



PLAN de IGUALDAD

de Unión de Mutuas

2020-2022



UNIÓN DE MUTUAS
Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N.º 267

Carta de presentación

1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y PLANES ANTERIORES

1.1. Compromiso con la igualdad

1.2. Planes anteriores

1. V PLAN DE IGUALDAD DE UNIÓN DE MUTUAS 2020-2022

2.1. Introducción

2.2. Objetivos generales y aplicación

2.3. Medidas

2.3.1 Empleo

2.3.2 Clasificación y promoción profesional

2.3.3 Formación y sensibilización

2.3.4 Retribuciones

2.3.5 Conciliación y corresponsabilidad

2.3.6 Salud laboral y prevención de riesgos laborales

2.3.7 Prevención de la violencia de género

2.3.8 Diversidad

2.3.9 Comunicación

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

4. ANEXO: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Presentación del director gerente

Febrero de 2020

Tengo el placer de presentaros el *V Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2020-2022*, una vez más elaborado por la Comisión de Igualdad y aprobado por el Comité de Empresa.

Cuando hace ya más de una década empezó su andadura la Comisión de Igualdad, parecía difícil pensar en avanzar partiendo de una buena situación en Unión de Mutuas, como indicaba el diagnóstico de situación que nos hizo entonces una entidad externa y experta en la materia. Pero así ha sido.

Por ello nuestra apuesta por la igualdad, presente desde el mismo nacimiento de Unión de Mutuas, es positivamente valorada tanto en el ámbito interno como en el externo: porque hemos ido introduciendo nuevas medidas que han mejorado la situación de las trabajadoras y los trabajadores de nuestra organización, hemos orientado nuestra forma de concebir la igualdad hacia la diversidad, y procuramos fomentar la igualdad de trato y de oportunidades dentro y fuera de nuestra organización. Y en esta línea vamos a seguir.

No obstante, las estadísticas mundiales muestran que, por lo que respecta a la diversidad y a la igualdad de trato y oportunidades, hay aún mucho camino por recorrer. Por tanto, debemos trabajar para, con nuestro ejemplo, contribuir a alcanzar una sociedad verdaderamente igualitaria; para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, siguiendo la Agenda 2030, no dejar a nadie atrás.

Juan Enrique Blasco Sánchez
Director gerente de Unión de Mutuas

1

Compromiso con la igualdad y planes anteriores

1.1. Compromiso con la igualdad

El compromiso con la igualdad está presente en Unión de Mutuas desde un principio, tanto en las relaciones entre las personas que forman como en las de estas con otras personas y empresas.

Este compromiso con la igualdad está presente en la *Política de Unión de Mutuas*, que exige el respeto a los valores y normas de su *Código Ético y de Buen Gobierno*, y en varios de los objetivos establecidos para el desarrollo de aquella: el respeto a los principios de la responsabilidad social según la Norma ISO 26000; la promoción de ambientes de trabajo saludables y la promoción del diseño de entornos y servicios con criterios de accesibilidad universal, con lo que se atiende las necesidades de personas con funcionalidades diversas.

Entre los valores de la Mutua figura la **dignidad**, entendida de la siguiente manera: “En Unión de Mutuas partimos del interés y el respeto por las personas como horizonte ético para todas nuestras actuaciones. Nuestra vocación de servicio se caracteriza por un trato respetuoso, equitativo y cordial hacia todo nuestro equipo humano y hacia los trabajadores y las trabajadoras a quienes asistimos, actuando siempre de forma objetiva e imparcial.”

A este trato se refieren varios de los compromisos y normas incorporados al *Código Ético y de Buen Gobierno*.

Entre los compromisos que asume Unión de Mutuas con carácter general consta el de **respetar la dignidad y diversidad de las personas, evitando cualquier tipo de discriminación y procurando la accesibilidad universal en sus centros**; y en relación con el equipo humano, destacan, por lo que a la **igualdad** se refiere, los siguientes compromisos:

- > Cuidar de la salud y seguridad del equipo humano mediante procedimientos que aseguren **un entorno de trabajo saludable y la adopción de medidas preventivas adecuadas**, incluyendo medidas para la prevención del acoso.
- > Garantizar la **igualdad de trato y de oportunidades** de las personas desde el momento en que sean seleccionadas para un puesto de trabajo hasta la extinción de su relación laboral con Unión de Mutuas y, en particular, garantizar la igualdad en el **acceso a la formación y a la promoción**, comprometiéndose a la capacitación del personal mediante la formación continua.
- > Facilitar la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar**.
- > **Respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones** del personal, incluyendo el derecho a la desconexión digital.
- > **Seleccionar al personal de una forma objetiva y equitativa**, buscando incorporar a los mejores profesionales en la plantilla y la estabilidad en el empleo.

Por su parte, el personal de Unión de Mutuas está obligado, entre otras normas, a **rechazar todo tipo de discriminación** por motivos económicos, de edad, origen, religión, sexo, lugar de residencia o cualquier otro motivo, y a mantener una estricta igualdad de trato, respetando la diversidad. El personal sanitario, en particular, asegurará en todo momento a todos los trabajadores y trabajadoras protegidos el acceso equitativo a los recursos sanitarios y asistenciales.

Para velar por el cumplimiento del *Código Ético y de Buen Gobierno*, Unión de Mutuas cuenta con el **Comité de Ética** y, en el ámbito específico de la igualdad, con la **Comisión de Igualdad**, adscrita al Proceso de Gestión de Recursos Humanos.

El compromiso de la Mutua con los derechos humanos en general y con la igualdad en particular queda reforzado con la adhesión al **Pacto Mundial**, a la iniciativa de empoderamiento de las mujeres del **Pacto Mundial y ONU Mujeres**, al **Charter de la Diversidad**, a la **Red+D de Empresas Comprometidas con la Diversidad**, a la **Red de Empresas por una Sociedad Libre de la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad**, al **Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista**, a la **Red de Empresas Sana+Mente Responsables** y a la **Red NUST** (Nuevos Usos Sociales del Tiempo).

Unión de Mutuas cuenta con un **servicio de teletraducción** para facilitar a las personas de habla no hispana el acceso a los servicios que presta. De este modo, al asegurar una buena comunicación a las personas de otras nacionalidades, asegura también a estas un trato igual al del resto de pacientes.

