satisfacció i orgull, com també saber que el personal que formem Unió de Mutuas facilitarem el compliment d'este nou pla d'igualtat, de la mateixa manera que respectem els valors i complim les normes del nostre *Codi Ètic i de Conducta*, en l'àmbit intern i més enllà de la pròpia organització, en les relacions amb els nostres grups d'interés.



Juan Enrique Blasco Sánchez  
Director gerent d'Unió de Mutuas

## 1

## Antecedents del pla

### 1.1. Compromís amb la igualtat

Unión de Mutuas és, i sempre ha sigut, una **empresa compromesa amb la igualtat**, igualtat que té un pes considerable en la responsabilitat social de l'organització, i tant en l'àmbit intern de les relacions entre persones de la mútua com en les relacions de treballadors i treballadores d'esta amb altres persones i empreses.

En la *Política d'Unión de Mutuas* este compromís amb la igualtat queda reflectit en el respecte als valors i les normes del seu *Codi Ètic i de Conducta* i en dos dels objectius establits per al seu desenvolupament: el respecte als principis de la responsabilitat social segons la Norma ISO 26000, de manera general; i, d'una manera més particular, en la promoció del disseny d'entorns i servicis amb criteris d'accessibilitat universal, amb la qual cosa s'atenen les necessitats de persones amb funcionalitats diverses.

Un dels valors de la mútua és la **dignitat**, definida en el *Codi Ètic i de Conducta* com: "Unión de Mutuas comprén la dignitat des del reconeixement i el respecte de les persones com a horitzó moral per a totes les seues actuacions. La nostra vocació de servici es caracteritza per un tracte respectuós, equitatiu i cordial, i per actuar sempre de manera objectiva i imparcial.

La importància de la igualtat entre els valors ètics, com a pilars de la responsabilitat social corporativa a Unión de Mutuas, queda reflectida, així mateix, en les normes del *Codi Ètic i de Conducta* firmat per totes les persones de l'organització i, en particular, en les relatives a l'equip humà, tant pel que fa a les pautes que ha de seguir la mútua en relació amb este com en les normes que ha de complir el personal.

## Equip directiu i líders d'Unión de Mutuas

Així, entre altres pautes d'actuació, l'equip directiu i els líders d'Unión de Mutuas:

- > Han de realitzar la **selecció de personal d'una manera objectiva i equitativa**, buscant incorporar els millors professionals en la seua plantilla i l'estabilitat en l'ocupació.
- > Han de garantir la **igualtat de tracte i d'oportunitats** de les persones des del moment en què siguen seleccionades per a un lloc de treball fins a l'extinció de la seua relació laboral amb Unión de Mutuas i, en particular, han de garantir la igualtat en l'accés a la formació i a la promoció i s'han de comprometre a la capacitat del seu personal mitjançant la formació contínua.
- > Han de facilitar la **conciliació de la vida laboral, personal i familiar**.
- > Han de cuidar de la **salut i seguretat** del seu equip humà mitjançant procediments que assegurin un entorn de treball saludable i l'adopció de mesures preventives adequades que incloguen mesures per a la prevenció de l'assetjament.
- > S'han d'ocupar que totes les persones de la plantilla puguen accedir a la **informació institucional** d'Unión de Mutuas, així com a la informació necessària per a la realització correcta del seu treball per tots els canals de comunicació existents.

## El personal d'Unión de Mutuas

Al seu torn, el personal de la mútua, entre altres normes que ha de respectar, **ha de rebutjar tot tipus de discriminació** per motius econòmics, d'edat, origen, religió, sexe o qualsevol altre motiu, i mantindre una igualtat estricta de tracte, tot i respectant la diversitat. I, concretament, el personal sanitari ha d'assegurar en tot moment l'accés equitatiu als recursos sanitaris i assistencials per a tots els treballadors protegits.

Com a mecanismes per a garantir el compliment dels valors ètics i les normes del *Codi Ètic i de Conducta*, Unión de Mutuas té el **Comité d'Ètica** i, en l'àmbit específic de la igualtat, sobretot, la **Comissió d'Igualtat**, adscrita al Procés de gestió de recursos humans (vegeu punt 3).

El compromís de la mútua amb els drets humans en general i amb la igualtat en particular queda reforçat amb l'adhesió al **Pacte Mundial**, a la iniciativa d'empoderament de les dones del **Pacte Mundial i ONU Dones**, i al **Charter de la Diversitat**.



## 1.2. Plans anteriors

El *I Pla d'igualtat d'Unió de Mutuas 2009-2010* responia al compliment d'un dels compromisos del *II Pla estratègic de responsabilitat corporativa 2007-2010*. Després es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, que obligava les empreses, amb caràcter general, a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i adoptar mesures per a evitar qualsevol tipus de discriminació, i, en el cas de les empreses amb més de dos-cents cinquanta treballadors, a més, a elaborar i aplicar plans d'igualtat.

Per tant, per complir amb esta obligació legal, i en el marc de la seua responsabilitat social corporativa, Unió de Mutuas va elaborar el seu primer pla d'igualtat partint d'un diagnòstic de situació encomanat a una entitat experta en igualtat pertanyent a la Universitat Jaume I de Castelló, la Fundació Isonomia, i de la creació d'un grup de treball per analitzar la igualtat en l'organització.

El diagnòstic de la Fundació Isonomia va ser analitzat en diverses reunions de caràcter formatiu que esta va realitzar amb els que formaven part del grup de treball de la mútua, el qual es va constituir en la **Comissió d'Igualtat** en maig de 2008. La comissió va preparar aquell primer pla d'igualtat, el qual va ser aprovat per la Direcció d'Unió de Mutuas i pel Comitè d'Empresa en desembre de 2008.



El I Pla d'igualtat d'Unió de Mutuas 2009-2010 inclòia les **àrees** següents: accés a l'ocupació; conciliació de la vida laboral i familiar; classificació professional, promoció i formació; retribucions; salut laboral, i comunicació. En ell es contemplaven, entre altres **accions**, l'elaboració del *Protocol d'Assejament*, un model d'entrevista a aspirants a llocs de treball a la mútua i la *Guia d'ús no sexista del llenguatge*, la difusió de fullets informatius sobre la conciliació i coresponsabilitat, la inserció de preguntes referents a necessitats de conciliació en l'enquesta d'opinió de 2010, la creació del compte **comisionigualdad@uniondemutuas.es**, obert a tot el personal per a qualsevol qüestió relativa a la igualtat, etc. Este pla va obtenir el visat de la Generalitat Valenciana i el dret a l'ús del segell "**Fent empresa. Iguals en oportunitats**".

Una volta conclòs el pla, la Fundació Isonomia va dur a terme una avaluació del seu resultat com a punt de partida per al següent. La seua conclusió va ser que el procés d'implementació del pla s'ajustava als criteris de la Llei orgànica 3/2007; valorava la coherència dels resultats obtinguts amb els objectius proposats i destacava els processos de "procedimentalització" i comunicació realitzats. L'informe acabava recomanant avançar en la línia seguida.

A partir dels resultats aconseguits amb el primer pla, de l'informe d'avaluació i de les propostes d'este, la Comissió d'Igualtat va preparar el **II Pla d'igualtat d'Unió de Mutuas 2011-2013** i en va fixar la duració en tres anys per fer-la coincidir amb els plans estratègics de la mútua. Al pla es van incorporar accions noves i es van mantindre les mateixes àrees del pla anterior.

Com el primer, el segon pla d'igualtat va ser sotmés a la Direcció i al Comitè d'Empresa, després de l'aprovació dels quals es va difondre a tota l'organització; com aquell, també va obtenir el visat de la Generalitat Valenciana i el dret a l'ús del segell "**Fent empresa. Iguals en oportunitats**".