El compromiso con la igualdad se refleja, así mismo, en algunas de las actividades realizadas como miembros de **mesas de responsabilidad social** y, en particular, en las **jornadas de Networking** que la **Mesa de Responsabilidad Social de Castellón** ha organizado en los últimos años. En ellas, empresas y organizaciones, entre las que se cuenta Unión de Mutuas, celebran un encuentro con personas desempleadas con especiales dificultades a la hora de encontrar empleo, con entrevistas y talleres formativos.

Unión de Mutuas también procura el fomento de la **igualdad entre sus proveedores**, a través de las cláusulas de responsabilidad social incorporadas a los pliegos de condiciones particulares de los expedientes de contratación, entre las que se cuentan cláusulas sociales relativas a la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social, calidad del empleo, apoyo a la economía social, diversidad funcional, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, etc.

Por último, cabe destacar que Unión de Mutuas procura la **difusión de la información relativa a la igualdad en la empresa** como medio para la promoción de esta, con la idea de contribuir con ello a la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**.

1.2. Planes anteriores

El *I Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2009-2010* se elaboró respondiendo a un doble motivo: cumplir, por un lado, uno de los compromisos del *II Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa 2007-2010* de Unión de Mutuas y, por otro, la obligación de elaborar planes de igualdad establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, para empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

El punto de partida del plan fue un diagnóstico de situación realizado por la Fundación Isonomía, entidad experta en igualdad de la Universidad Jaume I de Castellón; el diagnóstico fue analizado en varias reuniones de carácter formativo por integrantes de la fundación con quienes formaban parte de un grupo de trabajo que se constituyó en **Comisión de Igualdad** en mayo de 2008; y esta preparó aquel primer plan de igualdad, aprobado en diciembre de 2008 por la Dirección de Unión de Mutuas y por el Comité de Empresa.

El *I Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2009-2010* incluía seis áreas: **acceso al empleo; conciliación de la vida laboral y familiar; clasificación profesional, promoción y formación; retribuciones; salud laboral, y comunicación**. En este plan se incluían acciones como la elaboración del Protocolo de Acoso, de un modelo de entrevista a aspirantes a puestos de trabajo en la Mutua y de la Guía de uso no sexista del lenguaje, la difusión de folletos informativos sobre la conciliación y corresponsabilidad, la inserción de preguntas referentes a necesidades de conciliación en la encuesta de opinión de 2010, la puesta a disposición de todo el personal de la cuenta comisionigualdad@uniondemutuas.es para todo tipo de cuestiones relacionadas con la igualdad y de la cuenta mediador@uniondemutuas.es para eventuales supuestos de acoso (con garantía plena de confidencialidad), etc. Este primer plan obtuvo, como los posteriores, el visado de la Generalitat Valenciana y el derecho al uso del sello "Fent empresa. Iguals en oportunitats".

Durante la vigencia de este primer plan, en 2010, Unión de Mutuas se adhirió a los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres del Pacto Mundial y ONU Mujeres**.





La evaluación del plan por la Fundación Isonomía, una vez finalizada su vigencia, fue el punto de partida del siguiente plan. En la evaluación se concluía que el proceso de implementación del plan se ajustaba a los criterios de la Ley Orgánica 3/2007, que los resultados obtenidos eran coherentes con los objetivos propuestos y se destacaban los procesos de “procedimentalización” y comunicación realizados. El informe terminaba recomendando avanzar en la línea seguida.

Con los resultados del primer plan, el informe de evaluación y las propuestas de este, la Comisión de Igualdad preparó el **II Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2011-2013**, ampliando su duración a tres años para hacerla coincidir con los planes estratégicos de la Mutua. El plan contemplaba acciones nuevas, conservando las mismas áreas del plan anterior. Entre las mejoras de este plan, se ampliaron los permisos de maternidad y paternidad y se aprobó el nuevo permiso para acompañar a parejas a tres ecografías de control de embarazo. Además, durante su primer año de vigencia, se formó a una persona de la Comisión de Igualdad como agente de igualdad.

El segundo plan de igualdad, como el anterior, fue sometido a la Dirección y al Comité de Empresa, tras cuya aprobación se difundió al personal; como el primer plan, obtuvo el visado de la Generalitat Valenciana y el derecho al uso del sello “Fent empresa. Iguals en oportunitats”.

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

Recibido el informe de evaluación, la Comisión de Igualdad estudió sus aportaciones y las de la encuesta interna de opinión realizada en 2012 –que incluía preguntas específicas sobre igualdad–, y analizó planes de igualdad de otras organizaciones destacadas en esta materia. A partir de esta información, elaboró el **III Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2014-2016**. En él incorporó un área nueva: la de **prevención de la violencia de género**. El nuevo plan



describía con mayor detalle las acciones de cada área, incluyendo una breve explicación de la situación existente y las medidas y acciones para la mejora en procedimientos ya establecidos o en documentos preexistentes. Entre las medidas de este plan, destaca la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas.

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

Con este plan, en 2015, la Mutua obtuvo el reconocimiento del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que le concedió el distintivo **“Igualdad en la Empresa”**, por el compromiso de la organización con la igualdad y la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la Mutua. Por ello, Unión de Mutuas se sumó a la Red DIE (Distintivo de Igualdad en la Empresa). Para mantener este distintivo, Unión de Mutuas remite anualmente al ministerio información con el seguimiento de las acciones realizadas. Además, como en el caso de los primeros planes, la Generalitat Valenciana concedió a este plan el visado de igualdad y el derecho al uso del sello **“Fent empresa. Iguals en oportunitats”**.

Concluido el plazo de vigencia del plan, este fue evaluado, como el anterior, por el Gabinete Técnico en Género, Diversidad y Políticas de Igualdad de la UGT-PV, Departamento de la Mujer UGT-PV.

Con las aportaciones del informe de evaluación y una nueva labor de benchmarking llevada a cabo por la Comisión de Igualdad, esta elaboró el ***IV Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2017-2019***, que también fue aprobado por la Dirección y el Comité de Empresa.