Una volta implementat, va ser avaluat per una altra entitat externa, experta en igualtat, el Gabinet Tècnic en Gènere, Diversitat i Polítiques d'Igualtat de l'UGT-PV, Departament de la Dona UGT-PV. El seu informe conclouia que el grau d'eficiència i eficàcia del *II Pla d'igualtat d'Unión de Mutuas 2011-2013* i el grau de compliment dels seus objectius i accions eren del 100%; el seu impacte, positiu, ja que s'havien aconseguit canvis incorporant la transversalitat i la perspectiva de gènere en el dia a dia; i l'avaluació del seu seguiment, positiva, ja que la Comissió d'Igualtat és un òrgan que funciona i s'organitza d'una manera concreta i especialitzada", i tant ella com la cadena de lideratge "es coordinen encertadament".

La Comissió d'Igualtat va estudiar les aportacions de l'informe d'avaluació, els resultats de l'enquesta interna de clima laboral realitzada en 2012 (que incloïa preguntes específiques sobre igualtat), i els plans d'igualtat d'altres organitzacions que destaquen en esta matèria. Amb tot això va elaborar el *III Pla d'igualtat d'Unión de Mutuas 2014-2016*, al qual va incorporar una **àrea nova: la de prevenció de la violència de gènere**. El pla nou aportava més detall en la descripció de les accions de cada àrea, precedida per una explicació breu de la situació existent i la introducció de mesures i accions per a la millora en procediments ja establits o en documents preexistents. Entre les mesures d'este pla, destaca l'ampliació del permís de paternitat a quatre setmanes, una mesura que es va posar en marxa des de la seua aprovació.

Una volta més, este *III Pla d'igualtat d'Unión de Mutuas 2014-2016* va ser aprovat per la Direcció i el Comitè d'Empresa, en esta ocasió juntament amb la segona edició del *Protocol d'actuació en supòsits d'assetjament en l'àmbit laboral d'Unión de Mutuas*, que incorpora millores pel que fa a l'anterior edició.

Amb este pla la mútua va obtenir el reconeixement del Ministeri de Sanitat, Servicis Socials i Igualtat, que li va concedir el **distintiu "Igualtat en l'Empresa"**, pel compromís de l'organització amb la igualtat i l'aplicació de polítiques d'igualtat entre dones i hòmens a la mútua. A més, com en el cas dels primers plans, la Generalitat Valenciana va concedir a este pla el visat d'igualtat i el dret a l'ús del segell **"Fent empresa. Iguals en oportunitats"**.



## 2

## IV PLA D'IGUALTAT d'Unión de Mutuas 2017-2019

### 2.1. Introducció

Este quart pla, com els tres primers, ha sigut elaborat per la Comissió d'Igualtat a partir de la tasca de *benchmarking* duta a terme pels seus membres i de l'avaluació del pla anterior. Esta va ser realitzada de nou pel Gabinet Tècnic en Gènere, Diversitat i Polítiques d'Igualtat de l'UGT-PV, el qual conclouia destacant el grau d'eficàcia i eficiència del pla, d'un 100%, la incorporació de l'àrea de violència de gènere, la inclusió d'accions positives, transversals i permanents, i l'especialització i experiència de la Comissió d'Igualtat.

Com els anteriors, el *IV Pla d'igualtat* ha sigut aprovat per la Direcció i el Comitè d'Empresa.

Durant la vigència dels primers plans d'igualtat, les possibilitats d'Unión de Mutuas en matèria de contractació i retribució (com les de totes les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social) van ser limitades per diverses normes i resolucions ministerials. Estes limitacions incidixen en algunes àrees dels plans d'igualtat de la mútua, en particular en l'accés a l'ocupació i les retribucions. No obstant això, Unión de Mutuas havia mantingut en els seus plans d'igualtat totes les accions que considerava que s'havien d'incloure amb caràcter permanent en un pla d'igualtat per aplicar-les en la mesura que fóra possible, i el quart pla d'igualtat es manté en esta línia.

### Característiques comunes amb els plans anteriors

Este pla també compartix amb els anteriors una sèrie de característiques comuns:

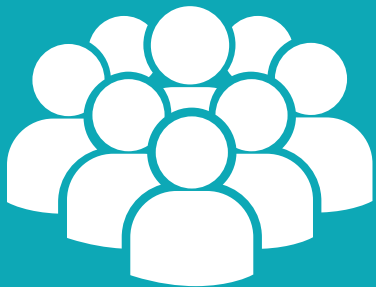
- > El seu **punt de partida**: una **avaluació** per una entitat externa, experta en igualtat.
- > La seua elaboració, implementació i seguiment per la **Comissió d'Igualtat**.
- > El seu **objectiu, àmbit** d'aplicació, **vigència** i **mitjans** per a la seua implementació
- > La seua aprovació per la **Direcció** i el **Comité d'Empresa**.
- > La seua adequació al **model de gestió EFQM** de la mútua.
- > La seua **transversalitat**.
- > El fet que és un **pla integral**, que incidix en tota la plantilla i no només en les dones. **La coexistència d'accions** previstes per a un **termini** determinat amb altres mesures de **caràcter permanent**, establides en garantia de la igualtat i que s'entén necessari respectar sempre.
- > El **respecte** del pla al **marc i canvis normatius** aplicables a les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social, tant en la seua elaboració com durant la seua vigència.

## 2.2 Disposicions generals



### OBJECTIU

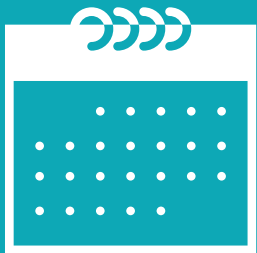
L'objectiu del *IV Pla d'igualtat d'Unión de Mutuas 2017-2019* és la **plena igualtat de tracte i oportunitats** de dones i hòmens a la mútua, la qual cosa suposa que, a igualtat de mèrit i capacitat, hòmens i dones han d'exercir les seues tasques sense que el seu sexe, edat, raça o ètnia, religió o qualsevol altra circumstància representen un obstacle, i en les mateixes condicions pel que fa a retribucions, formació i promoció, així com la promoció de la corresponsabilitat en l'àmbit intern i, en general, de la igualtat en l'àmbit extern quan fóra possible.



### ÀMBIT D'APLICACIÓ

El *IV Pla d'igualtat d'Unión de Mutuas 2017-2019* s'aplica a:

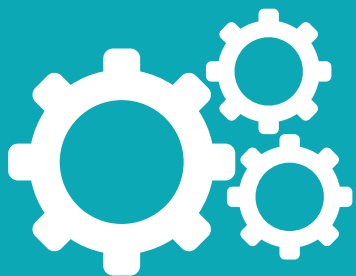
- > Els treballadors i les treballadores que formen **part de l'organització**.
- > Els treballadors i les treballadores **vinculats a empreses amb què Unión de Mutuas mantinga algun tipus de relació jurídica** i que per este motiu presten els seus servicis en centres de treball d'Unión de Mutuas.
- > Els que **provinguen d'ETT, estudiants en pràctiques**, amb beca o sense, etc. durant la seua permanència en Unión de Mutuas.



### VIGÈNCIA

El present pla d'igualtat és un conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix. Durant la seua vigència podran incorporar-se accions no previstes si es produïx algun canvi o sorgix alguna oportunitat no previsible en el moment de la seua aprovació que pugua redundar en una millora en matèria d'igualtat.