El nuevo plan seguía la línea del anterior, incorporando un área nueva, la de **diversidad**. Entre las acciones que contemplaba, figuraban nuevas medidas de conciliación, como la concesión de permisos retribuidos de hasta diez días para el cuidado de personas dependientes y la ampliación del permiso de paternidad más allá del plazo legalmente establecido, con el fin de promover la conciliación y corresponsabilidad como metas para alcanzar una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. Para facilitar el conocimiento por parte del personal de los beneficios de que pueden disfrutar, estos se publicaron en una guía que se entregó a las trabajadoras y trabajadores de la Mutua de forma personalizada, contando con la implicación del Proceso de Gestión de Recursos Humanos, que visitó los distintos centros para informar sobre ello.



Es de destacar que, durante la vigencia de este plan, se adoptaron algunas medidas adicionales que suponen nuevos beneficios para el personal: la ampliación del permiso de paternidad hasta 13 semanas, y un permiso retribuido por fallecimiento de familiares, de 15, 7 o 5 días, según casos. También se formalizó la adhesión a la iniciativa “Empresa por una sociedad libre de violencia de género”, promovida por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y al Pacto Valenciano Contra la Violencia de Género y Machista.

Con este cuarto plan de igualdad, se mantuvieron los reconocimientos antes mencionados (distintivo “Igualdad en la Empresa” del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y visado y sello “Fent empresa. Iguals en oportunitats” de la Generalitat Valenciana). En el momento de aprobación del plan presente, la última evaluación para el mantenimiento del distintivo del ministerio por parte de este era la de 2018, que resultó “positiva”; la documentación relativa a 2019 estaba pendiente de valoración y evaluación, manteniéndose entre tanto las facultades y obligaciones derivadas del distintivo.

Por otra parte, también durante la vigencia del cuarto plan Unión de Mutuas obtuvo el **Premio Barcelona a la Empresa Innovadora en Conciliación y Tiempo**, otorgado por el ayuntamiento de esta ciudad en la edición de 2018.

A raíz de este premio, la Mutua se integró en la Red Nust (Nuevos Usos Sociales del Tiempo), una red creada por el Ayuntamiento de Barcelona y formada por empresas comprometidas con facilitar una mejor gestión del tiempo y la conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social, favoreciendo la productividad y un clima de confianza que beneficie tanto a la empresa como a las personas que trabajan en ella, contribuyendo así a la mejora de la calidad de vida de las personas de la ciudad.

El mismo año, la Cámara de Comercio de Castellón concedió a Unión de Mutuas el **Galardón Accord a la Calidad Social** por las acciones desarrolladas en el marco del modelo de Empresa Saludable implantado, valorando, muy en especial, la gestión de la igualdad y la diversidad.

2

V PLAN DE IGUALDAD de Unión de Mutuas 2020-2022

2.1. Introducción

El punto de partida del *V Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2020-2022* ha sido la evaluación del anterior por el Gabinete Técnico en Género, Diversidad y Políticas de Igualdad de la UGT-PV. Esta evaluación, que sirve de diagnóstico de la situación de la igualdad en la Mutua, concluye, una vez más, destacando el cumplimiento del plan y su grado de eficacia y eficiencia, y proponiendo algunas mejoras. Sus conclusiones han sido estudiadas por la Comisión de Igualdad, que también ha realizado una nueva labor de benchmarking y ha analizado los resultados de la encuesta de opinión de 2018 y la encuesta de riesgos psicosociales de 2019. La comisión ha elaborado el plan y lo ha sometido a su aprobación por la Dirección y el Comité de Empresa.

Características comunes con los planes anteriores

El *V Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2020-2022* comparte con los anteriores una serie de características comunes:

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

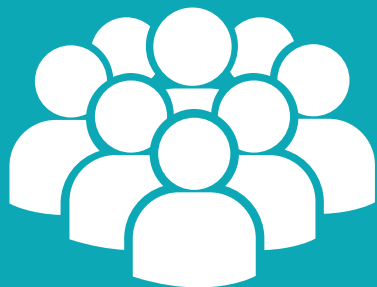
2.2 Objetivos generales y aplicación



OBJETIVO

El objetivo del *V Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2020-2022* es la **plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la Mutua**. Ello supone que, a igualdad de mérito y capacidad, mujeres y hombres desempeñarán sus tareas sin que su sexo, edad, raza o etnia, religión o cualquier otra circunstancia representen un obstáculo, y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción. Ligado a este objetivo, y necesario para su consecución, se promueve la corresponsabilidad en el ámbito interno, así como todos los aspectos relacionados con la igualdad en el ámbito externo cuando ello es posible. Y, además, el plan pretende también contribuir a acabar con la lacra de la violencia de género, mediante la sensibilización y el apoyo a las víctimas, así como orientarse hacia la diversidad, ampliando su horizonte de actuación.

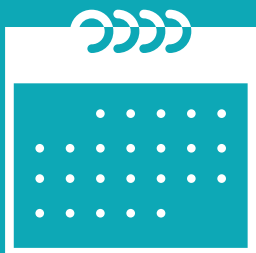
Por lo que se refiere a las retribuciones, Unión de Mutuas tiene presente lo dispuesto en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 12 de marzo: “Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.”



ÁMBITO DE APLICACIÓN

El V Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2020-2022 se aplica a:

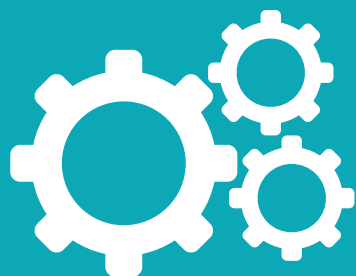
- > Los **trabajadores y las trabajadoras** que forman parte de la organización.
- > Los trabajadores y las trabajadoras vinculados a empresas con las que Unión de Mutuas mantenga algún tipo de relación jurídica, en virtud de la cual presten sus servicios en centros de trabajo de Unión de Mutuas.
- >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



VIGENCIA

El plan de igualdad es un conjunto de medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en él. Si durante su vigencia surgen cambios u oportunidades que aconsejen adoptar medidas no previstas que puedan mejorar la situación de trabajadoras y trabajadores de la Mutua, se pondrían en marcha, como ha venido ocurriendo con los anteriores planes de igualdad.

La duración prevista del plan es de **tres años**, coincidiendo con el *Plan Estratégico de Unión de Mutuas 2020-2022*. Cada acción tiene un plazo de realización determinado, que podría modificarse si varían las circunstancias o las disposiciones legales aplicables al sector de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. En los casos en que se estima que una acción debe tener carácter permanente, su plazo de realización coincide con la duración del plan.



MEDIOS

Como principal responsable de este plan de igualdad, Unión de Mutuas pondrá **los medios materiales y humanos que sean precisos** para su implementación, con arreglo a sus posibilidades y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.

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

2.3. Medidas

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



Unión de Mutuas aplica la **igualdad de trato y de oportunidades laborales, sin discriminaciones de ningún tipo**, desde el mismo momento en que publica una oferta de trabajo (ya que se aplica un lenguaje no sexista), y en que una persona es entrevistada para su posible incorporación a la Mutua, hasta que efectivamente se incorpora, momento en que le es asignado un tutor o tutora para facilitarle el cumplimiento de sus tareas y el conocimiento de una serie de documentos clave para la cultura corporativa. Entre estos documentos destacan, por lo que a la igualdad se refiere, la guía de beneficios de trabajar en Unión de Mutuas, el plan de igualdad vigente en el momento y el protocolo de acoso en el ámbito laboral.

En garantía de esta igualdad, quienes se ocupan de entrevistar a personas para cubrir eventuales vacantes (equipos de selección mixtos) disponen de un documento, aprobado por la Comisión de Igualdad, para su uso como herramienta destinada a recabar exclusivamente la información necesaria para los puestos a cubrir, prescindiendo de datos que pudieran resultar discriminatorios.

Es también política de Unión de Mutuas la estabilidad en el empleo, por lo que **prima el empleo fijo sobre el eventual**, las contrataciones a tiempo completo sobre las contrataciones a tiempo parcial y la contratación de personal con residencia cercana al lugar de trabajo, lo cual, además, facilita la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

Unión de Mutuas colabora también con entidades externas para la contratación de personas en riesgo de exclusión social cuando se producen vacantes que pueden ser cubiertas por personas que, reuniendo los requisitos necesarios para ocupar el puesto de que se trate, se encuentran en esta situación.

Por otra parte, quienes trabajan en el **Proceso de Gestión de Recursos Humanos** reciben periódicamente **formación e información en materia de igualdad de oportunidades y diversidad** y, además, una persona de este proceso forma parte de la Comisión de Igualdad y ha recibido formación como agente de igualdad.

En el momento de aprobarse este plan de igualdad, seguía vigente un marco regulatorio restrictivo en materia de contratación de personal por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Sin embargo, este plan contempla algunas acciones a tener en cuenta en la selección y contratación para los casos en que sea posible la contratación de personal.

empleo

Objetivo 1

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

Acción 1

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

Destinatarios/destinatarias: cadena de liderazgo y personal del Proceso de Gestión de Recursos Humanos.

Metodología: organización y desarrollo del curso.

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

Plazo: 2021.

Indicador asociado: formación impartida o no.

empleo

Objetivo 1

Acción 2

Formar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las personas que son contratadas por primera vez en Unión de Mutuas.

Destinatarios/destinatarias: personas de nuevo ingreso en la plantilla.

Metodología: creación de un módulo de igualdad para el plan de acogida.

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

Plazo: segundo semestre de 2021.

Indicador asociado: porcentaje de personas de nueva incorporación que acceden al módulo de igualdad.

empleo

Objetivo 2

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

Acción 3

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

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

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

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

Plazo: vigencia del plan.

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

2.3. Programa de medidas

Presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales

CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Desde el primer plan de igualdad, Unión de Mutuas ha buscado la **presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales**, aumentando año a año el número de mujeres en puestos de responsabilidad. El equilibrio de ambos sexos está presente en el Comité de Dirección, con los mismos porcentajes de hombres y mujeres; en la cadena de liderazgo, que cuenta también con un 50% de mujeres y un 50% de hombres; y en el Comité de Empresa, con un 50% de representantes sindicales mujeres y otro 50% hombres.

En la Junta Directiva de Unión de Mutuas, cuyos integrantes son nombrados por las organizaciones o empresas a las que representan y en la que, por tanto, la Mutua tiene escasa capacidad de decisión en lo que se refiere a su elección, en el momento de aprobarse el plan había ocho mujeres. Ello supone el triple de las que había cuando se elaboró el primer plan de igualdad y un 38% del total. Entre estas mujeres figura la representante del personal de Unión de Mutuas.

Para facilitar la promoción en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, dos de las principales herramientas usadas son **la formación**, que es una de las áreas de este plan, y la **evaluación del desempeño**. Esta última es un proceso sistemático y periódico que permite estimar la eficacia, la eficiencia y el rendimiento de las personas en el desempeño de su trabajo, mostrándoles sus puntos fuertes y áreas de mejora con el fin de identificar carencias y ayudarlas a mejorar. La herramienta informática para la gestión de la evaluación del desempeño fue objeto de mejora durante la vigencia del cuarto plan de igualdad.

Debe tenerse en cuenta que, debido al marco regulatorio del sector de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en lo que se refiere a contratación de nuevo personal, las posibilidades de promoción resultan escasas. Las promociones automáticas están prohibidas.

Por lo que respecta a la clasificación, toda persona que trabaja en Unión de Mutuas ocupa un puesto detallado en las **fichas de descripción de puestos de trabajo (DPT)**. Durante la vigencia del cuarto plan de igualdad, estas fueron revisadas para evitar sesgos sexistas.

clasificación y promoción profesional

Objetivo 1

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

Acción 1

Realizar formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres para que quienes intervienen en los procesos de evaluación apliquen criterios igualitarios en sus evaluaciones.

Destinatarios/destinatarias: cadena de liderazgo y personal designado.

Metodología: organización y desarrollo del curso.

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

Plazo: 2021.

Indicador asociado: formación impartida o no.

clasificación y promoción profesional

Objetivo 2

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

Acción 2

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

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

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

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

Plazo: vigencia del plan.

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

2.3. Medidas

Desarrollo de las
habilidades y
capacidades de toda
la plantilla

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La formación permite el **desarrollo de las habilidades y capacidades de toda la plantilla sin distinción de sexo**. Empieza con el plan de acogida, individualizado para cada persona que es contratada, y se mantiene a lo largo de la vida laboral de las personas que trabajan en la Mutua.