El pla té una duració prevista de **tres anys**, coincidint amb el *Pla estratègic d'Unió de Mutuas 2017-2019*. Per a cada acció s'ha establert un termini de realització, tot i que este es podria veure alterat en cas de variar les disposicions legals aplicables al sector de les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social. En els casos en què es considera que una acció ha de tindre caràcter permanent, el termini de realització coincideix amb la duració del pla.



### MITJANS

Unió de Mutuas, com a responsable principal de la implementació d'este pla d'igualtat, posarà al seu servici **els mitjans materials i humans que es requereixen**, d'acord amb les seues possibilitats i les disposicions legals que esdevinguen aplicables.

El compromís de la Direcció amb la igualtat i la responsabilitat de l'organització en la implementació del pla s'instrumenten a través de la Comissió d'Igualtat.

Igualtat en l'accés  
a Unió de Mutuas  
i estabilitat en  
l'ocupació

## OCUPACIÓ

La política laboral d'Unió de Mutuas garanteix la igualtat de tracte i d'**igualtat de tracte i d'oportunitats laborals**, sense discriminació o assetjament de cap tipus, **des del mateix moment en què una persona és entrevistada per a la seua possible incorporació a la mútua fins que s'incorpora a la plantilla**, moment en què li és assignat un tutor o tutora per facilitar-li el compliment de les seues tasques. En plans anteriors s'havia inclòs la revisió del document per a realitzar entrevistes per tal d'evitar qualsevol tipus de discriminació; en este ja no s'ha considerat necessari perquè les persones que poden fer este tipus d'entrevistes tenen el document aprovat per la Comissió d'Igualtat com a ferramenta per a demanar exclusivament la informació necessària per als llocs a cobrir i prescindir de dades que puguen ser discriminatòries.

És també política de la mútua l'estabilitat en l'**estabilitat en l'ocupació**, mesura promoguda àmpliament per raons de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, per la qual s'ha primat l'ocupació fixa sobre l'eventual, les contractacions a temps complet sobre les contractacions a temps parcial i la contractació de personal amb residència propera al seu lloc de treball.

Els que treballen en el Procés de gestió de recursos humans, clau en matèria de contractació de persones, reben periòdicament formació i informació en matèria d'igualtat i, a més, una persona d'este procés forma part de la Comissió d'Igualtat i ha rebut formació com a **agent d'igualtat**.

En el moment d'aprovar este pla d'igualtat, seguien vigents les limitacions de les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social en matèria de contractació de personal. No obstant això, este pla contempla algunes accions a tindre en compte en la selecció i contractació per als casos en què s'autoritze la contractació de personal.

## ocupació

### Objectiu 1

Incloure la perspectiva de gènere en les fases de captació, selecció i contractació en l'accés a Unió de Mutuas

### Acció 1

Revisar les descripcions de lloc de treball (DLT) per garantir que no hi haja possibles biaixos discriminatoris per raó de sexe, edat, orientació sexual, estat civil, naixement, raça o ètnia, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

**Destinatari/destinatàries:** plantilla d'Unió de Mutuas.

**Metodologia:** la Comissió d'Igualtat ha de revisar anualment les fitxes de DPT per a la seua aprovació o, si és el cas, per a fer-ne les modificacions oportunes.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat, Procés de gestió de recursos humans i cadena de lideratge).

**Termini:** 01/01/2017 a 31/12/2017.

**Indicadors associats:** nombre i percentatge de fitxes de DPT revisades en relació amb el nombre de fitxes de DPT.

## ocupació

### Objectiu 1

### Acció 2

Aplicar un llenguatge no sexista en les ofertes d'ocupació.

**Destinatari/destinatàries:** persones que podrien formar part de la plantilla d'Unió de Mutuas.

**Metodologia:** la Comissió d'Igualtat ha de revisar semestralment les ofertes d'ocupació que li trasllada el Procés de gestió de recursos humans.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat i Procés de gestió de recursos humans).

**Termini:** vigència del pla.

**Indicadors associats:** nombre i percentatge d'ofertes d'ocupació no sexistes publicades en relació amb el nombre total d'ofertes.

## ocupació

### Objectiu 1

#### Acció 3

Realitzar formació en matèria d'igualtat entre dones i hòmens perquè les persones d'Unió de Mutuas que inter-venen en els procediments d'accés a l'ocupació incorporen a estos la perspectiva de gènere.

**Destinatari/destinatàries:** cadena de lideratge i personal designat.

**Metodologia:** organització i desenvolupament del curs.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat i Procés de gestió de recursos humans) i econòmics (plans de formació).

**Termini:** 01/06/2017 a 30/06/2018.

**Indicador associat:** formació impartida o no.

## ocupació

### Objectiu 2

Introduir mesures d'acció positiva que permeten un foment efectiu del principi d'igualtat en l'empresa.

#### Acció 4

En l'accés a l'ocupació, a igualtat de mèrits i capacitat per a l'exercici del lloc de treball a cobrir, prioritzar la contractació del sexe menys representat en el lloc corresponent.

**Destinatari/destinatàries:** persones que podrien formar part de la plantilla d'Unió de Mutuas.

**Metodologia:** des del Procés de gestió de recursos humans, a igualtat de mèrits i capacitat per a l'exercici del lloc de treball a cobrir s'ha de prioritzar la contractació del sexe menys representat, per tal de disminuir la feminització o masculinització en tots els processos d'Unió de Mutuas.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat i Procés de gestió de recursos humans).

**Termini:** vigència del pla.

**Indicadors associats:** nombre i percentatge de dones i hòmens per lloc de treball.



## ocupació

### Objectiu 2

#### Acció 5

Mantindre la col·laboració amb entitats externes per a la contractació de persones en risc d'exclusió social quan es produísca alguna vacant susceptible de ser coberta per alguna persona en esta situació que reunisca els requisits necessaris per a ocupar el lloc de treball de què es tracte.

**Destinatari/destinatàries:** personal de nova incorporació.

**Metodologia:** Unión de Mutuas mantindrà la col·laboració amb organitzacions i/o associacions l'activitat de les quals estiga orientada a l'ajuda o reinserció de persones en risc d'exclusió social.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat i Procés de gestió de recursos humans).

**Termini:** vigència del pla.

**Indicador associat:** nombre de contractacions realitzades a persones en risc d'exclusió social.

Presència equilibrada  
d'ambdós sexes en  
totes les categories  
professionals

## 2.3. Programa de mesures

### CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Des del primer pla d'igualtat, Unión de Mutuas ha buscat la **presència equilibrada d'ambdós sexes en totes les categories professionals**, i ha augmentat any a any el nombre de dones en llocs de responsabilitat. L'equilibri de tots dos sexes és present, així mateix, al Comitè d'Empresa, amb un 50% de representants sindicals dones i un altre 50% hòmens; al Comitè de Gestió, amb els mateixos percentatges d'hòmens i dones; i a la cadena de lideratge, que té un 45% de dones i un 55% d'hòmens. Esta recerca de l'equilibri d'ambdós sexes s'ha portat fins i tot a la Junta Directiva, els membres de la qual són nomenats per les organitzacions o empreses a les quals representen i en la qual, malgrat no tindre la mútua capacitat de decisió en l'elecció dels seus representants, s'ha arribat a incloure quatre dones i s'ha doblat el nombre de les que hi havia en el moment d'elaboració del primer pla. Així, el percentatge de dones que representen empreses mutualistes a la Junta Directiva arriba al 28,6%, 20% en el total de membres de la Junta Directiva.

En l'àmbit intern, la millor garantia de l'aplicació de la igualtat en la classificació i promoció professional és **l'avaluació de l'acompliment**, un procés sistemàtic i periòdic que permet estimar l'eficàcia i eficiència de les persones en l'exercici del seu treball i mostrar-los els seus punts forts i febles per tal d'identificar mancances i ajudar-les a millorar, sense distinció de sexe.