La formación se lleva a cabo a través de los **planes de formación interna**, que son bienales y están abiertos a toda la plantilla, y los **cursos de formación externa**, que puede solicitar cualquier persona que precise de formación de carácter técnico cuando sus necesidades no pueden ser atendidas a través del plan de formación interna.

En relación con la elaboración de los planes internos destacamos los siguientes aspectos: se aplican criterios orientados a evitar discriminaciones por razón de sexo; se analizan anualmente los datos de las personas que participan en las acciones formativas para conocer su evolución y, en su caso, aplicar las correcciones necesarias; la agente de igualdad participa en la elaboración de los planes de formación; siempre que las características del trabajo lo permiten, las actividades formativas se realizan en horario laboral; se facilita, a través de encuestas y entrevistas, el acceso y participación en las actividades formativas en condiciones de igualdad de oportunidades a trabajadoras y trabajadores de la Mutua, para potenciar el desarrollo de sus habilidades y competencias por igual; y, en particular, se tienen en cuenta las expectativas y necesidades del personal manifestadas en las evaluaciones del desempeño, así como las sugerencias aportadas por quienes integran la cadena de liderazgo en relación con las personas a su cargo.

Para facilitar el acceso a la formación de las personas que trabajan en centros alejados de la Comunidad Valenciana, en la que están ubicadas la sede y la mayoría de las delegaciones de Unión de Mutuas, esta promueve la **formación on line** y el uso de las **videoconferencias**. Para que puedan acceder a la formación quienes, por las características de su puesto de trabajo, no disponen de ordenador -personal de apoyo de limpieza o mantenimiento-, hay en todos los centros un **"PIM"** (punto de información Mutua), ordenador a través del cual dicho personal puede acceder a la Intranet y, por tanto, a toda la información corporativa de la organización, incluyendo los planes de formación. También se facilita intérprete de la lengua de signos para posibilitar el acceso a la formación de las personas con sordera.

En la formación y sensibilización del personal de Unión de Mutuas desempeñan un papel relevante las herramientas de comunicación interna, incluyendo las **reuniones de segundo nivel**¹, la **Intranet corporativa** y las **circulares**.

A las acciones del área de formación hay que añadir las acciones formativas que se han incluido en otras áreas de este plan por su especial incidencia en ellas.

Ha de tenerse en cuenta, también, que el 100% de la cadena de liderazgo ha recibido formación en igualdad en los últimos años.

Finalmente, cabe destacar que Unión de Mutuas facilita la formación a quienes se encuentran en situaciones de conciliación especiales.

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

formación y sensibilización

Objetivo 1

Promover la formación en condiciones de igualdad para todo el personal.

Acción 1

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

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

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

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

Plazo: vigencia del plan.

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

formación y sensibilización

Objetivo 2

Promover la formación en materia de igualdad en el ámbito interno.

Acción 2

Utilizar las herramientas de comunicación interna para la formación y sensibilización en materia de igualdad.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: promoción de la formación y difusión de información y mensajes de sensibilización en materia de igualdad a través de las herramientas de comunicación interna existentes.

Recursos: humanos (integrante de la Comisión de Igualdad al cargo de la comunicación interna).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: número de informaciones y mensajes realizados.

formación y sensibilización

Objetivo 2

Acción 3

Formar a agentes de igualdad.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: formación de personas para que Unión de Mutuas cuente con un mayor número de agentes de igualdad.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad) y económicos.

Plazo: 2022.

Indicador asociado: agentes de igualdad formados o no.

2.3. Medidas

RETRIBUCIONES

Como se ha indicado anteriormente, en el momento de elaborarse este plan de igualdad seguía vigente el marco regulatorio restrictivo en la materia que tienen que respetar las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en lo que se refiere a las retribuciones; y debe tenerse en cuenta que, anualmente, las mutuas han de recabar autorización para la masa salarial del ejercicio correspondiente. Lógicamente, ello restringe el margen de actuación de Unión de Mutuas en esta materia.

Pese a ello, con el doble fin de **facilitar el registro salarial y evitar que se produzcan discriminaciones**, -inexistentes cuando se realizó el diagnóstico de situación anterior a la puesta en marcha del primer plan y que seguían en la misma situación en el momento de la evaluación del cuarto plan-, se conserva esta área.

Por otro lado, es de destacar que Unión de Mutuas facilita información todos los años sobre las retribuciones al personal como miembro de la Red DIE de empresas con el distintivo "Igualdad en la Empresa", así como en la memoria de responsabilidad social.

retribuciones

Objetivo 1

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

Acción 1

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

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: mantenimiento de la igualdad retributiva en la preparación de las nóminas y posterior seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad del registro salarial.

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

Plazo: vigencia del plan.

Indicadores asociados: registro salarial realizado o no.

2.3. Medidas

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Tanto la Dirección Gerencia de Unión de Mutuas como el Proceso de Gestión de Recursos Humanos y la cadena de liderazgo de la Mutua tienen muy presente que la **conciliación de la vida laboral, familiar y personal** es un elemento clave en el bienestar del personal; este es un aspecto cuya importancia se ha puesto de manifiesto repetidamente en las actividades formativas a las que han asistido aquellos.

La Dirección Gerencia y las personas que forman la cadena de liderazgo siempre han mantenido una **política de puertas abiertas** y han puesto todos los medios a su alcance para mantener un **buen clima laboral**. La situación y necesidades del personal son conocidas y, en su caso, abordadas en el día a día. En este sentido, un instrumento de gran valor para conocer la percepción de trabajadoras y trabajadores sobre su situación y necesidades, orientado a la introducción de mejoras, es la **evaluación del desempeño**; a esta se suman las **encuestas de opinión y de riesgos psicosociales**, que se realizan periódicamente. Los resultados de estas encuestas arrojan elevados índices de satisfacción e implicación.

En dichos resultados incide la voluntad decidida de proporcionar un **empleo estable y de calidad**, de promover el acercamiento al lugar de residencia, la política de desconexión digital, la habilitación de espacios para cafeterías en los centros... y, muy en especial, las medidas de corresponsabilidad adoptadas y los proyectos puestos en marcha en el marco del modelo **Empresa Saludable** (del que se ofrece más información en la siguiente área del plan).

Entre las medidas de conciliación de la Mutua, la **flexibilidad horaria por motivos personales** (no solo de atención a familiares, padres y madres o hijos e hijas) se estableció antes del primer plan y de la aprobación de la Ley de Igualdad; con los distintos planes se han ido ampliando permisos y estableciendo algunos nuevos (permisos de maternidad y paternidad, permisos para la atención de familiares dependientes, permisos por defunción...). Durante la vigencia del último plan, todos los **beneficios de trabajar en Unión de Mutuas** se reunieron en una publicación que se entregó a todas y cada una de las personas que trabajan en ella y que se ha ido entregando a quienes se han incorporado con posterioridad, al objeto de que toda la plantilla los conozca bien. Entre estos beneficios está el **teletrabajo**, al que se pueden acoger quienes lo necesitan, siempre que el puesto de trabajo lo permita.

En materia de conciliación, si bien son muchos los avances de los últimos años, Unión de Mutuas seguirá buscando nuevas vías que redunden en el bienestar de su personal, desarrollando **modelos de tiempo flexibles**. Y también seguirá promoviendo la **corresponsabilidad** como instrumento esencial para la efectiva igualdad entre mujeres y hombres, animando a los hombres de la Mutua a disfrutar de manera compartida con sus parejas las medidas de conciliación a que pueden acceder.

conciación y corresponsabilidad

Objetivo 1

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

Acción 1

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

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: publicación de artículos y noticias, folletos, circulares, reuniones de segundo nivel, Intranet corporativa...

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

Plazo: vigencia del plan.

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

conciación y corresponsabilidad

Objetivo 1

Acción 2

Mantener actualizadas las medidas de conciliación en Unión de Mutuas.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: la Comisión de Igualdad revisará el documento con los beneficios de trabajar en Unión de Mutuas para actualizarlo cada vez que se introduzca alguna medida nueva o se modifiquen las existentes con el fin de que el personal conozca las medidas de conciliación que puede solicitar.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: actualización o actualizaciones realizadas o no.

conciación y corresponsabilidad

Objetivo 1

Acción 3

Procurar la promoción de la corresponsabilidad en los mensajes publicados en el calendario de Unión de Mutuas

Destinatarios/destinatarias: receptores de los calendarios.

Metodología: la Comisión de Igualdad incorpora al calendario de 2020, realizado en el marco del Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social, mensajes para la promoción de la igualdad, con una mención específica a la corresponsabilidad.

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

Plazo: 2020.

Indicador asociado: mensaje incorporado o no.

2.3. Medidas

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Del cuidado de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales en Unión de Mutuas se ocupan, principalmente, el **Servicio de Prevención Propio (SPP)**, que forma parte del **Proceso de Gestión de Recursos Humanos**, y los **Comités de Seguridad y Salud**. También vela por la salud del personal el **Grupo de Apoyo Psicosocial**, dependiente del Proceso de Gestión de Recursos Humanos.

Un importante puntal en el cuidado de la salud del personal de la Mutua es el modelo de **Empresa Saludable** implantado, certificado a principios de enero de 2015; un modelo que parte de una forma de entender y enfocar la salud coincidente con la de la Organización Mundial de la Salud (OMS), entendida como “el estado de completo bienestar físico, psicológico y social, y no solo la ausencia de enfermedad”.

El modelo establece los requisitos de un **sistema de gestión para organizaciones comprometidas con la promoción y protección de la salud, seguridad y bienestar de su personal**, así como con la sostenibilidad del ambiente de trabajo de manera continuada. Estas medidas, adicionalmente, contribuyen a la prevención del absentismo laboral.

En el marco del modelo de Empresa Saludable se han puesto en marcha y siguen implementándose proyectos orientados a **mejorar la salud de la plantilla** e incluso a extender los **hábitos saludables a la sociedad**. Las buenas prácticas para la **promoción de la salud y el bienestar** realizadas fueron reconocidas por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo con el premio Empresa Saludable en 2018. Ese mismo año, Unión de Mutuas se adhirió a la **Red de Empresas Sana+Mente Responsables**, promovida por el Colegio Oficial de Psicología de la Comunidad Valenciana y la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana.

Estas buenas prácticas habían empezado años atrás, con iniciativas como la elaboración del DVD “Tú que cuidas, cuídate”, cuyo objetivo es evitar que la **atención a personas dependientes** pueda dañar la salud de quienes se ocupan de ello.

Recordamos también que Unión de Mutuas cuenta con las **medidas preventivas necesarias para evitar el acoso en el trabajo**. No obstante, y para resolver adecuadamente eventuales denuncias por acoso, dispone del **Protocolo de actuación en supuestos de acoso en el ámbito laboral de Unión de Mutuas**, preparado por la Comisión de Igualdad con el *I Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2009-2010* y aprobado, junto con este, por la Dirección y el Comité de Empresa. Cualquier persona que trabaje en la Mutua puede acceder a la cuenta de correo mediador@uniondemutuas.es para denunciar un presunto acoso, con absoluta garantía de confidencialidad.

Entre las iniciativas puestas en marcha hace tiempo de carácter preventivo merece especial mención la **encuesta de riesgos psicosociales**, que se lleva a cabo periódicamente con el fin de detectar entre el personal de Unión de Mutuas eventuales riesgos de carácter psicosocial y adoptar, en su caso, las medidas que procedan.

salud laboral y prevención de riesgos laborales

Objetivo 1

Promover una formación orientada a la mejora de las condiciones de salud, seguridad y bienestar del personal sin distinción de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o etnia o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Acción 1

Incorporar a la agente de igualdad en el equipo de gestión de “Empresa Saludable”.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: participación de la agente de igualdad en el diseño de acciones enmarcadas en el modelo de “Empresa Saludable” implantado, orientadas a promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar del personal.

Recursos: humanos (agente de igualdad).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: incorporación de la agente de igualdad al equipo de “Empresa Saludable” realizada o no.

salud laboral y prevención de riesgos laborales

Objetivo 2

Promover la salud laboral con perspectiva de género.

Acción 2

Conocer la opinión de la plantilla sobre su situación laboral.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

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

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

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: encuestas realizadas o no.

salud laboral y prevención de riesgos laborales

Objetivo 2

Acción 3

Facilitar información relativa a los cuidados de la salud de la mujer después del embarazo.

Destinatarios/destinatarias: toda la plantilla.