## classificació i promoció professional

### Objectiu 1

Aplicar la perspectiva de gènere en matèria de classificació i promoció professional.

### Acció 1

Realitzar formació en matèria d'igualtat entre dones i hòmens perquè els que intervenen en la revisió de les fitxes de descripcions de llocs de treball (DLT) i en els processos de promoció estiguen preparats adequadament en matèria d'igualtat.

**Destinatari/destinatàries:** cadena de lideratge i personal designat.

**Metodologia:** organització i desenvolupament del curs.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat i Procés de gestió de recursos humans) i econòmics (plans de formació).

**Termini:** 01/06/2017 a 30/06/2018.

**Indicador associat:** formació impartida o no.

## classificació i promoció professional

### Objectiu 2

Introduir mesures d'acció positiva que permeten un foment efectiu del principi d'igualtat en l'empresa.

### Acció 2

A igualtat de mèrits i capacitat per a l'exercici d'un lloc de treball, fomentar-hi la incorporació de les persones del sexe infrarepresentat en la cadena de lideratge.

**Destinatari/destinatàries:** plantilla d'Unió de Mutuas.

**Metodologia:** la Comissió d'igualtat ha de revisar anualment les promocions, el percentatge de dones i hòmens en la cadena de lideratge en relació amb el nombre de dones en plantilla, i el nombre de treballadors i treballadores d'Unió de Mutuas.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat, Procés de gestió de recursos humans i Procés de gestió de sistemes de la informació).

**Termini:** vigència del pla.

**Indicadors associats:** nombre i percentatge de dones i hòmens pertanyents a la cadena de lideratge.

## 2.3. Programa de mesures

Desenvolupament  
de les habilitats i  
capacitats de tota la  
plantilla

### FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

La formació a Unión de Mutuas permet el **desenvolupament de les habilitats i capacitats de tota la plantilla** sense distinció de sexe. Comença amb el **pla d'acollida** individualitzat per a cada persona que és contractada i es manté al llarg de la vida laboral de les treballadores i els treballadors de la mútua, considerant les seues expectatives i necessitats, tal com les expressen en les avaluacions d'acompliment, les quals es tenen en compte en l'elaboració dels plans de formació interna.

La formació i sensibilització es desenvolupa a través de **cursos de formació en cultura corporativa** als quals assistix tot el personal; cursos dels **plans de formació interna** biennals, oberts a tota la plantilla; i **cursos de formació externa** que poden sol·licitar els que necessiten formació de caràcter tècnic, quan les seues necessitats no poden ser ateses a través del pla de formació interna.

Per facilitar l'accés a la formació dels que treballen en centres allunyats de la Comunitat Valenciana, on Unión de Mutuas té la seua seu i la major part dels seus centres, esta promou la formació **en línia** i l'ús de les **videoconferències**; i perquè puguen accedir a la formació els que, per les característiques del seu lloc de treball, no disposen d'ordinador (personal de suport de neteja o manteniment), hi ha en tots els centres un **PIM, punt d'informació mútua, ordinador mitjançant el qual este personal pot accedir a la Intranet i, per tant, a tota la informació corporativa de l'**, ordinador mitjançant el qual este personal pot accedir a la Intranet i, per tant, a tota la informació corporativa de l'organització, inclosos els plans de formació.

Són també ferramentes amb un pes important en la formació i sensibilització les **reunions de segon nivell**<sup>1</sup>, la **Intranet** corporativa i les **revistes internes**, essencials en la comunicació interna.

A les accions que s'indiquen a continuació cal afegir les accions formatives que s'han inclòs en altres àrees d'este pla pel seu impacte en estes.

<sup>1</sup>Les reunions de segon nivell són reunions trimestrals en què responsables de procés o de centre expliquen al personal al seu càrrec els canvis que hi ha hagut en tots els processos de l'organització partint d'una presentació (igual per a tota Unión de Mutuas) que resumix els assumptes i les dades més rellevants tractades pel Comitè de Direcció. D'esta manera, tot el personal, sense excepcions, pot conèixer els avanços que es produïxen en la gestió de la mútua, incloses qüestions relatives a la igualtat.

## formació i sensibilització

### Objectiu 1

Garantir que la formació permeta el desenvolupament de les habilitats i capacitats de tota la plantilla d'Unión de Mutuas, sense distinció de sexe, edat, orientació sexual, estat civil, naixement, raça o ètnia o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, i promoure una presència equilibrada de dones i hòmens en tots els processos, grups i categories professionals d'Unión de Mutuas.

### Acció 1

Incorporar l'agent d'igualtat en el procés d'elaboració de plans de formació.

**Destinatari/destinatàries:** plantilla d'Unión de Mutuas.

**Metodologia:** participació de l'agent d'igualtat en l'elaboració de plans de formació.

**Recursos:** humans (agent d'igualtat).

**Termini:** vigència del pla.

**Indicador associat:** participació de l'agent en els plans realitzada o no.

## formació i sensibilització

### Objectiu 1

### Acció 2

Incorporar algun membre de la Comissió d'Igualtat en la gestió de ferramentes de comunicació interna utilitzades per a la formació i informació en matèria d'igualtat.

**Destinatari/destinatàries:** plantilla d'Unión de Mutuas.

**Metodologia:** incorporació d'un membre de la Comissió d'Igualtat a la gestió de ferramentes de comunicació interna que poden servir per a la formació i promoció de la igualtat.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat).

**Termini:** 01/01/2017 a 31/03/2017.

**Indicador associat:** incorporació d'un membre de la Comissió d'Igualtat a la gestió de ferramentes de comunicació que servixen per a la formació, realitzada o no.

## formació i sensibilització

### Objectiu 1

### Acció 3

Realitzar els cursos de formació dins de la jornada laboral, tenint en compte, si és el cas, i en la mesura que siga possible, els diversos horaris i torns de treball dels que hi assistisquen.

**Destinataris/destinatàries:** plantilla d'Unión de Mutuas.

**Metodologia:** preparació de cursos i accions formatives tenint en compte, fins on siga possible, l'horari dels que hi assistisquen i, en cas d'interessar a persones amb diversos horaris o torns, respectant l'horari laboral de la majoria de persones que assistisquen al curs; posterior supervisió per la Comissió d'Igualtat dels cursos realitzats.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat i Procés de gestió de recursos humans).

**Termini:** vigència del pla.

**Indicador associat:** percentatge d'accions formatives realitzades en horari laboral en relació amb el nombre d'accions.

## 2.3. Programa de mesures

### RETRIBUCIONS

En el moment d'elaborar este pla d'igualtat segueien vigents les limitacions legals i del Ministeri al respecte. Esta situació, lògicament, condiona el marge d'actuació d'Unión de Mutuas en esta matèria.

Malgrat això, per tal d'evitar discriminacions (inexistents quan es va realitzar el diagnòstic de situació anterior a la posada en marxa del primer pla i que segueien en la mateixa situació en el moment de l'avaluació del tercer pla) es manté esta àrea amb la finalitat que no s'hi produïsquen.

#### retribucions

##### Objectiu 1

Mantindre un sistema retributiu equilibrat i igualatori per a tot el personal d'Unión de Mutuas.

#### Acció 1

Realitzar un seguiment de les retribucions per comprovar que se segueix mantenint la igualtat retributiva entre dones i hòmens.

**Destinataris/destinatàries:** plantilla d'Unión de Mutuas.

**Metodologia:** manteniment de la igualtat retributiva en la preparació de les nòmines i seguiment posterior per part de la Comissió d'Igualtat del percentatge de dones i hòmens en Unión de Mutuas que tenen una retribució per sobre de conveni.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat i Procés de gestió de recursos humans).

**Termini:** vigència del pla.

**Indicadors associats:** percentatge de dones i hòmens indefinits en Unión de Mutuas que tenen una retribució per sobre de conveni; percentatge de dones i hòmens no indefinits en Unión de Mutuas que tenen una retribució per sobre de conveni.

Equilibri de la vida  
laboral, personal i  
familiar

## 2.3. Programa de mesures

### CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

Tant la Direcció Gerència d'Unión de Mutuas com el Procés de gestió de recursos humans han mantingut sempre una política de portes obertes a tota la plantilla i han facilitat l'**equilibri de la vida laboral, personal i familiar per tal de posar en pràctica un pla integral de suport a les famílies que afavorisca la coresponsabilitat**. A això s'unix una voluntat decidida de mantindre un bon clima laboral, proporcionar una ocupació estable i de qualitat, promoure l'apropament al lloc de residència, la flexibilitat horària, l'habilitació d'espais per a cafeteries, l'ús responsable d'Internet i telèfon per a assumptes privats, etc. En relació amb això, periòdicament es fan enquestes entre les treballadores i els treballadors de la mútua per a conèixer la seua percepció sobre la seua situació i les seues necessitats, amb l'objecte d'introduir millores.

En matèria de conciliació i coresponsabilitat, Unión de Mutuas ha dut a terme nombroses accions en els últims anys. Així, entre les mesures de conciliació de la mútua, la **flexibilitat horària** es va establir abans del primer pla i de l'aprovació de la Llei d'igualtat, tant per atendre necessitats relacionades amb l'atenció de menors dependents com per a l'atenció de persones grans i, en general, per atendre les necessitats personals dels que treballen en Unión de Mutuas; durant la vigència de l'últim pla, com s'ha indicat, es va ampliar el **permís de paternitat a quatre setmanes** i es va avançar a l'establiment d'esta mesura per a tots els casos a partir de l'1 de gener de 2017, etc.



## conciliació i coresponsabilitat

### Objectiu 1

Promoure i impulsar la coresponsabilitat i facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal en Unió de Mutuas.

### Acció 1

Concedir permisos retribuïts de fins a deu dies laborals per a l'atenció de persones dependents.

**Destinatari/destinatàries:** plantilla d'Unió de Mutuas.

**Metodologia:** enviament de la sol·licitud de permís al Procés de gestió de recursos humans i concessió del permís per part d'este, sempre que siga possible per les característiques del treball i les circumstàncies del moment.

**Recursos:** humans (Procés de gestió de recursos humans).

**Termini:** a partir de la firma del present pla.

**Indicador associat:** nombre de permisos concedits en relació amb el nombre de permisos sol·licitats.

## conciliació i coresponsabilitat

### Objectiu 1

### Acció 2

Sensibilitzar en matèria de coresponsabilitat i igualtat d'oportunitats el personal d'Unió de Mutuas mitjançant les ferramentes de comunicació interna existents.

**Destinatari/destinatàries:** plantilla d'Unió de Mutuas.

**Metodologia:** publicació d'articles i notícies en la revista interna *UM Digital*, fullets, circulars, reunions de segon nivell, Intranet corporativa, etc.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat; Subprocés de comunicació interna, Procés de gestió de recursos humans; Subprocés de comunicació externa, Procés de gestió de prestacions, i Procés de gestió de sistemes d'informació).

**Termini:** vigència del pla.

**Indicador associat:** nombre d'impactes d'igualtat en els diversos mitjans de comunicació interna.

## conciliació i coresponsabilitat

### Objectiu 1

#### Acció 3

Revisar, per part de la Comissió d'Igualtat, les mesures de conciliació en Unió de Mutuas.

**Destinataris/destinatàries:** plantilla d'Unió de Mutuas.

**Metodologia:** la Comissió d'Igualtat ha de comprovar si el document de mesures de conciliació d'Àgora necessita ser actualitzat i procedir-hi si és el cas. La Comissió d'Igualtat s'ha d'ocupar, així mateix, de comprovar que les comunicacions rebudes pels diversos servicis de suport relacionades amb la igualtat hagen obtingut la resposta corresponent, instant a això, en cas contrari, la persona que havia d'ocupar-se de respondre.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat, Procés de gestió de recursos humans i Procés de gestió de sistemes d'informació).

**Termini:** 01/01/2017 a 31/05/2017.

**Indicador associat:** revisió i actualització, realitzada o no.

## conciliació i coresponsabilitat

### Objectiu 1

#### Acció 4

Ampliar el permís de paternitat a sis setmanes.

**Destinataris/destinatàries:** plantilla d'Unió de Mutuas.

**Metodologia:** enviament de la sol·licitud del permís al Procés de gestió de recursos humans i concessió del permís per part d'este.

**Recursos:** humans (Procés de gestió de recursos humans).

**Termini:** a partir de la vigència del present pla.

**Indicador associat:** nombre de permisos concedits en relació amb el nombre de permisos sol·licitats.

## 2.3. Programa de mesures

La cura de la salut de la plantilla s'ha vist reforçada amb la implantació del model d'Empresa Saludable

### SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

De l'atenció de la salut laboral i la prevenció de riscos laborals del personal d'Unió de Mutuas s'ocupen especialment el **Servici de Prevenció Propi (SPP)** i els **Comitès de Seguretat i Salut**. El primer depèn del Procés de gestió de recursos humans i en formen part, com a responsables, dues dones, formades en igualtat (com tot el SPP) i encarregades de les àrees de salut i prevenció; els Comitès de Seguretat i Salut, per la seua banda, tenen un 38,5% de dones. També vetlla per la salut del personal al **Grup de Suport Psicosocial**, dependent del Procés de gestió de recursos humans.

Però, sobretot, l'atenció de la salut de la plantilla s'ha vist reforçada amb la implantació del **model d'Empresa Saludable**, certificat a principis de gener de 2015, a partir d'una manera d'entendre i enfocar la salut coincident amb la de l'Organització Mundial de la Salut (OMS), la qual defineix la salut com "l'estat de complet benestar físic, psicològic i social, i no només l'absència de malaltia".

Este model estableix els requisits d'un sistema de gestió d'empresa saludable per a organitzacions compromeses amb els principis i les recomanacions existents a este respecte (en especial els continguts en el model de l'OMS d'ambients de treball saludables), i que volen promoure i protegir la salut, la seguretat i el benestar del seu personal, així com la sostenibilitat de l'ambient de treball de manera continuada.

En el marc d'este model, es duen a terme diversos projectes, tots ells orientats a millorar la salut de la plantilla i fins i tot estendre els hàbits saludables a les famílies de treballadores i treballadors de la mútua i a la societat en general.

A més dels projectes que s'inscriuen en el model d'Empresa Saludable, els plans de prevenció de riscos laborals i les mesures a què Unió de Mutuas està obligada per llei per a l'atenció de la salut i la seguretat de la plantilla es duen a terme **avaluacions de riscos psicosocials**.

Un capítol a banda merix el *Protocol d'actuació en supòsits d'assetjament en l'àmbit laboral d'Unió de Mutuas*, preparat per la Comissió d'Igualtat amb el *I Pla d'Igualtat d'Unió de Mutuas 2009-2010* i aprovat, juntament amb este, per la Direcció i el Comité d'Empresa. Els treballadors i les treballadores disposen d'un compte de correu, [mediador@uniondemutuas.es](mailto:mediador@uniondemutuas.es), al qual poden dirigir-se en supòsits d'assetjament, amb garantia absoluta de confidencialitat.