Metodología: difusión de un proyecto específico sobre los riesgos cardiovasculares de las mujeres tras el parto.

Recursos: humanos (área sanitaria; Subproceso de Comunicación Interna, Proceso de Gestión de Recursos Humanos).

Plazo: 2020.

Indicador asociado: difusión del proyecto realizada o no.

salud laboral y prevención de riesgos laborales

Objetivo 2

Acción 4

Facilitar en los reconocimientos de empresa análisis de PSA a los hombres y análisis de vitamina D a las mujeres.

Destinatarios/destinatarias: toda la plantilla.

Metodología: implementación de un plan de envejecimiento saludable con perspectiva de género que incluya la realización de análisis específicos en los reconocimientos médicos de empresa.

Recursos: humanos (Servicio de Vigilancia de la Salud, Proceso de Gestión de Recursos Humanos) y económicos (reconocimientos médicos).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: número de análisis realizados con respecto a las personas incorporadas al plan.

2.3. Medidas

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Esta área se creó en el *III Plan de Igualdad de Unión de Mutuas 2014-2016* porque la Comisión de Igualdad entendió conveniente dedicar un espacio a una cuestión que considera una lacra social.

Procurando la **sensibilización en materia de prevención de violencia de género** (con jornadas, artículos en la revista interna, divulgación de información el 25 de noviembre, reparto de pulseras y lazos...), Unión de Mutuas se propone **avanzar en el camino hacia una sociedad libre de violencia de género**.

Es por ello que Unión de Mutuas está adherida a la **Red de Empresas por una Sociedad Libre de la Violencia de Género**, creada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y formada por empresas que sirven de altavoz para sensibilizar en materia de violencia de género, y al **Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista**, firmado por instituciones valencianas, partidos políticos, universidades, medios de comunicación, miembros de la Justicia, fuerzas y cuerpos de seguridad, entidades y organizaciones de la sociedad civil comprometidas con la lucha contra la violencia de género y el machismo en la sociedad.

Para facilitar ayuda a eventuales víctimas de violencia de género, el personal de la Mutua cuenta con la **Unidad de Apoyo Psicosocial**, que presta apoyo a personas en situaciones especialmente difíciles. La unidad dispone de una cuenta, *apoyo@uniondemutuas.es*, que recibe una psicóloga y goza de garantía plena de confidencialidad; quienes solicitan ayuda a través de ella reciben apoyo psicológico, médico, información o se les apoya con la aplicación de medidas de conciliación.

prevención de la violencia de género

Objetivo 1

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

Acción 1

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

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

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

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

Plazo: vigencia del plan.

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

prevención de la violencia de género

Objetivo 1

Acción 2

Facilitar un permiso retribuido de quince días para el traslado de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde estaban prestando servicio para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

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

Metodología: concesión de esta medida, previa acreditación de la situación de víctima de violencia de género en los términos establecidos en la ley, por el Proceso de Gestión de Recursos Humanos.

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

Plazo: vigencia del plan.

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

prevención de la violencia de género

Objetivo 1

Acción 3

Conceder anticipos salariales a víctimas de violencia de género que acrediten su situación independientemente de su antigüedad.

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

Metodología: concesión de anticipos, previa acreditación de la situación de víctima de violencia de género en los términos establecidos en la ley, sin que sea necesario el requisito, establecido con carácter general, de tener un año de antigüedad.

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

Plazo: vigencia del plan.

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

prevención de la violencia de género

Objetivo 2

Sensibilizar en materia de violencia de género al personal de Unión de Mutuas.

Acción 4

Usar las herramientas de comunicación interna para sensibilizar en materia de violencia de género al personal.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: la Comisión de Igualdad utilizará las herramientas de comunicación interna para sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género, ocupándose, en su caso, de actualizar la información al respecto.

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

Plazo: vigencia del plan.

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

prevención de la violencia de género

Objetivo 2

Acción 5

Sensibilizar en materia de violencia de género en los mensajes publicados en el calendario de Unión de Mutuas

Destinatarios/destinatarias: receptores de los calendarios.

Metodología: la Comisión de Igualdad incorpora al calendario de 2020, realizado en el marco del Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social, mensajes para la promoción de la igualdad, con una mención específica a la violencia de género.

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

Plazo: 2020.

Indicador asociado: mensaje incorporado o no.

2.3. Medidas

Diversidad,
característica
intrínseca de todas
las personas



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

El respeto a la diversidad abarca todas las manifestaciones de esta: **cultural, étnica, lingüística, sexual o funcional**, e implica el compromiso de atender, hasta donde sea posible, las necesidades de las personas que requieren actuaciones específicas derivadas de factores personales o sociales.

La Mutua empezó a abordar estas cuestiones con la **Guía para el trato a personas con discapacidad en Unión de Mutuas**, publicada en 2015, y la adhesión al **Charter de la Diversidad**, en 2016. Además, hace años empezó a acondicionar sus centros para hacer de ellos espacios accesibles para personas con limitaciones, de modo que todos ellos cuentan con el Distintivo Indicador del Grado de Accesibilidad (DIGA) que otorga la Fundación Shangri-La, desde 2018 renombrado como **Sistema Indicador de Accesibilidad (AIS)**.

Con la incorporación del área de diversidad al *IV Plan de Igualdad 2017-2019*, Unión de Mutuas formalizó, en 2017, también su **adhesión a la Red Acoge**, con la que había iniciado una colaboración en 2016 con el fin de fomentar la diversidad a través del intercambio de información y la difusión de buenas prácticas. Fruto de esta colaboración, la Comisión de Igualdad cuenta con un diagnóstico de situación en materia de diversidad a partir del cual se plantea avanzar en materia de diversidad y cerró el año con formación en la materia impartida por integrantes de la red.

diversidad

Objetivo 1

Transversalizar la diversidad con perspectiva de género.

Acción 1

Formar a la cadena de liderazgo y personas designadas en materia de diversidad, incorporando la diversidad al modelo de liderazgo de la Mutua.

Destinatarios/destinatarias: integrantes de la cadena de liderazgo y personal del Proceso de Gestión de Recursos Humanos.

Metodología: las personas designadas recibirán formación esta materia.

Recursos: personal experto en diversidad.

Plazo: 2021.

Indicador asociado: formación realizada o no

diversidad

Objetivo 1

Acción 2

Elaborar el decálogo de Unión de Mutuas en materia de diversidad con el objetivo de informar y formar en sesgos inconscientes.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: la Comisión de Igualdad elaborará un documento, a modo de decálogo o similar, orientado al respeto a la diversidad y a la prevención de discriminaciones. Si se requiere, se contará con colaboración externa.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad y Subproceso de Comunicación Interna, Proceso de Gestión de Recursos Humanos) y, en su caso de colaboración externa, económicos.

Plazo: segundo semestre de 2020.

Indicador asociado: documento realizado o no.

diversidad

Objetivo 1

Acción 3

Mantener la colaboración con la Red Acoge en materia de diversidad.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: la Comisión de Igualdad se ocupará del intercambio de información con la Red Acoge que facilite el fomento de la diversidad.

Recursos: humanos (Comisión de Igualdad).

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: número de colaboraciones realizadas.

diversidad

Objetivo 1

Acción 3

Crear un mapa de edad para la gestión de necesidades futuras.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

Metodología: el Proceso de Gestión de Recursos Humanos elaborará el mapa de edad de la Mutua para el estudio y gestión de necesidades futuras.

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

Plazo: segundo semestre de 2020.

Indicador asociado: mapa realizado o no.

2.3. Medidas

COMUNICACIÓN

Desde el primer plan de igualdad, y aun antes, Unión de Mutuas ha puesto un especial énfasis en la **formación e información en materia de igualdad**.

Para ello, la Comisión de Igualdad ha utilizado todas las herramientas de comunicación interna disponibles en la organización, facilitando el acceso, a través de las mismas, a documentación interna y externa en la materia, y ha habilitado las cuentas de correo comisionigualdad@uniondemutuas.es y mediador@uniondemutuas.es, a las que puede dirigirse cualquier trabajadora o trabajador de la Mutua.

Entre los documentos accesibles a todo el personal a través de la intranet corporativa se encuentra la **Guía para el uso no sexista del lenguaje** y la imagen en Unión de Mutuas.

Además, como se ha indicado anteriormente, en todos los centros de Unión de Mutuas hay un punto **PIM** para quienes, por su puesto de trabajo, no precisan de ordenador; este punto PIM les permite el acceso a toda la información mencionada.

En el ámbito externo, y en el marco de la responsabilidad social de Unión de Mutuas, se ha difundido el *Código Ético y de Buen Gobierno* entre los grupos de interés.

Por otro lado, Unión de Mutuas, y en particular la Dirección Gerencia de la organización, está siempre abierta a la promoción de la igualdad y por ello participa en distintos foros, en jornadas dedicadas a la igualdad y en mesas de responsabilidad social.

comunicación

Objetivo 1
Sensibilizar y
fomentar la igualdad.

Acción 1

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

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas.

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

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

Plazo: vigencia del plan.

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

comunicación

Objetivo 1

Acción 2

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

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

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

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

Plazo: vigencia del plan.

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

comunicación

Objetivo 1

Acción 3

Revisar la *Guía para el uso no sexista del lenguaje y la imagen en Unión de Mutuas*.

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

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

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

Plazo: vigencia del plan.

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

comunicación

Objetivo 1

Acción 4

Colaborar con organizaciones externas para el fomento de la igualdad.

Destinatarios/destinatarias: personal de Unión de Mutuas, grupos de interés externos y sociedad en general.

Metodología: colaboración con otras organizaciones para difundir en ellas las actuaciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito de la Mutua e intercambiar buenas prácticas en la materia.

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

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: número de actuaciones en materia de igualdad difundidas.

comunicación

Objetivo 1

Acción 5

Desarrollar acciones conmemorativas de días internacionales relacionados con la igualdad.

Destinatarios/destinatarias: plantilla de Unión de Mutuas y sociedad en general que acceda a los centros de Unión de Mutuas los días internacionales que conmemoran aspectos relacionados con la igualdad.

Metodología: difusión de información y mensajes de sensibilización en días internacionales señalados.

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

Plazo: vigencia del plan.

Indicador asociado: número de acciones llevadas a cabo.

3

Seguimiento y evaluación del IV Plan de Igualdad. La Comisión de Igualdad

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

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

La Comisión de Igualdad tiene las siguientes **competencias**:

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

- > Gestionar las cuestiones que pueda plantear cualquier persona de la plantilla de la Mutua relacionadas con la igualdad a través de la cuenta de correo comisionigualdad@uniondemutuas.es y, en su caso, de la cuenta del **Grupo de Apoyo Psicosocial** apoyo@uniondemutuas.es.
- > Asumir competencias en materia de acoso en los términos establecidos en el **Protocolo de actuación en supuestos de acoso en el ámbito laboral de Unión de Mutuas**.
- > Modificar el **Reglamento de la Comisión de Igualdad**.

La Comisión de Igualdad se reúne un mínimo de dos veces al año para planificar y programar acciones, realizar el seguimiento de las mismas y sus indicadores, y evaluar su impacto.

La Comisión de Igualdad mantiene permanentemente informados a los trabajadores y trabajadoras de Unión de Mutuas de la evolución de las acciones en materia de igualdad.

4

Anexo: glosario de términos

ACCIÓN POSITIVA

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

ACOSO MORAL

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

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

ACOSO SEXUAL

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

ANÁLISIS POR GÉNERO

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

ANDROCENTRISMO

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

CARGA DE LA PRUEBA

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

CONCILIACIÓN

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

CORRESPONSABILIDAD

Concepto que va más allá de la mera «conciliación» y que implica compartir la responsabilidad de una situación o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones. En el ámbito doméstico, implica la responsabilidad compartida en el cuidado de personas dependientes y en la realización de tareas domésticas.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

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

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

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

DIVERSIDAD

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

EMPODERAMIENTO

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

EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

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

ESTEREOTIPO

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

ESPACIO DOMÉSTICO

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

ESPACIO PRIVADO

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

ESPACIO PÚBLICO

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

GÉNERO

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

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

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

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

PATRIARCADO

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

PLANES DE IGUALDAD

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.

- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.”

PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

SEXISMO

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

TECHO DE CRISTAL

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

TRABAJO DE IGUAL VALOR

Un trabajo tiene igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

TRANSVERSALIDAD

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

VIOLENCIA DE GÉNERO

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

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