## salut laboral i prevenció de riscos laborals

### Objectiu 1

Promoure la salut laboral amb  
perspectiva de gènere.

### Acció 1

Conèixer l'opinió de la plantilla sobre la seua situació laboral.

**Destinatari/destinatàries:** plantilla d'Unió de Mutuas.

**Metodologia:** realització d'enquestes de clima laboral i de riscos psicosocials orientades a conèixer les necessitats de la plantilla, prevenint eventuais problemes derivats de situacions de discriminació o que vulneren d'alguna manera la igualtat.

**Recursos:** humans (Servici de Prevenció Propi, Vigilància de la Salut, Procés de gestió de recursos humans).

**Termini:** 01/01/2019 a 31/12/2019.

**Indicador associat:** enquestes realitzades o no.

## salut laboral i prevenció de riscos laborals

### Objectiu 2

Transversalitzar la perspectiva de  
gènere en l'àrea de salut laboral i  
prevenció de riscos laborals.

### Acció 2

Realitzar formació en matèria d'assetjament en l'àmbit laboral.

**Destinatari/destinatàries:** cadena de lideratge i personal designat.

**Metodologia:** organització i desenvolupament del curs.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat i Procés de gestió de recursos humans) i econòmics (plans de formació).

**Termini:** 01/06/2017 a 30/06/2018.

**Indicador associat:** formació impartida o no.

## salut laboral i prevenció de riscos laborals

### Objectiu 3

Previndre, i si és el cas, eradicar l'assetjament en l'àmbit laboral.

### Acció 3

Revisar el *Protocol d'actuació en supòsits d'assetjament en l'àmbit laboral d'Unió de Mutuas*.

**Destinatari/destinatàries:** tota la plantilla.

**Metodologia:** revisió del document i aprovació per la Comissió d'Igualtat i el Comitè d'Empresa.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat i Procés de gestió de recursos humans).

**Termini:** 01/01/2017 a 31/05/2017.

**Indicador associat:** document revisat o no.

## salut laboral i prevenció de riscos laborals

### Objectiu 3

### Acció 4

Sensibilitzar el personal sanitari en matèria de salut laboral des d'una perspectiva de gènere.

**Destinatari/destinatàries:** personal sanitari d'Unió de Mutuas.

**Metodologia:** aplicació de les ferramentes de comunicació d'Unió de Mutuas per personal especialitzat.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat; Subprocés de comunicació interna, Procés de gestió de recursos humans; Subprocés de comunicació externa, Procés de gestió de prestacions, i Procés de gestió de sistemes d'informació).

**Termini:** 01/05/2017 a 31/12/2019.

**Indicador associat:** nombre d'actuacions orientades a este objectiu.

## 2.3. Programa de mesures

Sensibilitzar en matèria de prevenció de la violència de gènere

### PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Esta àrea va ser inclosa per primera volta en el *III Pla d'igualtat d'Unión de Mutuas 2014-2016*. Amb l'experiència adquirida en els anys que portava treballant, la Comissió d'igualtat va entendre convenient incorporar-la i abordar una qüestió que considerava una xacra social, ja que l'àrea brindava una oportunitat de **sensibilitzar en matèria de prevenció de la violència de gènere** la plantilla d'Unión de Mutuas.

A més, l'àrea també obria la possibilitat d'avançar en el camí per aconseguir una societat sense violència de gènere amb altres accions.

#### prevenció de la violència de gènere

#### Objectiu 1

Facilitar a les víctimes de violència de gènere l'exercici del seu dret a l'assistència social integral.

#### Acció 1

Concedir a les víctimes de violència de gènere que vulguen fer efectiu el seu dret a l'assistència sanitària integral, en els casos en que opten per exercir-lo per un huité de la jornada, que s'acullen al mateix sense reducció salarial per un màxim de dotze mesos.

**Destinatari/destinatàries:** víctimes de violència de gènere d'Unión de Mutuas.

**Metodologia:** concessió d'esta mesura, prèvia acreditació de la situació de violència exercida sobre la víctima, pel Procés de gestió de recursos humans, durant els primers dotze mesos de duració de la reducció de jornada a què dona lloc este dret.

**Recursos:** humans (Procés de gestió de recursos humans).

**Termini:** a partir de la vigència del present pla.

**Indicador associat:** nombre de persones que s'han acollit a esta mesura.

## prevenció de la violència de gènere

### Objectiu 2

Sensibilitzar en matèria de violència de gènere la plantilla d'Unión de Mutuas.

### Acció 2

Fer servir les ferramentes de comunicació d'Unión de Mutuas per a sensibilitzar en matèria de violència de gènere la plantilla.

**Destinatari/destinatàries:** plantilla d'Unión de Mutuas.

**Metodologia:** la Comissió d'Igualtat, a través de la revista interna *UM Digital* i la Intranet corporativa, ha d'incorporar informació sobre violència de gènere que pugui servir per a sensibilitzar la plantilla en esta matèria, i s'ha d'ocupar, si és el cas, d'actualitzar-la.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat; Subprocés de comunicació interna, Procés de gestió de recursos humans; Subprocés de comunicació externa, Procés de gestió de prestacions, i Procés de gestió de sistemes d'informació).

**Termini:** vigència del pla.

**Indicador associat:** nombre d'impactes sobre violència de gènere en els diversos canals de comunicació interna.

## prevenció de la violència de gènere

### Objectiu 2

### Acció 3

Difondre el document amb consells per a la prevenció de la violència de gènere.

**Destinatari/destinatàries:** plantilla d'Unión de Mutuas.

**Metodologia:** la Comissió d'Igualtat ha d'acordar la manera en què es difondrà el document elaborat pel Grup de Suport Psicosocial.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat; Subprocés de Comunicació Interna, Procés de gestió de recursos humans; i Subprocés de Comunicació Externa, Procés de Gestió de Prestacions).

**Termini:** 01/06/2017 a 31/12/2017.

**Indicador associat:** difusió del document realitzada o no.

## prevenció de la violència de gènere

### Objectiu 3

Ampliar l'àmbit de sensibilització en matèria de violència de gènere a la societat.

## Acció 4

Formalitzar l'adhesió a la Xarxa d'Empreses per una Societat Lliure de Violència de Gènere.

**Destinatari/destinatàries:** plantilla d'Unió de Mutuas i la societat en general.

**Metodologia:** la Direcció Gerència, a través de la Comissió d'Igualtat, ha de sol·licitar l'ingrés a la Xarxa d'Empreses per una Societat Lliure de Violència de Gènere del Ministeri de Sanitat, Servicis Socials i Igualtat.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat).

**Termini:** 01/05/2017 a 31/05/2017.

**Indicador associat:** formalització de l'adhesió, realitzada o no.

**Indicador associat:** difusió del document realitzada o no.



## 2.3. Programa de mesures

Diversitat,  
característica  
intrínseca de totes les  
persones



Unión de Mutuas respecta la **diversitat**, com a **característica intrínseca de totes les persones**, ja que cadascuna té una manera especial de pensar, de sentir i d'actuar, tot i compartint amb altres uns mateixos trets identitaris i, per tant també i, d'altra banda, com a un **element enriquidor** en l'àmbit de l'organització i fora d'ella.

Este respecte arriba a totes les manifestacions de la diversitat: cultural, ètnica, lingüística, sexual o funcional, i implica el compromís d'atendre, fins on això és possible, les necessitats de les persones que requereixen actuacions específiques derivades de factors personals o socials.

Per això Unión de Mutuas va decidir fer pública la seua voluntat de respectar la diversitat adherint-se, el 2016, al Charter de la Diversitat, tot i que abans ja havia realitzat accions com l'elaboració de la *Guia per al tracte a persones amb discapacitat a Unión de Mutuas*, que oferix pautes d'actuació per a l'atenció adequada a persones amb diversitat funcional.

L'àrea de diversitat d'este pla pretén fer un pas més i aprofundir en la diversitat des de la perspectiva de gènere.

## diversitat

### Objectiu 1

Transversalitzar la diversitat amb perspectiva de gènere.

### Acció 1

Formar les persones de la Comissió d'Igualtat en matèria de diversitat.

**Destinataris/destinatàries:** Comissió d'Igualtat.

**Metodologia:** la Comissió d'Igualtat rebrà la formació necessària d'esta matèria.

**Recursos:** personal expert en diversitat.

**Termini:** 01/06/2017 a 31/12/2017.

**Indicador associat:** formació realitzada o no.

## diversitat

### Objectiu 1

### Acció 2

Recopilar en un document les accions que Unión de Mutuas realitza en matèria de diversitat.

**Destinataris/destinatàries:** plantilla d'Unión de Mutuas.

**Metodologia:** la Comissió d'Igualtat recaptarà la informació necessària per a l'elaboració del document.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat i Subprocés de comunicació interna, Procés de gestió de recursos humans).

**Termini:** 01/01/2018 a 31/12/2018.

**Indicador associat:** document realitzat o no.

## diversitat

### Objectiu 1

### Acció 3

Anàlisi de la situació d'Unión de Mutuas en matèria de diversitat.

**Destinataris/destinatàries:** plantilla d'Unión de Mutuas.

**Metodologia:** la Comissió d'Igualtat analitzarà el document amb les accions d'Unión de Mutuas en matèria de diversitat amb l'objecte de fer un diagnòstic de situació per a la implementació d'accions futures.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat).

**Termini:** 01/01/2019 a 31/12/2019.

**Indicador associat:** anàlisi de les accions realitzada o no.

## 2.3. Programa de mesures

La comunicació,  
essencial per a la  
promoció de la  
igualtat

### COMUNICACIÓ

Des de l'aprovació del primer pla, Unión de Mutuas ha posat un èmfasi especial en la **formació i informació** en matèria d'igualtat.

En l'àmbit intern s'ha fet servir la **Intranet** corporativa, en la qual hi ha un apartat d'igualtat amb els comptes de correu **comisionigualdad@uniondemutuas.es** i **mediador@uniondemutuas.es** i diversos documents interns i externs sobre igualtat; la revista interna, amb notícies i articles sobre igualtat en tots els números; les **reunions de segon nivell**, les **circulars** i **cursos de formació**. A més, com s'ha explicat anteriorment, en tots els centres hi ha un punt PIM per a les persones que, pel seu lloc de treball, no necessiten d'**punt PIM** per a les persones que, pel seu lloc de treball, no necessiten ordinador, un punt que els permet l'accés a tota la informació esmentada.

En l'àmbit extern, i en el marc de la responsabilitat social d'Unión de Mutuas, s'ha sol·licitat l'**adhesió de mutualistes i proveïdors** al **Codi Ètic i de Conducta** (document que inclou diverses normes relacionades amb la igualtat), i s'han formulat també preguntes en esta matèria en les **enquestes** a diferents grups d'interés. A més, Unión de Mutuas, i en particular la Direcció Gerència de l'organització, està sempre oberta a la promoció de la igualtat; per això participa, entre d'altres fòrums, en jornades dedicades a la igualtat d'**jornades** dedicades a la igualtat d'organitzacions públiques i privades alienes a la mútua i en **meses de responsabilitat social**.

### comunicació

#### Objectiu 1

Difondre aquelles qüestions relatives a la igualtat que sorgisquen en l'àmbit d'Unión de Mutuas.

#### Acció 1

Realitzar formació en matèria de comunicació no sexista perquè les persones d'Unión de Mutuas que intervenen en processos de comunicació estiguen formades en la matèria.

**Destinatari/destinatàries:** persones que participen en processos de comunicació.

**Metodologia:** organització i posada en marxa del curs de formació.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat i Procés de gestió de recursos humans) i econòmics (plans de formació).

**Termini:** 01/06/2017 a 30/06/2018.

**Indicador associat:** formació impartida o no.

## comunicació

### Objectiu 1

#### Acció 2

Difondre internament les actuacions realitzades en matèria d'igualtat d'Unión de Mutuas.

**Destinataris/destinatàries:** plantilla d'Unión de Mutuas.

**Metodologia:** difusió de les qüestions relatives a la igualtat sorgides en l'àmbit intern pels canals de comunicació interna.

**Recursos:** Humans (Comissió d'Igualtat; Subprocés de comunicació interna, Procés de gestió de recursos humans; Subprocés de comunicació externa, Procés de gestió de prestacions; Subprocés d'RSC, Procés de gestió de la innovació i millora i Procés de gestió de sistemes d'informació).

**Termini:** vigència del pla.

**Indicador associat:** nombre d'impactes en mitjans de comunicació interns.

## comunicació

### Objectiu 1

#### Acció 3

Difondre externament les actuacions més destacades realitzades en matèria d'igualtat d'Unión de Mutuas.

**Destinataris/destinatàries:** grups d'interés externs i societat en general.

**Metodologia:** difusió de les qüestions més destacades relatives a la igualtat sorgides en l'àmbit intern en tots els canals de comunicació en què siga possible.

**Recursos:** humans (Comissió d'Igualtat; Subprocés d'RSC, Procés de gestió de la innovació i millora, i Subprocés de comunicació externa, Procés de gestió de prestacions).

**Termini:** vigència del pla.

**Indicador associat:** nombre d'actuacions en matèria d'igualtat difoses a la pàgina web d'Unión de Mutuas i en mitjans de comunicació externs.

# 3

## Seguiment i avaluació del IV Pla d'igualtat: La Comissió d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat va ser creada el 2008 i es defineix com un grup que, en el si de l'empresa i depenent de seua Direcció, **té encomanada la promoció de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i hòmens en l'organització, d'acord amb els seus principis de responsabilitat social corporativa i en el respecte a la legislació vigent.**

Està formada per persones de diversos processos, amb representació de diverses categories professionals, de la Direcció i representació sindical. Totes les persones que integren la Comissió d'Igualtat tenen el compromís comú de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens a Unió de Mutuas, estan capacitades en matèria d'igualtat i tenen la formació adequada. Forma part de la comissió l'agent d'igualtat de la mútua.

Les **competències** de la Comissió d'Igualtat són:

- > Dissenyar propostes per a l'**elaboració de plans d'igualtat** i mesures singulars en la matèria.
- > **Facilitar la negociació del pla d'igualtat** i, si és el cas, promoure l'acord amb la representació sindical.
- > Gestionar la **implementació del pla d'igualtat**.
- > Ocupar-se del **seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat**.
- > Realitzar funcions d'**assessorament** en matèria d'igualtat.
- > Fomentar la **formació en matèria d'igualtat** entre hòmens i dones en l'organització.

- > Ocupar-se de totes les qüestions que pugui plantejar qualsevol persona de la plantilla de la mútua relacionades amb la igualtat a través del compte de correu **comisionigualdad@uniondemutuas.es** i, si és el cas, del compte del **Grup de Suport Psicosocial** o de l'aplicació per queixes, reclamacions, suggeriments i agraïments (**QRSA**).
- > Assumir competències en **matèria d'assetjament** en els termes que estableix el *Protocol d'actuació en supòsits d'assetjament en l'àmbit laboral d'Unión de Mutuas*.
- > **Modificar el Reglament de la Comissió d'Igualtat.**

La Comissió d'Igualtat es reuneix un mínim de dos voltes a l'any per planificar i programar les accions que es duran a terme, fer el seguiment d'estes i els seus indicadors i avaluar el seu impacte. Per al seguiment del pla es val d'una ferramenta de *business intelligence*, coneguda com a Cosmos, utilitzada a Unión de Mutuas per a la gestió de tots els processos i útil especialment per al seguiment dels indicadors.

La Comissió d'Igualtat manté informada permanentment la plantilla de l'evolució de les accions en matèria d'igualtat i elabora anualment una memòria del resultat de la gestió realitzada.

## 4

## Annex: glossari de termes

**ACCIÓ POSITIVA**

Mesura o conjunt de mesures dirigides a un grup determinat amb la finalitat de suprimir i previndre una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

**ASSETJAMENT MORAL**

Conegut com a mobbing quan es dona en el treball. Situació en què una persona o un grup de persones exercixen sobre una altra un conjunt de comportaments caracteritzats per la violència psicològica. Perquè es produïska una situació de mobbing cal que es done en el treball, que la conducta siga sistemàtica i perllongada en el temps i que hi haja detriment de la integritat moral i de la dignitat de la persona.

**ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**

Qualsevol comportament que es realitze en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o amb l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

**ASSETJAMENT SEXUAL**

Qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, realitzat amb el propòsit o amb l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

**ANÀLISI PER GÈNERE**

Estudi de les diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc. entre hòmens i dones degudes als rols que tradicionalment els han assignat.

**ANDROCENTRISME**

Visió del món i de les coses, des del punt de vista teòric i del coneixement, en la qual els hòmens són el centre i la mesura de totes elles, i s'oculta i es fa invisible tota la resta, entre elles les aportacions i contribucions de les dones a la societat. Una visió androcèntrica pressuposa que l'experiència masculina seria "la universal", la principal, la referència o representació de la humanitat i obvia l'experiència femenina.

**CÀRREGA DE LA PROVA**

S'establix en l'àmbit de la igualtat de tracte entre hòmens i dones, segons la refosa de les directives d'igualtat laboral dels sexes establides en la Directiva 2006/54/CC de 5 de juliol de 2006, que quan una persona presenta una denúncia per haver sigut víctima de discriminació, la càrrega de la prova ha de recaure en la part demandada quan s'aporten indicis d'esta discriminació.



### **CONCILIACIÓ**

Mesura o conjunt de mesures que propicien les condicions necessàries per a aconseguir un equilibri adequat entre les responsabilitats personals, familiars i laborals.

### **CORESPONSABILITAT**

Concepte que va més enllà de la «conciliació» simple i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o els agents corresponsables tenen els mateixos deures i drets en la seua capacitat de respondre per les seues actuacions en les situacions o infraestructures que estan al seu càrrec.

### **DISCRIMINACIÓ DIRECTA**

Situació en què es troba una persona que, en atenció al seu sexe és, ha sigut o podria ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

### **DISCRIMINACIÓ INDIRECTA**

Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica neutra aparentment situa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que esta disposició, criteri o pràctica es puga justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima, i que els mitjans per a aconseguir esta finalitat siguen necessaris i adequats.

### **DIVERSITAT**

Noció que fa referència a la diferència, varietat, abundància de coses diferents, dissemblança, disparitat i multiplicitat. La diversitat suposa la convivència i interacció entre diverses persones amb diversos valors, actituds, perspectives culturals, procedències ètniques, orientació sexual, competències, coneixement i experiències de vida.

### **EMPODERAMENT**

Terme encunyat a la Conferència Mundial de les Dones a Beijing (Pequín) per referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Es referix al procés mitjançant el qual tant hòmens com dones prenen control sobre les seues vides: estableixen les seues pròpies agendes, adquirixen habilitats, augmenten la seua autoestima i confiança en si mateixos, solucionen problemes i desenvolupen l'autogestió. És tant un procés col·lectiu, social i polític com un procés individual.

### **EQUITAT ENTRE HÒMENS I DONES**

Imparcialitat en el tracte a hòmens i dones. Es pot tractar d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que es considera equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

### ESTEREOTIP

Construcció mental que reproduïx una concepció esquemàtica i simplificadora del món social i és un element determinant dels nostres pensaments, sentiments i accions. Els estereotips varien en funció de les èpoques i les cultures. Són idees, actituds i valors preconcebuts que es tenen respecte d'una persona o grup de persones, en funció de l'edat, el sexe, l'ètnia o altres característiques.

### ESPAI DOMÈSTIC

S'identifica amb l'àmbit reproductiu, amb l'espai de la "inactivitat" on té lloc la criança, els afectes i la cura de les persones dependents, és a dir, on es cobrixen les necessitats personals. En este espai és on s'han col·locat tradicionalment les dones.

### ESPAI PRIVAT

És l'espai i el temps propi que no es dona a altres persones, que es procura cadascuna per si mateixa, fora de l'espai domèstic o del públic; un espai en el qual les persones es cultiven per projectar-se després en l'àmbit públic.

### ESPAI PÚBLIC

S'identifica amb l'àmbit productiu, amb l'espai de l'activitat on té lloc la vida laboral, social, política i econòmica; és el lloc de participació en la societat i el del reconeixement. En este espai és on s'han col·locat els hòmens tradicionalment.

### GÈNERE

Concepte que fa referència a les diferències socials entre hòmens i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten variacions grans tant entre diverses cultures com dins de la mateixa cultura, mentre que el sexe fa referència a les característiques biològiques de dones i hòmens percebudes com a universals i immutables.

### IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE HÒMENS I DONES

Atés que totes les persones tenen el mateix valor independentment del seu sexe, i per això són iguals, cal corregir les desigualtats i acabar amb les barreres que hi ha per a la participació plena econòmica, política i social de totes, de manera que dones i hòmens reben el mateix tracte i tinguen igualtat d'oportunitats.

### PATRIARCAT

Literalment significa "govern dels pares", però les interpretacions crítiques des del feminisme es referixen a ell com un sistema o organització social de dominació masculina sobre les dones que ha anat adoptant diverses formes al llarg de la història.

### PLANS D'IGUALTAT

D'acord amb l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens:

"1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i hòmens, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudi de l'establiment d'accions especials adequades respecte de determinats centres de treball.”

### **PERSPECTIVA DE GÈNERE**

Implica tindre en consideració i parar atenció a les diferències entre dones i hòmens en qualsevol activitat o àmbit donats.

### **SEXISME**

Teoria basada en la inferioritat del sexe femení que ve determinada per les diferències biològiques entre hòmens i dones.

### **SOSTRE DE VIDRE**

Barrera invisible resultant d'un complex entramat d'estructures en organitzacions dominades per hòmens que impeditx que les dones accedisquen a llocs importants.

### **TRANSVERSALITAT**

Suposa integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques, integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats de dones i hòmens amb vista a promoure la igualtat, tenint en compte, des de la fase de planificació de polítiques i mesures, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen. Sovint s'anomena mainstreaming.

### **VIOLÈNCIA DE GÈNERE.**

Violència que es dirigix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades, pels seus agressors, desproveïdes dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

La violència de gènere va ser reconeguda per les Nacions Unides el 1980 com el crim encobert més freqüent del món. La Declaració de les Nacions Unides sobre l'eliminació de la violència contra les dones definix esta violència com “tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o pugua tindre com a resultat un dany o sofriment físic, sexual o psicològic per a les dones, incloses les amenaces d'estos actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produïx en la vida pública com privada”.

